

Läuft alles rund?

Läuft alles rund – oder ist irgendwo Sand im Getriebe? Diese wichtige Frage stellt sich die Geschäftsleitung der Paul Craemer GmbH nicht erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist. Stattdessen fragt sie die Beschäftigten regelmäßig nach ihrer Meinung. Mit dem so erstellten Stimmungsbarometer und weiteren Pluspunkten konnte sich das in den Bereichen Metallumformung, Werkzeugbau und Kunststoffverarbeitung tätige Unternehmen in der TOP JOB-Kategorie „Kultur & Kommunikation“ profilieren.

„Das Urteil und die Einstellung der Arbeitnehmer sind uns wichtig, weil dadurch Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden – und ungefilterte Meinungsäußerungen aus unerwarteten Blickwinkeln neue Anregungen geben“, betont der kaufmännische Geschäftsführer Bernd Brockhagen die Bedeutung von Mitarbeiterumfragen. Wichtig ist ihm zudem, über dieses Instrument ein umfassendes Bild der Meinungen aller Beschäftigten zu erhalten und somit Rückschlüsse auf die Stimmung im Unternehmen ziehen zu können.

Eine Art Stimmungsbarometer ist auch das System zur Behandlung von Beschwerden, das der Belegschaft von Paul Craemer zur Verfügung steht: Auf einem schriftlichen und anonymisierten Klageweg kann jeder sein Anliegen dem Betriebsratsvorsitzenden vortragen, der sich dann um eine Lösung bemüht. „Dieser Weg wird aber nur selten beschritten, da wir offen miteinander umgehen und Probleme in der Regel aus der Welt schaffen, bevor Beschwerden daraus werden“, so der technische Geschäftsführer Siebert Geldner.

Ein weiteres Beispiel für die offene Kommunikation in dem Familienunternehmen mit Sitz im ostwestfälischen Herzebrock ist der gute Infolfluss: Die Beschäftigten werden regelmäßig über die operative Leistung ihres Arbeitgebers unterrichtet. „Diese Leistung ist die Summe der Einzelleistungen aller, und jeder Einzelne soll seinen Beitrag zur Gesamtleistung kennen und bewerten können“, erklärt Vertriebschef Reinhard Nickel diesen Aspekt der Personalstrategie. Außerdem gilt: Nur gut informierte Mitarbeiter mit eigenen Entscheidungsspielräumen können auch die Entscheidungen des Managements verstehen und mittragen.

Apropos Information: Über aktuelle Entwicklungen können sich die Beschäftigten auch mittels Intranet und Mitarbeiterzeitung informieren. Zudem gibt es regelmäßige Teammeetings, interdisziplinäre Treffen verschiedener Abteilungen, Strategieworkshops und viel Austausch über die Unternehmensgrenzen hinweg. Dabei geht es immer auch darum, Sand im Getriebe rechtzeitig zu entfernen, damit der Motor erst gar nicht ins Stocken gerät.



Geschäftsführung B. Brockhagen, S. Geldner und R. Nickel: „Motivation entsteht nicht durch schnellebige Aktionen, sondern durch einen kontinuierlichen und vertrauensvollen Dialog.“