

Gemeinsam statt einsam

Als leistungsfähiger Hersteller von maßgeschneiderten Federn und Drahtbiegeteilen für die Automobil-, Maschinenbau- und Medizintechnikbranche präsentiert sich die Gutekunst Stahlverformung KG. Weil die Produktqualität eng mit der Motivation und Leistungsbereitschaft des Personals verknüpft ist, zeigt sich diese baden-württembergische Firma beim Personalmanagement äußerst kreativ. Regelmäßige Mitarbeitergespräche gehören ebenso dazu wie Job-Rotation oder die gemeinsame Organisation von Festen.

Eine offene Kommunikation ist der Leitgedanke in der Personalstrategie des Familienunternehmens aus Pfalzgrafenweiler. Damit die Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz und die Fähigkeiten der 82 Beschäftigten aufeinander abgestimmt werden können, finden zweimal pro Jahr Mitarbeitergespräche statt. Dabei geht es um die Gestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie um Motivation oder Arbeitszeitmodelle. Fragebögen, die sowohl von den Beschäftigten selbst als auch von den Vorgesetzten ausgefüllt werden, dienen außerdem als Grundlage zur Ermittlung des Schulungsbedarfs. Denn Weiterbildung für alle Mitarbeiter, ob Führungskraft oder Arbeiter, spielt in dem schwäbischen Traditionsunternehmen eine große Rolle. Durchschnittlich acht Tage pro Jahr besuchen Führungskräfte Seminare, um sich fortzubilden; bei den anderen Mitarbeitern sind es vier Tage. Das Kursangebot reicht vom Englischsprachkurs bis hin zur Sicherheitsschulung.



**Geschäftsleitung Sigrid
und Hagen Gutekunst**

Weil kleinere Chargen in Handarbeit gefertigt werden, ist der Geschäftsleitung viel daran gelegen, die Arbeitsinhalte der Beschäftigten abwechslungsreich zu gestalten. Mit regelmäßiger Job-Rotation hat die Gutekunst KG nur positive Erfahrungen gemacht. „Für unsere Mitarbeiter wird die Arbeit interessanter und die Qualität unserer Produkte bleibt hoch“, sagt Geschäftsführer Hagen Gutekunst.

Um den Teamgeist der Arbeitnehmer hoch zu halten und die Kommunikation untereinander zu fördern, hat die Geschäftsführung ebenfalls erfolgreiche Konzepte entwickelt. Einmal pro Jahr wählt die Belegschaft den „Mitarbeiter des Jahres“. Kriterien sind unter anderem Freundlichkeit, Umweltbewusstsein und Einsatz für die Firma. Damit die Beschäftigten auch abteilungsübergreifend miteinander in Kontakt kommen, gibt es die Initiative „Team-Spirit“. Per Los werden 13 Gruppen zu je 6 Mitarbeitern ermittelt, die je 1

Projekt planen und realisieren. Von der Collage zur Firmengeschichte bis zum Kegelausflug reicht die kreative Bandbreite des Personals. Als gesundheitsfördernd erwies sich das Gruppenprojekt „Rückenschule“, das gemeinsam mit einer Krankenkasse direkt am Arbeitsplatz verwirklicht wurde