

Menschen bei Gira

8 Mitarbeitergespräche

1	Kunststoffkennner mit Forschergeist	Bernhard Hoster Leiter Technologiemanagement Geschäftsfeld Kunststofftechnik	S. 04
2	Wegbereiter mit Teamgeist	Jan Böttcher Vertriebsmarketing und Nachhaltigkeitsmanager	S. 10
3	Wissensdurst als Antriebskraft	Biljana Branisavljevic-Sovic Teamkoordinatorin	S. 14
4	Freiraum für innovative Ideen	Claus Schrödinger und Michael Weber Technisches Vertriebsmarketing	S. 18
5	Lebensweg mit starker Begleitung	Gabriele Günther Leiterin Zentrale/Empfang	S. 24
6	Impulsgeberin im Dauereinsatz	Astrid Jurzitza Mitarbeiterin in der Montage	S. 28
7	Spezialist mit dem Blick fürs Ganze	Dr. Stefan Pees Leiter Software-Entwicklung IP	S. 32
8	Bewegung mit Begeisterung	Ricarda Soyck-Lockner und Lutz Faßbender Leiterin Personalmanagement und Betriebsratsvorsitzender	S. 36
Alles über Gira		Einstieg bei Gira Berufsausbildung, duales Studium, Praktikum, Studien- und Abschlussarbeiten	S. 40
		Leistungen von Gira Vergütung und finanzielle Leistungen, Weiterentwicklung, Leben und Arbeiten	S. 42
		Das Unternehmen Gira	S. 44
		Weitere Informationen Adressen und Ansprech- partner/-innen, Anfahrt	S. 45



1 S. 04



2 S. 10



3 S. 14



4 S. 18



5 S. 24



6 S. 28



7 S. 32



8 S. 36

GIRA

Ausgezeichneter Arbeitgeber

Gira wurde mehrfach als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet, u. a. mit dem Siegel **Top Nationaler Arbeitgeber 2014** des Nachrichtenmagazins FOCUS sowie mit der renommierten Auszeichnung **Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014** und **Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013** des Instituts Great Place to Work®.
Mehr Informationen: arbeitgeber.gira.de/weitere_informationen.html

Menschen bei Gira — Sie sind Pioniere, Gipfelstürmer, Organisationstalente und Idealisten. Sie lieben ungewöhnliche Projekte, können zupacken und setzen sich für ihre Ideen ein. Mitarbeiter mit unterschiedlichen Leidenschaften und Fähigkeiten verbinden sich zu einem der innovativsten Unternehmen seiner Branche. Gira versteht das Vertrauen in seine Mitarbeiter als wesentliche Grundlage für Pionierleistungen. Gira begeistert sich für Spitzenleistungen und ist bereit, außergewöhnliche Wege zu gehen, was ohne Verbindlichkeit und Verlässlichkeit nicht gelingt. Gira ist ein Arbeitgeber, der gefordert werden will und den Mitarbeitern auch in schwierigen Situationen zur Seite steht. In dieser Broschüre kommen zehn Menschen zu Wort, die Ihnen einen besonderen Einblick in das Leben und Arbeiten mit Gira bieten. Nehmen Sie sich etwas Zeit für ihre Geschichten und urteilen Sie selbst, ob Gira als Arbeitgeber Ihren Vorstellungen und Wünschen entspricht und ob Sie zu Gira gehören möchten.

Kunststoffkenner mit Forschergeist

Ein Gespräch mit **Bernhard Hoster**, Leiter Technologiemanagement im Geschäftsfeld Kunststofftechnik

Bernhard Hoster ist Technologiemanager im Geschäftsfeld Kunststofftechnik bei Gira. Der Experte hat nicht nur verschiedene leitende Positionen in der Region, sondern auch schon in Japan, China und der Türkei innegehabt. Zudem war er lange Zeit als Dozent an der Hochschule tätig. An Forschung und Entwicklung zu arbeiten und das Fachwissen in die Industrie einzubringen – die Kombination war ihm immer besonders wichtig. Das verfolgt er auch bei Gira weiter. Denn Innovation und Kunststoff gehören für Hoster untrennbar zusammen.

„Es geht Gira darum, Dinge nach vorne zu treiben, aber vernünftig, nicht übereilt.“ **_BH**

Sie sind ein angesehener Experte auf dem Gebiet der Kunststofftechnik, insbesondere der Duroplaste. Wie kam es dazu?
BH. Das fing schon mit dem Studium an. Ich habe in Iserlohn an der Fachhochschule Kunststofftechnik studiert und meine Diplomarbeit im Bereich Duroplast geschrieben. Dann war ich am Aufbau des Kunststoffinstitutes in Lüdenscheid beteiligt, habe dort die Abteilung Duroplaste geleitet. Später habe ich die Firma Iserlohner Kunststoff-Technologie [ISK] gegründet und war für diese weltweit unterwegs. Ich war zwei Jahre bei Siemens in Istanbul, habe geholfen, dort eine Duroplast- und Thermoplastfertigung aufzubauen. Dann war ich für Siemens noch in China. Viele wissen das gar nicht, ich habe nicht nur im Bereich der Duroplaste, sondern fast genauso viel im Thermoplastbereich gearbeitet. Allerdings ist Duroplast in der Kunststoffszene nur ein kleiner Bereich, dadurch ist meine Arbeit wesentlich bekannter geworden. Für Thermoplaste gibt es viel mehr Experten, da ist es schwieriger, sich einen Namen zu machen.

– Sie waren auch lange Zeit nebenbei als Dozent an der Hochschule tätig. Was hat das für Sie bedeutet?

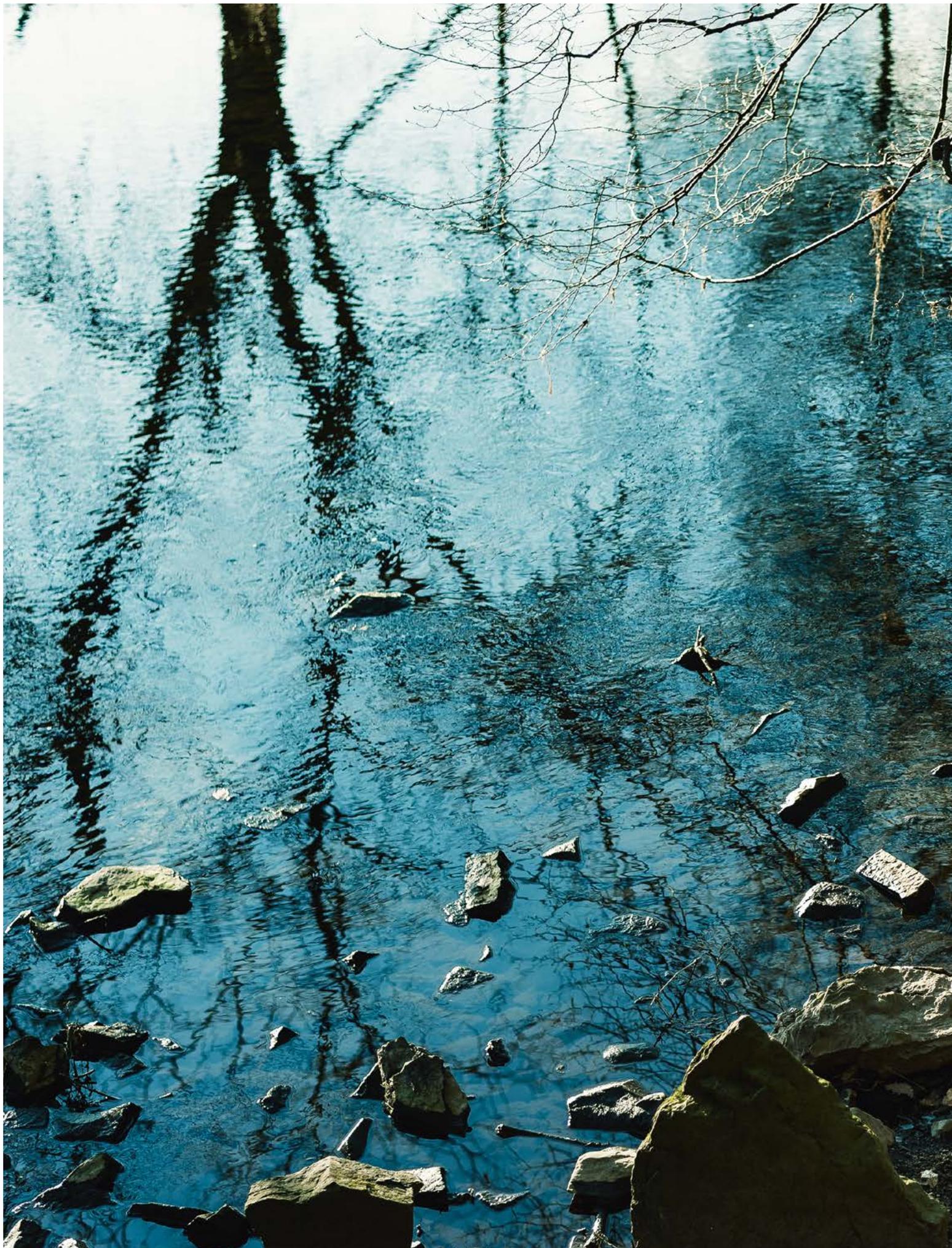
BH. Das war mir immer sehr wichtig und hat auch für viel Inspiration gesorgt. Die Firma ISK, bei der ich Geschäftsführer war, hat das Kunststoffverarbeitungslabor mit dem Technikum in Forschung und Entwicklung unterstützt. Mitarbeiter wurden im Drittmittelbereich finanziert, entsprechendes Equipment von der ISK für die Forschungsprojekte bereitgestellt. So hatte ich immer einen Zugriff auf Diplomanden und konnte neue Technologien entwickeln, sowohl für Thermo- als auch für Duroplaste. Und diese Kombination – in Forschung und Entwicklung zu gehen, das aber auch in die Industrie reinzutragen – war ein Riesenvorteil.

– Wofür stehen Kunststoffe für Sie?

BH. Kunststoffe sind sehr moderne und innovative Werkstoffe, mit denen man unheimlich viel machen kann. Es lassen sich für Gira moderne Designs und Oberflächen ableiten, die durch Kombinationen verschiedener Verfahren neue Entwicklungstrends setzen. Im Bereich der Smart Plastics werden beispiel-

[Abb.] **Zufriedenheit spüren** Bernhard Hoster liebt die Wälder und die grünen Hügel des Bergischen Landes. „Der Standort Radevormwald ist sehr attraktiv. Ich fühle mich hier pudelwohl. Wer hier arbeitet, kann zufrieden sein“, sagt er.







[Abb.] **Im Einklang mit der Natur** Auf seinen Streifzügen durch die Wälder des Bergischen Landes findet Bernhard Hoster Ruhe und Erholung. So schöpft er neue Kraft und Inspiration für seine Arbeit.

„Wir haben hier in der Region ein Zentrum der Kunststofftechnik mit mehr als 350 Firmen im Umkreis von etwa 50 Kilometern. Zudem gibt es hier gute Anbindungen an den Raum Köln und an das Ruhrgebiet.“ **_BH**



haft Elektronik und Kunststoff zusammengeführt. Auch die Kombination von Kunststoff und Metallen ist möglich. In der Automobilindustrie wird dies bereits zur Gewichtsreduzierung genutzt. Die Kombination verschiedener Werkstoffe spielt dabei eine große Rolle. In den Kunststoffmaterialien und Verarbeitungsverfahren liegt ein großes Innovationspotenzial. Also ganz klar – Innovation und Kunststoff gehören zusammen. Das sieht man auch daran, dass der Kunststoffanteil in allen Bereichen wächst.

_Es gibt aber auch Umweltprobleme, die mit den Kunststoffen verbunden sind. Die Meere werden zunehmend damit verschmutzt. Grübeln Sie manchmal darüber?

BH_ Natürlich denke ich darüber nach. Da wird vieles getan, auch bei Gira. Wenn wir neue Werkzeuge bauen, versuchen wir die so zu konstruieren, dass keine Angussabfälle mehr entstehen. Außerdem wird jetzt eine Recyclinganlage eingeführt. Das bedeutet, die Angüsse, die wir aus Altlasten noch haben, mahlen wir ein und nutzen sie für neue Produkte. Aber es gibt auch ganz neue Wege. Die Forschung versucht, Kunststoffe zum Beispiel aus Biopolymeren herzustellen. Zum Beispiel Polyamide, die aus Rizinusöl hergestellt werden. Das ist im Prinzip ein technischer Kunststoff aus Pflanzen. Die Anforderungen sind jedoch noch nicht so weit erfüllt, wie wir sie brauchen. Aber es wird weitergehen. Auch Recyclingmaterial wird bei Gira zukünftig eine immer größere Rolle spielen, da die Eigenschaften der Materialien immer weiter verbessert werden.

_Das heißt, obwohl Sie ein Vertreter der Kunststoffsparte sind, trauen Sie sich auch, über Alternativen zu Kunststoff nachzudenken?

BH_ Die sind sogar im Fokus. Das sind Punkte, die wir uns sehr genau anschauen. Ich bin auch nicht dafür, dass die Meere mit Plastikmüll verschmutzt werden. Ich sehe auch manchmal im Alltag Verpackungen, bei denen ich denke, das muss wirklich nicht sein. Da muss man genauer hinschauen. Solche Überlegungen gelten aber nicht nur für Kunststoffe, sondern für jeden Werkstoff. Man muss jeden Werkstoff so einsetzen, wie man ihn wirklich braucht und wie er den größten Nutzen hat.

Zurück zu Ihrem Beruf – mit mehr als 20 Jahren haben Sie jede Menge Berufserfahrung. Sie haben in vielen wichtigen Positionen gearbeitet – national wie international. 2011 haben Sie dann gesagt: Ich gehe zu Gira. Was hat Sie daran gereizt?

BH_ Ich habe im Berufsleben so um die 1000 Firmen kennengelernt und mit einigen Unternehmen sehr intensiv gearbeitet. Ich habe große Konzerne kennengelernt wie Siemens, Daimler oder Denso, den zweitgrößten Automobilzulieferer. Gira kenne ich schon seit mehr als 20 Jahren. Bei der ISK in Iserlohn hatten wir immer Dienst- oder Kooperationsverträge mit Gira. Schon damals habe ich bei der Zusammenarbeit gemerkt, dass Gira eine besonders gute Kultur hat. Es gibt wenige Firmen, bei denen solch eine Kultur von oben von der Geschäftsführung bis zu den Mitarbeitern ganz nach unten durchgetragen wird. Das hat mich immer begeistert. Daher hat es mich natürlich gereizt, bei Gira anzufangen. Ich bekomme hier auch sehr viele Freiräume für meine Arbeit und die Entwicklung von Ideen. Das ist für mich sehr wichtig.

_An welchen Projekten arbeiten Sie gerade?

BH_ Ich arbeite an neuen Produkten und Systemen, darüber darf ich aber nicht genauer berichten. Denn die befinden sich noch in der Entwicklungsphase. Aber ich kann auf jeden Fall über einen anderen wichtigen Bereich meiner Tätigkeit sprechen. Zusätzlich zum Technologiemanagement bin ich auch Leiter der Verfahrenstechnik geworden. Die Optimierung der Prozesse und Werkzeuge ist ein wichtiger Punkt, um Qualität und Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten. Ich leite auch ein Technikum hier im Haus mit vier verschiedenen Maschinen. Das macht mir sehr viel Spaß, weil wir da auch neue Technologien entwickeln können. Zudem habe ich für den Kunststoffbereich eingeführt, dass wir Diplomarbeiten im Hause durchführen. Darüber versuche ich das zu leben, was ich früher auch immer gemacht habe, dass ich Innovationen einbringe.

