

FÜHRUNGSKRÄFTE SENSIBILISIEREN

Rüdiger Neumann, Geschäftsführer der Curt Beuthel GmbH & Co. KG



Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, legt das Sanitätshaus Curt Beuthel GmbH & Co. KG großen Wert auf ein gutes Miteinander. Eine offene und verständnisvolle Kommunikation bildet dafür die Basis – das betrifft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie Führungskräfte.

Bei 120 Beschäftigten von einer großen Familie zu sprechen, ist ein ehrgeiziger Anspruch. Für Rüdiger Neumann, Geschäftsführer der Curt Beuthel GmbH & Co. KG, liegt darin aber der Schlüssel zum Erfolg. Ein gutes Miteinander, Vertrauen und Verständnis prägen den Arbeitsalltag des Sanitätshauses – nur so gelinge es, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. „Wir wollen hier gute Arbeit leisten für unsere Kundschaft. Dazu gehört neben handwerklichen Fähigkeiten und dem nötigen Wissen auch ein gutes Team, das sich gegenseitig unterstützt.“ Dies gilt insbesondere dann, wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen aus familiären Gründen ausfallen oder nur eingeschränkt arbeiten können. „Solche Ausfälle muss das Team natürlich auffangen. Meiner Erfahrung nach stellt das aber kein Problem dar, wenn das Verständnis da ist und man sich gegenseitig hilft“, sagt Rüdiger

Neumann. Er ergänzt aber auch, dass es immer wieder vor- kommt, dass betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ein Problem erst allein lösen wollen, statt frühzeitig nach Unterstützung zu fragen. Deshalb legt er großen Wert darauf, vor allem die Führungskräfte im Unternehmen zu sensibilisieren. „Ich möchte, dass sie sich ihrer Verantwortung bewusst sind und offensiv auf die Leute zugehen, wenn sie das Gefühl haben, es gibt ein Problem.“

DER „BEUTHEL-WEG“ ALS LEITFADEN

Es sei noch nicht allzu lange her, dass ein Kollege auffällig oft zu spät gekommen sei und abwesend wirkte. Erst auf Nachfrage habe er dem Teamleiter erzählt, dass er kurzfristig die Pflege eines Angehörigen übernehmen musste. „Der Mann hat dann nach Absprache jeden Tag etwas später angefan-

www.competentia.nrw.de | www.bergisch-kompetent.de | 0202 563 5067 | competentia@stadt.wuppertal.de

Eine Initiative zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Das positive Praxisbeispiel: Curt Beuthel GmbH & Co. KG



Mitarbeiter Michael Klüsener und Geschäftsführer Rüdiger Neumann

„ALS GESCHÄFTSFÜHRER HABE ICH NATÜRLICH EINE VORBILDFUNKTION. WENN ICH MERKE, DASS BEI EINEM MITARBEITER ODER EINER MITARBEITERIN ETWAS NICHT STIMMT, FRAGE ICH PERSÖNLICH NACH, KÜMMERE MICH UND HAKE AUCH NACH.“

Rüdiger Neumann

gen und die fehlende Zeit samstags nachgeholt“, sagt Neumann. „Mittlerweile arbeitet der Kollege wieder ganz normal und wir sind froh, dass wir ihn nicht verloren haben.“ Um das Miteinander im Unternehmen und den achtsamen Umgang untereinander zu stärken, haben Führungskräfte vor einiger Zeit den „Beuthel-Weg“ erarbeitet. Dabei handelt es sich um eine Art Leitfaden für die Kommunikation untereinander. „Es geht aber nicht um theoretische Vorgaben“, betont Neumann, „der Beuthel-Weg muss gelebt werden“.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS WETTBEWERBSVORTEIL

Dabei nimmt sich der Chef selbst nicht aus: „Als Geschäftsführer habe ich natürlich eine Vorbildfunktion. Wenn ich merke, dass bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin etwas nicht stimmt, frage ich persönlich nach, kümmere mich und hake auch nach.“ Dass sich der Aufwand lohnt, zeigt ihm auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt. „Der Fachkräftemangel ist durchaus spürbar. Um gute Leute zu bekommen, muss man als Unternehmen mehr bieten. Familienfreundliche Strukturen sind dafür ganz essentiell, genauso wenn es darum geht, die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.“

CURT BEUTHEL GMBH & CO. KG, SANITÄTSFACH-HANDEL UND ORTHOPÄDIETECHNIK

Rüdiger Neumann, Geschäftsführer
Erich-Höppner-Ring 1 | 42369 Wuppertal
Telefon 0202 43046-800 | Fax 0202 43046-899
info@beuthel.de | www.beuthel.de

- ❖ familiengeführtes Unternehmen, seit mehr als 100 Jahren
- ❖ mehrere Standorte in Wuppertal und Remscheid
- ❖ 130 Beschäftigte, ca. 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer
- ❖ Anteil der Teilzeitkräfte: ca. 15 Prozent mit 16 bis 32 Wochenstunden
- ❖ flexible Arbeitszeiten möglich
- ❖ derzeit sind mehrere Mitarbeiter/innen in Elternzeit
- ❖ Home Office ist bisher in Ausnahmefällen möglich, dies soll künftig verbessert werden
- ❖ starke Mitarbeiterbindung, zum Teil Arbeitskräfte in zweiter Generation