



**Branche:** Wundversorgung | **Leistungsprofil:** Herstellung von Wundversorgungsprodukten | **Beschäftigte:** 180

Dr. Ausbüttel ist ein familiengeführtes Unternehmen mit ca. 180 Beschäftigten, das sich auf Produkte für die Wundversorgung spezialisiert hat.

Zurückzuführen ist das heutige Unternehmen auf den Betrieb, der 1829 von dem Bandagisten und Handschuhmacher Christian Ludwig Christoph Ausbüttel in Düsseldorf als Sanitätsfachhandel gegründet wurde. 1894 eröffnete dann Julius Emil Ausbüttel das Geschäft „Julius Emil Ausbüttel Dortmund“. Sein Sohn Dr. Julius Ausbüttel eröffnete 1932 die heutige Dr. Ausbüttel & Co. GmbH.

1959 stieg Schwiegersohn Manfred Kohorst als Geschäftsführer ins Unternehmen ein. Sein Sohn, Stephan Kohorst, folgte 1995. Zwei Jahre später übernahm er die alleinige Geschäftsführung. Er brachte die Expansion und die Professionalisierung des Sortiments nach vorn. Stephan Kohorst setzte seit seinem Beginn im Unternehmen einen Schwerpunkt im sozialen Engagement.

Nach über 70 Jahren verlässt Dr. Ausbüttel den Standort in Witten und ist seit 2019 in Dortmund-Oespel ansässig.

[www.drausbuettel.de](http://www.drausbuettel.de)

2020 wurde Bianca Dettmar nach 14 Jahren Betriebszugehörigkeit vom geschäftsführenden Gesellschafter Stephan Kohorst zur Geschäftsführerin ernannt. Ein Jahr später trat Maik Grünewald, der als Werkstudent im Unternehmen startete, ebenfalls in die Geschäftsleitung ein.



## PORTFOLIO

Dr. Ausbüttel ist im Bereich der Wundversorgung tätig und vertreibt seine Produkte über Apotheken und Arztpraxen. Das Unternehmen bietet eine große Produktvielfalt aus unterschiedlichen Wundaufgaben sowie Services, wie Fortbildungen an, um als Partner im Gesundheitswesen einen wichtigen Beitrag zu leisten, Wunden bezahlbar zu heilen.

Die Marke DRACO® enthält Produkte zur professionellen Wundversorgung von akuten oder chronischen Wunden. Piratoplast® bietet übliche Pflaster speziell für Kinder mit bunten Motiven, die leicht ablösbar sind. Mit Piratoplast® hat Dr. Ausbüttel zusätzlich ein Augenpflaster für Kinder in unterschiedlichsten Designs und Ausführungen entwickelt.

Das Besondere daran ist das MIX-Konzept, bei dem sich Kinder in einer 100er Packung verschiedene Designs ihrer Augenpflaster aussuchen und zusammenstellen können.

# NEW DEALS

## Fünf prägende Unternehmenswerte

Die Unternehmenskultur des Dortmunder Betriebs ist durch die Werte Leistung, Vertrauen, Soziales Engagement, Freiheit und Lösungsorientierung geprägt. Diese Werte wurden gemeinschaftlich mit den Beschäftigten in unterschiedlichen Formaten erarbeitet, in einer Broschüre festgehalten und werden stetig in verschiedenen Maßnahmen regelmäßig reflektiert.

Das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Führungskräften und Beschäftigten wird durch den ersten Wert repräsentiert. Mitarbeitende und Führungskräfte vertrauen sich gegenseitig wie in ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten. Es wird dazu ermutigt, neue Wege zu gehen und mit Kritik offen und ehrlich umzugehen.

Der Wert des sozialen Engagements wird bei Dr. Ausbüttel mit viel Leben gefüllt: Alle Beschäftigten unterstützen mit acht oder mehr Stunden pro Jahr ein Hilfsprojekt bei sozialen Trägern im Raum Dortmund außerhalb ihrer Arbeitszeit.

Bei Dr. Ausbüttel können Mitarbeitende ohne Freigabe „von oben“ eigene Ideen umsetzen und aus ihren Erfolgen und Misserfolgen lernen. Deshalb wurde der Unternehmenswert Freiheit formuliert.

Leistung als Wert drückt sich dadurch aus gute Ergebnisse zu erzielen. Es zählt das Resultat und es ist gewünscht, dass Mitarbeitende ihre Komfortzone verlassen. Flache Hierarchien und schlanke Strukturen ermöglichen leistungsorientiertes Arbeiten. Dies zeigt sich z. B. darin, dass bezahlbare Produkte von guter Qualität möglichst am Tag nach der Bestellung geliefert werden.