_Wenn Sie die vielen Firmen, für die Sie in der Vergangenheit gearbeitet haben, mit Gira vergleichen: Was ist der größte Unterschied?

BH_ Der größte Unterschied ist das Menschliche. Wie gut die



Menschen hier miteinander umgehen und dass die Geschäftsführung ihre Ziele bis nach unten vertritt. Das heißt, es ist eine Geradlinigkeit im Unternehmen. Gira ist extrem innovativ, für mich eine der innovativsten Firmen, die ich überhaupt kennengelernt habe. Hier wird auch Geld in die Hand genommen, hier denkt man an die Zukunft. Es geht Gira darum, Dinge nach vorne zu treiben, aber vernünftig, nicht übereilt. Man lässt sich Zeit bei Entwicklungen, das ist ganz außergewöhnlich. Das verstehe ich auch als einen Teil der Gira Kultur.

„Als jemand, der weit gereist und welterfahren ist – wie fühlen Sie sich in Radevormwald?“

BH. Ich lebe gern hier. Vor allem schätze ich es sehr, in der örtlichen Nähe zur Firma zu wohnen. Und wir haben hier in der Region ein Zentrum der Kunststofftechnik mit mehr als 350 Firmen im Umkreis von etwa 100 Kilometern – das ist also auch in dieser Hinsicht ein sehr interessanter Standort, in dem unterschiedlichste Netzwerke im Kunststoffbereich vorhanden sind und von Gira intensiv genutzt werden. Landschaftlich sind das Bergische Land und das Sauerland reizvoll und bieten die unterschiedlichsten Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung. Auf engstem Raum ist also alles vorhanden, um Beruf und private Interessen zu verbinden.

[Biografie] **Bernhard Hoster** Jahrgang 1962, bei Gira seit 2011. Er studierte Maschinenbau mit der Studienrichtung Kunststofftechnik an der Fachhochschule Südwestfalen in Iserlohn. Nach dem Studium wurde er Leiter der Duroplastabteilung am Kunststoff-Institut in Lüdenscheid. 1996 war er an der Gründung der Firma Iserlohner Kunststoff-Technologie GmbH [ISK] beteiligt und wurde dort Geschäftsführer. Für diese Tätigkeit war er weltweit unterwegs, arbeitete für längere Zeit in Istanbul und China. Seit 2011 ist er Leiter des Technologiemanagements bei Gira.

Wegbereiter mit Teamgeist

Ein Gespräch mit **Jan Böttcher**, Vertriebsmarketing und Nachhaltigkeitsmanager

Jan Böttcher ist Wirtschaftswissenschaftler und hat sich schon im Studium mit nachhaltiger Unternehmensführung befasst. Seine Diplomarbeit hat er als Praxisarbeit bei Gira erstellt und damit das Thema Nachhaltigkeit in das Unternehmen eingebracht. Dafür hat er bei Gira viel Unterstützung erhalten. Konsequenterweise hat der Ökonom diesen Weg fortgesetzt und ist nun bei Gira als Nachhaltigkeitsmanager tätig. Mit Sachkenntnis und Begeisterung treibt er die Thematik voran. Seine Ausbildung als Chorleiter hilft ihm dabei, die verschiedenen Meinungen und Aspekte, die zu nachhaltigem Handeln gehören, aufmerksam wahrzunehmen und stimmig zusammenzuführen.

—

„Der Begriff Nachhaltigkeit ist ganzheitlich zu verstehen. Neben Umweltschutz und verantwortungsvollem Wirtschaften gehört auch die soziale Komponente dazu.“ **JB**

Sie haben Wirtschaftswissenschaften studiert und Ihre Diplomarbeit behandelte das Thema Nachhaltigkeit. Worum genau ging es in dieser Arbeit?

JB. Meine Diplomarbeit habe ich schon bei Gira geschrieben, denn das war eine Praxisarbeit. Darin habe ich mich mit nachhaltiger Unternehmensführung und der Integration interner Stakeholder befasst. Die Frage war, inwieweit Nachhaltigkeit ein Thema für die Mitarbeiter, für die Führungskräfte, die Geschäftsführer und die Gesellschafter ist. Die Arbeit formuliert auch eine Gestaltungsempfehlung zur Integration, also dazu, wie man das ganze Thema umsetzen und in die Unternehmenskultur einbringen sollte. Dazu habe ich eine interne Unternehmensbefragung durchgeführt. Die Rückmeldungen waren sehr positiv. So zeigte sich, dass das Thema sehr gut zu Gira passt. Im Anschluss an Ihre Diplomarbeit haben Sie bei Gira als Nachhaltigkeitsmanager angefangen. Sie haben Ihr Aufgabengebiet quasi selbst entwickeln und gestalten können. Was bedeutet das für Sie?

JB. Das ist eine tolle Aufgabe, die mir sehr viel bedeutet. Wenn man aus dem Studium kommt und etwas erarbeitet hat mit seiner Diplomarbeit, dann ist das schön, wenn das auch genutzt wird. So wünscht man sich das. Es ist aber nicht so, dass ich hier hingekommen bin, der Nachhaltigkeitsmanager geworden bin und dann gleich einfach so loslegen konnte. Ich habe natürlich erst mal den Kollegen zugehört und geschaut, wie es hier im Unternehmen läuft. Erst dann habe ich versucht, mich in optimaler Weise einzubringen und das Thema gut zu platzieren und zu entwickeln.

Ich weiß es sehr zu schätzen, dafür viel Freiraum zu bekommen und die Aufgaben gestalten zu können. Wichtig ist es dann auch, Feedback von der Geschäftsführung zu bekommen, dass es der richtige Weg ist, den wir gehen. Das motiviert mich natürlich sehr. Ich bearbeite das Thema Nachhaltigkeit nicht allein, sondern in einem Team. Entscheidend dabei ist, dass ich mit den Kollegen im Gespräch bin und mit ihnen gemeinsam diese Ergebnisse erziele. Die guten Gedanken kommen ja aus der Diskussion und aus der Zusammenarbeit. Wir haben zum

[Abb.] **Teampartner aus Überzeugung** Jan Böttcher spielt Cello und ist ausgebildeter Chorleiter. Nicht nur beim Musizieren, auch bei der Arbeit schätzt er das gute Zusammenspiel. „Wichtig ist, dass ich mit den Kollegen im Gespräch bin und wir gemeinsam Ergebnisse erzielen. Gute Gedanken kommen aus Diskussionen und aus der Zusammenarbeit“, sagt der Wirtschaftswissenschaftler.



nachhaltigen Handeln bei Gira jetzt schon viel entwickelt.

–Bei dem Begriff Nachhaltigkeit denkt man vor allem an umweltbewusstes Handeln. Was bedeutet Umwelt- und Naturschutz für Sie?

JB. Umweltbewusstes Handeln – das beschreibt einen Teilaspekt der Nachhaltigkeit. Wir leben in einer konsumorientierten Gesellschaft und nutzen dafür unsere Umwelt. Das lässt sich nicht umgehen. Wichtig ist, dass wir das maßvoll und verantwortungsvoll tun, indem wir darauf achten, dass die Umwelt eine Chance zur Regeneration erhält. Das ist das Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Der Punkt Verantwortung ist dabei zentral. Der betrifft sämtliche Bereiche der Nachhaltigkeit.

–Sie lassen es schon anklingen: Den Begriff Nachhaltigkeit kann man auch viel weiter fassen. Nicht nur im Sinne von Umweltschutz und Ressourcenschonung. Wie wird der Begriff bei Gira verstanden?

JB. Die Frage trifft einen wichtigen Punkt. Der Begriff Nachhaltigkeit ist ganzheitlich zu verstehen, er umfasst eine ganze Reihe von Aspekten, die zusammengehören. Dementsprechend verstehen wir Nachhaltigkeit auch hier bei Gira nach dem Drei-Säulen-Prinzip. Die erste Säule bildet den Umweltschutz, also den verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen. Eine zweite Säule ist der ökonomische Bereich, der verantwortungsvolles Wirtschaften erfordert. Als dritte Säule kommt die soziale Komponente hinzu. Für die kommt es darauf an, wie man mit den Menschen umgeht, mit den Mitarbeitern, den Kollegen und den Kunden. Dazu gehört aber auch, wie man sich in der Region verhält. Das sind alles wichtige Aspekte, die zur Nachhaltigkeit gehören, und diese finden sich alle in der Unternehmenskultur von Gira wieder.

–Wie ist das Thema Nachhaltigkeit seit Ihrer Einstellung bei Gira angegangen und entwickelt worden?

JB. Am Anfang ist ein Nachhaltigkeitsgremium zusammengestellt worden. Dazu gehören Vertreter aus unterschiedlichen Abteilungen. Damit wird gewissermaßen ein Querschnitt aus

den verschiedenen Bereichen gebildet. In diesem Gremium haben wir analysiert, wo wir bei Gira stehen und was wir noch tun müssen. Die Frage war: Wie lässt sich nachhaltiges Handeln in unsere Philosophie und in unsere Mission einbringen und im Unternehmen fest verankern? Wir haben Empfehlungen dafür erarbeitet. Des Weiteren haben wir auch Maßnahmen definiert, die wir auf dem Weg zur Nachhaltigkeit weiter umsetzen müssen. Wir haben also auch formuliert, wo es noch hakt. Das haben wir alles zusammengefasst und unsere Empfehlungen und Vorschläge der Geschäftsführung vorgestellt. Die wurden dann abgestimmt und zur Umsetzung freigegeben. Es ist nun unsere gemeinsame Aufgabe, diese Maßnahmen zu bearbeiten. Ich bin als Nachhaltigkeitsmanager für die Koordination und die Steuerung hauptverantwortlich. Zudem haben wir mit der internen Kommunikation angefangen. Es geht darum, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema zu interessieren, zu erklären, was nachhaltiges Handeln bedeutet und was wir gemeinsam tun wollen. In diesem Prozess befinden wir uns gerade.

–Das Konzept Nachhaltigkeit – wie hoch ist sein Stellenwert bei Gira?

JB. Es wird von der Geschäftsführung als sehr wichtig erachtet. Man merkt, dass Nachhaltigkeit sehr gut zum Grundverständnis des Unternehmens passt und als wichtige Handlungsempfehlung geschätzt wird. Als eine Zielvorgabe, die uns weiterbringt. Aber es ist immer auch ein facettenreiches Thema. Wenn man einige Kollegen spontan fragen würde, kämen sicherlich recht unterschiedliche Aussagen. Die einen würden sagen, es ist sehr wichtig, die anderen würden es möglicherweise für weniger bedeutsam halten. Ich sehe aber, dass der Wille dafür da ist. Es ist klar, dass es ein Thema ist, das langfristige Konsequenzen hat und einen langen Atem braucht. Natürlich ist es so, dass manche aktuellen Belange immer wieder Vorrang haben. Aber Nachhaltigkeit ist keinesfalls ein Thema, das unter den Tisch fällt. Es hat seinen Stellenwert und es soll weiter ausgebaut werden.



„Man kann viele gute Einzelstimmen haben, aber die müssen noch lange nicht gut zusammen singen können. Es kommt darauf an, die unterschiedlichen Charaktere zu einem Gesamtklang zu führen.“ **JB**

[Abb.] **Harmonie und Einklang** Musik ist seine Leidenschaft. Hier leitet Jan Böttcher eine Chorprobe. Er ist überzeugt: Das Musizieren fördert auch die soziale Kompetenz. „Das gute Gespür als Chorleiter hilft mir dabei, ganz verschiedene Aspekte harmonisch zusammenzubringen.“

Sie sind ein musikalischer Mensch, Sie singen gerne, sind ausgebildeter Chorleiter und spielen Cello. Wie ist das bei Gira, macht sich Ihre musische Ader bemerkbar?

JB. Ich habe schon überlegt, ob ich mal nachfrage, wie viele Leute hier musikalisch sind, und dann vielleicht einen Chor oder ein Instrumentalensemble ins Leben rufe. Das ist aber nur so eine Idee. Ich glaube schon, dass sich meine Erfahrungen als Chorleiter bemerkbar machen. Sie helfen mir dabei, verschiedene Charaktere so wie die verschiedenen Stimmen in der Musik zu einem Gesamtklang zu führen. Man kann viele gute Einzelstimmen haben, aber die müssen noch lange nicht gut zusammen singen können. Da ist es wichtig, dass man genauinhört und sagt: Da ist etwas, das müsste noch besser werden, etwas sollte noch stärker herauskommen oder etwas anderes mehr zurückgenommen werden. Ja, ich glaube schon, das gute Gespür als Chorleiter hilft mir dabei, verschiedene Aspekte harmonisch zusammenzubringen.

[Biografie] **Jan Böttcher** Jahrgang 1985, bei Gira seit 2011. Er studierte Wirtschaftswissenschaften in Hannover und arbeitete schon während des Studiums im Rahmen eines Praktikums in der Marktkommunikation und Produktionslogistik bei Gira. Im Studium beschäftigte sich Böttcher besonders mit dem Thema Nachhaltigkeit und schrieb dann bei Gira seine Diplomarbeit in dem Bereich. Im Anschluss daran hat er bei Gira als Projektmanager angefangen und die Projektleitung für die Nachhaltigkeitsstrategie und für strategisches Marketing übernommen.

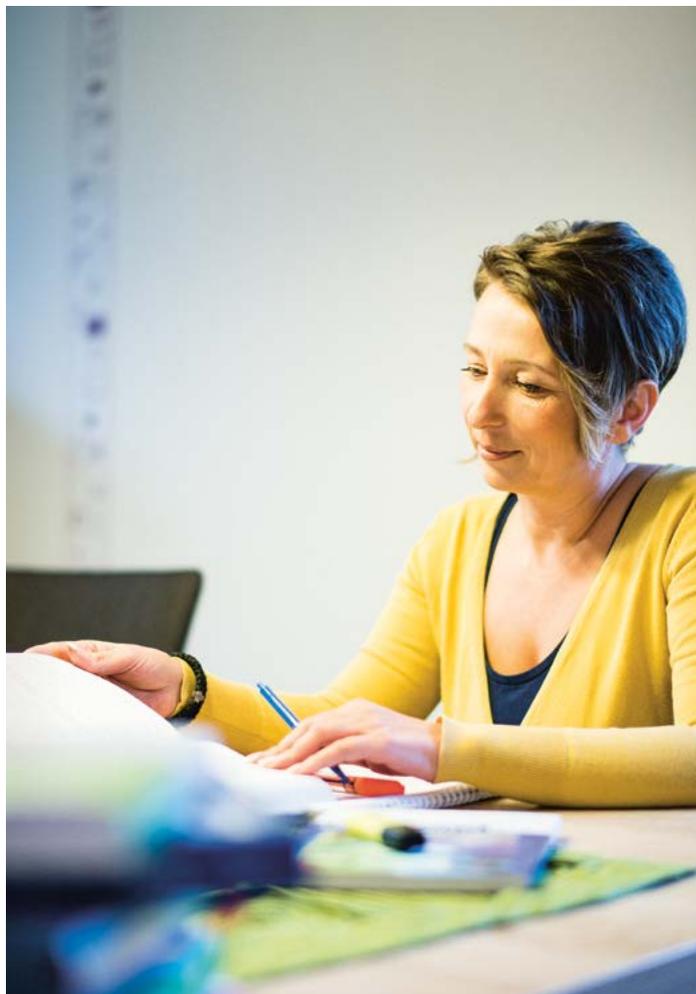


Wissensdurst als Antriebskraft

Ein Gespräch mit **Biljana Branisavljevic-Sovic**, Teamkoordinatorin

Lernen ist für sie zur echten Leidenschaft geworden. Biljana Branisavljevic-Sovic hat 2004 bei Gira in der Montage angefangen und sich schon bald auf eine Stelle als Teamkoordinatorin beworben. Schon während sie die zweijährige interne Ausbildung für diese neue Funktion absolviert, denkt sie über die nächste nach. So beginnt sie direkt im Anschluss eine Meisterausbildung. Trotz Schichtdienst im Job und drei Terminen an der Meisterschule in der Woche hält die alleinerziehende Mutter durch und schließt die Ausbildung erfolgreich ab. Jetzt arbeitet sie als Schichtleiterin in der Kunststofffertigung und plant ihr berufsbegleitendes Hochschulstudium.

