

MURTFELDT KUNSTSTOFFE GMBH & CO. KG

DORTMUND

Maßnahme: Auszubildenden- und Mitarbeiterförderung sowie Einbeziehung der Belegschaft in die Unternehmensstrategie



Leistungprofil: Individuelle Bauteile für Maschinenbau, Verpackungs-, Lebensmittel-, Getränkeindustrie, Antriebs- und Fördertechnik **Branche:** Kunststoffindustrie **Beschäftigte:** 329

HISTORIE

Als Handelsunternehmen für Kunststoffe wird die Murtfeldt Kunststoffe GmbH & Co. KG 1954 von Fritz Murtfeldt mit vier Beschäftigten gegründet. Zu den Kund/innen zählt vor allem die Bergbau- und Stahlindustrie. Der Schrumpfung dieser beiden Branchen begegnet das Unternehmen zunächst durch Diversifizierung und letztlich durch einen Wandel zum Hersteller von technischen Kunststoffen. Schon 1958 führt das Unternehmen seinen Original Werkstoff „S“[®] ein, ein ultrahochmolekulares Polyethylen, das sich

durch hohe Verschleißfestigkeit und Säurebeständigkeit auszeichnet und von nun an vor allem im Maschinenbau eingesetzt wird. Murtfeldt Kunststoffe erweitert sein Fertigungsportfolio kontinuierlich und entwickelt bereits in den 1970er Jahren auch Ketten- und Riemenführungen sowie Spannsysteme.

Seit 1973 hat das Unternehmen seinen Sitz in Dortmund-Brackel. Doch auch die Produktion in anderen europäischen Ländern ist ein wichtiges Thema: 1989 erwirbt Murtfeldt Kunststoffe das niederländische Unternehmen Mata, 1992 eröffnet es das Tochterunternehmen Murtfeldt Plasty in Tschechien, 2001 wird für die Herstellung von Halbzeugen das Unternehmen

Murdotec ebenfalls mit Sitz in Dortmund gegründet. Aufgrund der notwendigen Nähe zu Kund/innen sind Deutschland, West- und Osteuropa weiterhin Hauptabsatzmärkte. 2014 feiert der Kunststoffhersteller mit allen Beschäftigten und deren Familien sein 60-jähriges Bestehen sowie die Fertigstellung von Neubau und Modernisierung der Verwaltungs- und Produktionsgebäude in Dortmund.

PORTFOLIO

Die Murtfeldt Kunststoffe GmbH & Co. KG zählt zu den führenden Herstellern von Gleitprofilen, Ketten- und Riemenführungen, Kettenspannern und Maschinenteilen aus verschleißfesten Gleitkunststoffen. Es werden innovative Einzellösungen just in time für Maschinenbau, Verpackungs-, Lebensmittel-, Getränkeindustrie, Montage- und Handhabungstechnik, Medizintechnik, Antriebs- und Fördertechnik entwickelt und produziert. Kleine Losgrößen bei kurzen Bestell- und Lieferzeiten sind Charakteristika des Geschäfts.



Die Produkte sind individuell auf die Anforderungen der Kund/innen zugeschnitten und demnach beispielsweise antibakteriell, verschleißfest, antistatisch, temperaturbeständig und/oder geräuschreduzierend. Besonders erfolgreich ist nach wie vor der eigene Original Werkstoff „S“[®] mit guten Gleit- und Verschleißigenschaften und langer Lebensdauer. Der Kunst-

stoff ist außerdem in mehreren Farben erhältlich und in den unterschiedlichsten Branchen einsetzbar. Neben der passgenauen Entwicklung und Herstellung bietet das Unternehmen auch umfassende Beratung durch das hauseigene Consultingteam in der Abteilung Anwendungstechnik. Die Lösungen sind maßgeschneidert und immer kostenbewusst.

NEW DEALS

Unternehmenskultur und Einbeziehung der Mitarbeiter/innen

Unter dem Motto „Mitunternehmer statt Mitarbeiter“ wird der Teamgedanke bei Murtfeldt Kunststoffe gelebt und gefördert. Beschäftigte aller Arbeitsbereiche in Verwaltung, Produktion, Verarbeitung und Logistik werden über verschiedene Instrumente in die Unternehmensentwicklung und -verbesserung einbezogen. „De facto haben wir in diesem Punkt keine Hierarchien“, so Geschäftsführer Detlev Höhner.

