

Die rechte Hand für den Erfolg

Manu dextra ist der lateinische Ausdruck für „rechte Hand“. Und damit Firmenname und Anspruch zugleich. Denn mit seinen Entwicklungs- und Konstruktionsingenieuren ist das junge Unternehmen die rechte Hand seiner Kunden. Dass das Konzept aufgeht, zeigt das rasante Wachstum: Innerhalb von drei Jahren kamen 34 neue Mitarbeiter hinzu. Eine sichere Hand beweisen die Nürnberger auch mit ihrer Personalstrategie. Sie ist auf eine langfristige Bindung der Beschäftigten ausgerichtet.

Ob die Entwicklung von Getrieben für Autos gefragt ist, von Airbagsensoren oder die Steuerung von Spülmaschinen und Herden, das Know-how der Mitarbeiter von manu dextra ist äußerst vielfältig. Damit dies auch so bleibt, investiert man viel in das Wissen und Können der Arbeitnehmer. Weiterbildung ist hier ein wichtiges Stichwort. In Gesprächen wird ein individueller Plan für die Fortbildung entwickelt, der Wünsche und Ziele der Beschäftigten berücksichtigt. Bei der Auswahl der Weiterbildungsinstitute ist die Geschäftsleitung wählerisch. „Wir schauen sehr auf die Qualität der Kursangebote“, erklärt Geschäftsführer und Personalchef Georg Ohlwärther. Dass sich die damit verbundenen Kosten rechnen, davon ist Ohlwärther aus der Erfahrung heraus überzeugt.

Neben dem steten Ausbau der fachlichen Mitarbeiterkompetenz ist auch die menschliche Komponente ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Bei manu dextra wird Wert gelegt auf ein Gesprächsklima, das die Arbeitnehmer dazu anregt, über ihre berufliche und private

Situation offen zu sprechen. So entsteht die Möglichkeit, auf den individuellen Bedarf der Beschäftigten einzugehen und ein optimales Arbeitsumfeld zu kreieren. Beispielsweise können die Angestellten, wenn es die Familienverhältnisse erfordern, ihre Wochenstundenzahl für eine gewisse Zeit reduzieren. Auch die Freistellung für soziales Engagement, zum Beispiel für den Brand- und Katastrophenschutz, ist bei manu dextra selbstverständlich. Das Arbeitsverhältnis gilt als „fairer Deal“, von dem beide Seiten profitieren müssen. „Für einen Mitarbeiter muss klar sein, dass nicht nur er etwas für das Unternehmen tut, sondern umgekehrt das Unternehmen auch für ihn da ist und hinter ihm steht“, erläutert Geschäftsführer Thomas Antesberger die Philosophie. So entsteht Engagement und Motivation.

Dazu gehören auch die flachen Hierarchien. Da nur zwei Stufen bestehen, können Entscheidungen schnell gefällt werden, und sie sind somit für die Mitarbeiter nachvollziehbar. Informationsfluss aus erster Hand also.



**Geschäftsführer Ohlwärther und Antesberger:
„Ein offener und ehrlicher Umgang
miteinander war und ist die Grundlage unserer
erfolgreichen Unternehmensentwicklung.“**