



## „Unsere familienfreundlichen Initiativen“ – oder „Warum sind wir ein Familien – Freundliches - Unternehmen?“

### Einleitung:

Kurze Einführung in die Bedeutung von Mitarbeiterzufriedenheit und Familienfreundlichkeit in unserem Unternehmen.

Mitarbeiterzufriedenheit spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg und die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Sie bezeichnet das Maß, in dem unsere Mitarbeiter mit ihrer Arbeit, ihrem Arbeitsumfeld und uns als Arbeitgeber zufrieden sind.

Hausanschrift: Welsler Straße 9, 59557 Lippstadt

Telefon: 02941 2861-0

Telefax: 02941 23434

E-Mail: info@aufdemkamp.com

Aufdemkamp GmbH  
Elektro-Fachgroßhandel  
Amtsgericht Lippstadt  
HRB 5587

Geschäftsführer:

Christoph Aufdemkamp  
Ralf Lohrmann  
Thomas Meiner

Es gelten die umseitigen allgemeinen Lieferbedingungen.

Steuer – Nr.: 330/5703/0683

USt. - IdNr.: DE 814675547

Volksbank Lippstadt

Konto: 703 595 100  
BLZ 416 601 24



Hier sind einige Gründe, warum die Mitarbeiterzufriedenheit in unserem Unternehmen von großer Bedeutung ist:

**Leistungssteigerung:** Zufriedene Mitarbeiter sind in der Regel motivierter, engagierter und leistungsfähiger. Sie setzen sich stärker für ihre Aufgaben und das Unternehmen ein, was zu einer höheren Produktivität führt.

**Bindung von Talenten:** Unternehmen, die eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit bieten, haben eine bessere Chance, talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Dies reduziert die Fluktuation und die damit verbundenen Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

**Arbeitsmoral und Teamkultur:** Zufriedene Mitarbeiter tragen zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und einer gesunden Teamkultur bei. Dies fördert die Zusammenarbeit, Kommunikation und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Hausanschrift: Welser Straße 9, 59557 Lippstadt

Telefon: 02941 2861-0

Telefax: 02941 23434

E-Mail: [info@aufdemkamp.com](mailto:info@aufdemkamp.com)

Aufdemkamp GmbH  
Elektro-Fachgroßhandel  
Amtsgericht Lippstadt  
HRB 5587

Geschäftsführer:

Christoph Aufdemkamp  
Ralf Lohrmann  
Thomas Meiner

Es gelten die umseitigen allgemeinen Lieferbedingungen.

Steuer - Nr.: 330/5703/0683

USt. - IdNr.: DE 814675547

Volksbank Lippstadt

Konto: 703 595 100  
BLZ 416 601 24



**Kundenzufriedenheit:** Mitarbeiter, die zufrieden sind, neigen dazu, besseren Kundenservice zu bieten. Ein zufriedener Mitarbeiter behandelt Kunden oft freundlicher und engagierter, was wiederum zu höherer Kundenzufriedenheit und -bindung führt.

**Innovation und Kreativität:** Ein positives Arbeitsumfeld fördert die Kreativität und Innovation. Zufriedene Mitarbeiter fühlen sich ermutigt, neue Ideen einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Daher ermutigen wir unsere Mitarbeiter neue Wege zu gehen.

**Gesundheit und Wohlbefinden:** Mitarbeiterzufriedenheit hat auch einen direkten Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Ein positives Arbeitsumfeld kann Stress reduzieren und das allgemeine Wohlbefinden fördern.

**Unternehmensimage und Employer Branding:** Unternehmen mit einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit genießen in der Regel einen guten Ruf als Arbeitgeber. Dies kann die Attraktivität des Unternehmens für potenzielle Mitarbeiter erhöhen und das Employer Branding stärken.



**Wirtschaftlicher Erfolg:** Letztendlich trägt die Mitarbeiterzufriedenheit direkt zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens bei. Zufriedene Mitarbeiter engagieren sich stärker für unser Unternehmen, sind produktiver und tragen dazu bei, unsere Unternehmensziele zu erreichen.

Zusammengefasst ist die Mitarbeiterzufriedenheit ein wichtiger Indikator für das Wohlbefinden und den Erfolg unseres Unternehmens. Sie beeinflusst viele Aspekte unseres Unternehmens, von der Leistung und Produktivität über die Mitarbeiterbindung bis hin zum Unternehmensimage und wirtschaftlichen Erfolg.

