

NEW
DEALS

Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat
Ausgezeichnet 2023

Brillen Rottler GmbH & Co.KG
Arnsberg – über 100 Filialen, davon sechs in Dortmund
Maßnahme: Ganzheitliche Umsetzung der
Unternehmenswerte und -kultur



Branche: Optik und Akustik | Leistungsprofil: Beratung & Verkauf von Brillen, Kontaktlinsen, Sehhilfen und Hörgeräten | Beschäftigte: 750

ROTTLER wurde 1946 von Paul Rottler sen. als erster Augenoptikerbetrieb in Arnsberg-Neheim gegründet. Nach und nach wurden immer mehr Filialen geöffnet und seit 1968 gehört auch die Hörakustik zum Angebot von ROTTLER.

1977 übernahm Peter Rottler den Betrieb gemeinsam mit seiner Frau Andrea und seiner Schwester Martha. Einige Zeit später wurde die Brillen ROTTLER GmbH & Co. KG gegründet. Weitere Filialen, auch im Ruhrgebiet eröffneten. 2007 und 2008 wurde mit dem Start der Hörgerätekompetenz-Zentren in Arnsberg-Neheim und Alt-Arnsberg das Angebot für Hörakustik gestärkt.

2007 stieg Paul Rottler als Sohn von Andrea und Peter Rottler als Mitinhaber in das Unternehmen ein und wurde 2015 zum alleinigen Geschäftsinhaber und Geschäftsführer. Das Netzwerk aus Franchise-Partnern wurde vor allem seit 2010 erweitert, die Möglichkeit der Franchise-Partnerschaft besteht bis heute. 2018 konnte ROTTLER 50-jähriges Jubiläum der Hörakustik feiern, zudem eröffnete in Neheim auf

über 200 m² das größte und modernste ROTTLER-Hörzentrum Deutschlands. Bereits im Jahr 2019 gehörte ROTTLER mit damals über 90 Filialen zu den fünf größten Optikern Deutschlands.

Die neue Firmenzentrale in Arnsberg-Neheim wurde 2020 bezogen. Im Jahr darauf feierte ROTTLER sein 75-jähriges Jubiläum. Aufgrund der Corona-Pandemie fand die Feier digital statt: Es wurde ein Fernsehstudio gemietet und direkt in die Wohnzimmer der „ROTTLER-Crew“ übertragen. 2022 eröffnete die 100. Filiale, in Dortmund sind es mittlerweile sechs Filialen.

PORTFOLIO

ROTTLER hat sich auf hochwertige Brillen, Kontaktlinsen und vergrößernde Sehhilfen wie Hörgeräte spezialisiert. Im Bereich Brillen bietet ROTTLER eine breite Auswahl an Korrektions- und Sonnenbrillen für

verschiedene Bedürfnisse und Brillenfassungen in unterschiedlichen Stilen, Formen und Farben an. Auch Kontaktlinsen sind im Sortiment. Das Unternehmen legt großen Wert auf Qualität und arbeitet mit renommierten Herstellern zusammen. Das kompetente Team von Optiker*innen steht den Kund*innen zur Verfügung, um eine individuelle Anpassung und Beratung zu gewährleisten.

Des Weiteren vertreibt ROTTLER moderne digitale Hörgeräte, die fortschrittliche Technologien und Funktionen wie Rauschunterdrückung, Richtmikrofon und drahtlose Konnektivität bieten. Die erfahrenen Hörakustiker*innen sprechen mit den Kund*innen über ihr Hörvermögen, machen eine umfassende Höranalyse, erklären das Ergebnis ausführlich und empfehlen maßgeschneiderte Hörlösungen.

Neben dem Verkauf von Brillen und Hörgeräten bietet ROTTLER auch umfangreiche Serviceleistungen wie Augen- und Hörtests, Anpassungen und Reparaturen von Brillen und Hörgeräten sowie Beratung zur richtigen Pflege und Wartung.

