

Kontinuierlich besser werden und familiär bleiben

Solidux entwickelt, produziert und vertreibt individuelle Schallschutzeinrichtungen wie Schalldämpfer, Schallschutzkabinen und -kapseln. Das Unternehmen in Westfalen beschäftigt 45 Mitarbeiter. Dass fast 10 % von ihnen Auszubildende und knapp 15 % über 50 Jahre alt sind, weist bereits auf eine ausgeprägte Familien- und Sozialorientierung hin. Und: Mit dem Programm „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ kümmert man sich dynamisch um interne Probleme.

Die wissenschaftliche Leitung von TOP JOB bescheinigt der Firma eine optimale Berücksichtigung der Interessen älterer Mitarbeiter. So ermöglicht Solidux Beschäftigten mit Rückenproblemen, mit einem kranken Ehepartner oder einem pflegebedürftigen Kind eine entsprechende Anpassung ihrer Tätigkeiten und Wochenarbeitszeiten. Veränderungen der Arbeitsumgebung, -organisation und -gestaltung werden grundsätzlich mit den Mitarbeitern besprochen und durchgeführt. Auch Schulungen plant man gemeinsam mit ihnen, wobei der Qualifizierungsbedarf jedes Einzelnen ermittelt wird. Einmal im Jahr finden Zielvereinbarungsgespräche mit allen Beschäftigten statt. Überhaupt gewährt man der Unternehmenskommunikation viel Zeit: In monatlichen Meetings informiert die Geschäftsleitung über die wirtschaftliche Situation und geplante Veränderungen.

Die interne Kommunikation ist bei Solidux auch deshalb so wichtig, weil die Belegschaft zu 100 % in selbstgeführten Teams arbeitet. Die überschaubare Größe der Firma erlaubt

aber dennoch ein sehr gutes Zusammengehörigkeitsgefühl, zumal die Geschäftsführung dieses durch Grill- und Sommerfeste, Weihnachtsfeiern, eine Firmenfußballmannschaft und Nikolausgeschenke für die Kinder der Mitarbeiter fördert. Für Motivation sorgt zudem eine leistungsgerechte Bezahlung und eine Prämie in Höhe von 12,5 %, mit der die Beschäftigten am Betriebsergebnis beteiligt werden. Eine jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse ist Teil des „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses“, dem man sich verschrieben hat.

Kern dieses Programms sind die sogenannten Problemgruppen, die sich mit dem Betriebsklima beschäftigen. Im „KVP-Team Azubis“ zum Beispiel treffen sich die Auszubildenden bei Bedarf, mindestens jedoch einmal pro Monat. Dabei bespricht man im Arbeitsumfeld auftretende Probleme und erarbeitet Lösungsvorschläge. Zusammen mit der Geschäftsführung wird anschließend festgelegt, wie die Probleme behoben werden. So entwickelt man sich weiter – gemeinsam und kontinuierlich.



Geschäftsführer Thomas Blüggel:
**„Erfolg heißt für uns, Unternehmensprozesse
und -ziele unter Einbeziehung unserer
Mitarbeiter permanent weiterzuentwickeln.“**



Auszeichnung zum TOP JOB-Arbeitgeber 2008