## **Maßnahmen zur Stärkung unserer Mitarbeiterzufriedenheit:**

### **Arbeitszeiterfassung:** Einführung der neuen

- Arbeitszeiterfassung ab März/April 2024.

### **Mitarbeitergesundheit und –sicherheit:**

- Defibrillatoren an jedem Standort unserer Firmengruppe.
- Luftreiniger und CO2 Melder in allen Büros.
- Kamera (Abbiegeassistent) im LKW zur Verbesserung der Sicherheit.



## Mitarbeiterverpflegung:

- Frisches Obst jeden Mittwoch. (Mitarbeitertag).
- Verköstigung bei Besprechungen für alle Mitarbeiter.
- Kostenlose Kaffee, Tee, Mineralwasser, isotonische Getränke und Eis an heißen Tagen.

## Gemeinschaft und Zusammenhalt:

- Obstbäume für die Mitarbeiter auf unserem Firmengelände.
- Feiern von runden Geburtstagen, gemeinsamer Kirmesbesuch, 1x jährliche sportliche Aktivität mit anschließendem gemütlichem Beisammensein, auch mit unseren ehemaligen Mitarbeitern, die sich jetzt im Ruhestand befinden.
- E-Bike Leasing und Möglichkeit zur Nutzung von Transportfahrzeugen.

## Mitarbeiterentwicklung und –belohnung:

- Beurteilung von Vorgesetzten.
- Wertgutscheine und Fotoalbum für Mitarbeiter die in Altersrente gehen.
- Sonderkonditionen beim Einkauf und weitere finanzielle Unterstützungen.



## Homeoffice und Arbeitsausstattung:

- Ausstattung der Homeoffice-Arbeitsplätze (Laptop, Headset; Bildschirmarbeitsplatz- beleuchtung, Bürostuhl, Schreibtisch).
- Schriftliche Regelung des Homeoffice-Rechts für Mitarbeiter.
- Nutzung des Programms Teams für die Kommunikation.

## Kommunikation und Wertschätzung

- Weihnachtsgeschenke unserer Zulieferer erhalten ausschließlich unsere Mitarbeiter.
- Care-Pakete oder Pralinen als Weihnachtsgeschenk mit einem persönlichem Dankesbrief der Geschäftsleitung.

## Unterstützung in besonderen Lebenssituationen

- Unterstützung bei häuslichen Problemen und schnelle Freistellung
- Ausbildung unserer Frau Renate Beklas als Pflegelotse in unserem Unternehmen.

Hausanschrift: Welser Straße 9, 59557 Lippstadt

Telefon: 02941 2861-0

Telefax: 02941 23434

E-Mail: info@aufdemkamp.com

Aufdemkamp GmbH  
Elektro-Fachgroßhandel  
Amtsgericht Lippstadt  
HRB 5587

Geschäftsführer:

Christoph Aufdemkamp  
Ralf Lohrmann  
Thomas Meiner

Es gelten die umseitigen allgemeinen Lieferbedingungen.

Steuer – Nr.: 330/5703/0683

USt. - IdNr.: DE 814675547

Volksbank Lippstadt

Konto: 703 595 100  
BLZ 416 601 24



## Zukunftspläne und Vision:

- Planung einer betrieblichen Altersvorsorge und Zusatzkrankenversicherung
- Hauptaufgabenliste statt Stellenbeschreibung
- Neue Unternehmens-Vision mit Fokus auf die Mitarbeiter

Hausanschrift: Welsler Straße 9, 59557 Lippstadt

Telefon: 02941 2861-0

Telefax: 02941 23434

E-Mail: info@aufdemkamp.com

Aufdemkamp GmbH  
Elektro-Fachgroßhandel  
Amtsgericht Lippstadt  
HRB 5587

Geschäftsführer:

Christoph Aufdemkamp  
Ralf Lohrmann  
Thomas Meiner

Es gelten die umseitigen allgemeinen Lieferbedingungen.

Steuer - Nr.: 330/5703/0683

USt. - IdNr.: DE 814675547

Volksbank Lippstadt

Konto: 703 595 100  
BLZ 416 601 24



## Generell stellen wir uns kontinuierlich zehn Kernfragen zur Mitarbeitermotivation.

### 1. Haben wir die Hauptaufgaben unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eindeutig definiert? Zuständigkeiten, Kompetenzen und Vertretungsfunktionen klar geregelt?