„Ich brauche Veränderungen, ich liebe es, zu lernen und neue Ziele zu erreichen.“ _BBS



[Abb.] **Lernen und vorankommen** Als Alleinerziehende neben der Arbeit noch dreieinhalb Jahre Abendschule – das hat viel Durchhaltevermögen erfordert. Biljana Branisavljevic-Sovic hat es geschafft. Denn sie weiß: „Je mehr ich mich weiterbilde, je mehr ich Neues lerne, umso bessere Chancen habe ich, im Leben etwas zu erreichen.“



Sie arbeiten in der Kunststofffertigung im Schichtdienst, im sogenannten Konti-Schichtmodell. Zu welcher Zeit haben Sie heute gearbeitet, und wie sieht es in den nächsten Tagen aus?

BBS_ Ich habe heute Morgen um 5.30 Uhr angefangen. Morgen und übermorgen habe ich Spätschicht, dann Freitag, Samstag und Sonntag Nachtschicht. Danach habe ich zwei Tage frei.

– Geht es immer so gleichbleibend in diesem Rhythmus weiter?

BBS_ Nein, das ändert sich. Sieben Tage habe ich jetzt am Stück: zweimal Frühschicht, zweimal Spätschicht, dreimal Nachtschicht. Dann habe ich zwei Tage frei. Und dann geht das weiter mit zwei Tagen Frühschicht, zwei Tagen Spätschicht, einmal Nachtschicht, dann vier Tage frei. Im Endeffekt ist es so, dass ich ein bis zwei Wochenenden im Monat arbeite. Nach jedem Nachtschichtblock sind zwei bis vier Tage frei. Es hängt davon ab, ob das Wochenende dazwischenfällt.

– Wie nutzen Sie Ihre Freizeit, wenn Sie sich vom Schichtdienst erholen? Der Rhythmus ist ja doch ein anderer, wenn man mal ein Wochenende durcharbeitet oder mal früh anfängt und mal spät.

BBS_ Den ersten Tag der Nachtschicht, den registriert man eigentlich gar nicht. Dadurch, dass ich alleinerziehend bin, ist es so, dass ich da gar nicht schlafen gehe, sondern tagsüber die Hausarbeiten erledige, die an den vorherigen Tagen liegen geblieben sind. Den zweiten Tag verbringe ich mit meiner Tochter. Da gibt es Schulaufgaben, die gemacht werden müssen, da schaue ich, wie ich ihr helfen kann, den Unterrichtsstoff zu bewältigen. Überwiegend verbringe ich die Zeit mit Kind, Hund und Haushalt. Das ist dann meine Erholung.

– Sie haben eine Ausbildung als Zerspanungsmechanikerin Fachrichtung Schleiftechnik gemacht. Wie kamen Sie darauf? Haben Sie immer schon ein handwerkliches und technisches Interesse gehabt?

BBS_ Ja, das hat mir immer schon Spaß gemacht. Meine Eltern hatten früher einen Traktor. Ich habe lieber einen Ölwechsel an dem Fahrzeug durchgeführt als mit Barbies gespielt. Das hat mir viel mehr gelegen. Ich war auch nie so eine, die sich besonders fürs Schminken und für Klamotten interessiert hat. Auch

in der Ausbildung war das so. Ich habe frühmorgens zur Arbeit meine ölverschmierten Anzihsachen angezogen – und das war immer okay.

– Sie haben in der Montage angefangen und dort eine Ausbildung zur Teamkoordinatorin gemacht. Wie ging es dann weiter?

BBS_ Als ich 2004 in der Montage angefangen habe, da habe ich mich schon bald auf eine Stelle als Teamkoordinatorin beworben und dort eine zweijährige interne Ausbildung gemacht. Dann folgte eine Ausbildung zur Industriemeisterin, die habe ich auch erfolgreich abgeschlossen. Nach der Meisterausbildung habe ich mich auf die Stelle in der Kunststofffertigung beworben, weil dort ein Schichtleiter gesucht wurde. Und die Stelle habe ich dann auch bekommen.

– Wie läuft das eigentlich praktisch, wenn man im Schichtdienst arbeitet? Wie kann man da noch eine Ausbildung absolvieren?

BBS_ Als ich die Meisterausbildung gemacht habe, habe ich von Gira konkrete Unterstützung bekommen. Ich war zu der Zeit noch in der Montage, da wurde in Früh- und Spätschicht gearbeitet, und das im wöchentlichen Wechsel. Für die dreieinhalb Jahre, in denen ich die Schule besuchte, durfte ich ausschließlich in der Frühschicht arbeiten. So konnte ich zweimal die Woche und samstags zur Meisterschule gehen.

– Diese dreieinhalb Jahre müssen sehr anstrengend gewesen sein.

BBS_ Ja, das war nicht ohne, als Alleinerziehende neben der Arbeit noch dreieinhalb Jahre lang Abendschule durchzuhalten. Außerdem sind bei Gira auch die Aufgaben immer gewachsen. Denn ich wurde ja Teamkoordinatorin, war zuerst Fachvorgesetzte, später dann disziplinarische Vorgesetzte. Nach knapp drei Jahren habe ich gedacht: Jetzt wird es aber Zeit, dass die Schule fertig ist und ich die Prüfung bestehe. Denn dann kann man irgendwann nicht mehr. Aber ich bin auch weiterhin bereit zu lernen. Ich will bald wieder damit anfangen.

– Man sieht es an Ihrem Lebenslauf, dass Sie immer mehr wollten als einfach nur einen sicheren Arbeitsplatz bei Gira. Warum fordern Sie sich immer selbst?

[Abb.] **Zeit für Gemeinsamkeit** Die 14-jährige Tochter bildet den Lebensmittelpunkt von Biljana Branisavljevic-Sovic. Aus der Zeit mit ihr und dem gemeinsamen Hund schöpft sie Kraft.





„Der Wunsch meiner Tochter ist es, später bei Gira zu arbeiten. Sie kann es kaum erwarten, im Unternehmen mal Ferienarbeit zu machen.“ _BBS

BBS. Ich brauche Veränderungen, ich liebe es, zu lernen und neue Ziele zu erreichen. So alt bin ich ja noch nicht, ich habe noch ein paar Jahre bis zu meinem Ruhestand. Ich merke es ja jetzt schon: Je mehr ich mich weiterbilde und Neues lerne, umso bessere Chancen habe ich, im Leben etwas zu erreichen. _Sie sind von Gira unterstützt worden in der Zeit der Weiterbildung. Wie ist das abgelaufen?

BBS. In der Teamkoordinator-Ausbildung habe ich dem Leiter der Schulungen erzählt, dass ich später mal die Meisterschule machen möchte. Ich habe mich gefragt, wie das wohl im Unternehmen ankommen würde, wenn ich sage, dass ich immer noch weiterlernen möchte. Irgendwann hat der Schulungsleiter Druck gemacht und gemeint: Sie gehen jetzt zur Personalabteilung und fragen nicht einfach nur danach, sondern Sie sagen, dass Sie das jetzt machen wollen. Das habe ich dann auch getan, und es ist gut angekommen. Ich habe einen Antrag gestellt. Dann hat mich Gira zu 80 Prozent finanziell unterstützt bei der Ausbildung. Ich habe mit meinen Kolleginnen im Segment geklärt, wie wir das mit den Schichten machen. Denn ich konnte dann ja keine Spätschicht mehr übernehmen. Der Vorgesetzte war einverstanden. Und so wurde das dann möglich.

_Sie sind in Ihrer Freizeit mit der Tochter und dem Hund unterwegs. Hat Ihre Tochter eigentlich auch schon eine Vorstellung davon, was sie mal werden möchte?

BBS. Ja, sie möchte später Maschinenbau studieren. Und sie will Geschäftsführerin bei Gira werden.

_Wie kommt sie darauf? Erzählen Sie ihr viel von der Arbeit?

BBS. Klar mache ich das. Wir reden über alles, da erzähle ich natürlich auch von der Arbeit und dass die mir gut gefällt. Wenn ich mal dringend Zeit für das Privatleben brauche, dann ist das auch machbar. Zum Beispiel wenn ein wichtiger Termin der Kleinen ansteht oder jemand aus der Schule ruft an und ich muss meine Tochter abholen. Es hat noch nie jemand gesagt: Nein, das geht jetzt nicht. Ich bekomme die Unterstützung, wenn ich sie brauche. Und das kriegt meine Tochter ja auch mit. Ihr Wunsch ist es, irgendwann mal bei Gira zu arbeiten. Sie kann es kaum erwarten, hier mal Ferienarbeit zu machen.

Sie haben vor, sich auch in Zukunft noch weiter fortzubilden. Wo sehen Sie sich denn in einigen Jahren?

BBS. Ich habe mir vorgenommen, dieses Jahr im September berufsbegleitend ein Hochschulstudium zu beginnen. Ich möchte gerne Wirtschaftspsychologie studieren. Wo ich mich in einigen Jahren sehe, das kann ich noch nicht beantworten. Da lasse ich mich überraschen. Ich denke, bei Gira sind alle Türen offen.

[Biografie] **Biljana Branisavljevic-Sovic** Jahrgang 1972, bei Gira seit 2004. Sie hat 1992 eine Ausbildung als Zerspanungsmechanikerin Fachrichtung Schleiftechnik abgeschlossen und in diesem Beruf in verschiedenen Firmen der Region gearbeitet. Bei Gira beginnt sie 2004 in der Montage und wird dort nach interner Weiterbildung Teamkoordinatorin. Bald darauf beginnt sie, berufsbegleitend die Meisterschule zu besuchen, und schließt die Ausbildung zur Industriemeisterin Metall Ende 2010 erfolgreich ab. Im März 2012 wird sie Schichtleiterin der Kunststofffertigung bei Gira.

Freiraum für innovative Ideen

Ein Gespräch mit **Claus Schrödinger** und **Michael Weber**,
Technisches Vertriebsmarketing

Claus Schrödinger und Michael Weber haben bei Gira vor 16 beziehungsweise 17 Jahren als Vertriebsingenieure angefangen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit bei Planern und Architekten haben sie über die Jahre zunehmend mit der Umsetzung komplexer Funktionen von Gira High-Tech-Produkten in Ausschreibungen zu tun. Dabei haben sie eine konkrete Vorstellung entwickelt, wie klassische Ausschreibungstexte erheblich verbessert werden können. Für diese Idee haben sie sich im Unternehmen eingesetzt und die Geschäftsführung überzeugen können. So haben sie sich ein neues, innovatives Aufgabenfeld bei Gira schaffen können.

„Es gibt bei Gira immer eine offene Tür, wenn man ein Anliegen hat. Aber wie es halt so ist im Leben, man muss auch dranbleiben und das Ganze vorantreiben, bis man am Ziel ist.“ _cs

Die Tätigkeit von Vertriebsingenieuren bildet ja schon ein sehr breites Aufgabengebiet. Das war Ihnen aber offenbar noch nicht vielseitig genug, sodass Sie noch Arbeit und Zeit investiert haben, um die Ausschreibungstexte von Gira zu optimieren. Wie sind Sie auf die Idee gekommen?

cs. Das hat sich zwangsläufig ergeben und war marktgetrieben. In der Tätigkeit als Vertriebsingenieur sind die Ausschreibungstexte ein Hauptarbeitsmittel und wir haben gemerkt, dass sie vieles nicht so zur Sprache bringen, wie sie sollten. Wir sind beide schon lange im Vertrieb. Bei mir sind es 16, beim Kollegen Michael Weber 17 Jahre. Wir waren beide jahrelang intern in Arbeitsgruppen verankert und daraus hat sich diese Feststellung und dann als Konsequenz die jetzige Tätigkeit entwickelt.

MW. Wir waren Vertriebsingenieure. Davon ausgehend haben wir uns weiterentwickelt und ein neues Aufgabenfeld geschaffen. Um das nun vollauf zu bearbeiten, weitere technische Verkaufshilfen aufzubauen und diese für den Markt vorzubereiten, sind wir aus dem Vertrieb ins Technische Vertriebsmarketing gewechselt.

_Was ist das Besondere an dieser Idee? Warum ist die so wichtig für Gira?

MW. Es geht um die Erweiterung der klassischen Gira Ausschreibungstexte. Diese beziehen sich bisher nur auf das einzelne Gerät. Viele Produkte sind aber sehr komplex angelegt, vor allem die KNX Geräte. Das Zusammenspiel der Geräte im System erschließt oftmals viele sehr interessante zusätzliche Funktionen. Man kann sich das vorstellen wie bei einem Lego-Baukasten. Ich habe viele Bauklötzchen, und wenn ich die richtig zusammensetze, dann habe ich einen verkaufbaren Mehrwert. Man kann jetzt leider nicht davon ausgehen, dass die bisherigen Ausschreibungstexte das auch so abbilden können. Diese Texte beschreiben nur das Gerät, also dass es beispielsweise 20 cm lang und 10 cm hoch ist, dass es fünf Eingänge und drei Ausgänge hat. Mehr steht da nicht drin. Wir arbeiten daran, dass dies anders wird. Die neuen, funktionalen Ausschreibungstexte beschreiben zudem auch die Anwendungen







„Es ist eine große Stütze, wenn man weiß, auf welche Grundwerte man sich verlassen kann. Das ist bei Gira immer gegeben.“ –MW

die über die Geräte hinaus mit ihnen erreicht werden können. **cs.** Ich nenne mal ein Beispiel: Wenn ich ein Gebäude betrete, dann lege ich meinen Daumen auf den Gira Fingerprint und dann geht im Gebäude bei Bedarf automatisch das Licht und auch die gewünschte Musik an, die Jalousien fahren hoch. Diese Szenarien gehören alle dazu, und das soll der funktionale Ausschreibungstext auch beschreiben. Das war früher ganz anders. Wenn man mal zehn, fünfzehn Jahre zurückdenkt – da gab es einen Lichtschalter. Den hat man ein- oder ausgeschaltet. Darüber hat man nicht groß reden müssen. Heute lassen sich Szenarien realisieren. Diese Möglichkeiten muss man beschreiben, damit der Endkunde darauf aufmerksam gemacht wird, was alles mit den Gira Produkten möglich ist.

–Diese Idee, die Sie entwickelt haben, ist also so wichtig, weil sie für Gira die Wettbewerbsfähigkeit steigert?