NEW DEALS

Die G.L.Ü.C.K.L.I.C.H.-Werte bei ROTTLER

Die Unternehmenskultur stützt sich auf den Slogan „ROTTLER macht glücklich. Auch Dich!“ und die daraus resultierenden G.L.Ü.C.K.L.I.C.H.-Werte. Der Zusatz „Auch Dich“ soll vor allem die Mitarbeitenden ansprechen.

„Wir wollen jeden individuell glücklich machen.“

Jeder Buchstabe steht dabei für einen Wert, mit dem sich das Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen identifizieren. „G“ steht für Gast, „L“ bedeutet Leidenschaft, „Ü“ meint die Überraschungsmomente, die ROTTLER bereithält, z. B. Geburtstagsgeschenke, Schokolade bei Vorstellungsgesprächen oder das Versenden einer Flasche Sekt in die Filialen nach einem guten Geschäftsjahr. Auch die Beschäftigten selbst dürfen ihre Kolleg*innen und Kund*innen immer wieder überraschen.

„C“ steht für die Crew: Man versteht sich als Team, als große Familie und arbeitet miteinander – nicht gegeneinander. So gibt es beispielsweise auch keine Einzel-, sondern Teamprovisionen. Das „K“ spiegelt die Möglichkeit wider, sich und seine Kompetenzen durch die eigene ROTTLER-Akademie immer weiterzuentwickeln.

Das „L“ für Leistung erinnert daran, dass auch diese in der täglichen Arbeit nicht fehlen darf, da ROTTLER einen hohen Wert auf Qualität bei Produkten wie Serviceleistungen legt. „I“ meint Identifikation mit den Werten und dem Unternehmen. Der vorletzte Buchstabe der G.L.Ü.C.K.L.I.C.H.-Werte steht für Charakter: Die Individualität der Mitarbeitenden wird wertgeschätzt. Und schließlich steht „H“ für Humor, denn Spaß bei der Arbeit ist wichtig und erwünscht.

Den Werten begegnen die Mitarbeitenden schon beim Vorstellungsgespräch, dann ausführlicher bei den Welcome-Days für neue „Crew-Mitglieder“, im Betriebsalltag sowie bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen. Im Folgenden werden Beispiele genannt, wie einzelne Aspekte mit Leben gefüllt werden.

Personalgewinnung von klein auf

Schon die Kleinsten versucht ROTTLER für Berufe in Optik und Akustik zu begeistern: So veranstaltete das Unternehmen 2022 zum ersten Mal den „Maus-Tag“ von der Sendung mit der Maus. In den Filialen konnten Kinder bis etwa zehn Jahre Papier-Brillen basteln und in die Welt der Augenoptik eintauchen. Interessierten Jugendlichen bietet ROTTLER am Girls'/Boys' Day die Möglichkeit, Einblicke in den Betrieb zu erhalten und sich von den Berufen in der Optik und Akustik faszinieren zu lassen. Auch Praktika werden angeboten.

Der Augenoptiker und Hörakustiker mit über 100 Filialen ist für die Personalgewinnung auf verschiedensten Messen als Arbeitgeber präsent, und auch über mehrere Social-Media-Kanäle wird Personal gesucht. Hier gibt es neben dem Instagram-Kanal für Kund*innen einen eigenen Karriere-Kanal, der z. B. besondere Mitarbeiter-Events zeigt. Für die Suche nach Auszubildenden schreiben die aktuellen Azubis selbst einen Blog über ihre täglichen Aufgaben, besondere Ereignisse, Lerntipps und Produkte.



Beim internen Programm „Mitarbeiter*innen werben Mitarbeiter*innen“ erhalten bei erfolgreicher Anstellung beide Seiten eine Prämie – die Beschäftigten wie die neuen Kolleg*innen. Auch auf diesem Weg konnte bereits viel qualifiziertes Personal gewonnen werden. Solche Erfolgsgeschichten werden immer wieder im Mitarbeitermagazin mit dem Titel „ich“ mit Fotos und Interviews dargestellt.



