

TACKE + LINDEMANN BAUBESCHLAG- UND METALLHANDEL GMBH & CO. KG, DORTMUND

Maßnahme: Nachwuchssicherung, Mitarbeiterbindung, Führungskultur



Branche: Großhandel

Leistungsprofil: Handel mit Baubeschlägen, Befestigungstechnik, Metall, Werkzeug und Industriebedarf

Beschäftigte: 70

HISTORIE

Die Firma Tacke + Lindemann fasst ihre Unternehmensgeschichte in vier Worten knapp zusammen: "Metall. Komplett. Seit 1899." Damit blickt das Familienunternehmen auf eine lange Unternehmensgeschichte zurück. Das im Jahre 1899 von Bruno Tacke und Carl Lindemann in der Innenstadt von Dortmund als klassische Eisenwarenhandlung gegründete Unternehmen wird heute in der vierten Generation von Daniel Tacke fortgeführt.

Seit 1899 werden Baubeschläge und Werkzeuge in Pre-

miumqualität geführt. Seit 30 Jahren ist Tacke + Lindemann als Experte für Metall von Alu bis Zink, Verschlussstechnik und Spezialwerkzeug ein zuverlässiger Partner für den Industrieisolerier. Und ebenfalls ständig aktualisiert in der bewährten Tacke + Lindemann-Qualität: das Baubeschlag-, Bauelemente- und Sicherheitstechniksoriment für den Einsatz im Objekt und im Metallbau.

Über all die Jahre ist das Unternehmen stetig gewachsen und hat sich dabei stets an modernen Standards orientiert weiterentwickelt. Heute befindet sich der Firmensitz des Handelsunternehmens mit mehr als 8.000 m² Lagerfläche in Dortmund. Von einer Niederlassung in Leipzig aus beliefert Tacke + Lindemann den gesamten osteuropäischen

Raum, für den Vertrieb in Süddeutschland ist eine Niederlassung in Ludwigshafen zuständig und von Freiburg aus werden die Märkte in der Schweiz, Österreich und Frankreich erreicht. Weitere Vertriebsstandorte befinden sich im polnischen Posen und in Prag. Mit insgesamt 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zum Teil seit Jahrzehnten im Unternehmen beschäftigt sind, wurden 2014 rund 31,5 Millionen Euro umgesetzt. Dem Unternehmen ist es dabei wichtig, nicht übereilt, sondern natürlich zu wachsen, soweit neue Märkte erschlossen werden und der Personalbedarf durch eigene Mitarbeiter/innen gedeckt werden kann.

PORTFOLIO

Die Firma Tacke + Lindemann handelt europaweit mit Baubeschlägen, Befestigungstechnik, Metall, Werkzeug und Industriebedarf. Regional ist das Unternehmen der führende Lieferant von elektronischen Schließanlagen. Rund um die Produkte bietet es eine fundierte technische Beratung und eine zuverlässige Lagerlogistik.

Das Handelsunternehmen beliefert Handwerk und Industrie: Metall- und Fassadenbauer werden mit Türbeschlägen, Flach- und Profiblechen sowie Werkzeug beliefert. Im klassischen Hochbau von Krankenhäusern und Verwaltungsgebäuden werden Türen und Schließanlagen verwendet. Als Drehflügeltür oder Schiebetür liefert Tacke + Lindemann Objektüren aus verschiedenen Materialien, ebenso Funktionstüren für Brand-, Schall-, Rauch- und Strahlenschutz oder Nassräume. Schließanlagen werden von kompetenten Spezialisten geplant und installiert.

Im Industriebereich beliefert Tacke + Lindemann die Industrieisolierer. Hier punktet das Unternehmen mit einem umfangreichen Metallsortiment mit Blechen und Bändern von Alu bis Zink. Auf die Kundenbedürfnisse und das Metall-Hauptsortiment abgestimmte Zusatzsortimente für Befestigungstechnik, technische Produkte sowie Werkzeuge und Maschinen runden das Produktprogramm ab.

Alle Sortimente basieren auf einer umfassenden Branchenkenntnis und sind darauf ausgerichtet, den Kunden aus übersichtlicher Produktvielfalt genau das Spezialprogramm zu bieten, welches sie wirklich benötigen. Durch diese

Fachkompetenz werden Übersichtlichkeit und Zeitersparnis für den Kunden erzielt. Denn beginnend bei der Beratung bis hin zur Planung und Ausführung bietet Tacke + Lindemann Unterstützung in jeder Phase eines Projektes.

