

Branche	Maschinen-/ Anlagenbau
Leistungsprofil	Herstellung von Heizungs- und Trocknungssystemen
Beschäftigte	70
Ausgezeichnet für	Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung

GOGAS GOCH GMBH & CO. KG DORTMUND

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Der Grundstein für die heutige GoGaS Goch GmbH & Co. KG wurde von dem Ingenieur Heinz Goch 1946 in Hamburg gelegt. 1948 zog die gesamte „Fabrik für Gaslampen“ nach Dortmund, die Heimat von Heinz Goch. Der Forschergeist des Firmengründers und der Wille, die Ergebnisse zur Marktreife zu treiben, bestimmen maßgeblich die Entwicklung des Familienunternehmens.

Sämtliche Produktentwicklungen basieren auf den Möglichkeiten der Wärmeübertragung durch Infrarotstrahlung, und zwar in den Bereichen:

1. industrielle, energieeffiziente Heizungen für Hallen, Kirchen, Fußballstadien usw.
2. industrielle Trocknungsanlagen für Papier, Coils, Textilien usw. sowie
3. Wagonauftauanlagen für z. B. Kohlewagons

Das Leistungsspektrum reicht von der Forschung und Entwicklung, über die Fertigung bis hin zur Montage vor Ort. GoGaS versteht sich selbst als Ingenieurbüro mit angeschlossener Endmontage. Von den 70 Mitarbeiter/-innen arbeiten 21 im gewerblichen Bereich.

Das Unternehmen ist weltweit tätig. Über ein Netzwerk aus Niederlassungen und Kooperationspartnern wird eine Präsenz in ganz Europa und darüber hinaus sichergestellt.

Unternehmens- und Führungskultur

Die GoGaS Goch GmbH & Co. KG war lange Zeit ein Familienunternehmen. Auch wenn der Firmengründer

heute nicht mehr im Unternehmen ist, sollen diese positiven Merkmale weitergeführt werden. Als „Wesensmerkmale“ des Unternehmens werden in der Firmenbroschüre benannt: 1. der Standort in Dortmund (Wellinghofen) sowie 2. der Forschergeist des Firmengründers, dem es gelungen ist, diesen Geist auf andere Mitarbeiter/-innen im Unternehmen zu übertragen. So werden heute für den Unternehmenserfolg die eigene Forschung und Entwicklung von Anlagen mit immer höherem Wirkungsgrad, das breit gefächerte, auf die Anforderungen der Kunden zugeschnittene, Produktspektrum sowie der Ansatz Ingenieur- und Systemlösungen aus einer Hand anzubieten, als maßgeblich angesehen.

Um dies dauerhaft realisieren zu können, sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/-innen notwendig. Diese – so die Führungsphilosophie – können nur eine gute Leistung erbringen, wenn sie Spaß an der Arbeit haben und gerne ins Unternehmen kommen. Diverse Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und beruflichen Weiterbildung, zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie zur Anerkennung und Wertschätzung jeder / jedes einzelnen Beschäftigten sollen dies befördern.

Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung

Aufbauend auf der Feststellung: „Wir leben vom Wissen der letzten Jahre“, wurde vor einigen Jahren die Entscheidung getroffen, sich am Standort im Wesentlichen auf die Ingenieur- und Serviceleistungen zu konzentrieren und die notwendigen Maschinenkapazitäten extern einzukaufen. Das Wissen der Beschäftigten sollte auch in Zukunft die zentrale wirtschaftliche Basis des

Unternehmens bilden; keine einfache Aufgabe insbesondere für ein kleines Unternehmen wie GoGaS, da im Maschinen- und Anlagenbau bereits seit Jahren der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt beklagt wird.

Demografie im Blick

Ergebnis einer Altersstrukturanalyse war, dass etwa 30 % der Mitarbeiter/innen in den nächsten 5 Jahren in Rente gehen werden, u. a. auch in zentralen Schlüsselpositionen. Um das hohe Fachwissen der Beschäftigten nicht mit in den Ruhestand gehen zu lassen, wurde hier bereits sehr weitsichtig Vorsorge geleistet:

Als Beispiel sei hier die Funktion des Einkaufsleiters aufgezeigt: Um das hohe Erfahrungswissen im Unternehmen zu halten, wurde frühzeitig ein Nachfolgetandem eingerichtet, das heißt, es wurde ein neuer, jüngerer Mitarbeiter eingestellt, der in der gemeinsamen Projektarbeit nun die Möglichkeit hat, sich das Wissen des „alten Hasen“ anzueignen.

Ebenfalls als Tandem wird in der Arbeitsvorbereitung ein ehemaliger Auszubildender seit nunmehr zwei Jahren auf die Nachfolge der Leitung vorbereitet.

Im Bereich Konstruktion wird zurzeit das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter durch einen jungen Kollegen dokumentiert, so dass auch dieses Know-how im Unternehmen bleibt.

Die hohe Produktvielfalt spiegelt sich auch in einem breiten Anforderungsspektrum bei den Mitarbeiter/innen wider. Daher ist stets ein hoher Einarbeitungsaufwand erforderlich. Um alle notwendigen Zusammenhänge zu kennen und Abläufe besser zu verstehen, absolvieren neue Mitarbeiter/innen z. B. in der Konstruktion i. d. R. einen mehrwöchigen bzw. mehrmonatigen Lauf durch alle Abteilungen.

Mitarbeiter finden und binden

Um junge Mitarbeiter/innen für das Unternehmen zu gewinnen, werden gezielt Praktika an Student/innen und Absolvent/innen von Fachhochschulen und Universitäten vergeben. Ziel ist es, diese nach Abschluss ihres Studiums direkt zu übernehmen.

