



DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2004 - 2014

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION



GA-TEC GABELSTAPLERTECHNIK GMBH



Branche: Gabelstaplertechnik **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 29
www.gabelstaplertechnik.de

HISTORIE

Die Firma GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH wurde 2002 als klassisches Start-Up-Unternehmen von dem Geschäftsführer mit einem weiteren Mitarbeiter gegründet. Zu Beginn diente noch eine eigene Garage als Geschäftsraum. Im Verlauf der Jahre und unter viel Eigeninitiative konnte das Tätigkeitsfeld immer stärker ausgeweitet werden, so dass der Betrieb nun im Bereich des Vertriebs, der Vermietung und der Reparatur von Gabelstaplern, Hubwagen und Kehrmaschinen agiert. Zusätzlich bietet GA-TEC hausinterne

Schulungen zum Erwerb eines Flurfördermittelscheins an.

Seit den Anfängen als Zwei-Mann-Unternehmen hat sich auch die Unternehmensgröße stark verändert. Inzwischen beschäftigt GA-TEC 29 feste Mitarbeiter/innen, davon vier Auszubildende. Bereits im Jahr 2005 bezog der Betrieb seinen jetzigen Standort in Dortmund Hörde und ist seither als offizieller Hyundaihändler auf dem Markt etabliert. Aufgrund des zunehmenden Geschäftserfolges konnte der Firmensitz mit 17.000 m² Grundstücksfläche und zusätzlicher Ausbaureserve drei Jahre später erworben und im Jahr 2014 erneut vergrößert werden.

Auch international ist das Unternehmen innerhalb der letzten zwei Jahre mit Erfolg tätig geworden und hat sich so neue Vorteile zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit gesichert. So konnte 2012 eine Handelsvertretung in Ägypten gegründet werden sowie ein Jahr darauf eine Tochterfirma in Nigeria.

PORTFOLIO NEW DEALS

Das Unternehmen GA-TEC bietet seinen Kunden ein reiches Leistungsrepertoire rund um den Gabelstapler und die mit ihm verbundene Technik. Um eine vielfältige Auswahl zu gewährleisten, befinden sich ständig zwischen 100 und 150 Gebrauchsfahrzeuge zum Verkauf auf Lager, weitere 133 Fahrzeuge stehen zum Verleih zur Verfügung. Außerdem versorgt das Unternehmen seine Kunden mit Original-Ersatzteilen sämtlicher Hersteller. Es bietet des Weiteren auf Anfrage einen „Rund um die Uhr Service“ sowie Sonderbauten, wie z. B. Hubgerüste oder Kabinen, die den individuellen Bedürfnissen der Kunden entsprechen.

Aufgrund seiner gut ausgebildeten und fachlich kompetenten Mitarbeiter/innen ist GA-TEC ein Spezialist im Bereich Hybriden, Hydrostaten und wandlerbetriebener Fahrzeuge aller Antriebsarten, wie Elektro-, Gas- und Dieselmotoren, sowie in der Nachrüstung von Rußpartikelfiltern an allen Fahrzeugen. Der gesellschaftende Geschäftsführer hat die technischen Kernkompetenzen im Rahmen seiner Ausbildung errungen. Seinen Beschäftigten bietet er regelmäßige Schulungen zu technischen Neuerungen. Daneben werden die Mitarbeiter/innen auch durch externe Qualifizierungen auf dem neuesten Stand der Technik gehalten.

Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über eine hauseigene Elektroinstandsetzung zur Reparatur von Steuerplatten. Zusätzlich bietet die Firma Ihren Kunden eine fachgerechte Motorenreparatur und Getriebeinstandsetzung. Dabei wird das Qualifikationsspektrum der Belegschaft durch zertifizierte Fachschweißer abgerundet.

Auch Schulungen zu Unfallverhütungsvorschriften, Abgas- und Gasüberprüfungen sowie Gutachten-erstellungen gehören zum Leistungsportfolio. Zudem führt GA-TEC Fahrerschulungen in seinen eigenen Schulungsräumen oder auch vor Ort bei dem jeweiligen Kunden durch.