NEW DEALS

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmens- und Führungskultur bei Tacke + Lindemann zeichnet sich durch eine hohe Mitarbeiterorientierung aus, bei der das Wohlbefinden der Beschäftigten im Fokus steht. Persönliche Gespräche bilden hierbei ein wesentliches Führungsinstrument. Ein ausdrückliches Ziel ist es, so oft wie möglich mit den Beschäftigten zu sprechen. Jeden Morgen geht der Geschäftsführer durch alle Bereiche, um sich mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszutauschen. Durch die persönliche Kommunikationskultur werden auch bei privaten Schwierigkeiten pragmati-

sche und schnelle Lösungen gefunden, um die Beschäftigten zu unterstützen. Bei diesem intensiven, täglichen Austausch werden auch Bedarfe im Hinblick auf Weiterbildungswünsche erhoben und individuelle Entwicklungsziele thematisiert. Diese Führungskultur wird auch auf andere Standorte übertragen, der Inhaber ist mindestens einmal monatlich an allen Standorten persönlich vor Ort.

Tacke + Lindemann bezieht seine Beschäftigten aktiv in die Gestaltung des Unternehmens ein. So werden die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten bei Modernisierungen sowie bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes abgefragt und berücksichtigt. Ausdrückliches Credo ist, dass jeder Arbeitsplatz individuell nach den eigenen Bedürfnissen gestaltet werden kann. Bezüglich einer modernen Gestaltung des Arbeitsplatzes ist Tacke + Lindemann auch die Umweltfreundlichkeit ein wichtiges Anliegen. Beispiele dafür sind ein früher Umstieg auf Wachsdrucker, die Installation von Bewegungssensoren für die Gebäude- und Hofbeleuchtung sowie von LED-Leuchten im gesamten Unternehmen. Auch bei der Festlegung der Geschäftsziele





werden die Beschäftigten bewusst miteinbezogen. Die Geschäftsführung führt in halbjährlichem Turnus Gespräche mit allen Bereichen durch, um Zielvereinbarungen zur Geschäftsentwicklung festzulegen bzw. die Erreichung vorab festgelegter Zielvereinbarungen zu erörtern.

In der Gesamtheit führt diese mitarbeiterorientierte Führungs- und Unternehmenskultur zu einer langjährigen Bindung der Mitarbeiter/innen.

Nachwuchs- und Fachkräftesicherung

Die Aus- und Weiterbildung der eigenen Beschäftigten nimmt eine zentrale Rolle im Personalmanagement bei Tacke + Lindemann ein. Die Ausbildung bildet ein wesentliches Instrument zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs, daher ist die Übernahme der Auszubildenden ausdrückliches Unternehmensziel. Aktuell beschäftigt das Unternehmen sieben Auszubildende.



Daniel Tacke, Geschäftsführer

Bei der Auswahl der Auszubildenden ist die Persönlichkeit der Bewerber/innen das ausschlaggebende Kriterium. Motivation und Leidenschaft für den Beruf entscheiden, nicht Schulnoten oder ein lückenloser Lebenslauf. Daher werden die Bewerber/innen nach einem allgemeinen Wissenstest zu drei- bis fünftägigen Probearbeiten eingeladen. In Abstimmung mit den beteiligten Abteilungsleitungen entscheidet das Unternehmen dann über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Im Rahmen der Gewinnung von Auszubildenden unterhält Tacke + Lindemann eine Kooperation mit dem Christlichen Jugenddorf (CJD). Jugendliche des CJDs absolvieren hierbei den betrieblichen Teil der Ausbildung im Unternehmen. Bislang wurde ein Auszubildender des CJDs im Anschluss an die Ausbildung übernommen. Damit zeigt Tacke + Lindemann gesellschaftspolitisches Engagement und beschreitet gleichzeitig neue Wege der Gewinnung von Auszubildenden. In der aktuellen Debatte um den Fach-

kräftebedarf geht das Unternehmen dadurch als positives Beispiel voran.

Ein guter Start ins Unternehmen ist den Führungskräften von Tacke + Lindemann wichtig. Daher erhalten alle neuen Auszubildenden, aber auch alle neuen Fachkräfte in den ersten Wochen Unterstützung und Begleitung in Form einer Patenschaft. Die durchweg positiven Erfahrungen zeigen, dass damit eine gute Integration in den Betrieb gelingt.