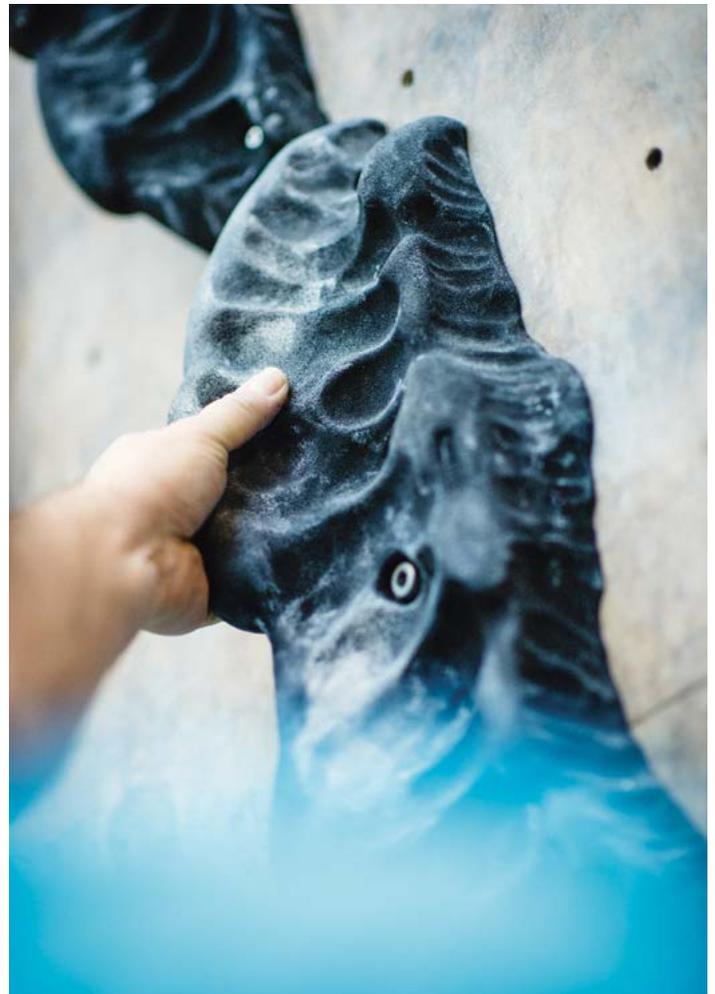
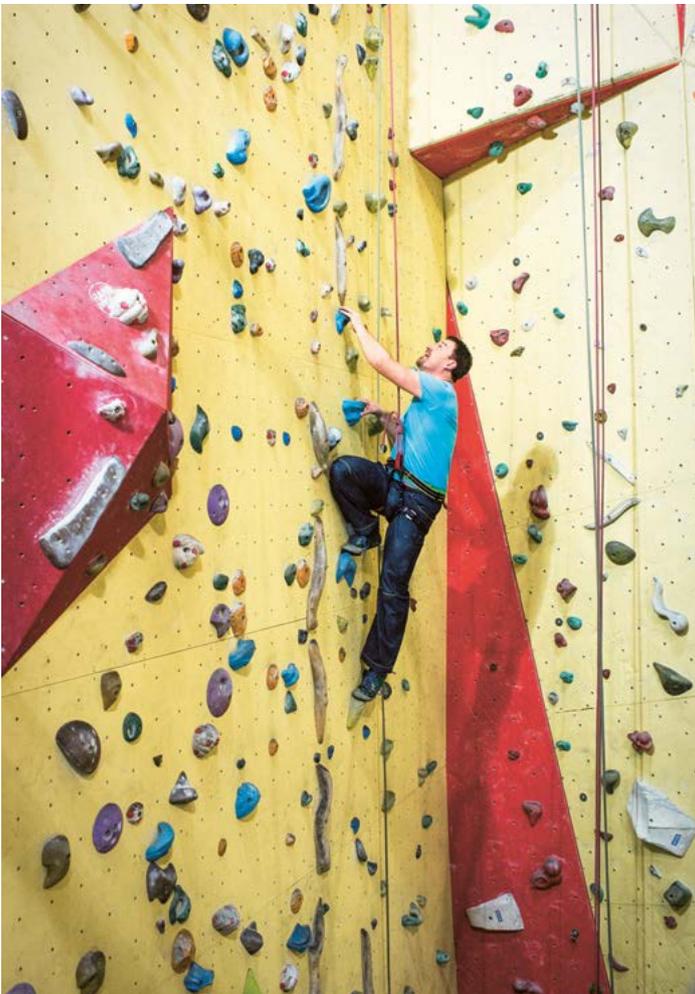
MW. Ja genau, denn das hat sonst keiner so.

cs. Klassische Ausschreibungstexte, die nur die Produkte umreißen, helfen dem Endkunden nicht wirklich, auch der Planer versteht die Zusammenhänge nicht unbedingt. Aber wenn ich in einer anschaulichen Sprache Anwendungen beschreibe, das versteht der Endkunde. Auch beispielsweise der Architekt springt ganz anders darauf an. So bieten die funktionalen Ausschreibungstexte eine konkrete Verkaufshilfe.

–Als Sie vor anderthalb Jahren die Idee entwickelt haben, da mussten Sie Ihre Vorstellung erst mal ausarbeiten und erklären. Wie haben Sie es geschafft, mit Ihrer Idee zu überzeugen?

cs. Es hat schon eine Weile gebraucht, bis wir die richtigen Mittel und Wege gefunden haben, unsere Vorstellung deutlich zu machen. Das war eine anspruchsvolle Sache. Es mussten im Unternehmen sowohl Techniker als auch beispielsweise Betriebswirtschaftler überzeugt werden. Wir haben einige Anläufe unternommen, aber dann hat es gefruchtet.

MW. Dabei haben auch die System-Integratoren eine wichtige Rolle gespielt. Denn die haben eine klare Vorstellung von dem, was sie brauchen, und das ist teilweise genau das, was wir geliefert haben. Das hat sehr gut zusammengepasst. Es gab



viele Mosaiksteinchen, die das komplette Bild gebildet haben, sodass dann schließlich die Entscheidung für unsere Idee gefallen ist. Die Gesprächsbereitschaft vonseiten der Geschäftsführung war immer da und wir haben einen großen Vertrauensvorschuss gespürt. Es gibt bei Gira immer eine offene Tür, wenn man ein gut begründetes Anliegen hat. Aber wie es halt so ist im Leben, man muss auch dranbleiben und das Ganze vorantreiben, bis man am Ziel ist.

– Sie sind beide schon sehr lange im Unternehmen. Was ist Ihrer Meinung nach die größte Veränderung bei Gira im Vergleich zu den Anfangsjahren?

cs. Als wir angefangen haben, hatte das Unternehmen etwa 700 Mitarbeiter. Es war so ein ganz bestimmter Geist im Unternehmen. Den gibt es immer noch. Aber natürlich hat sich mit dem Wachstum des Unternehmens auch etwas geändert. Mittlerweile sind wir über 1200 Mitarbeiter. Da wurden neue Prozesse eingeführt in den Abteilungen. Das geht schon in Richtung von großen Industrieunternehmen. Aber man merkt es immer noch, dass man in einem Familienunternehmen ist.

MW. Das ist auch gut so. Das ist ein riesiger Vorteil, dass Gira ein familiengeführtes Unternehmen ist.

– Was macht denn diesen für Gira typischen Geist aus?

cs. Da ist eine große Identifizierung mit dem Unternehmen und mit den Produkten. Dann ist da die flache Hierarchie, die wir hier haben. Wichtig ist auch, dass die Inhaberfamilie sehr stark in der Geschäftsführung vertreten ist. Das alles sind Signale, die für mich ganz wichtig sind.

MW. Wenn man draußen als Vertriebler unterwegs ist, dann steht sozusagen groß Gira auf der Stirn. Wenn ich mich beim Kunden äußere, wird das immer in diesem Zusammenhang gesehen. Das ist einem immer sehr klar. Und genau dann ist es eine große Stütze, wenn man weiß, auf welche Grundwerte man sich verlassen kann.

– Sie haben Ihr neues Aufgabengebiet quasi selbst entwickelt. So etwas ist keine Selbstverständlichkeit in der Arbeitswelt.

cs. Uns ist beiden klar, dass wir so eine Situation bei Gira ent-

wickeln konnten, weil man hier offen ist für die Anregungen und die Ideen der Mitarbeiter. Und wenn sich die Vorschläge als sinnvoll erweisen und es darstellbar ist, kann man die Wege dann auch gehen. In einem großen Konzern kann man solche Entwicklungen eher nicht erreichen, das wissen wir sehr wohl. Deshalb hängt auch unser Herz so an Gira. Wenn man dann so einen neuen Weg geht und Ideen umsetzt, dann ist das eine faszinierende Sache.

[Biografien] **Claus Schrödinger** Jahrgang 1970, bei Gira seit 1997. Er absolvierte eine Ausbildung als Energieanlagenelektroniker und eine Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker, Fachrichtung Energietechnik. Er arbeitete bei Gira viele Jahre als Vertriebsingenieur im Außendienst. Gemeinsam mit seinem Kollegen Michael Weber wechselte er in das Technische Vertriebsmarketing. **Michael Weber** Jahrgang 1967, bei Gira seit 1996. Er studierte an der Fachhochschule für Technik in Mannheim und machte dort sein Diplom in Elektrotechnik, Fachrichtung Automatisierungstechnik. Bei Gira begann er als Vertriebsingenieur im Außendienst. Erst kürzlich wechselte Weber gemeinsam mit seinem Kollegen Claus Schrödinger zur Umsetzung von neuen Ideen in das Technische Vertriebsmarketing.



[Abb.] **Kraft und Vertrauen** Kräftig zupacken, dann geht es weiter nach oben. Wer etwas leisten will, für den ist es gut zu wissen, dass man abgesichert ist und sich auf den anderen verlassen kann.

Lebensweg mit starker Begleitung

Ein Gespräch mit **Gabriele Günther**, Leiterin Zentrale/Empfang

Wer öfters bei Gira anruft, hat ihren Namen sicherlich schon gehört. Gabriele Günther hat bereits vor 38 Jahren bei Gira als Telefonistin angefangen. Vor sechs Jahren ist sie im Alter von 55 Jahren noch zur Teamleiterin aufgestiegen. Diese Herausforderung hat sie mit viel Energie gemeistert und auch gesundheitliche Einschränkungen können sie nicht aus der Bahn werfen.

—

„Es ist enorm, dass man bei Gira auch im fortgeschrittenen Alter noch die Chance erhält, sich weiterzuentwickeln.“ **_GG**



[Abb.] **Kontinuität** In ihrer Freizeit entspannt sich Gabriele Günther bei Spaziergängen und beim Kochen und Backen. Sie arbeitet schon lange im Unternehmen, hat vor 38 Jahren bei Gira als Telefonistin angefangen. Inzwischen ist sie Teamleiterin und ihre vielfältigen Aufgaben machen ihr großen Spaß.



Sie haben bereits 1976 bei Gira als Telefonistin angefangen. In den vielen Jahren in der Telefonzentrale haben Sie sicherlich die unterschiedlichsten Anrufe angenommen und weitergeleitet und mit ganz verschiedenen Leuten gesprochen. Was sind für Sie die schönsten Momente in diesem Job?

GG_ Wenn genug Zeit bleibt, um mit Kunden, die öfters anrufen, auch hin und wieder über etwas Privates zu sprechen. Oder wenn es die Gelegenheit gibt, mal einen Scherz zu machen, über den herzlich gelacht werden kann.

–Es gibt aber auch weniger freundliche Anrufe. Man muss sich sicherlich ein dickes Fell zulegen und manche Situationen mit Humor nehmen. Wie gehen Sie mit schwierigen Situationen um?

GG_ Ganz einfach, indem ich den Anrufer ausreden lasse und besonders freundlich und zuvorkommend bin. Das ist meine Devise gewesen all die Jahre. Und das hat immer sehr gut funktioniert.

–Auch wenn man mal ruppig behandelt wird?

GG_ Gerade dann finde ich es besonders wichtig, höflich zu sein. Ich zeige Verständnis für den Kunden und sein Anliegen. Die Zentrale ist der erste Anlaufpunkt. Da wird natürlich auch mal Dampf abgelassen. Aber ich weiß ja, dass der Anrufer das nicht persönlich meint.

–Sie haben als Telefonistin bei Gira angefangen und vor etwa sechs Jahren einen wichtigen Karriereschritt gemacht. Da sind Sie zur Teamleiterin aufgestiegen. Was bedeutet das für Sie?

GG_ Es ist sehr wichtig für mich, dass ich diese Möglichkeit hatte. Im Alter von 55 Jahren so eine große Chance zu bekommen, hat mich in meiner bisherigen Tätigkeit bestätigt. Die Firma Gira hat mir genügend Zeit gegeben, um in diese Position hineinzuwachsen.

–Wie sah dieses Reinwachsen aus?

GG_ Ich habe von Beginn an intensive Schulungen besucht. Und die Schulungen laufen auch heute noch weiter. Als Führungskraft muss ich ja zum Beispiel auch ernste Gespräche mit den Mitarbeitern führen. Dafür bekomme ich jede erdenkliche Hilfe. Übrigens ist es auch nicht so ganz einfach, wenn Sie von einer

Kollegin zu einer Vorgesetzten werden.

–Der Aufstieg wurde Ihnen von Gira vorgeschlagen. Waren Sie direkt dafür?

GG_ Ich habe mir erst mal Bedenkzeit einräumen lassen, mich dann aber schnell mit Stolz dafür entschieden.

–Was hat sich verändert, dadurch dass Sie Teamleiterin geworden sind?

GG_ Mein Arbeitsfeld hat sich dadurch sehr verändert. Es sind einige neue Aufgaben dazugekommen, deswegen bleibt mir weniger Zeit, um selbst in der Zentrale zu arbeiten. Meine heutige Aufgabe ist eher das Administrative. Ebenso bin ich die Schnittstelle zwischen Gira und dem Dienstleister der Telefonanlage.

–Sie haben vor einiger Zeit bedrohliche gesundheitliche Probleme überwinden müssen. Trotz bleibender Einschränkungen meistern Sie nun wieder bestens Ihren Job und sind auch als Mitglied des Betriebsrates aktiv. Wie schaffen Sie das alles?

GG_ Ganz einfach: Ich arbeite sehr gerne. Aber natürlich musste ich lernen, auch einen Gang runterzuschalten, was mir bis heute immer noch schwerfällt. Nun bin ich schon seit zwölf Jahren als Betriebsrat tätig. Und ich habe gerade für vier weitere Jahre die Zustimmung meiner Kollegen bekommen. Aber auch da werde ich nicht mehr in so vielen Ausschüssen tätig sein wie vorher, dafür aber genauso intensiv.

–Wie hat sich der Arbeitgeber in dieser schwierigen Lebenssituation verhalten?

GG_ Ich erzähle einfach mal ein Beispiel: Als ich noch im Krankenhaus lag, habe ich erfahren, dass ich von nun an ein Sauerstoffgerät nutzen muss. Da habe ich mit meinem Vorgesetzten gesprochen und gesagt, na gut, das kann ich ja in meinem Zimmer hinter dem Empfang tragen. Da sieht mich dann keiner mit dem Gerät. Da hat mir mein Chef tüchtig den Kopf gewaschen und gesagt: „Das ist doch kein Makel, für den man sich schämen muss. Du kannst dich selbstbewusst mit dem Gerät zeigen und dich durch die Firma bewegen. Du brauchst dich nicht damit zu verstecken.“ Und so mache ich das jetzt, in der Hoffnung, dass ich dadurch den ein oder anderen Kollegen in

„Es ist nicht so ganz einfach, wenn Sie von der Kollegin zur Vorgesetzten werden. Da müssen Sie ja auch manchmal Entscheidungen treffen, die nicht so im Sinne des einzelnen Mitarbeiters sind.“ _GG





[Abb.] **Freude am Kochen** Schnippeln, rühren, würzen – Gabriele Günther ist in ihrer Küche beschäftigt. „Ich lade gerne Freunde ein und freue mich, wenn es ihnen bei mir gefällt und wenn ihnen gut schmeckt, was ich gekocht habe.“

einer entsprechenden Situation ermutigen kann.