**Antwort:**

Die Hauptaufgaben einer jeden Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters sind in unserem Unternehmen zu 95% klar geregelt und eindeutig definiert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kennt seine Zuständigkeiten und seine Kompetenzen zu jeder Hauptaufgabe. Auch die Vertreterfunktion ist gewährleistet.

### 2. Haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag die Möglichkeit, das zu tun, wofür sie begabt sind?

**Antwort:**

Bei der Auswahl und den Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten wir schon sehr darauf, dass Sie nach Ihren Begabungen, Stärken/Schwächen, Fachwissen und persönlichen Charaktereigenschaften eingesetzt werden.

Diese Maßnahme ist für eine gute Mitarbeiterführung unerlässlich.

Darüber hinaus entscheidet sich dadurch, ob unser Unternehmen erfolgreich am Markt ist.



### 3. Fördern und entwickeln wir unsere Beschäftigten nach deren individuellen Begabungen? Ist jeder im Team für seine Aufgabe optimal qualifiziert?

**Antwort:**

Auf Grund von eigenen Erfahrungswerten, erkennen wir, welche individuellen Begabungen und Fähigkeiten unsere einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Vorhandene begrüßende Begabungen versuchen wir noch weiterhin zu verstärken. Darüber hinaus versuchen wir, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter dort einzusetzen, wo ihre bzw. seine Begabungen ihm Spaß und Freude bei der Arbeit bringen. Dadurch erhöhen wir ihre bzw. seine Schaffenskraft und unser Unternehmen erhält einen enormen Zusatznutzen durch die jeweilige Arbeitskraft, weil die Arbeitsleistung gesteigert wird.

### 4. Finden sich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zielplänen und in der Firmenphilosophie unseres Unternehmens wieder? Können sie an diesen Plänen aktiv mitwirken?

**Antwort:**

In unserer Firmenphilosophie erklären wir deutlich, dass alle Partner für uns gleich wichtig sind – insbesondere unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unsere Strategie ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer das Gefühl zu geben wichtig für das Unternehmen zu sein. Sie sollen dazugehören, akzeptiert und gebraucht werden. Eine wertschätzende Kommunikation führt dazu, dass sie kreativ sind, Ideen haben und motiviert sind. Ausgesprochene und gezeigte Wertschätzung kann mit einem geringen Aufwand große Wirkung erzielen.



Schulung und Ausbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei uns höchste Priorität, damit wir die Anforderungen unserer Partner erfüllen können.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sind für uns wichtig. Wir erwarten Verständnis, Respekt und Toleranz im Umgang miteinander.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich in unsere Jahreszielplanung mit Ideen, Ziele, Mängel/Chancen aktiv mit einbringen. Von August bis Ende Oktober eines Jahres hat jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Idee, Ziele, Mängel/Chancenliste schriftlich einzureichen.

## 5. Geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit, ihre Meinungen und Vorstellungen in den Arbeitsalltag einzubringen? Wie wichtig sind uns diese Vorschläge und wie setzen wir diese um?

### Antwort:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben generell die Gelegenheit Verbesserungsvorschläge einzureichen.

Ferner wünschen wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie Ihre Meinungen und Vorstellungen hinsichtlich unserer Firma kundtun.

Vor allem bei Vorschlägen aus den Reihen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir ein ganz „feines Ohr“ entwickelt. Wir hören sie uns an, denken darüber nach und setzen sie um, wenn es unserem Unternehmen hilft noch besser und effizienter zu werden.

Sollten wir Vorschläge oder Ideen nicht sofort umsetzen oder gar übernehmen, wird es mit der betreffenden Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter offen kommunizieren.

Ihre bzw. seine Vorschläge bzw. Ideen kommen bei uns auf eine Ideenliste, die wir kontinuierlich prüfen. Aus eigenen Erfahrungen haben wir gelernt, das Ideen reifen müssen, da sie zu dem damaligen Zeitpunkt noch nicht umsetzbar waren.



## 6. Schaffen wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiräume für Entscheidungen und Handlungen in ihrem Arbeitsgebiet, innerhalb der Unternehmenszielpläne und ihrer Liste der Hauptaufgaben?

### Antwort:

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir Freiräume für Entscheidungen und Handlungen in ihrem Arbeitsgebiet eingeräumt.