Neue Mitarbeitende bekommen vor dem ersten Arbeitstag eine handschriftliche Postkarte mit wichtigen Infos und Kontakten. Wenn der erste Arbeitstag und die Vertragsunterzeichnung sehr weit auseinander liegen, wird den Mitarbeitenden vor dem Einstieg auch schon über mehrere Monate hinweg das Mitarbeitermagazin zugesendet, das regelmäßig die gesamte „ROTTLER-Crew“ per Post erhält.

Schließlich heißt man die Neuen ganz im Sinne des „Ü“s für Überraschung mit einer Box mit diversen Goodies, eigenen Visitenkarten, Broschüren und notwendigen Passwörtern im Betrieb willkommen.

Jeden Monat werden drei Welcome-Days in der Zentrale veranstaltet, an denen die neu Eingestellten u. a. Schulungen zu EDV-Anwendungen durchlaufen und die G.L.Ü.C.K.L.I.C.H.-Werte besprechen. Darauf aufbauende kürzere Schulungen sind online, sodass sie später zeit- und ortsunabhängig abgerufen werden.

Monatlich erhalten alle die „Mitarbeiter-Info“, in der die neuen Kolleg*innen mit Foto vorgestellt werden, damit die „Crew“ auch in weit auseinander liegenden Filialen voneinander weiß und sich z. B. bei den Betriebsfesten wiedererkennt.

Kompetenzen der Belegschaft im Fokus

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden liegt ROTTLER besonders am Herzen, was sich nicht nur durch das „K“ für Kompetenzen in den Unternehmenswerten und „Personal & Akademie“ als verschriftlichte Unternehmenssäule ausdrückt.

Mitarbeitergespräche werden einmal jährlich mit den Vorgesetzten geführt. Neben den Unternehmenswerten und Potenzialen sind auch Verbesserungswünsche der Beschäftigten Thema der Gespräche. Zudem besteht jederzeit die Möglichkeit für weitere Feedback-Gespräche. Für kürzere Rückmeldungen zwischendurch wurden Lob-Kärtchen entwickelt, mit denen die Filialleitungen oder Kolleg*innen sich gegenseitig kleine motivierende Botschaften wie „Danke für die gute Arbeit“ überreichen können.

Die Mitarbeitenden haben in der hauseigenen Akademie mit Vollzeit- und Teilzeitrainer*innen die Möglichkeit, fachliche Schulungen zu besuchen. Berufsbezogene Weiterbildungen und Schulungen von externen Partnern können ebenfalls belegt werden.

„Wenn man weiterwachsen möchte, braucht man dafür gutes Personal.“

Eine Besonderheit bei ROTTLER sind neben dem großen Weiterbildungsangebot die monatlichen „Teamtrainings“ in den Filialen: Hierfür bereitet ein*e Beschäftigte*r ein Thema vor, das ihm*ihr liegt bzw. wo besondere Kenntnisse vorhanden sind, und schult dann die Kolleg*innen morgens, bevor die Filiale öffnet. Diese Schulungen werden als große Bereicherung empfunden. So wird außerdem sichergestellt, dass alle auf dem gleichen Wissensstand sind.

Der Weg zur Filialleitung steht grundsätzlich allen offen, wenn Fach- und Führungskompetenzen vorhanden sind und eine Vakanz besteht – durchaus nach kurzer Zeit im Unternehmen, wie das Beispiel eines Filialleiters zeigt, der die Position zwei Jahre nach dem Einstieg übernahm.



Neue Filialleitungen nehmen einmal im Jahr an einer Schulung von einem externen Trainer zu Mitarbeiter- und Kritikgesprächen teil, um für diese gut aufgestellt zu sein.