Ziel ist es, den Beschäftigten ein Höchstmaß an Freiheiten, Entfaltungsmöglichkeiten und persönlicher Verantwortung zu ermöglichen. Die Geschäftsführung und das gesamte Führungsteam stellen an sich den Anspruch, für Anliegen der Belegschaft stets ansprechbar zu sein. Das Miteinander wird dadurch gestärkt, dass Beschäftigte an einzelnen Tagen in anderen Bereichen mitwirken können. Auch bereichs- und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppen sowie gemeinsame Aktivitäten fördern die Gemeinschaft.

Basierend auf Ideen, die alle Mitarbeiter/innen einbringen können und die gesammelt in der Jahreszielplanung präsentiert werden, folgt eine Tagung der Geschäftsführung, die sich mit der möglichen Realisierung und dem aktuellen Stand auseinandersetzt. Die Umsetzung erfolgt in Arbeitsgruppen. Zudem wird halbjährlich der Status Quo der Ideenumsetzung diskutiert. Die Belegschaft hat so direkten Einfluss auf die Unternehmensentwicklung. Bei der Prämierung der Ideen, die zu jeder Zeit eingebracht werden können, wird nicht nur der ökonomische Nutzen für den Betrieb, sondern auch die Mühe honoriert, die in der Ausarbeitung des Vorschlages steckt. Die Prämie wird auch fällig, wenn der Vorschlag letztendlich nicht umgesetzt wird.

„IN DER ZUKUNFT DES UNTERNEHMENS AUCH DIE EIGENE SEHEN“

In der Jahreszielplanung, über die alle einen Bericht erhalten, werden außerdem die Ausrichtung des Unternehmens, die Kundenwahrnehmung, Stärken, Schwächen sowie das soziale Engagement beleuchtet. Aktuelle Geschäftszahlen des Unternehmens wie beispielsweise der Umsatz, die Liefertermintreue oder auch Fehler werden dann vorrangig im monatlichen Kennzahlenmeeting vorgestellt und danach intern veröffentlicht. Regelmäßig finden Meetings der einzelnen Teams statt, die Führungskräfte tagen wiederum zweimal im Jahr. Vertrauenspersonen, die in den Abteilungen gewählt werden, sind die Ansprechpartner/innen für private und berufliche Belange.

Ausbildung

Murtfeldt Kunststoffe - Ausbildungsbetrieb seit 1964 - bildet Industriekaufleute, Zerspanungsmechaniker/-innen und Fachkräfte für Lagerlogistik aus. Auszubildende werden über die eigene Website und in Kooperation mit Schulen, mit der Industrie- und Handelskammer sowie der Agentur für Arbeit gesucht. Zudem spielt die persönliche Weiterempfehlung eine wichtige Rolle: Es bewerben sich viele Familienmitglieder und Bekannte bereits Beschäftigter - und werden gern eingestellt. Zudem wirbt Murtfeldt Kunststoffe unternehmensübergreifend sehr aktiv für die Ausbildung in der Industrie, um dem gesellschaftlichen Ansehensverlust von Industriearbeit entgegenzuwirken.

Zur Erprobung des Ausbildungsberufs haben Schüler/innen die Möglichkeit, vorher ein Praktikum zu absolvieren. Während der Ausbildung können die Auszubildenden im Rahmen eines europäischen Austauschprogramms für mehrere Monate ins Ausland gehen, z. B. nach Großbritannien, Frankreich oder Irland, und dort sowohl Betriebe kennenlernen als auch an Angeboten der dortigen Berufsschulen teilnehmen.

Ziel ist immer die Übernahme nach Abschluss der Ausbildung, wobei die Ausgebildeten in den Bereichen eingesetzt werden, für die sie sich besonders interessieren, unabhängig vom eigentlichen Berufsabschluss. Möglich ist dieser Interessenabgleich dadurch, dass die Auszubildenden einen Monat in einem anderen Bereich des Unternehmens verbringen.

In Kooperation mit dem NIRO-Netzwerk (Netzwerk Industrie RuhrOst e. V.) gibt es bei der Murtfeldt Kunst-



stoffe GmbH & Co. KG das Konzept der „Azubi-Agenten“. Dabei erlernen die Auszubildenden 7 Tage lang in einem Workshop Präsentationstechniken, Didaktik und sicheres Auftreten, um später ihren Ausbildungsberuf sowie Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens in Schulen vorstellen zu können. Schüler/innen sollen auf diese Weise sowohl für den Beruf als auch für regionale Unternehmen gewonnen werden. Für das Projekt werden die Auszubildenden vom Arbeitgeber freigestellt und haben die Möglichkeit, Schulen selbst anzusprechen und Schülerinnen und Schüler auch für Besichtigungen ins Unternehmen einzuladen.