Sich permanent weiterzuentwickeln, auf dem neuesten Stand der Dinge zu bleiben sowie an der beruflichen Fortbildung zu arbeiten, sind grundlegende Prinzipien im Unternehmen. Die Ausbildung beginnt zunächst mit Schulungen zum Thema „Berufsknigge“ sowie mit der Teilnahme an internen Schulungen. Wenn sich ab dem 3. Lehrjahr entscheidet, ob ein/e Auszubildende/r übernommen wird und in welchem Bereich dies geschehen kann, folgt eine regelmäßige Teilnahme an Produktschulungen in einem Umfang von ca. drei Wochen pro Jahr.

Von den intensiven Schulungen profitieren jedoch nicht nur Auszubildende und angehende Fachkräfte, sondern allen Beschäftigten werden Weiter- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet. Beispielsweise unterstützt das Unternehmen bei einem berufsbegleitenden Studium durch Freistellungen oder finanziert einen LKW-Führerschein auf Wunsch, auch wenn der Mitarbeiter nicht schwerpunktmäßig als LKW-Fahrer eingesetzt wird. Da im Zuge einer zunehmenden Internationalisierung Sprachkenntnisse immer wichtiger werden, bietet Tacke + Lindemann Französisch- und Englischkurse für seine Mitarbeiter/innen an.

Im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik wird darüber hinaus der interne Wissenstransfer aktiv gefördert. Jung und Alt arbeiten zusammen, um gezielt voneinander zu lernen. Ältere Mitarbeiter/innen profitieren von der Technologieaffinität der Jüngeren und diese wiederum von der Berufserfahrung der Älteren. Auf diese Weise sichert das Unternehmen gleichzeitig den Erhalt des wichtigen Erfahrungswissens seiner langjährigen Mitarbeiter/innen.

Work-Life-Balance

Die Möglichkeit, Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich zu gestalten, hängt stark von der Art der Tätigkeit ab. Die Beschäftigten an den Standorten sind bei ihrer Arbeitszeit an die Öffnungszeiten gebunden, die sich an der Kundennachfrage orientieren. Die Beschäftigten im Vertriebsaußendienst, die im Home-Office arbeiten, gestalten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich und flexibel. Darüber hinaus haben beispielsweise Alleinerziehende bei Bedarf die Möglichkeit, an einzelnen Tagen von zu Hause aus zu arbeiten. Dies wird durch den Einsatz neuester technischer Möglichkeiten unterstützt.

Tacke + Lindemann ist bestrebt, individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen und Mitarbeiter/innen auch bei Schwierigkeiten zu unterstützen. Dafür werden im Einzelfall individuelle Arbeitszeitarrangements gefunden, wobei im gesamten Team Transparenz darüber hergestellt wird, um die gegenseitige Akzeptanz zu fördern.

Auch im Krankheitsfall zeigt das Unternehmen großes Engagement, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Beispielsweise wurde einem Mitarbeiter, als dieser vorübergehend sehnunfähig war, eine zweite Person zur Ausführung der Schreibtätigkeiten zur Seite gestellt.

Auch im Lagerbereich wird auf die körperlichen Möglichkeiten der Mitarbeiter/innen Rücksicht genommen, indem bei Bedarf körperschonende Arbeiten verrichtet werden können.

Fazit

Tacke + Lindemann ist bestrebt, den Fachkräftebedarf durch die eigene Aus- und Weiterbildung und eine langfristige Bindung seiner Mitarbeiter/innen zu decken. Dafür werden umfassende Aktivitäten und eine persönliche Unterstützung angeboten, die Ausdruck einer mitarbeiterorientierten Führungsphilosophie sind. Dabei beschreitet das Unternehmen auch neue Wege der Gewinnung von Auszubildenden und übernimmt damit gleichzeitig gesellschaftliche Verantwortung.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, eine erfolgreiche Integration in das Unternehmen und eine langfristige berufliche Weiterentwicklung werden aktiv gefördert. Dies beginnt bei den Auszubildenden und wird bei den Beschäftigten in allen Bereichen fortgesetzt. Dafür setzt das Unternehmen auf die Meinung seiner Mitarbeiter/innen und bezieht diese aktiv ein. Auch bei persönlichen Problemen unterstützt das Unternehmen mit schnellen, unbürokratischen Lösungen. Eine geringe Fluktuation und langjährige Betriebszugehörigkeiten belegen den Erfolg dieser Führungskultur.

“METALL. KOMPLETT. SEIT 1899.”