Zudem gibt es jährliche Führungskräfte tagungen. Dort stehen aktuelle Zahlen, Informationen und der Austausch der Führungskräfte untereinander im Fokus. In unregelmäßigen Abständen werden mehrtägige Leadership-Camps zu Themen wie Persönlichkeitstypen für die Regional- und Filialleitungen veranstaltet.

Ausbildung in der ROTTLER-Familie

ROTTLER bildet zum*zur Augenoptiker*in und zum*zur Hörakustiker*in aus. Das Unternehmen ist erfreut darüber, dass es stetig steigende Ausbildungszahlen verzeichnen kann. Mit diesem Wachstum erhofft sich das Unternehmen, auch in Zukunft genügend Fachkräfte zu sichern.

Neue Auszubildende bei ROTTLER nehmen am Azubi-Tag teil, an dem sich die Auszubildenden aller Filialen kennenlernen und gemeinsam etwas erleben können, beispielsweise durch den gemeinsamen Bau von Seifenkisten und anschließendem Rennfahren im Jahr 2022.

In der Lehrwerkstatt eigens für die Azubis unterrichten ein Vollzeit- und ein Teilzeitausbilder. Da nicht

jede Filiale alle Geräte besitzt, deren Umgang erlernt werden soll, kommen die Azubis einmal im Monat in die Werkstatt, um dort konzentriert und ohne Kundenverkehr an den Geräten lernen zu können.

Seit 2019 erhält jede*r Auszubildende außerdem ein iPad mit aufgespielten Büchern, Lehrmaterialien und Übungsaufgaben; die Kommunikation mit den Ausbilder*innen geschieht größtenteils über dieses Medium. Das Lernen mit dem iPad fördert ein „L“ der ROTTLER-Werte, also die Leistung und Motivation der Azubis

Social Media wird stark für das Themenfeld Ausbildung miteinbezogen, zum Beispiel werden bestandene Ausbildungen auf den verschiedenen Kanälen geteilt. Von den Azubis wird der Azubi-Blog verfasst, auf dem monatlich neue Artikel zu verschiedensten Themen aus den Filialen oder der Berufsschule hochgeladen werden.

Als Ausbildungsbotschafter*innen besuchen einige Azubis von ROTTLER regelmäßig Schulen in verschiedenen Regionen und berichten dort von ihrer Ausbildung im Bereich Augenoptik und Hörakustik.



Life-Balance

ROTTLER legt großen Wert auf Familienfreundlichkeit und hat für diese bereits Auszeichnungen erhalten. Zur richtigen Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen trägt die Arbeitszeitgestaltung bei: Da die Filialen von Montag bis Samstag geöffnet haben, haben die Beschäftigten jeweils einen Tag in der Woche frei. Sowohl Vollzeit als auch Teilzeitmodelle sind möglich, auch für die Position als Filialleitung ist die Vollzeit keine Voraussetzung.

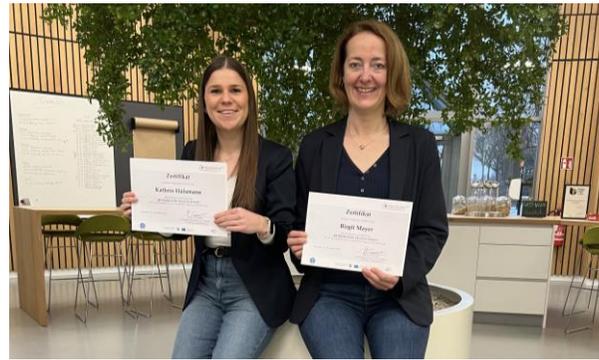
Aufgrund der frühen Dienst- und Urlaubsplanung durch die Filialleitungen im Herbst des Vorjahres können die Beschäftigten ihr Jahr frühzeitig planen. Die hohe Verlässlichkeit des Dienstplanes schätzen die „Crew-Mitglieder“. Falls kurzfristige private Sondersituationen entstehen, können sie ihre Dienste flexibel untereinander tauschen.