Seit 2017 nimmt das Unternehmen am Socialday der Initiative industry@work teil, an dem Auszubildende sich einen Tag lang außerbetrieblich sozial engagie-

ren. Mit einem Video, das die Auszubildenden der unterschiedlichen Bereiche bei Murtfeldt Kunststoffe eigenständig zusammen drehen, belegten sie beim Videowettbewerb 2017 der Initiative außerdem den ersten Platz.

Personalentwicklung

Alle Beschäftigten werden entsprechend ihrer Talente und Interessen eingesetzt, was auch zu „berufsfremden“ Einsätzen führen kann. Einmal im Jahr wird in einem Orientierungsgespräch abgeglichen, welche Weiterentwicklungswünsche der/die einzelne Mitarbeiter/in hat. Klassische arbeitsbezogene Schulungen und (FK-)Trainings werden vom Unternehmen organisiert.

Die Förderung kann aber auch zu einem berufs begleitenden Studium oder zur Weiterbildung zum/zur zertifizierten Techniker/in führen. Das Unternehmen unterstützt dies durch freie Tage und nicht rückzahlende Zuschüsse. Im Falle eines dualen Studiums werden freie Tage zum Lernen gewährt. Vieles wird individuell geregelt. Wenn Mitarbeiterwunsch und Sicht des Unternehmens divergieren, werden Alternativvorschläge gemacht, der/die Mitarbeiter/in aber in jedem Fall unterstützt, unabhängig davon, für welchen Weg er/sie sich entscheidet.

Diejenigen, die von Kolleg/innen zur Führungskraft werden, bekommen außerdem eine spezielle Fortbildung und ein Coaching durch eine NIRO-Beraterin. Auch der Wechsel in eine andere Abteilung ist möglich. Softwareschulungen können alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen, ebenso interne Produkt- und Techniks Schulungen. Durch interne Schulungen können sich alle Beschäftigten weiterbilden lassen. Des Weiteren wird während der Arbeitszeit inhouse ein Englischkurs angeboten.



www.murtfeldt.de

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein Zeitkonto gleicht die Auftragsschwankungen, die sich aus kurzfristigen Kundenaufträgen ergeben, aus und soll auch den Einsatz von Leihkräften möglichst verhindern. Daher gehen die Konten durchaus ins Minus. Gegebenenfalls anfallende Nachschichten erfolgen auf freiwilliger Basis. Viele Arbeitszeitregelungen werden individuell getroffen und so gibt es auch Gleitzeit und Homeoffice für Beschäftigte der Verwaltung. In der Produktion ist dies nicht machbar, dafür aber durchaus die Verkürzung von Schichten.

Die Entlohnung ist leistungsgerecht und orientiert sich an den Tarifen der Metall- und Chemieindustrie, inklusive Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und einer Erfolgsbeteiligung. Diese Teamprämie, die für alle Teammitglieder gleich hoch ist, wird monatlich ermittelt und halbjährlich ausgezahlt. Negative Monate zählen nicht mit.

Gemeinsame Aktivitäten und Angebote

In der modernen Cafeteria der Murtfeldt Kunststoffe GmbH & Co. KG können Mitarbeiter/innen gemein-



sam zu Mittag essen. Für die Gesundheit der Beschäftigten sorgen täglich kostenloses frisches Obst, die Beratung eines Personal Trainers, die zwei bewegten Pausen pro Tag, ein Fitnessraum sowie mobile Massagen durch einen Physiotherapeuten. Zu Sportevents wie Triathlon und Firmenläufe, die teils auch von der Belegschaft selbst initiiert werden, sind auch Familienmitglieder und Bekannte eingeladen. Hier spendet die Murtfeldt Kunststoffe dann für bestimmte Ergebnisse auch für einen guten Zweck. Im Unternehmen haben sich zudem eigene Fußball-, Bowling- und Segelteams gebildet. Am Ende des Jahres findet der Jahresausklang in Form einer Feier und anschließendem Besuch des Dortmunder Weihnachtsmarktes statt.

Privates Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten beispielsweise im Sportverein, dem Schulorchester oder bei der Entwicklung eines ferngesteuerten Autos werden ebenfalls vom Arbeitgeber mit finanziellen und materiellen Mitteln unterstützt.