Zum anderen ist gewünscht, dass die Mitarbeitenden kundenorientiert handeln können und die Herausforderungen und Wünsche ihrer Kund\*innen in ihre eigene Arbeit aufnehmen. Dies gelingt ihnen durch Hospitationen in Arztpraxen und durch die Teilnahme an z. B. Apothekerforen.

Die Werte sollen vor allem gelebt statt lediglich gelesen werden, deshalb hängen sie bewusst nicht auf Plakaten im Flur. Im Arbeitsalltag finden sie sich diesem Motto folgend umso häufiger wieder, z. B. im Bewerbungsprozess, beim Onboarding und „Frischlingsaustausch“ (s. Seite 4).

Die Mitarbeitenden kennen und setzen die Werte um, die mit viel Engagement entwickelt wurden und gefördert werden.

„Nur was man im Betrieb lebt,  
kann man auch nach außen  
hin darstellen.“

Der zweiwöchig erscheinende interne Newsletter trägt ebenfalls dazu bei, dass alle die Unternehmenswerte kennen und leben. Mitarbeitende reichen hierfür Themen und Geschichten ein, die von einem Kollegen redaktionell bearbeitet werden. Damit kann der Newsletter als ein Produkt von und für Mitarbeitende bezeichnet werden.



Zusätzlich zum Newsletter schmückt die „Rote Wand“ (Schwarzes Brett) einen Flur im Bürogebäude, hier werden z. B. die neuen Mitarbeitenden vorgestellt und eine Hotline für schwierige Situationen oder Bilder von Einsätzen und Termine für künftige Einsätze bei sozialen Trägern angepinnt.

Dass der Einbezug der Mitarbeitenden nicht nur beim Newsletter funktioniert und das Arbeitsklima bei Dr. Ausbüttel stimmt, zeigt sich zum Beispiel darin, dass Beschäftigte in Elternzeit von sich aus den Betrieb besuchen und Kontakt zu ihrem Team halten.

Neue Entwicklungen im Unternehmen werden immer gemeinsam angegangen. Hierfür wurde eine Initiative gestartet, in der Mitarbeitende durch Schulungen qualifiziert werden, selbst Prozesse im Unternehmen anzustoßen und zu optimieren.



## Gelebte Diversity

Vielfalt ist eine Herzensangelegenheit für Dr. Ausbüttel. Inklusion ist ein wichtiger Bestandteil der Wertschöpfungskette. Für Dr. Ausbüttel ist nicht die Herkunft, sondern Leistung entscheidend über berufliche Weiterentwicklung.

Dr. Ausbüttel stellt zum einen schwerbehinderte Menschen im Rahmen des üblichen Bewerbungsprozesses ein. Zum anderen werden immer wieder Menschen aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung übernommen, in denen das Unternehmen seine Produkte verpacken lässt. So wird ihnen der Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Alle Beschäftigten stehen hinter dem Konzept und machen keinen wertenden Unterschied zwischen einem\*einer Kolleg\*in mit oder ohne Behinderung und sind vor allem durch ihre sozialen Einsätze bei den Hilfsprojekten für Vielfalt sensibilisiert. Dass alle Kolleg\*innen eigene Geschichten mitbringen und unterschiedlich arbeiten, ist allen bewusst und wird als selbstverständlich wahrgenommen: Alle geben ihre eigenen 100 %.

Weiterhin ist das Gebäude barrierefrei und es gibt Aufzüge. Das umfassende Konzept der Inklusion wird nicht nur umgesetzt, sondern auch immer wieder kritisch reflektiert.

Das Unternehmen ist sich seiner Corporate Social Responsibility bewusst und versucht dieser durch folgendes Modell gerecht zu werden: Alle Beschäftigten werden von Dr. Ausbüttel dazu motiviert und durch das HR-Team unterstützt, in einem Projekt mitzuwirken. Das Unternehmen ist der Überzeugung, dass sich Gemein- und Eigennutz nicht ausschließen, sondern ambitionierte Wachstumsziele und sozialer Nutzen ineinandergreifen.

Mit ihren sozialen Einsätzen übernehmen die Beschäftigten und der Betrieb Verantwortung für die Verbesserung der Lebenssituation benachteiligter Kinder, Jugendlicher und Senioren sowie von Menschen mit Behinderung. Hierbei konzentrieren sie sich auf die Bereiche Bildung, Gesundheit und Inklusion.