Dies gilt insbesondere innerhalb unserer Unternehmenszielplänen und in ihrer Liste der Hauptaufgaben.

## 7. Sind alle Arbeitsplätze in unserem Unternehmen so ausgestattet (Ergonomie, Materialien, Arbeitsmittel, ...), dass die Beschäftigten ihre Arbeit ohne vermeidbare Unterbrechungen, überflüssigen Aufwand, unnötige Reibungsverluste, ... optimal erledigen können?

### Antwort:

Wir haben in den letzten Jahren unser gesamtes Equipment erneuert. Ob Schreibtische (höhenverstellbar), ergonomische Bürostühle, EDV-Hardware, oder diverse Arbeitsmittel wurden angeschafft.

Genauso wie ein Handwerker „gutes Handwerkswerkzeug“ braucht, benötigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Handwerksgeräte, nur halt fürs Büro!



## 8. Honorieren wir gute Arbeit mit Lob und Anerkennung? Belohnen wir vor allem Leistungen, die uns besonders positiv auffallen?

### Antwort:

Wir haben uns angewöhnt, gute Arbeit zu loben. Auch belohnen wir auffallend überdurchschnittliche Leistungen entsprechend.

Oft ist es im Unternehmen ein Geben und ein Neben. Es muss sich hierbei nicht immer um finanzielle Werte handeln. Hier und da ist es ein Tag „Sonderurlaub“ oder ein kleiner Gutschein.

## 9. Interessieren wir uns für die persönlichen Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sprechen wir mit ihnen auch über deren Wünsche und Vorstellungen sowie über ihre private Situation?

### Antwort:

Wir haben zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sehr enges partnerschaftliches Verhältnis. Auch haben wir für private Situationen ein ganz „feines Ohr“ bekommen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauen uns sehr und besprechen mit uns auch viele private Dinge.

Dieses absolute Vertrauen dürfen wir niemals aufs Spiel setzen!



## 10. Bin ich meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Chef wie als Mensch wirklich ein Vorbild?

### Antwort:

Ob ich für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chef wie auch als Mensch ein Vorbild bin, kann ich nicht beantworten. Da müsste man jeden Mitarbeiter einzeln befragen.

Ich bin und werde aber für meine Mannschaft immer die „Gallionsfigur“ sein.

Ich habe mir eine natürliche „Autorität“ angeeignet.

Denn die „ideale Führungskraft“ wirkt und überzeugt nicht durch die Macht ihres Amtes, sondern durch die Kraft ihrer Persönlichkeit. Führung ist nämlich keine Frage von Organigrammen und Strukturen. Führung ist – gerade im mittelständischen Unternehmen – eine Frage der natürlichen Autorität, der persönlichen Ausstrahlung, der aus dem Inneren kommenden Kraft, Menschen zu gewinnen.

Ferner besitze ich den Mut, eigene Fehler einzustehen (mir selbst und anderen gegenüber) und daraus zu lernen. Ich weiß: Jeder Mensch macht Fehler. Eine souveräne, starke Persönlichkeit steht zu ihren Fehlern, versucht nicht, sie zu verleugnen oder zu vertuschen.

Darüber hinaus habe ich auch begriffen, dass ein Mann durch seine Siege nichts lernt. Es sind die Verluste und die Niederlagen, die ihn weise machen und die ihn lehren wie viel Freunde man am Gewinnen haben kann. Man verliert zwangsläufig ab und an... der Trick ist, es nicht zur Gewohnheit werden zu lassen!"

**Wenn Sie mehr über uns erfahren möchten, rufen Sie mich einfach an**

**02941-286130**

**Ralf Lohrmann (Geschäftsführer)**

Hausanschrift: Welser Straße 9, 59557 Lippstadt

Telefon: 02941 2861-0

Telefax: 02941 23434

E-Mail: info@aufdemkamp.com

Aufdemkamp GmbH  
Elektro-Fachgroßhandel  
Amtsgericht Lippstadt  
HRB 5587

Geschäftsführer:

Christoph Aufdemkamp  
Ralf Lohrmann  
Thomas Meiner

Es gelten die umseitigen allgemeinen Lieferbedingungen.

Steuer – Nr.: 330/5703/0683

USt. - IdNr.: DE 814675547

Volksbank Lippstadt

Konto: 703 595 100  
BLZ 416 601 24