

Branche	Gabelstaplertechnik
Leistungsprofil	Vertrieb und Reparatur von Gabelstaplern, Hubwagen und Kehrmaschinen
Beschäftigte	26
Ausgezeichnet für	Vereinbarkeit von Beruf und Familie

GA-TEC GABELSTAPLERTECHNIK GMBH DORTMUND

Zusammenfassung / Überblick

Die GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH wurde im Jahr 2003 als Ein-Mann Unternehmen durch den Geschäftsführer Dirk Pütz gegründet. Inzwischen beschäftigt der Betrieb 26 Mitarbeiter/innen. Zu seinem Tätigkeitsbereich gehören der Vertrieb, die Vermietung und die Reparatur von Gabelstaplern, Hubwagen und Kehrmaschinen. Zusätzlich werden im Hause Schulungen zum Erwerb eines Flurfördermittelscheins angeboten.

Aufgrund des beständigen technischen Fortschritts in der Entwicklung von Gabelstaplern ist der Betrieb auf fachlich kompetente Mitarbeiter/innen angewiesen, die bereit sind, sich fortlaufend weiterzubilden, und ein großes Verständnis für die Materie mitbringen. Bedingt durch den Fachkräftemangel im Rahmen der demografischen Veränderung gestaltet es sich auch für die GA-TEC GmbH immer schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt geeignete Bewerber/innen zu finden. Diesen Herausforderungen begegnet das Unternehmen auf unterschiedlichen Wegen: Einerseits hält es seine Mitarbeiter/innen durch Schulungen und Seminare auf dem neuesten Stand der Technik. Andererseits tragen die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, und eine familiäre und persönliche Arbeitsatmosphäre dazu bei, sich von der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt abzuheben, um so im Wettbewerb um gutes Personal zu bestehen.

Darüber hinaus zeichnet sich der Betrieb durch eine Personalgewinnungsstrategie aus, die sich nicht an for-

malen Kriterien wie Noten oder einem „sauberen“ Lebenslauf orientiert, sondern bemüht ist, die individuellen Potenziale und Fähigkeiten der Bewerber/innen zu erkennen und für sich zu nutzen. Menschen, die aufgrund mangelnder Qualifikationen oder schwieriger persönlicher Umstände wenig Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt haben, erhalten hier eine berufliche Chance.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmenskultur bei der GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH ist durch eine familiäre Atmosphäre geprägt, in der jede/r Beschäftigte in seiner/ihrer individuellen Persönlichkeit akzeptiert, respektiert und geschätzt wird. Der Geschäftsführer unterstützt seine Mitarbeiter/innen bei schwierigen Situationen und hat stets ein offenes Ohr für sie. Dabei kommt er ihnen bei eventuellen Schwierigkeiten durch individuelle Lösungen und Hilfestellungen entgegen und entspricht auch hierin dem Anspruch an ein familiäres Miteinander. Das übergeordnete Ziel seiner personalpolitischen Anstrengungen besteht darin, Arbeitsbedingungen zu bieten, die zum Wohlbefinden aller Beschäftigten beitragen.

Neu eingestellte Mitarbeiter/innen werden schnell in das bestehende Team integriert, um den Zusammenhalt untereinander, der bei GA-TEC eine hervorgehobene Rolle spielt, weiter zu festigen. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Grillfeste oder Bowlingabende veranstaltet. Außerdem ist geplant, in diesem Jahr zum wiederholten Male gemeinsam Kart fahren zu gehen.



Die Zusammenarbeit im Unternehmen zeichnet sich durch eine offene Kommunikationsstruktur aus, in der jede/r gehalten ist, seine/ihre Meinung offen darzulegen und dadurch an laufenden Unternehmensprozessen teilzuhaben. Dabei zeigt sich der Geschäftsführer stets bereit, Kritik und Verbesserungsvorschläge anzunehmen, und bindet seine Mitarbeiter/innen aktiv in unternehmensrelevante Entscheidungen ein. Den Hintergrund dafür bildet die Einsicht, dass die Bereitschaft der Beschäftigten, die Unternehmensentscheidungen mitzutragen und umzusetzen, höher ist, wenn sie bereits bei der Entscheidungsfindung beteiligt sind.

Auch bezüglich der aktuellen Geschäftslage und der wirtschaftlichen Situation des Betriebes herrscht Offenheit und Transparenz.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung und Weiterbildung

Die GA-TEC GmbH deckt ihren Bedarf an Fachkräften gezielt durch die eigene Ausbildungstätigkeit, was gleichzeitig bedeutet, dass ein Großteil der Lehrlinge nach bestandener Abschlussprüfung übernommen wird.