Das einzigartige Konzept funktioniert so gut, dass viele Mitarbeitende auch deutlich mehr als acht Stunden einbringen. Die Beschäftigten berichten, dass sie aus den Aktionen sehr viel mitnehmen. Zwar haben sie großen Respekt vor der Arbeit mit der jeweiligen Zielgruppe, sie finden die Idee und die Umsetzung aber sehr gut. Die neu gewonnenen Perspektiven auf ihr Umfeld bringen sie in die Arbeit ein und sprechen mit Kolleg\*innen über ihre Erfahrungen.

Durch die Verpackung der Produkte in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung, die den Betrieb mehr kostet als die herkömmliche maschinelle Verpackung, möchte der Betrieb ein Zeichen setzen, dass dieser gesellschaftliche Beitrag mit wirtschaftlichem Wachstum in Einklang stehen kann.

„Wir sind dankbar für die neuen Perspektiven und Erfahrungen“

### Diversität in der Ausbildung

Dr. Ausbüttel bildet im kaufmännischen Bereich sowie in Lager/Logistik aus. In der Ausbildung wird viel Wert auf Diversität gelegt, so sind körperliche Einschränkungen oder Sprachprobleme kein Hindernis eine Ausbildung anzufangen und die Azubis werden z. B. durch Sprachkurse unterstützt.

Zudem wird gemeinsam mit der FH Dortmund ein Stipendium für Geflüchtete aus der Ukraine und Russland angeboten. Wie in allen Unternehmensbereichen wird auch in der Ausbildung auf Augenhöhe kommuniziert. Aktuell wird der Ausbilderkreis erweitert, damit in Zukunft noch besser ausgebildet werden kann.



### Bewerbungsprozess bei Dr. Ausbüttel

Dr. Ausbüttel zeichnet sich durch einen dreistufigen Bewerbungsprozess aus. Dieser besteht aus drei Gesprächen. Das erste Gespräch (Videocall) findet mit geeigneten Bewerber\*innen und der Leitungskraft statt, in deren Team eine Stelle frei ist. Hier werden erste Fragen geklärt und geschaut, ob es für beide Seiten grundsätzlich passt. Das zweite und dritte Gespräch findet vor Ort mit Leitungskräften, HR-Vertreter\*innen und/oder weiteren geschulten Mitarbeitenden statt.

Dem Betrieb ist es wichtig, dass die Bewerber\*innen die Atmosphäre im Büro sowie einige Personen, mit denen sie später zu tun haben werden, kennenlernen. So finden die einzelnen Gesprächsetappen immer mit unterschiedlichen Personen statt.

Für die Gespräche gibt es teilstrukturierte Leitfäden, in denen auch die fünf Unternehmenswerte abgefragt werden. Die ausgefüllten Bögen werden nach dem dritten Gespräch abgeglichen und es wird besprochen, ob es Kenntnisse gibt, die bei dem\*der Bewerber\*in noch nicht gesehen werden, die nachgeschult bzw. im Arbeitsalltag vermittelt werden können.

„So finden wir Menschen, die wirklich zu uns passen.“

Nur, wenn alle einverstanden sind, wird eingestellt. Hier gibt es das klare Veto-Recht.

Das mehrstufige Bewerbungsverfahren wird bewusst so gestaltet. Durch die drei Gespräche vor der Einstellung passiert es nur selten, dass ein\*e neue\*r Kolleg\*in das Unternehmen doch wieder nach kurzer Zeit verlässt. Um den Bewerbungsprozess dennoch nicht in die Länge zu ziehen, wird auf zeitnahe Anschlusstermine geachtet und im Falle einer Zusage diese schnell ausgesprochen und der Arbeitsvertrag zügig versandt.

Neue Mitarbeitende, deren Einstellungsdatum noch weiter in der Zukunft liegt, werden zu Sommerfesten und Teamevents eingeladen. Außerdem erhält jeder eine „Preboarding-Box“ mit Informationen, Kontakt zu Mentor\*innen, Beschreibungen der sozialen Projekte etc.

Alle neuen Mitarbeitenden bekommen für sechs Monate Mentor\*innen an die Seite gestellt, die ihnen den Einstieg erleichtern. Viele halten auch nach dieser Zeit engeren Kontakt, weil sich ein Vertrauensverhältnis aufgebaut hat.

Die Mentor\*innen melden sich freiwillig oder werden von ihrer Leitungskraft vorgeschlagen. Sie besuchen ein Seminar zur Vorbereitung auf die Aufgabe.