– Da sehen Sie also auch eine Vorbildfunktion, die Sie erfüllen?

GG– Ja, als Ermutigung für andere sehe ich das. Aber Sie können mir glauben, dass mir das am Anfang nicht leichtgefallen ist. Wenn ich mit dem Gerät durch den Betrieb gehe, habe ich zumindest das Gefühl, dass die Kollegen besorgt oder erschrocken aufschauen. Das kostet schon Überwindung. Aber ich bin stolz auf mich, das geschafft zu haben. Und Gira hat mich unterstützt, mich dazu ermutigt, damit offen umzugehen. Darüber bin ich sehr froh.

– Wie entspannen Sie sich, wenn der Job Sie doch sehr schafft? Was tun Sie, um dann wieder fit zu werden?

GG– Im Winter nutze ich das Angebot von Gira und besuche das Fitnesscenter oder ich entspanne auch mal gerne mit einem guten Buch auf dem Sofa. Im Sommer bin ich draußen und genieße meinen Garten. Was mich sehr entspannt, ist Kochen und Backen. Ich lade sehr gerne Freunde ein und freue mich, wenn sie sich bei mir wohlfühlen und ihnen das Essen gut schmeckt, das ich gekocht habe. Wenn das Wetter es erlaubt, gehe ich spazieren. Schon bei geringer Belastung muss ich das Sauerstoffgerät mitnehmen. Übrigens habe ich es Willy getauft, denn es ist mein ständiger Begleiter. Beim Spaziergehen benutze ich zusätzlich einen Rollator, der mich dabei unterstützt, den fünf Kilogramm schweren Willy zu transportieren. Auch an den Rollator musste ich mich erst mal gewöhnen. Ich habe da immer so meine Runde, die ich gehe. Für die brauchte ich am Anfang eine Stunde. Nun schaffe ich die schon in 45 Minuten.

– Es sind für Sie nur noch wenige Jahre bis zum Ruhestand. Wenn es dann so weit ist, wird Ihnen Gira fehlen?

GG– Ja, Gira wird mir sehr fehlen, vor allem der Kontakt zu den Kollegen. Aber auch die Arbeit und die verschiedenen Aufgaben werde ich vermissen. Ich sitze immer noch gerne am Telefon und führe Gespräche. Was ich im Ruhestand machen möchte, darüber habe ich mir auch schon Gedanken gemacht. Ich hätte schrecklich gerne wieder einen Hund. Das geht mit meiner Erkrankung leider nicht mehr. Dafür bin ich nicht immer



fit genug. Daher habe ich mir jetzt überlegt, ich werde regelmäßig ein Altersheim oder ein Krankenhaus besuchen und dort vorlesen oder ich werde Vorlesetante in einem Kindergarten. Vielleicht geht das ja auch später mal in der Gira Kindertagesstätte. Das wäre schön, dann kann ich darüber Kontakt zu der Firma halten.

[Biografie] **Gabriele Günther** Jahrgang 1952, bei Gira seit 1976. Die ausgebildete Einzelhandelskauffrau beginnt bei Gira als Mitarbeiterin in der Zentrale. Seit 2001 ist sie Mitglied im Betriebsrat. Sie absolviert eine interne Fortbildung und wird 2008 fachliche und 2009 disziplinarische Teamleiterin. Außerdem wird sie zum Contract Manager der Telefonanlage und damit Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um die Telefonie bei Gira.

Impulsgeberin im Dauereinsatz

Ein Gespräch mit **Astrid Jurzitza**, Mitarbeiterin in der Montage

Als Astrid Jurzitza vor mehr als 25 Jahren bei Gira in der Montage angefangen hat, war sie noch besorgt, ob sie den Akkord schaffen würde. Doch diese Angst ist schnell verfliegen. Heute ist sie nicht nur souverän bei der Arbeit, sie denkt auch ständig darüber nach, wie sich die Abläufe dort noch verbessern lassen. Denn auch nach mehr als zwei Jahrzehnten im Betrieb lässt es ihr keine Ruhe, wenn etwas nicht gut läuft. Für die Realisierung der Verbesserungsvorschläge setzt sie sich hartnäckig und ohne Unterlass ein. Und kaum ist ein Vorschlag umgesetzt, dann denkt sie schon über den nächsten nach.

„Ich mag den starken Zusammenhalt in unserem Segment. Unser Chef hört auch zu, wenn jemand Sorgen hat und darüber sprechen möchte. Das ist wichtig.“ –AJ

Sie arbeiten bereits seit mehr als 25 Jahren bei Gira. Können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag in der Montage erinnern? Wie hat sich der angefühlt?

AJ. Mein erster Gedanke war, hoffentlich schaffe ich meinen Akkord. Die Kolleginnen, die damals mit mir in der Montage gearbeitet haben, haben mir beim Einstieg sehr geholfen. Ich habe mich sehr bemüht, habe den Akkord aber am Anfang nicht immer geschafft. Das ist ja normal.

–Wie würden Sie sich selber beschreiben bei der Arbeit und bei der Umsetzung von Aufgaben?

AJ. Ich arbeite sehr gewissenhaft. Das ist überhaupt das Wichtigste, dass man gewissenhaft arbeitet, also auch möglichst fehlerfrei und sauber. Denn es geht ja um Qualität. Man muss ständig aufpassen. Wenn eine Abdeckung mal verkratzt ist, muss man die natürlich aussortieren. Die anderen Kollegen sind da manchmal unsicher. Die rufen mich dann und lassen mich mal gucken.

–Sie haben dafür also einen besonders guten Blick?

AJ. Ja, da bin ich schon sehr empfindlich. Und wenn ich mir dann mal nicht ganz sicher bin, gehe ich auch zur Qualitätssicherung und frage nach. Ganz wichtig ist auch, dass Termine eingehalten werden. Es geht ja um den Kunden, der hat bestellt und der soll seine Sachen pünktlich bekommen. Sonst wird der ärgerlich. Ist doch klar. Ich sehe mich dann immer selber als Kunde – wenn ich was bestellt habe, dann möchte ich das auch schnell und vor allem pünktlich haben.

–In all den Jahren haben Sie sich stets mit Verbesserungsvorschlägen eingebracht. Wo nehmen Sie immer die Ideen her?

AJ. Die kommen einfach. Auf dem Weg nach Hause denke ich noch an die Arbeit. Oder wenn ich vor dem Fernseher sitze, dann habe ich plötzlich eine Idee. Manchmal telefoniere ich nach Feierabend mit einer Kollegin und wir reden dann über die Arbeit und über bestimmte Schwierigkeiten dort. Dann fällt mir auf einmal ein, was man besser machen könnte. Wenn ich erst mal keine Lösung finde, dann lasse ich das ruhen. Und dann fällt mir ein paar Tage später auf einmal etwas Gutes dazu ein. Das schreibe ich mir sofort auf, damit ich es nicht vergesse. Am

[Abb.] **Einsatz für die Kollegen** Astrid Jurzitza engagiert sich gerne für ihre Kollegen, zum Beispiel wenn jemand einen runden Geburtstag hat. „Einfach einen Blumenstrauß und einen Umschlag mit Geld überreichen – das ist langweilig. Ich überlege mir etwas Persönliches. Ich bastele meistens etwas, das dann auch zu der Person passt“, sagt Astrid Jurzitza.





„Ich arbeite sehr gewissenhaft. Das ist überhaupt das Wichtigste, dass man gewissenhaft arbeitet, also auch möglichst fehlerfrei und sauber. Denn es geht ja um Qualität.“ –AJ



[Biografie] **Astrid Jurzitza** Jahrgang 1963, bei Gira seit 1989. Die ausgebildete Friseurin begann bei Gira als Mitarbeiterin in der Montage, wechselte wenige Wochen später in den Versand. Im Zuge der Umstrukturierungen im Jahr 2006 folgte der Wechsel zurück in die Montage.

nächsten Tag trage ich das unserem Teamleiter direkt vor.

–Wenn etwas nicht optimal ist, dann lässt Ihnen das also keine Ruhe?

AJ. Nein, überhaupt nicht. Zum Beispiel bei uns im Segment am Montagetisch, da ist es zurzeit etwas eng. Manchmal bin ich dort auch eingesetzt. Dann fällt es mir wieder auf, dass man da an manchen Stellen nicht so gut arbeiten kann. Das versuche ich dann zu verbessern. Auf Nachfrage heißt es dann natürlich, da wird was geändert. Damit gebe ich mich aber noch nicht zufrieden. Da hake ich nach und lasse auch nicht locker.

–Also würden Sie sich als hartnäckig bezeichnen?

AJ. Ja, in der Beziehung schon. Ich bleibe so lange dran, bis ich das erreicht habe, was ich mir vorstelle. Dann bin ich zufrieden. Dann arbeite ich erst mal mit den Verbesserungen und schaue, ob ich damit auch wirklich gut zurechtkomme und ob es auch bei meinen Kolleginnen gut läuft. Und wenn ich dann immer noch nicht zufrieden bin mit dem Ergebnis, dann geht das eben weiter. Bis die richtige Lösung gefunden und umgesetzt ist.

–Sie haben schon viele Verbesserungsvorschläge gemacht. Nennen Sie mal ein Beispiel.

AJ. Ich habe mich vor etwa vier Jahren dafür eingesetzt, dass wir ein neues Gerät zum Vernieten bekommen. Wir hatten vorher ein Gerät, das nicht sehr gut zu halten war. Die Bewegung war schwierig auszuführen, und das schmerzte auf Dauer in der Schulter. Also habe ich überlegt, wie man das ändern könnte. Gemeinsam mit einer Kollegin habe ich mir das genauer angeschaut. Denn wir waren der Meinung, dieser Arbeitsschritt muss mit einem passenden Gerät wesentlich leichter gehen. Dann haben wir zusammen im Internet gesucht, was speziell für so einen Arbeitsschritt angeboten wird. Und wir haben etwas Gutes gefunden. Die Kollegin hat mir die Beschreibung des Produktes ausgedruckt und ich habe das dem Verantwortlichen gezeigt. Wir haben dann nach einiger Zeit auch ein neues Gerät bekommen, mit dem das nun viel besser geht.

–Was ist das für ein Gefühl, wenn ein Verbesserungsvorschlag umgesetzt ist und es gut klappt?



AJ. Das ist ein tolles Gefühl. Dann denke ich: Ach, wie gut, du hast dein Ziel erreicht. Das gibt dann auch wieder neue Motivation, weiter nachzudenken.

–Haben Sie jetzt schon wieder neue Vorschläge?

AJ. Ja, wir sind schon wieder an einer Verbesserung dran. Da der Betrieb sehr stark wächst, ist unser Segment zurzeit ziemlich vollgestellt, die Tische stehen recht eng nebeneinander. Ich habe schon mit dem Segmentleiter darüber gesprochen, dass wir das ändern müssen. Wir planen jetzt und überlegen, welche Tische wegkommen oder anders platziert werden müssen. Dafür kommt der Segmentleiter zu mir und fragt, wie ich mir das vorstelle und was ich darüber denke.

–Sie organisieren auch über die Arbeit hinaus viel für den Zusammenhalt der Kollegen, also zum Beispiel kleine Feiern und Treffen. Bei Geburtstagen übernehmen Sie die Organisation und besorgen ein Geschenk. Das erfordert auch Einsatz außerhalb der Arbeitszeit. Das macht Ihnen aber nichts aus?

AJ. Nein, das mache ich ja gerne. Wenn zum Beispiel einer einen runden Geburtstag hat, dann sammle ich Geld für ein Geschenk ein. Dann mache ich mir aber auch Gedanken, was wir Besonderes schenken können. Denn ein Blumenstrauß und ein Umschlag mit Geld – das kann ja jeder. Das ist langweilig. Ich überlege mir etwas Persönliches. Ich bastele meistens etwas Schönes, das dann auch passt. Klar, das mache ich in meiner Freizeit. Aber das macht ja auch viel Spaß. Ich find das einfach schön, wenn derjenige sich freut.

–Die Kollegen sind für Sie sehr wichtig. Was bedeutet die Arbeit bei Gira für Sie?

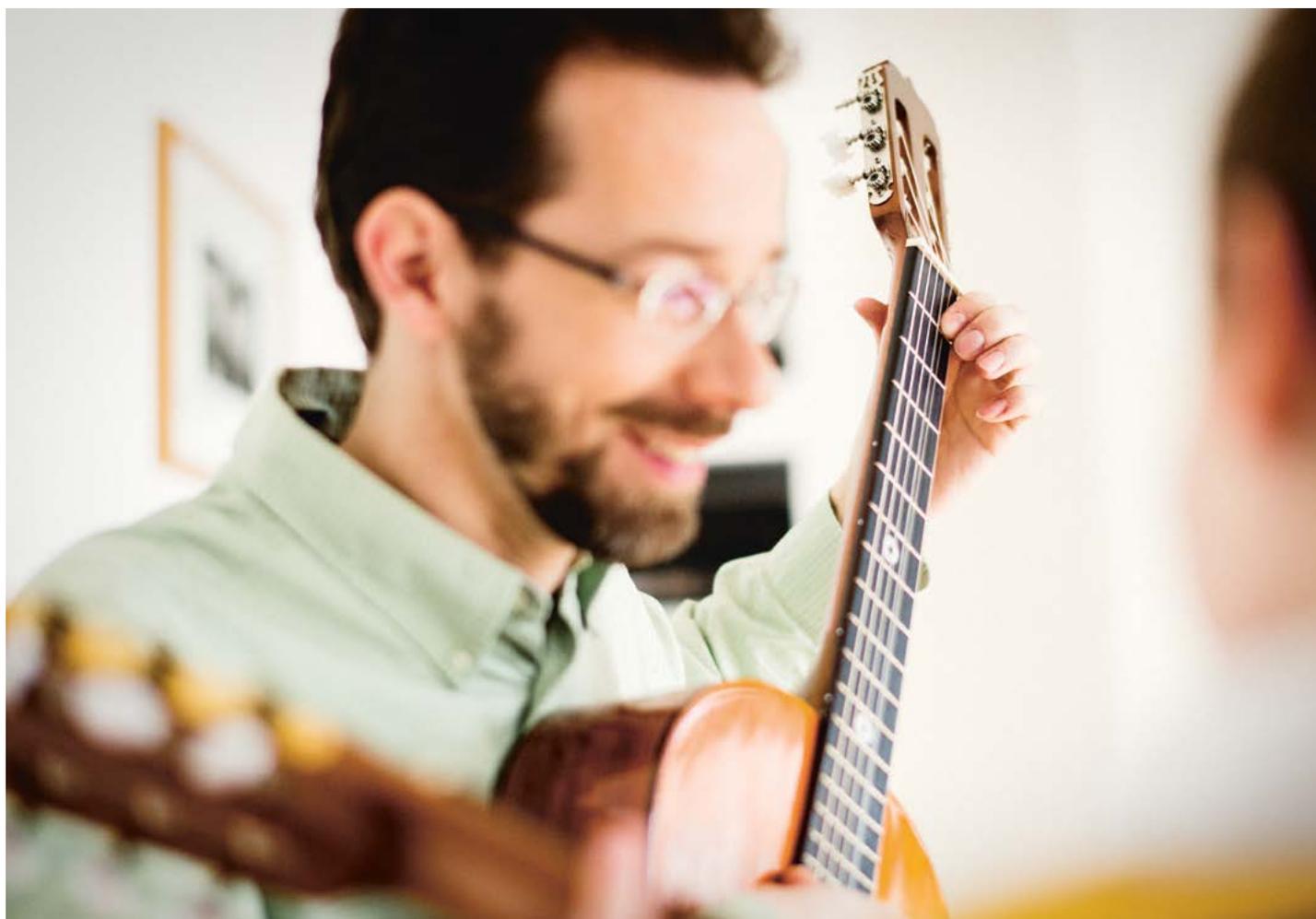
AJ. Ich mag den starken Zusammenhalt in unserem Segment. Unser Chef hört auch zu, wenn jemand Sorgen hat und darüber sprechen möchte. Das ist wichtig. Ich arbeite sehr gern. Wenn ich Urlaub habe, dann ist das natürlich auch mal schön. Zwei Wochen halte ich das gut aus. Aber spätestens nach drei Wochen werde ich unruhig. Dann bin ich sehr froh, wenn ich wieder zur Arbeit gehen kann.