Während ihrer Lehrzeit werden die Auszubildenden durch einen externen Ausbilder unterstützt, der ihnen in allen Belangen (z. B. Führen von Berichtsheften, Problemen in der Berufsschule, Umgangsformen etc.) hilf-

reich zur Seite steht. Zudem erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Erfahrungshorizont durch den Besuch anderer Betriebe zu erweitern und können so zusätzliches Wissen über neue Gerätschaften oder Verfahrenstechniken erwerben.

Doch auch erfahrene Mitarbeiter/innen werden bei GA-TEC angehalten, ständig ihren Kenntnisstand zu erweitern oder zu vertiefen. Dazu besuchen sie regelmäßig Schulungen und Lehrgänge, die teilweise im Haus durch externe Trainer/innen durchgeführt werden. Die Belegschaft absolvierte auch bereits einen Erste-Hilfe-Kurs.

Um Erfahrungswissen im Betrieb zu halten und nicht durch Verrentungen abfließen zu lassen, wird durch altersgemischte Teams der Wissenstransfer von erfahrenen auf jüngere Mitarbeiter/innen aktiv gefördert.

Chancen geben

Die Einstellungspolitik im Betrieb ist stark durch das persönliche Engagement des Geschäftsführers geprägt und wesentlich von der Zielsetzung beeinflusst, Erwerbstätigen, die aufgrund unterschiedlicher Umstände auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, im Betrieb neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

So wird trotz der Möglichkeit, höher qualifizierte Bewerber/innen zu akquirieren, bewusst in die Ausbildung von Jugendlichen investiert, deren problematischer familiärer oder schulischer Hintergrund eine erfolgreiche Vermittlung in eine Lehre erschwert. Die Unternehmensleitlinie basiert auf der Überzeugung, dass die Schulnoten allein keine Aussage über die praktischen Fähigkeiten im Berufsleben ermöglichen. Aus diesem Grund schenkt der Geschäftsführer den in den Bewerbungsschreiben mitgesandten Zeugnissen keine Beachtung und gibt den Bewerber/innen vielmehr die Möglichkeit, durch Probearbeiten ihre Motivation und Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen. Damit ist gewährleistet, dass sie unabhängig von ihren schulischen Leistungen und ihrer bisherigen Laufbahn die Chance erhalten, ihre berufliche Zukunft durch eigenes Engagement mitzugestalten.

Für ihre erfolgreiche Einarbeitung und Integration in den Arbeitsalltag spielen die familiäre Atmosphäre und der besondere Zusammenhalt in der Belegschaft eine wichtige Rolle. Auch im Umgang mit der Geschäftsleitung hat sich eine außergewöhnliche Gesprächskultur entwickelt, die es ermöglicht, individuell und zeitnah auf entstehende Probleme zu reagieren. Bei Auffälligkeiten wie einem plötzlichen Leistungsabfall oder schlechter Befindlichkeit der Mitarbeiter/innen geht die Geschäftsführung aktiv auf die Beschäftigten zu und versucht, Probleme und deren Ursachen zu ergründen. Teilweise wird auch durch andere Kolleg/innen darauf hingewiesen, dass jemand Hilfe oder Unterstützung benötigt. Darin zeigt sich das ausgeprägte Vertrauensverhältnis zwischen dem Geschäftsführer und seinen Mitarbeiter/innen. Die Reaktionen auf die jeweils auftretenden Problemstellungen können unterschiedlich ausfallen. Häufig wird dem/r Beschäftigten auch sehr kurzfristig freie Zeit eingeräumt, die er/sie zur Bewältigung der Schwierigkeiten nutzen kann. Zudem gewährt das Unternehmen Darlehen und leitet Mitarbeiter/innen bei schwerwiegenden Problemen an geeignete Ansprechpartner/innen weiter. In Bezug auf die Auszubildenden achtet Herr Pütz darauf, dass bei sich abzeichnenden Schwierigkeiten zeitnah ein/e Vertreter/in der Handelskammer hinzugezogen oder der Kontakt zur Berufsschule hergestellt wird.

Darüber hinaus versucht er beständig, das Selbstbewusstsein seiner Mitarbeiter/innen zu stärken und ihnen Vertrauen in die eigenen Leistungen und Fähigkeiten zu vermitteln. Besonders das Gefühl, gebraucht zu werden und durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag zu leisten, hält der Geschäftsführer für entscheidend, um Beschäftigte mit schwierigem privaten Hintergrund vor

weiteren Konflikten zu bewahren. Dabei versucht Dirk Pütz selbst als Vorbild zu dienen, indem er ihnen nahebringt, dass man durch Ehrgeiz und den nötigen Willen trotz schlechter Schulnoten und privater Probleme erfolgreich sein kann.