## Personalentwicklung

Beschäftigte bei Dr. Ausbüttel besuchen Pflichtschulungen z. B. zu den Themen Datenschutz und Arbeitssicherheit, können aber auch individuelle Weiterentwicklungswünsche bei Führungskräften ansprechen, wenn die Schulungen in Verbindung mit der Arbeitstätigkeit stehen.



Dies geschieht entweder im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch oder ganz informell zwischen durch. Beispielsweise wurde einer Mitarbeiterin aus einem anderen Bereich ermöglicht, Kurse zu den Themen Marketing-Management und Social Media zu besuchen und sich so für die Marketingabteilung zu qualifizieren.

Weiterhin nehmen die Mitarbeitenden an Seminaren teil, die für Kund\*innen angeboten werden.

Zusätzlich zu diesen Weiterbildungsangeboten sind die Hospitationen der Beschäftigten bei Kund\*innen zu nennen. Beschäftigte können hierdurch ein besseres Kundenverständnis entwickeln und „am Ball bleiben“.

Eine Besonderheit bei Dr. Ausbüttel ist der regelmäßige sog. Frischlingsaustausch. „Frischlinge“ werden die neuen Mitarbeitenden genannt. Er ist aber bewusst kein reines Onboardinginstrument, sondern für alle Beschäftigten offen. Einerseits tauschen sich die „Frischlinge“ mit langjährigen Beschäftigten zu bestimmten Themen in Kleingruppen aus. Zum anderen gibt es immer Input durch eine\*n Sprecher\*in aus der Belegschaft.

„Hier wird man gefordert, gefördert und wertgeschätzt.“

Beispiele für die individuelle Weiterentwicklung bei Dr. Ausbüttel gibt es zahlreiche: Einer der drei Geschäftsführer fing selbst als Werkstudent im Betrieb an, leitete engagiert ein Projekt und bekam später die Prokura. Eine Mitarbeiterin, die im Kundenservice startete, leitete bald den Einkauf, wurde dann Assistenz der Geschäftsführung und leitet somit heute den Bereich Professional Services.

## Angebote für die Gesundheit

Zur Gesundheitsförderung gibt es diverse Angebote, angefangen beim klassischen Obstkorb über höhenverstellbare und unterschiedliche Steh- und Sitzhocker neben klassischen Bürostühlen bis hin zu Schulungen über Ernährung oder den Umgang mit Stress im Arbeitsalltag. Auch die oben erwähnte BAD-Hotline zählt dazu.

Dr. Ausbüttel bietet das Job-Rad und zusätzliche Firmen-E-Bikes an, außerdem findet einmal pro Woche ein Sportkurs im Büro statt, zu dem alle eingeladen sind. Daneben bezuschusst der Betrieb Physiotherapie.

Zusätzlich zum Blutspendetag ist ein Gesundheitstag in Planung.



# DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW  
DEALS

Dortmunder  
Personalmanagement  
Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

## Unsere Unterstützer

 **Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Dortmund

 **DGB**  
DGB NRW  
DORTMUND-HELLWEG

 **Handwerkskammer  
Dortmund**

 **Si**  
Soziale  
Innovation

 **Handelsverband  
Nordrhein-Westfalen  
Westfalen - Münsterland**

 **IHK** Industrie- und Handelskammer  
zu Dortmund

**Stadt Dortmund**  
Wirtschaftsförderung



**Kreishandwerkerschaft**  
Dortmund und Lünen



 **IG Metall  
Dortmund**

Unternehmensverbände  
für Dortmund und Umgebung



**NEW DEALS Büro**  
c/o Soziale Innovation GmbH

**Ansprechpartnerin:**  
Mariela Samstag

**Tel:** 0231 - 88 08 64 - 17

**E-Mail:** team@newdeals.de

**Ansprechpartnerin**  
**Wirtschaftsförderung Dortmund:**

Gundula Grzesik

**Tel:** 0231 - 50 29 240

**E-Mail:** gundula.grzesik@stadtdo.de

**Weitere Infos unter:**

[www.newdeals.de](http://www.newdeals.de)

**Kontaktieren Sie einfach  
unverbindlich das NEW DEALS  
Team, wenn Sie Fragen oder  
Interesse am Prozess haben.**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

 **REGIONALAGENTUR**  
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET  
DORTMUND | REISS UNNA | HAMBUR

 **EUROPÄISCHE UNION**  
Europäischer Sozialfonds

 **ESF**  
in Nordrhein-  
Westfalen  
in Nordrhein-Westfalen

**Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