Doch ROTTLER hat weitere besondere Lösungen, um die Beschäftigten bei kurzfristigen Ausfällen zu entlasten: die „Filial-Unionen“. Kurzzeitig können Kräfte aus einer anderen, nahegelegenen Filiale einspringen und dafür eine Bonuszahlung erhalten. Nicht nur was den Personal-einsatz betrifft, auch bei Geräteausfällen oder Produktengpässen helfen sich räumlich nahe Filialen – die „Crew“ – gegenseitig aus. Außerdem werden zentral sieben feste Springerkräfte mit Firmenwagen eingesetzt, die in allen Filialen aushelfen können.



Die Arbeitszeit erfassen die Beschäftigten selbst in einem Personalplanungstool und haben über das Arbeitszeitkonto einen guten Überblick über die eigenen Plus- und Minusstunden sowie Urlaube.

Die Arbeitszeitgestaltung ist nicht der einzige familienfreundliche Faktor bei ROTTLER: Es gibt vier qualifizierte „Pflegerlots*innen“, die Beschäftigten Hilfestellung – neben einer möglichen Arbeitszeitveränderung – geben können, wenn z. B. ein Familienmitglied pflegebedürftig wird. Ein weiteres Angebot ist der Sonderurlaub u. a. für Umzüge, Eheschließungen und Trauerfälle.



„G.L.Ü.C.K.L.I.C.H.E“ Beschäftigte

Um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, setzt ROTTLER auf verschiedene Wege der Kommunikation, das gemeinsame Feiern unterschiedlicher Events, Gesundheitsangebote und Aufmerksamkeiten bei Geburtstagen oder Jubiläen der „Crew“.

Die gelungene Kommunikation im Unternehmen zeigt sich durch verschiedene regelmäßig bespielte Kanäle, über die alle Beschäftigten auf dem Laufenden gehalten werden. Da gibt es zum einen das „ich“-Magazin, das quartalsweise erscheint und allen nachhause geschickt wird. Ehemalige und Beschäftigte in Elternzeit erhalten dieses Magazin ebenfalls. Zudem informiert die Mitarbeiter-Info einmal im Monat über Jubiläen, Stellenangebote sowie Ereignisse wie Geburten oder Hochzeiten.

Zusätzlich können Beschäftigte im Intranet („Supportportal“), Formulare sowie Kontaktdaten der Pflegerlots*innen finden oder sich beispielsweise über den Zeitplan der Welcome-Days informieren.

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Mitarbeitende nicht nur zufrieden, sondern glücklich zu machen.“

Interne Informationen, die den direkten Arbeitsalltag in den Filialen betreffen (z.B. Rabattaktionen und aktuelle Angebote), werden jede Woche versendet.

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bietet ROTTLER einen Gesundheitsbonus an, der für verschiedenste medizinische Leistungen in Anspruch genommen werden kann. Weiterhin ermöglicht das Unternehmen seinen Mitarbeitenden Leasing von Dienstfahrrädern. Zusätzlich zum Gesundheitsbonus dürfen sich Mitarbeitende jährlich eigene Brillen oder Hörgeräte aus dem ROTTLER-Sortiment aussuchen. Die betriebliche Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsversicherung runden das Angebot ab.

Für lange Betriebszugehörigkeiten und glückliche Mitarbeitende sorgen diese und viele weitere Aktivitäten. Das Wachstum des Familienunternehmens, das innerhalb der letzten sieben Jahre die Beschäftigtenzahl verdoppeln konnte, wird begleitet von Weiterentwicklungen im Personalmanagement, gestaltet durch das HR-Team und die Mitarbeitenden selbst.



DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW
DEALS

Dortmunder Personalmanagement Prädikat

Unter dem Label NEW DEALS haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das Dortmunder Personalmanagement Prädikat auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Unterstützer



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.

NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartnerin:
Mariela Samstag

Tel: 0231 - 88 08 64 - 17

E-Mail: team@newdeals.de

Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