Gute Erfahrungen konnte das Unternehmen auch mit so genannten Berufsrückkehrerinnen sammeln, die nach langer Familienzeit wieder in den Beruf einsteigen wollten. Die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiterinnen schätzt das Unternehmen ganz besonders.



In Richtung Mitarbeiterbindung hat das Unternehmen in den letzten Jahren diverse Maßnahmen auf den Weg gebracht. So wurde z. B. in die Verbesserung des Arbeitsumfeldes investiert. Die Pausenräume wurden renoviert. Außerdem wurde auf Wunsch der Mitarbeiter/innen dort eine Tischtennisplatte aufgestellt. Anlass für eben diese Maßnahmen war ein Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung.

Ein weiteres Ergebnis der Befragung war der Wunsch der Beschäftigten nach EDV- und Sprachkursen, und zwar in deutlich breiterem Umfang, als dies aufgrund der Anforderungen am Arbeitsplatz zu erwarten war. Ein entsprechendes Kursangebot wurde vom Unternehmen zusammengestellt. Die Kurse sind für alle Mitarbeiter/innen offen und werden insbesondere auch von Mitarbeitern aus dem gewerblichen Bereich, die häufig für Montagearbeiten im Ausland sind, genutzt. Darüber hinaus ermöglicht das Unternehmen individuelle Fort- und Weiterbildungen, wie z. B. die Ausbildung zur Personalfachwirtin VWA.

Das Unternehmen beteiligt sich an den Weiterbildungskosten, bzw. übernimmt diese z. T. ganz. Gleiches gilt für die Anrechnung der Weiterbildungszeit als Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Teilnahme an Kursen, die über das Anforderungsprofil am aktuellen Arbeitsplatz hinausgehen.



Gesundheitsförderung

Auch das Thema Gesundheit im Unternehmen findet immer mehr Beachtung, so wurde im Januar 2009 das gesamte Unternehmen als rauchfreier Raum eingeführt. Hier wurde allen Beschäftigten die Teilnahme an Rauchentwöhnungskursen angeboten und finanziert.

Es gibt einen Hautschutzplan, es werden regelmäßig Untersuchungen auch über das gesetzliche Maß hinaus durchgeführt.

Die Mitarbeiterbefragung wird in unregelmäßigen Abständen wiederholt. Im Laufe der Jahre ist die Anzahl der Teilnehmer/innen deutlich gestiegen, die das Medium nutzen, um Verbesserungen und eigene Wünsche auf den Weg zu bringen.

Weitere Aktivitäten zur Personalbindung: Seit Jahren findet einmal im Jahr ein Familienfest statt, zu dem die GoGaS-Mitarbeiter/innen auch ihre Partnerinnen bzw. Partner sowie ihre Kinder mitbringen dürfen. Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen, wird das Familienfest zukünftig nur noch alle 2 Jahre stattfinden, abwechselnd mit einem reinen Mitarbeiterfest oder -ausflug.

Zu Nikolaus erhält jede/r Mitarbeiter/in eine Tüte, zu Jubiläen eine Prämie, einen Gutschein und Blumen und bei runden Geburtstagen werden nicht nur die Beschäftigten sondern auch die/der Partner/in mit einem Blumenstrauß bzw. einem Obstkorb beschenkt.

Nicht vergessen werden sollte, dass das Unternehmen – trotz spürbarer Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise – an der Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld weiterhin festhält.

Informationsfluss

Neben Informationen am schwarzen Brett sowie über das Intranet erhalten die Mitarbeiter/innen 2 bis 3 Mal im Jahr eine Mitarbeiterzeitung. Darin wird besonderer Wert auf die Vorstellung von Projekten gelegt. Die Mitarbeiter/innen sollen über die Aktivitäten des Unternehmens informiert werden; sie sollen sich mit dem Unternehmen identifizieren können.

2009 beteiligten sich 15 Mitarbeiter/innen am AOK-Firmenlauf. Daraus entstand eine kleine Laufgemeinschaft, die sich weiterhin regelmäßig trifft.

NEW DEALS

GoGaS ist ein Beispiel für ein kleines Unternehmen mit rund 70 Beschäftigten, dessen wirtschaftlicher Erfolg zentral vom Know-how der Mitarbeiter/innen abhängt. Ohne qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen wäre GoGaS nicht in der Lage immer wieder neue Produkte zu entwickeln und am Markt zu platzieren. Mit Hilfe von Kooperationen gelingt es dem Unternehmen trotz Fachkräftemangel qualifizierte Kräfte zu gewinnen und mit Hilfe zahlreicher Einzelmaßnahmen die Mitarbeiter/innen langfristig im Unternehmen zu binden. Die Weiterbildungsangebote sind maßgeblich auch Ausdruck der Mitarbeiterwünsche. Im Mittelpunkt der gelebten Unternehmenskultur steht die Wertschätzung jede/s Einzelnen, die als Voraussetzung für die hohe Motivation und Leistungsbereitschaft angesehen wird. So konnten die positiven Elemente des ursprünglichen Familienunternehmens in die Ära unter neuer Führung mitgenommen werden und werden weiterhin gelebt. Wider dem Zeitgeist werden tarifliche Leistungen – auch ohne Tarifbindung – weiter fortgesetzt. In zahlreichen „Aufmerksamkeiten“ drückt sich die hohe Wertschätzung der Mitarbeiter/innen auch über die Dauer ihrer Beschäftigung bei GoGaS aus.