Spezialist mit dem Blick fürs Ganze

Ein Gespräch mit **Dr. Stefan Pees**, Leiter Software-Entwicklung IP

Dr. Stefan Pees ist Leiter der Software-Entwicklung IP bei Gira. Er hat den Bereich seit seinem Start bei Gira im Jahr 2010 aufgebaut und sich damit sein Aufgabengebiet selbst erarbeiten und definieren können. Den besonderen Gestaltungsspielraum, den seine Position bei Gira bietet, schätzt er sehr. Neben der Elektrotechnik hat er auch Philosophie studiert. Das hat sein Verständnis für große Zusammenhänge geschult. Er schaut über das Hier und Heute hinaus und behält die Visionen für morgen stets im Blick.

„Ich habe großen Gestaltungsspielraum bei Gira bekommen, um den Bereich der Software-Entwicklung aufzubauen und zu etablieren. Ich fühle mich durchgängig sehr gut unterstützt bei meiner Arbeit.“ _SP



[Abb.] **Kreativität leben** In seiner Freizeit musiziert Dr. Stefan Pees häufig auf seiner Gitarre – am liebsten gemeinsam mit seinem Sohn.



Worin besteht die Aufgabe eines Leiters der Software-Entwicklung IP bei Gira?

SP. Ich bin verantwortlich für den Ablauf der Software-Entwicklung, die erforderlich ist, um Produkte oder deren Komponenten zu realisieren. Dafür stelle ich die Projektteams zusammen. Die meiste Software realisieren wir gemeinsam mit externen Dienstleistern. Wir haben teilweise Projekte, an denen fünf oder sechs verschiedene Firmen oder Teams beteiligt sind. Da ist es wichtig, dass die Leute gut zusammenarbeiten können. Wir brauchen Fachleute, die entsprechend qualifiziert sind und auch im Sinne eines Teamgedankens arbeiten, die also auch auf sozialer Ebene gut zu uns passen. Zudem bin ich dafür verantwortlich, die komplexe Infrastruktur für die Projekte bereitzustellen. Denn die Arbeitsergebnisse, die in den verschiedenen Teams entstehen, müssen an zentraler Stelle zusammengetragen werden und reproduzierbar sein. Schließlich gibt es auch das ganze Thema Testmanagement. Ich setze mich dafür ein, dass wir einheitliche Standards haben, wie wir Software testen. Nicht zuletzt betreue ich die fachliche Entwicklung und den Kompetenzaufbau bei Gira.

– Warum ist der Bereich Software-Entwicklung so wichtig für Gira?

SP. Das liegt daran, dass für viele Gira Produkte das Interface-Design immer bedeutender wird. Unsere besondere Differenzierung zum Wettbewerb macht sich durch die Vereinigung von Design und Funktion bemerkbar. Traditionell hat man versucht, durch die sorgfältige Auswahl von Materialien, Formen und deren Gestaltung im Rahmen des Produktdesigns die Funktion möglichst schlüssig im Material abzubilden. Im Bereich der Software ist es so, dass die gestalterische Fläche für das Mechanikdesign immer weiter zurückgedrängt wird. Man kann sich das am Beispiel eines Smartphones gut vor Augen halten. Da besteht der Wunsch, das Interface, also die Benutzeroberfläche, möglichst groß zu machen, und das Gerät selbst existiert abgesehen von dem Display nur noch am Rand. Wenn wir uns also über die Differenzierung und über den Wettbewerb unterhalten, dann geht es zunehmend um das, was auf

den Displays zu sehen ist. Die Software ist deswegen für uns von großer Bedeutung, weil sie das Medium ist, über das wir das Interface-Design realisieren. Eine gute Gestaltung des Interface bietet die Chance, die Benutzer emotional anzusprechen. Es soll zu etwas werden, das Spaß macht, es anzuwenden. Wir versuchen, darüber Freude an der Gebäudeautomation zu vermitteln.

– Sie sind seit Januar 2010 in der Firma. Warum haben Sie damals gesagt: Ich gehe zu Gira?

SP. Mich hat die Art und Weise überzeugt, wie bei Gira das Kennenlerngespräch, die Interviews geführt wurden. Es gab eine gute Atmosphäre und eine Verbindlichkeit in den Aussagen. Hinzu kamen die im Vergleich ganz anderen Erfahrungen, die ich in börsengeführten Unternehmen gemacht habe. Jetzt gab es die Aussicht auf ein Familienunternehmen und die entsprechende Stabilität, die für mich sehr wichtig war. Entscheidend war für mich auch die Erwartung eines großen Gestaltungsspielraums.

– Den haben Sie dann ja auch erhalten. Sie haben sich Ihr Aufgabengebiet bei Gira von Grund auf entwickeln dürfen. Was bedeutet das für Sie?

SP. Das war für mich tatsächlich einer der Hauptgründe, bei Gira anzufangen. Die Art und Weise, wie wir den Prozess hier begonnen haben, zeugt von einem großen Vertrauensvorschuss. Ich habe einen weiten Gestaltungsspielraum bekommen, um diesen Bereich aufzubauen und zu etablieren. Ich fühle mich durchgängig sehr gut unterstützt. Ich habe hier die Chance bekommen, Mitarbeiter aufzubauen, die nun sehr verantwortungsvolle Aufgaben innehaben, diese auch koordinieren und Projekte technisch steuern. Es ist eine der Stärken eines Familienunternehmens, dass die Unternehmensführung in den Entscheidungen wesentlich unabhängiger ist. Bei Gira wird auch langfristig gedacht und wir sind in der Lage, notwendige Investitionen wie den Aufbau von Mitarbeitern tatsächlich umzusetzen.

– Was hat sich strukturell bei Gira durch den Software-Bereich geändert?

„Ich bemühe mich, eine Vision nicht aus den Augen zu verlieren. Auch bei einer ganz pragmatischen Lösung ist es mir wichtig, immer zu reflektieren: Was ist in zwei oder was ist in fünf Jahren?“ _SP





[Abb.] **Vielfältige Anregungen** Ob Computersprache oder Notentext – Dr. Stefan Pees fühlt sich in verschiedenen Welten und Systemen zu Hause.

SP_ Wir haben angefangen, ein internes Team von Software-Architekten aufzubauen. Neu war dann, dass diese Software-Architekten in die Projekte hineingehen und unsere externen Entwicklungspartner unterstützen, ihnen vermitteln, welche Qualitätsansprüche und welche konzeptionellen Erwartungen wir haben und welche Visionen wir langfristig über den Projekthorizont hinaus realisieren wollen. Das war der erste Schritt. Das geht nun weiter. Wir investieren in unsere eigene Software-Entwicklung, unsere eigenen Teams. Nur intern können wir längerfristige Visionen entwickeln, also mit eigenen Mitarbeitern, die auch eingebunden sind in das gesamte Denken hier im Unternehmen. Langfristig können wir unsere Ideen dann selber umsetzen. Das ist wichtig, da zunehmend mehr Funktionen über Elektronik und über Software realisiert werden. Unsere Investitionen in die Software-Entwicklung sind daher enorm gestiegen.

– Sie bezeichnen sich selbst als Optimisten. Wie sehr beeinflusst Sie diese Eigenschaft in Ihrem Handeln oder bei Ihren Entscheidungen?

SP_ Ich tendiere sicherlich sehr dazu, immer das Machbare, das Gute zu sehen. Über alle Widrigkeiten hinweg versuche ich, das, was zum Ziel führt, im Auge zu behalten. Ich bemühe mich, eine Vision nicht aus den Augen zu verlieren. Auch bei einer Detaillösung, bei einer pragmatischen Jetzt-Lösung, ist es mir wichtig, immer zu reflektieren: Was ist in zwei oder was ist in fünf Jahren? Das ist auch manchmal für meine Kollegen anstrengend, weil ich mich auch immer an Themen reibe, die in der Form jetzt noch nicht gelöst werden können. Mein Bestreben ist es, dort immer zumindest den ersten Schritt zu tun, uns ein Stückchen weiter in diese Richtung zu treiben und die Energien und das Kreativpotenzial zu aktivieren, die uns helfen, weiter zu denken.

– Sie haben neben Elektrotechnik auch Philosophie studiert. Kommt daher der besondere Blick auf das große Ganze? Inwiefern prägt Sie das?

SP_ Philosophie ist eine Wissenschaft von dem Nachdenken über das Warum. Sicherlich beeinflusst mich das Ganze. Es

prägt durchaus mein Ethos und mein Selbstverständnis, wie ich mit meinen Kollegen und meinen Mitarbeitern umgehe. Es ist mir bewusst, dass ich mit Menschen zu tun habe, die auf diesem Planeten für vielleicht rund 80 Jahre unterwegs sind und einen Teil ihrer Lebenszeit in diesem Unternehmen verbringen. Es ist wichtig, dass wir uns als Menschen Unternehmen schaffen, die auch für uns Menschen gut sind, und nicht nur Menschen entwickeln, die für die Unternehmen gut sind.

[Biografie] **Dr. Stefan Pees** Jahrgang 1968, ist bei Gira seit 2010. Er hat Elektrotechnik an der RWTH Aachen studiert und dort auch promoviert. Im Rahmen seiner Promotion begab er sich für mehrere Forschungsaufenthalte in die USA und entwickelte eine Computersprache, die heute weltweit von zahlreichen Mikroprozessor-Design-Teams eingesetzt wird. Seit 2010 ist er bei Gira als Leiter Software-Entwicklung IP tätig.

Bewegung mit Begeisterung

Ein Gespräch mit **Ricarda Soyck-Lockner**, Leiterin Personalmanagement, und **Lutz Faßbender**, Betriebsratsvorsitzender

„Wir haben nach einem sehr überzeugenden Angebot Ausschau gehalten. Uns war die Ganzheitlichkeit und die Qualität der Einrichtung sehr wichtig.“ –RSL

Ricarda Soyck-Lockner, Leiterin des Personalmanagements, und der Betriebsratsvorsitzende Lutz Faßbender haben bei Gira das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement vorangetrieben und die Firmenmitgliedschaft in einem sehr vielfältigen Gesundheitszentrum entwickelt. Die Resonanz ist sehr groß, die Teilnahme liegt weit über den sonst üblichen Quoten: Mehr als 30 Prozent der Mitarbeiter bei Gira nehmen aktiv daran teil und nutzen die Angebote für ihre Gesundheit. Die beiden Verantwortlichen wollen sich auf dem Erfolg aber noch lange nicht ausruhen, sondern für noch mehr Bewegung sorgen.

Wie kam es zu dieser Initiative bei Gira?

LF. Das ist eine recht einfache Entstehungsgeschichte. Frau Soyck-Lockner und ich haben vor ein paar Jahren mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement angefangen. In dieser Zeit habe ich im Fernsehen einen Bericht über das Fitnesscenter Sports Up gesehen, das ein außergewöhnliches Paket für die Gesundheitsförderung in Unternehmen entwickelt hat. In dem Beitrag wurde erklärt, dass es sich bei Sports Up nicht nur um ein reines Fitnessstudio handelt, sondern um einen Gesundheitsdienstleister inklusive Reha-Einrichtung. Daraufhin habe ich das bei Gira ins Gespräch gebracht, weil ich gleich das Gefühl hatte, dass es genau zu unserem Gesamtpaket Gesundheitsmanagement passt. Das waren die Anfänge.

–Wann und wie ging es mit dem Programm los?

RSL. Wir haben uns im Jahr 2008 sehr intensiv mit dem betrieblichen Gesundheitswesen auseinandergesetzt und verschiedene Betriebsvereinbarungen und Maßnahmen in Gang gesetzt. Eine dieser Maßnahmen sollte einen positiven Anreiz für Mitarbeiter bieten, etwas für die Gesundheit zu tun. Wir haben nach einem sehr überzeugenden Angebot Ausschau gehalten. Es gibt unglaublich viele Anbieter. Uns war die Ganzheitlichkeit und die Qualität der Einrichtung sehr wichtig. Mit Sports Up und INJOY haben wir dann zwei besonders hochwertige Fitnesscenter hier in der Gegend ausgewählt. Die haben nicht nur bestens ausgerüstete Fitnessstudios mit einem breiten Angebot, sondern auch einen kompletten Reha-Bereich dabei.

LF. Die personelle Ausstattung ist auf höchstem Niveau. Das sind fast alles ausgebildete Diplom-Sportlehrer oder auch Orthopäden. Sie haben auch medizinisches Personal dabei und auch Ökotrophologen für die Ernährungsberatung. Was ein ganz wichtiges Thema ist: Die Experten von Sports Up kommen auch regelmäßig zu uns ins Haus und machen Termine mit den Mitarbeitern. Da werden zum Beispiel Rückenscreenings oder Herzstressmessungen durchgeführt und Beratungsgespräche angeboten. Oder es gibt an den Arbeitsplätzen Entspannungsübungen und die Trainer zeigen, wie man die Mus-



[Abb.] **Trainieren zum Wohlfühlen** Ricarda Soyck-Lockner und Lutz Faßbender haben bei Gira das Programm Sports Up vorangebracht und sind selbst ganz begeistert davon.

kulatur auflockert. So etwas bekommt man nicht in einem normalen Fitnesscenter.

–Wie sieht es mit der Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Programm aus? Wie viele nutzen es?

RSL Solche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben üblicherweise eine Teilnahmequote von 5 bis 10 Prozent. Sports Up sagte uns zu Beginn: Wir prognostizieren ihnen eine Teilnahme von etwa 30 Prozent der Mitarbeiter. Das war eine sehr sportliche Ansage. Da haben wir uns gesagt: Wenn wir das schaffen, ist das ein riesiger Erfolg. Und nun zeigt sich, wir haben in der Vergangenheit immer über 30 Prozent, im vergangenen Jahr sogar 34 Prozent. Das sind tolle Zahlen!

LF Auch bei den Terminen, die Sports Up bei uns im Haus während der Arbeitszeit anbietet, ist die Nachfrage sehr groß. Die Termine waren anfangs sofort vergeben. Und die sind nach wie vor schnell ausgebucht. Am Anfang ist die Teilnahme natürlich besonders groß, da sind viele sehr neugierig. Dann muss man kontinuierlich daran arbeiten, damit das Interesse bestehen bleibt. Sports Up bietet beispielsweise immer wieder neue Tools und den Einsatz neuer Messinstrumente an. Und wir überlegen auch ständig, wie wir die Mitarbeiter noch besser ansprechen und was wir ihnen noch ermöglichen können. Im Jahr 2011 haben wir beispielsweise auch noch eine psychologische Hotline eingerichtet. Denn wir haben eine steigende Zahl an Erkrankungen im psychischen Bereich. Das ist leider ein allgemeiner Trend, den es somit auch bei uns gibt.