Ein weiteres Merkmal der GA-TEC Personalpolitik ist, dass Mitarbeiter/innen über den unmittelbaren Bedarf hinaus eingestellt werden, um ihnen die Chance auf einen festen Arbeitsplatz oder eine fundierte Berufsausbildung zu bieten. Mit einem Alter von über 40 Jahren und nach mehr als zehnjähriger Arbeitslosigkeit wurde z. B. ein Mitarbeiter angestellt, der bis zu diesem Zeitpunkt kaum Chancen auf eine feste Beschäftigung hatte. Trotz seiner fachfremden Ausbildung als Maler und Lackierer konnte im Betrieb eine neue Stelle für ihn geschaffen werden, um ihm bewusst die Möglichkeit zu geben, nach langer Arbeitslosigkeit wieder in den Beruf zurückzukehren. Ähnlich verhielt es sich bei einem jüngeren Beschäftigten, der aufgrund privater Probleme keine Anstellung fand. Obwohl auch er keine Vorkenntnisse im Bereich der Gabelstaplertechnik vorzuweisen hatte, konnte er sich durch das Erlernen eines neuen Tätigkeitsfeldes eine feste Beschäftigung bei GA-TEC erarbeiten.

Zusätzlich wurde über den eigenen Bedarf hinaus eine alleinerziehende junge Frau als Auszubildende in Teilzeit eingestellt. Durch eine Ausbildung in Teilzeit kann der Erwerb eines fundierten Berufsabschlusses mit den familiären Verpflichtungen vereinbart werden. Der Gedanke, eine junge Mutter auf diese Weise zu unterstützen, wurde vom Geschäftsführer und der Belegschaft sehr begrüßt. Nachdem dies zunächst lediglich als abstrakte Idee im Raum stand, wurde sie einige Zeit später durch die Suche nach einer geeigneten Bewerberin konkret umgesetzt. Die Teilzeitauszubildende ist nun, nachdem die Suche nach einem Ausbildungsplatz lange erfolglos war, seit etwa zwei Jahren bei GA-TEC beschäftigt.

Familienfreundlichkeit

Neben der bereits erwähnten Möglichkeit, bei GA-TEC eine Teilzeitausbildung zu absolvieren und so familiäre Verpflichtungen mit beruflichen Zielen zu vereinbaren, sieht der Geschäftsführer auch von starren Arbeitszeitregelungen ab. Auf diese Weise erhalten die Mitarbeiter/innen die Freiheit, auch spontan auf Notwendigkeiten, die sich innerhalb des Familienlebens ergeben, zu reagieren. Im Gegenzug kann sich Herr Pütz auf das Engagement der Belegschaft bei Auftragsspitzen oder kurzfristigem Bedarf verlassen.



Beispiele für individuelle Hilfestellungen sind u.a. die Gewährung eines Bonusses an Beschäftigte, deren Kinder eingeschult werden oder auf eine weiterführende Schule wechseln, um auf die damit einhergehende erhöhte finanzielle Belastung reagieren zu können sowie die Gewährung von zinsvergünstigten Darlehen.

Die Einführung weiterer Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Belegschaft gewährleisten, stellt ein zentrales zukünftiges Aufgabenfeld in der Personalpolitik des Betriebes dar.

New Deals

Die GA-TEC GmbH schafft es durch die Gestaltung einer familiären und persönlichen Arbeitsatmosphäre, in der sich die Belegschaft wohl und wertgeschätzt fühlt, einen wesentlichen Teil zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung beizutragen. Durch individuelle Hilfestellungen, die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen sowie durch die Möglichkeit, sich aktiv in die Unternehmensplanung und in die Geschäftsprozesse einzubringen, werden Motivation und Identifikation mit dem Betrieb

gewährleistet. Beides wirkt sich durch die Bereitschaft, eine hohe Servicequalität zu erbringen, positiv auf die Kundenzufriedenheit aus und sichert das Fortbestehen des Betriebes. Einen bedeutsamen Beitrag dazu leistet auch ein kontinuierliches Schulungsangebot, durch das das notwendige Know-how sichergestellt wird. Für die starke Mitarbeiterbindung sprechen auch eine lange Verweildauer der Beschäftigten im Betrieb und eine sehr geringe Fluktuationsrate.

Hervorzuheben ist vor allen Dingen das soziale Engagement des Geschäftsführers, durch das Arbeitnehmern/innen mit geringen Chancen auf eine feste Anstellung auch über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus eine berufliche Perspektive geboten wird. Dass es Dirk Pütz darüber hinaus gelingt, ein von Vertrauen, Offenheit und Zusammenhalt geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen und sich aktiv der individuellen Problemstellungen innerhalb seiner Belegschaft anzunehmen, trägt dazu bei, das Engagement auch in der täglichen Arbeitspraxis zu zeigen.