Aufgrund des beständigen technischen Fortschritts in der Entwicklung von Gabelstaplern ist GA-TEC auf kompetente Mitarbeiter/innen angewiesen, die bereit sind, sich ständig fachlich weiterzubilden, und ein großes Verständnis für die Materie mitbringen. Darauf reagiert das Unternehmen gezielt durch die eigene Ausbildungstätigkeit, was gleichzeitig bedeutet, dass ein Großteil der Lehrlinge nach bestandener Abschlussprüfung übernommen wird. Während der Lehrzeit werden die Auszubildenden durch einen externen Ausbilder unterstützt, der ihnen in allen notwendigen Belangen hilfreich zur Seite steht. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, ihren Erfahrungshorizont durch den Besuch anderer Betriebe zu erweitern und können so zusätzliches Wissen erwerben. Doch auch erfahrene Mitarbeiter/innen werden bei GA-TEC angehalten, ihren Kenntnisstand ständig zu erweitern. Dazu besuchen sie regelmäßig Schulungen und Lehrgänge. Um zusätzlich Erfahrungswissen im Betrieb zu halten und nicht durch Verrentung abfließen zu lassen, wird durch altersgemischte Teams der Wissenstransfer von erfahrenen auf jüngere Mitarbeiter/innen aktiv gefördert.

Die Einstellungspolitik des Betriebs ist stark durch die Zielsetzung beeinflusst, Erwerbstätigen, die aufgrund unterschiedlicher Umstände auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, im Betrieb neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. So wird trotz der Möglichkeit, höher qualifizierte Bewerber/innen zu akquirieren, bewusst in die Ausbildung von Jugendlichen investiert,

deren problematischer familiärer oder schulischer Hintergrund eine erfolgreiche Vermittlung in eine Lehre erschwert. Für ihre erfolgreiche Einarbeitung und Integration in den

Arbeitsalltag spielen die familiäre Atmosphäre und der besondere Zusammenhalt in der Belegschaft eine wichtige Rolle. Auch im Umgang mit der Geschäftsführung hat sich eine außergewöhnliche Gesprächskultur entwickelt, die es ermöglicht, individuell und zeitnah auf entstehende Probleme zu reagieren, die seitens der Geschäftsführung auch bewusst angesprochen und thematisiert werden. Häufig wird den Mitarbeiter/innen dann freie Zeit eingeräumt oder sie werden an geeignete Ansprechpartner/innen verwiesen, die sie in ihrer jeweiligen Lebenslage unterstützen. Darüber hinaus versucht der Geschäftsführer beständig, das Selbstbewusstsein der Beschäftigten zu stärken und ihnen Vertrauen in die eigenen Leistungen und Fähigkeiten zu vermitteln.

Neben der vielseitigen Mitarbeiterförderung stellt auch die Familienfreundlichkeit einen wichtigen Aspekt der Personalarbeit des Betriebes dar. Neben der Ermöglichung einer Teilleistungsvereinbarung familiärer Pflichten mit beruflichen Zielen sieht der Geschäftsführer auch von starren Arbeitszeitregelungen ab. Auf diese Weise erhalten die Beschäftigten die Freiheit, auch spontan auf Notwendigkeiten, die sich innerhalb des Familienlebens ergeben, zu reagieren. Im Gegenzug kann er sich auf das Engagement der Belegschaft bei Arbeitsspitzen oder kurzfristigem Bedarf verlassen. Beispiele für weitere individuelle Hilfestellungen sind darüber hinaus die Gewährleistung eines Bonus an Mitarbeiter/innen, deren Kinder eingeschult werden oder auf eine weiterführende Schule wechseln. So kann die damit einhergehende erhöhte finanzielle Belastung ausgeglichen werden.

Die in diesen Maßnahmen sichtbar werdende Wertschätzung der Belegschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und deren Identifikation mit dem Betrieb. Darauf beruht die Motivation und Bereitschaft der Beschäftigten, eine hohe Servicequalität zu erbringen, was sich positiv auf die Kundenzufriedenheit auswirkt und so das Fortbestehen des Unternehmens sichert.