–Bei diesem Angebot läuft es so, dass alle Mitarbeiter von Gira Mitglied in den Sportstudios sind. Damit zahlt Gira aber auch die Mitgliedschaft für diejenigen, die gar nicht hingehen. Stört Sie das nicht?

RSL Nein, denn wir haben uns für dieses Prinzip bewusst entschieden. Damit haben immer alle Mitarbeiter die Möglichkeit, zum Training zu gehen. Wenn jemand beispielsweise mal zeitweise aussetzt, kann er jederzeit wieder einsteigen, ohne sich erst wieder um eine Mitgliedschaft bemühen zu müssen. Im Gegenzug zahlt Gira für jeden Mitarbeiter ungefähr ein Drittel

des üblichen Monatsbeitrags. Da etwa 30 Prozent der Mitarbeiter das Angebot nutzen, passt das gut zusammen.

–Welche Rückmeldungen der Mitarbeiter gibt es zu der Initiative?

LF Wir bekommen permanent Rückmeldungen und die sind sehr positiv.

RSL Anfangs gab es auch Einwände. Es gab Mitarbeiter, die sich daran gestört haben, dass das Fitnessstudio nicht in Radevormwald ist. Das hat sich aber gelegt. Ansonsten hat es sehr positive Reaktionen gegeben und die kann man auch messen, weil wir ja einmal im Jahr an dem Unternehmenswettbewerb Great Places to Work teilnehmen und dabei sehr hohe Bewertungen für unser Angebot zur Gesundheitsförderung erhalten.

–Woher kommt dieser starke positive Effekt? Ist es mehr als nur die Tatsache, dass man sich um die Fitness oder um den schmerzenden Rücken der Mitarbeiter kümmert?

RSL Das Programm fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch insgesamt das Betriebsklima. Denn die Mitarbeiter trainieren ja auch gemeinsam, besuchen zu mehreren die Kurse und spielen zusammen Badminton. Das hat auch einen sehr starken positiven Effekt.

LF Ich denke, was Gira auszeichnet, das merkt man auch bei den Great-Places-to-Work-Befragungen: Wir haben eine sehr hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Trotz der Größe, die wir mittlerweile erreicht haben, sind wir immer noch ein Familienbetrieb und wir haben ein stark ausgeprägtes Wirgefühl hier. Das ist etwas Besonderes. Da werden solche Dinge wie so ein Sports-Up-Programm auch entsprechend wertschätzend angenommen.

–Es ist schon bemerkenswert für ein Unternehmen zu sagen: Wir wollen die Fitness und Gesundheit unserer Mitarbeiter aktiv fördern. Und dann konsequent ein sehr umfassendes Angebot aufzubauen.

RSL Erst mal war das nur eine Idee. Nach den ersten Überlegungen ist es dann ein ganz großes Projekt geworden, das wir gestartet haben. Natürlich hat es darüber auch Diskussionen gegeben. Wir mussten die Geschäftsleitung davon überzeu-

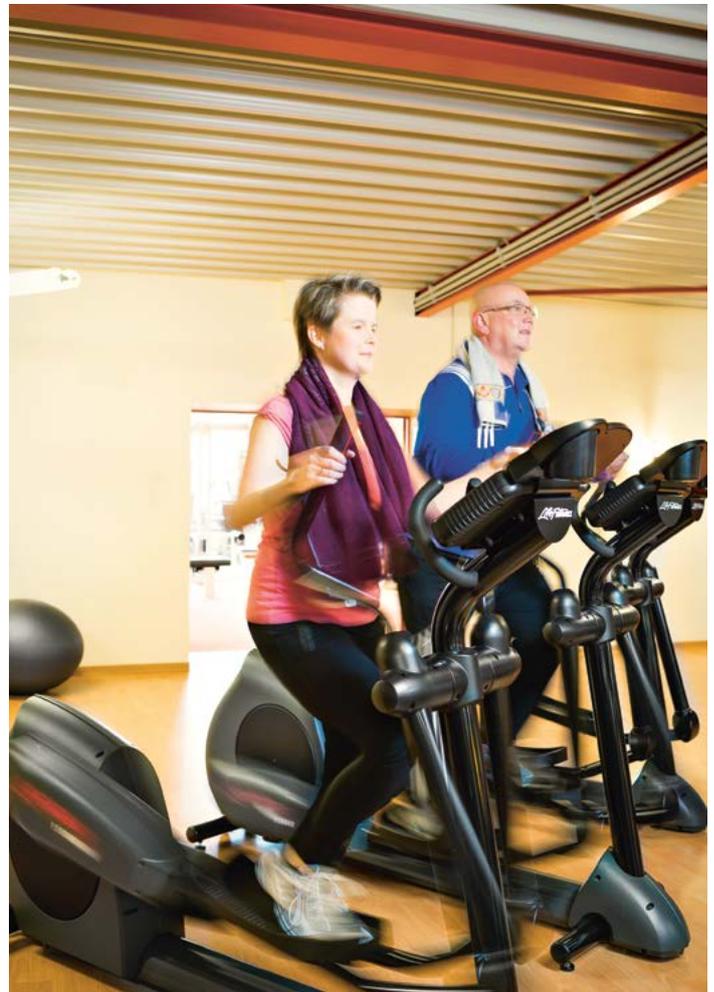
„Bei Gira erwächst aus dem Programm schon etwas.
Da ist richtig Bewegung drin!“ _LF

gen. Die hat dann aber sehr schnell die Sinnhaftigkeit erkannt und sich dafür entschieden. Es gibt ja auch noch einen weiteren wichtigen Aspekt. Wir stehen in einem Wettbewerb um Arbeitskräfte, und der wird immer härter. Auch deshalb wollen wir attraktive Angebote für unsere Mitarbeiter machen.
LF_ Es ist in deutschen Unternehmen immer noch ein ungewohntes Bild, wenn ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz anfängt, Dehn- und Lockerungsübungen zu machen. Da gucken die meisten erst mal irritiert. In asiatischen Ländern ist das hingegen ganz selbstverständlich. Dort macht man morgens vor dem Schichtbeginn gemeinsam Leibesertüchtigung. Wir haben hierzulande dazu noch ein anderes Verhältnis. Aber man sieht, dass sich auch hier etwas tut in der Richtung. Bei Gira erwächst aus dem Programm schon etwas. Da ist richtig Bewegung drin!

[Biografien] **Ricarda Soyck-Lockner** Jahrgang 1972, bei Gira seit 1998. Sie schloss 1997 an der Universität in Siegen ihr Studium als Diplom-Kauffrau mit den Schwerpunkten Personal, Marketing und Arbeitsrecht ab. Bei Gira stieg sie als Personalsachbearbeiterin ein, wurde 2004 Personalreferentin und Leiterin der kaufmännischen Ausbildung. Seit 2012 ist Soyck-Lockner Leiterin des Personalmanagements.

Lutz Faßbender Jahrgang 1966, bei Gira seit 1993. Er arbeitete bis 1999 als technischer Berater im Vertrieb und danach bis 2009 als Mitarbeiter Informationssysteme für Arbeitsplatzsysteme. 2001 erfolgte die Wahl in den Betriebsrat, seit 2009 ist Faßbender freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei Gira und hat zudem die Funktion des Datenschutzbeauftragten inne. In der Freizeit beschäftigt er sich derzeit mit einem Akademiestudiengang im Fach Psychologie an der Fernuniversität Hagen.

[Abb.] **Auf Erfolgskurs** Ricarda Soyck-Lockner und Lutz Faßbender sind stolz darauf, dass mehr als 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Gira das Angebot von Sport Up nutzen und im Fitnessstudio trainieren. „Das ist eine tolle Quote! Und wir arbeiten daran, diese noch zu steigern“, sagt Ricarda Soyck-Lockner.



Alles über Gira – Berufsausbildung, duales Studium, Praktikum, Studien- und Abschlussarbeiten, Vergütung und finanzielle Leistungen, Weiterentwicklung, Leben und Arbeiten, das Unternehmen Gira, Adressen und Ansprechpartner/-innen, Anfahrt

Einstieg bei Gira

Berufsausbildung

Gira vergibt jährlich ca. 20 Ausbildungsstellen in technischen und kaufmännischen Berufen. Neben der Vermittlung der Lerninhalte legt Gira besonderen Wert auf die persönliche Entwicklung seiner Nachwuchskräfte. Merkmale wie Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Verbindlichkeit und Teamfähigkeit fördert das Unternehmen mit speziellen Schulungsprogrammen und durch Projektarbeit. Die Lernenden erhalten in allen Fachbereichen permanente Unterstützung durch qualifizierte Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte. Darüber hinaus bietet Gira verschiedenste Weiterbildungsmaßnahmen sowie regelmäßige Feedbackgespräche und ein Prämiensystem bei überdurchschnittlichen Leistungen. Und: Nach der Ausbildung übernimmt Gira in der Regel die Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Startwoche

Alle Auszubildenden nehmen an einer Startwoche teil, die ganz im Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens steht. Die Neuankömmlinge erhalten eine Führung durch das Unternehmen, lernen die Ausbildungsleitung und den Betriebsrat kennen und absolvieren eine Ersthelferschulung sowie eine Einführung in die relevanten Informationssysteme des Unternehmens.

Spezielle Schulungsmaßnahmen

- interner Werksunterricht
- interner Englischunterricht
- Schulung in Kooperation und Kommunikation
- Schulung in Arbeitsorganisation, Selbstmanagement, Lerntechnik und Projektmanagement
- Schulung in Gesprächsführung und Konfliktlösung
- Schulung in Präsentationstechniken
- Vorbereitung und Simulation der mündlichen und schriftlichen Abschlussprüfung
- berufsspezifische Prüfungsvorbereitungskurse
- Produktschulungen
- Schulung in Word, Excel und PowerPoint

Feedbacksystem, Beurteilungen

- regelmäßige Einzelgespräche mit der Ausbildungsleitung
- Quartalsgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungsleitung
- Beurteilung der Auszubildenden nach Durchlaufen jeder Abteilung

Besichtigungen und Besuche

- der Messe Light+Building und weiterer Fachmessen
- von anderen Unternehmen

Projektarbeit

Alle Auszubildenden übernehmen Verantwortung in realen Projekten. Entweder gehören sie zum Redaktionsteam der vierteljährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung „Gira intern“, oder die Organisation des jährlich stattfindenden Gira Ausbildungstages sowie die Präsentation auf weiteren Ausbildungsmessen liegen in ihren Händen. In diesen Ausbildungselementen werden Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Selbstorganisation und auch Durchsetzungsvermögen entwickelt.

Ansprechpartner/-innen

Guido Zimmermann
Ausbildungsleiter technische Berufe
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 214
guido.zimmermann@gira.de

Kerstin Höninger
Ausbildungsleiterin kaufmännische Berufe
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 263
kerstin.hoeninger@gira.de

Nicole Oberhoff-Baaske
Ausbildung allgemein
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 420
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Duales Studium

Gira bietet die Möglichkeit, ein duales Studium im technischen Bereich zu absolvieren. Die Absolventen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und über einen Hochschulabschluss. Zudem haben sie bereits fundierte praktische Erfahrungen gesammelt.

Fachbereiche

Das duale Studium kann in folgenden Fachbereichen absolviert werden:

- Studiengang Elektrotechnik/Elektrotechniker für Geräte und Systeme
- Studiengang Kunststofftechnik/Werkzeugmechaniker
- Studiengang Maschinenbau/Werkzeugmechaniker

In diesen Berufen bildet Gira aus:

- 1 Werkzeugmechaniker/-in
- 2 Verfahrensmechaniker/-in
- 3 Mechatroniker/-in
- 4 Industriekaufmann/-frau
- 5 Informatikkaufmann/-frau
- 6 Fachkraft für Lagerlogistik [w/m]
- 7 Kaufmann/-frau für Büromanagement

In diesen Fachbereichen kann das duale Studium absolviert werden:

- 1 Elektrotechnik/Elektrotechniker für Geräte und Systeme
- 2 Kunststofftechnik/Werkzeugmechaniker
- 3 Maschinenbau/Werkzeugmechaniker

Startwoche

Die Studenten nehmen gemeinsam mit den Auszubildenden an einer Startwoche teil, die ganz im Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens steht. Die Neankömmlinge erhalten eine Führung durch das Unternehmen, lernen die Ausbildungsleitung und den Betriebsrat kennen und absolvieren eine Ersthelferschulung sowie eine Einführung in die relevanten Informationssysteme des Unternehmens.

Spezielle Schulungsmaßnahmen

- interner Werksunterricht
- interner Englischunterricht
- Schulung in Kooperation und Kommunikation
- Schulung in Arbeitsorganisation, Selbstmanagement, Lerntechnik und Grundlagen des Projektmanagements
- Schulung in Gesprächsführung und Konfliktlösung
- Schulung in Präsentationstechniken
- Vorbereitung und Simulation der mündlichen und schriftlichen Abschlussprüfung
- berufsspezifische Prüfungsvorbereitungskurse
- Produktschulungen
- Schulung in Word, Excel und PowerPoint

Feedbacksystem, Beurteilungen

- regelmäßige Einzelgespräche mit der Ausbildungsleitung
- Quartalsgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungsleitung
- Beurteilung der Auszubildenden nach Durchlaufen jeder Abteilung

Ansprechpartnerin

Kerstin Höniger
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 263
kerstin.hoeninger@gira.de

Praktikum

Bei Gira können verschiedenste Praktika absolviert werden, die teils sehr individuell auf den jeweiligen Stand der Ausbildung eingehen. Klassische Schülerpraktika im Rahmen des Lehrplans oder während der Ferienzeiten orientieren sich an den Berufen, in denen Gira ausbildet. Studierende können sich für Vor-, Zwischen- und Nachpraktika in den jeweiligen Fachrichtungen bewerben. Die Bewerbung kann schriftlich oder per E-Mail erfolgen und sollte folgende Unterlagen beinhalten:

- Anschreiben
[inkl. Angabe des Zeitraums sowie des Berufs und der Fachrichtung]
- Lebenslauf
- aktuelles Zeugnis
- Einverständniserklärung der Eltern
[gilt für Minderjährige]

Fachrichtungen

Für diese Berufe bietet Gira Schülerpraktika an:

- Werkzeugmechaniker/-in
- Verfahrensmechaniker/-in
- Mechatroniker/-in
- Industriekaufmann/-frau
- Informatikkaufmann/-frau
- Fachkraft für Lagerlogistik [w/m]
- Kaufmann/-frau für Büromanagement

Ansprechpartnerin

Nicole Oberhoff-Baaske
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 420
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Studien- und Abschlussarbeiten

Gira bietet die Möglichkeit, praxisorientierte Studien- und Abschlussarbeiten im Unternehmen zu schreiben. Infrage kommen dabei Themen aus allen Funktionsbereichen eines Industrieunternehmens, von Vertrieb und Marketing über Personal bis zur Produktentwicklung. Abschlussarbeiten werden nur angeboten, wenn eine fundierte und dauerhafte Betreuung durch Gira sichergestellt ist.

Ansprechpartnerin

Nicole Oberhoff-Baaske
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 420
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Praxisorientierte
Abschlussarbeit im
Unternehmen

Klassische Schüler-
praktika oder Vor-,
Zwischen- und
Nachpraktika für
Studierende

Leistungen von Gira

Vergütung und finanzielle Leistungen

Tarifbindung

Gira ist ein tarifgebundenes Unternehmen. Die Vorgaben der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen werden konsequent eingehalten, in Teilen geht Gira auch über diese Vorgaben hinaus.

Unternehmensspezifische Leistungsvergütungen

Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung von unternehmensspezifischen leistungsabhängigen Vergütungen werden intensiv genutzt. Dabei wird die Leistungsvergütung eng an die Zielsetzungen des Unternehmens bzw. einzelner Unternehmensbereiche geknüpft. Mit den dabei eröffneten Verdienstmöglichkeiten geht Gira stets über die Vorgaben der Tarifverträge hinaus.

Sozialleistungen und Zusatzleistungen

Für betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen und Zusatzversicherungen im Kranken- und Pflegebereich hat Gira mit diversen Versicherern Rahmenverträge abgeschlossen, die Gira Mitarbeitern ein umfangreiches Leistungspaket zu attraktiven Konditionen ermöglichen. Für längere Krankheitsfälle, bei denen keine Lohnfortzahlung mehr gegeben ist, hat das Unternehmen eine Sozialkasse eingerichtet.

Alle Mitarbeiter erhalten eine finanzielle Unterstützung für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Zudem bietet Gira am Standort Radevormwald für Frühstück, Mittag und Abendessen attraktive Speisen und Getränke zu vergünstigten Konditionen an.

Weiterentwicklung

Gezielte Weiterentwicklung

Als Unternehmen, in dem Innovation und Veränderungsfähigkeit großgeschrieben werden, fördert Gira eine gezielte und regelmäßige Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte. Wichtig ist dabei, dass die Weiterentwicklung möglichst eng mit der Erreichung der Ziele des Unternehmens verbunden ist. Zu diesem Zweck hat Gira das unternehmensinterne Personalentwicklungsprogramm „Gira Campus“ entwickelt, das neben der Fachkompetenz auch Sozial- und Methodenkompetenz fördert.

Zu den Angeboten gehören beispielsweise:

- Fremdsprachen [Englisch]
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktmanagement
- Projektmanagement

Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Teilnahme an weiteren Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder Tagungen, die jeweils individuell auf den persönlichen Qualifizierungsbedarf abgestimmt sind.

Fortbildung

Nach der Ausbildung geht es weiter. Je nach Beruf, Engagement, persönlicher Neigung und Eignung unterstützt Gira klassische Fortbildungen wie die Techniker- und Meisterausbildung oder das berufsbegleitende Studium. Einige Beispiele zur Orientierung:

Fortbildungen in den technischen Berufen

- Industriemeister/-in in verschiedenen Fachrichtungen
- Techniker/-in in der Fachrichtung Maschinenbautechnik
- Techniker/-in in der Fachrichtung Verfahrenstechnik
- IT Operative oder
- IT Strategische Professionals
- berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Engineering

Fortbildungen in den kaufmännischen Berufen

- berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Arts/of Science
- Fachkaufmann/-frau für Außenwirtschaft, Marketing oder Einkauf/Materialwirtschaft
- Informatiker/-in [staatlich geprüft]

Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte werden bei Gira intensiv begleitet und gefördert. Mitarbeiter, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit individuell vereinbarten internen und externen Maßnahmen gezielt auf diesen Schritt vorbereitet. Bestehende Führungskräfte entwickelt Gira entsprechend den persönlichen Entwicklungszielen weiter. Dazu werden individuell zugeschnittene Trainingsmaßnahmen oder die Begleitung durch einen erfahrenen Coach angeboten.

Unternehmensspezifische leistungsabhängige Vergütung

Das unternehmensinterne Personalentwicklungsprogramm „Gira Campus“ fördert neben der Fachkompetenz auch Sozial- und Methodenkompetenz

Jahresgespräche mit allen Mitarbeitern

Gira legt sehr großen Wert auf regelmäßige Mitarbeitergespräche. Die Führungskräfte sorgen für Jahresgespräche mit ihren Mitarbeitern. In diesen werden Ziele vereinbart, die Zielerreichung bewertet, die Leistung und das Verhalten beurteilt, der individuelle Entwicklungsbedarf ermittelt und Ziele für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter festgesetzt.

Inspiration

Besuche von Messen, Kolloquien, externen Arbeitskreisen oder befreundeten Unternehmen werden von Gira gefordert und gefördert. Alle Mitarbeiter werden auf die zweijährlich stattfindende Messe Light+Building in Frankfurt ^{a. M.} eingeladen.

Leben und Arbeiten

Flexible Arbeitszeit

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit können Gira Mitarbeiter unter Beachtung betrieblicher und abteilungsnotwendiger Zielvorgaben selbst bestimmen, wann die Arbeit aufgenommen und beendet wird – natürlich immer unter Berücksichtigung eines erfolgreichen Geschäftsverlaufs und der reibungslosen Zusammenarbeit unter Kollegen.

Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice

Gira bietet für viele Funktionen das Modell der Vertrauensarbeitszeit an, bei der ein individuell zu vereinbarendes Teil der Arbeitszeit zu Hause absolviert werden kann. Die Teilnahme an betrieblichen Abstimmungs- bzw. Entscheidungsprozessen bleibt gewährleistet. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter große Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit.

Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gira verfügt über eine eigene moderne Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder bis 3 Jahre. Fest im Unternehmen verankert ist zudem eine zentrale Ansprechpartnerin, die Gira Mitarbeiter in Familienfragen und Notsituationen unterstützt. Sie berät bei Fragen zu Elternzeit oder Teilzeitwunsch und bietet Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

Gesundheitsmanagement

Für die Gesundheit der Mitarbeiter engagiert sich Gira mit einer Vielzahl von Maßnahmen. So können zum Beispiel alle Mitarbeiter kostenfrei die umfangreichen Angebote von zwei Gesundheitszentren nutzen, eine Vielzahl von Vorsorgeuntersuchungen, unter anderem zur Herz-, Rücken- oder Krebsprävention, wahrnehmen oder das Angebot einer psychologischen Hotline und Ersttherapie in Anspruch nehmen. Am Arbeitsplatz selbst nimmt Gira die ergonomische Gestaltung und Optimierung der Arbeitsplätze sehr ernst. Des Weiteren werden kostenfreie Grippe-schutzimpfungen angeboten.

Gemeinsam feiern

Gira feiert gerne mit seinen Mitarbeitern Feste, teilweise gemeinsam mit deren Familien. Regelmäßig finden ein großes Sommerfest und ein Jahresabschlussfest statt.

Vielfältige kostenfreie Maßnahmen und Angebote für die Gesundheit von Gira Mitarbeitern

Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- 1 eigene Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder
- 2 Beratung in Familienfragen, Notsituationen, Elternzeit oder Teilzeitwunsch

Das Unternehmen Gira

Die Zukunft im Blick – 100 Jahre Gira

Gira wurde 1905 gegründet und kann so auf mehr als 100 Jahre erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurückblicken. Seinem Standort in Radevormwald fühlt sich das Familienunternehmen verbunden und verpflichtet. Dabei hat es die Zukunft fest im Blick. Gira zählt heute in Deutschland mit über 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vertretungen in 40 Ländern zu den führenden mittelständischen Unternehmen der Elektroindustrie. International vertreten zu sein, ist Gira besonders wichtig. Auch bei den Beschäftigten ist Internationalität erwünscht, Menschen verschiedenster Nationalitäten arbeiten bei Gira zusammen. Ebenso legt das Unternehmen großen Wert auf einen ausgewogenen Frauenanteil in der Belegschaft, die Gleichbehandlung ist ein erklärtes Ziel.

Intelligente Gebäudetechnik

Produziert werden bei Gira Schalter und Steckdosen und darüber hinaus ein breites Spektrum an Elektro-Installations-Systemen unter anderem für Kommunikationstechnik, Türsprechanlagen oder die Automatisierung von Heizung, Licht und Jalousie. Für die Produkte von Gira gilt „Made in Germany“, denn sie werden am Standort in Radevormwald gefertigt.

Ausgezeichnetes Design

Vielfältige Objekte, wie das Lufthansa Aviation Center oder das Vorstandsgebäude von Hoechst, sind ebenso wie der Kindergarten, die Schule oder das Wohnhaus von nebenan mit Gira Produkten und Systemen ausgestattet. Der Anspruch an neue Produktentwicklungen ist bei Gira sehr hoch. Gira Qualitätsprodukte werden vielfach ausgezeichnet, und ihre Einführung wird von der Branche stets mit besonderem Interesse verfolgt. Gira versteht sich als Innovationsführer und ist stolz darauf.

Gira Kunststofftechnik

Vor einigen Jahren hat Gira die Kunststofftechnik als eigenes Geschäftsfeld aufgestellt. Seitdem lassen Unternehmen aus der Medizintechnik ihre Produkte bei Gira entwickeln, fertigen und montieren. Gira Mitarbeiter lernen dort neben der Gebäudetechnik eine weitere zukunftsorientierte Branche kennen.

Zahlreiche Designpreise

- 1905 gegründet
- über 1200 Mitarbeiter
- Vertretungen in 40 Ländern

- Schalter und Steckdosen sowie Elektro-Installations-Systeme z. B. für
- Kommunikationstechnik
- Türsprechanlagen
- Automatisierung von Heizung, Licht und Jalousie



1



2



3



4

[Abb.]

- 1 Das Gira Kunststoffzentrum wurde 2002 eingeweiht und spiegelt mit seiner Stahl-Glas-Fassade die Grundprinzipien des Unternehmens wider: Offenheit in der Entwicklung, Innovation, Transparenz und Kommunikation.
- 2 Gira wurde 1905 in Wuppertal durch Richard und Gustav Giersiepen gegründet. 1910 verlegte Gira den Standort nach Radevormwald.
- 3 Gira wurde mehrfach als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet, u. a. mit dem Siegel „Top Nationaler Arbeitgeber 2014“ des Nachrichtenmagazins FOCUS sowie mit der renommierten Auszeichnung „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014“ und „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013“ des Instituts Great Place to Work.
- 4 Gira Produkte wurden und werden immer wieder mit zahlreichen Designauszeichnungen prämiert.

Weitere Informationen

Adressen und Ansprechpartner/-innen

Aktuelle Stellenangebote von Gira und die Möglichkeit zur Onlinebewerbung finden Sie im Internet unter:

arbeitgeber.gira.de

Schriftliche Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an die folgende Adresse:

Gira Giersiepen GmbH & Co. KG
Personal
Dahlienstraße
42477 Radevormwald

Ihre Ansprechpartnerin bzw. Ihren Ansprechpartner entnehmen Sie bitte der jeweiligen Stellenanzeige.

Initiativbewerbungen

Sabrina Völzke
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 520
sabrina.voelzke@gira.de

Praktika und Berufsausbildung

Guido Zimmermann
Ausbildungsleiter technische Berufe
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 214
guido.zimmermann@gira.de

Kerstin Höninger
Ausbildungsleiterin kaufmännische Berufe
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 263
kerstin.hoeninger@gira.de

Nicole Oberhoff-Baaske
Ausbildung allgemein
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 420
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Duales Studium

Kerstin Höninger
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 263
kerstin.hoeninger@gira.de

Studien- und Abschlussarbeiten

Nicole Oberhoff-Baaske
Tel. + 49 (0) 21 95 - 602 - 420
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Anfahrt

Gira in Radevormwald lässt sich mit dem Auto bequem über die Autobahnen A 1 oder A 45 erreichen.

Abfahrt A 1: Nr. 95 Remscheid/
Lüdenscheid/Radevormwald/
Hückeswagen

Abfahrt A 45: Nr. 16 Meinerzhagen/
Attendorn/Gummersbach/Kierspe

Bei der Zufahrt zum Werk werden Sie auf die entsprechend ausgeschilderten Parkplätze geleitet.

Eine ausführliche Anfahrtsbeschreibung finden Sie im Internet unter:

www.gira.de/kontakt

Mehr Infos, aktuelle Stellenangebote und Onlinebewerbung unter:

arbeitgeber.gira.de

Weitere Neuigkeiten und Anmeldung zum Job-Newsletter unter:

arbeitgeber.gira.de/news

sowie auf Facebook, Twitter und weiteren Social-Media-Kanälen:

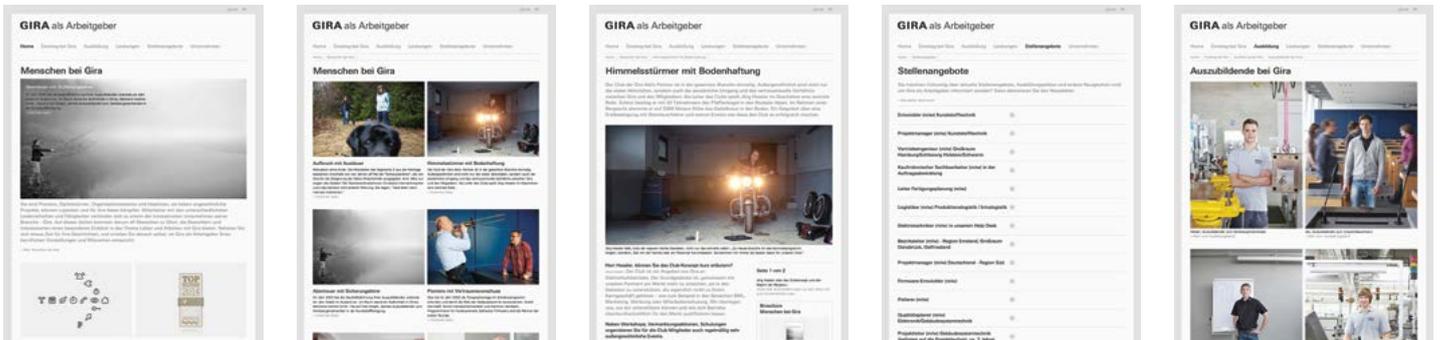
www.gira.de/socialmedia

Mehr Menschen bei Gira



Menschen bei Gira – Ausgabe 1

Sie möchten noch mehr über die Gira Mitarbeiter lesen? Die vorliegende Broschüre ist bereits die zweite Ausgabe von „Gira als Arbeitgeber – Menschen bei Gira“. In der ersten Ausgabe finden Sie weitere acht Porträts von Gira Mitarbeitern. Die Broschüre können Sie kostenlos anfordern unter: www.arbeitgeber.gira.de/infomaterial_bestellen.html



arbeitgeber.gira.de

Die Interviews mit Gira Mitarbeitern, die bereits in der ersten Ausgabe erschienen, können Sie auch auf der Gira Homepage lesen. Dort gibt es eine eigene Rubrik zum Thema „Gira als Arbeitgeber“, die neben den Interviews auch detaillierte Informationen zum Einstieg bei Gira, zur Ausbildung, zu den Leistungen, zum Unternehmen und zu aktuellen Stellenangeboten bereithält.

Impressum

Herausgeber: Gira Giersiepen GmbH & Co. KG

Konzeption, Design, Redaktion:

schmitz Visuelle Kommunikation, www.hgschmitz.de

Fotografie: Tillmann Franzen, Düsseldorf

Lithografie: purpur, Köln

Druck: Ley + Wiegandt, Wuppertal

GIRA

Gira
Giersiepen GmbH & Co. KG
Elektro-Installations-
Systeme

Industriegebiet Mermbach
Dahlienstraße
42477 Radevormwald

Postfach 12 20
42461 Radevormwald

Deutschland

Tel +49 (0) 21 95 - 602 - 0
Fax +49 (0) 21 95 - 602 - 191

www.gira.de
info@gira.de

Gira in Österreich

Tel 08 00 - 29 36 62
Fax 08 00 - 29 36 57

www.gira.at
info@gira.at

arbeitgeber.gira.de



Folgen Sie der Gira Community
auf Facebook, Twitter oder
YouTube. Mehr Informationen unter
www.gira.de/socialmedia