



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern



Herausgeber:
Handwerkskammer Münster
Bismarckallee 1, 48151 Münster
Telefon 0251 5203-0, Telefax 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
www.hwk-muenster.de

Autorinnen: Gisela Goos, Heike Hänscheid

Fotos: Fotograf Peter Lessmann, Münster (Seite 1, 2/3, 4/5, 10, 22, 26, 30, 36), Fotograf Wilfried Hiegemann, Paderborn (Seite 6), Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund (Seite 14, 18), 123RF (Seite 34)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe

- dkon systeme (Seite 1, 26)
- Maler Mensing (Seite 2/3)
- Selzer (4/5)
- Pape & Böhm Elektroinstallation (Seite 6)
- Helmig Haustechnik (Seite 10)
- ceramicCam Dental Technology Center (Seite 14)
- Elektro Wünnemann (Seite 18)
- Blomberg Heiz- und Sanitärtechnik (Seite 22)
- 2 Rad Hansen (Seite 30)

Auflage 2018

Sprechen Sie mit uns, schreiben Sie uns!

Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 8 bis 17 Uhr und freitags von 8 bis 14 Uhr.

Handwerkskammer Münster (HWK)

Bismarckallee 1, 48151 Münster
Telefon 0251 5203-0, Telefax 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
www.hwk-muenster.de

Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer
Telefon 0209 38077-0, Telefax 0209 38077-99

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)

Echelmeyerstraße 1–2, 48163 Münster
Telefon 0251 705-0, Telefax 0251 705-1130
www.hbz-bildung.de

KONTAKT ZUR FACHKRÄFTE-INITIATIVE

Gisela Goos
Telefon 0251 705-1780
gisela.goos@hwk-muenster.de

Carsten Haack
Telefon 0251 705-1754
carsten.haack@hwk-muenster.de



Inhalt

1 GEWINNUNG VON MITARBEITERN

- | | |
|---|----|
| 1.1 Berufsnachwuchs | 6 |
| 1.2 Tagespraktika zur Berufsfelderkundung | 10 |

2 ENTWICKLUNG VON MITARBEITERN

- | | |
|--|----|
| 2.1 Digitale Arbeitswelt und Fortentwicklung | 14 |
| 2.2 Geflüchtete im Handwerk | 18 |
| 2.3 Frauen im Handwerk | 22 |

3 BINDUNG VON MITARBEITERN

- | | |
|--|----|
| 3.1 Führung, Motivation und Gesundheit | 26 |
| 3.2 Arbeitgebermarke aufbauen | 30 |

4 WEITERE INFORMATIONEN

5 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER

Seite

Stichwortverzeichnis

Ältere Mitarbeiter/innen 27, 28, 32, 33
 Anforderungen/Fähigkeiten 12, 13, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 31
 Arbeitsschutz 11, 12, 13, 19, 23, 24, 29
 Arbeitgeberattraktivität 16, 27, 28, 31, 32, 33
 Arbeitszeiten 28, 29
 Ausbildungsmessen 7, 32
 Ausbildungsbotschafter 9, 17, 31, 32
 Auslandsaufenthalte 7, 31
 Ausländische Nachwuchskräfte 9, 19, 20, 21, 31, 32
 Beeinträchtigte fördern 21, 31
 Berufsfelderkundung 11, 12, 13
 Berufs-/Lebensweg, ungewöhnlich 9, 17, 19, 21, 24
 Berufsnachwuchs gewinnen 7, 9, 11, 12, 13, 17, 31, 32
 Betriebsklima 16, 27, 28, 29, 31, 32, 33
 Bindung von Mitarbeitern 7, 25, 27, 29, 31, 33
 Digitale Arbeitswelt 15, 16
 Entwicklung von Mitarbeitern 7, 15, 17, 29, 31, 32, 33
 Einstiegsqualifizierung 20, 21, 19
 Familienfreundlichkeit 25, 28, 29, 32
 Frauen in Männerdomänen 13, 23, 24, 25, 28, 29
 Führungsstil 27, 28, 31, 32, 33
 Geflüchtete 20, 21, 19, 31
 Girls' Day 7, 13
 Gesundheitsförderung 28, 29, 32, 33

Kein Abschluss ohne Anschluss 11, 12, 13
 Kinderbetreuung/Pflege Angehöriger 25, 28, 29
 Konflikt/Stressbewältigung 27, 29
 Kommunikation 27, 28, 29, 32, 33

Leitbild/Unternehmensphilosophie 28, 31, 32, 33
 Leistung belohnen 32, 33

Meisterqualifikation fördern 7, 24, 31
 Menschen mit Migrationshintergrund 9, 15, 20, 21, 19, 28, 31, 32
 Motivation 27, 28, 29, 25, 31, 32, 33
 Mund-zu-Mund-Propaganda 7, 32, 33

Organisation optimieren 16, 27, 28, 33
 Öffentlichkeitsarbeit/Digitalmedien 7, 33

Persönliche Förderung 7, 9, 15, 17, 20, 21, 19
 Praktika, mehrwöchig 7, 9, 11, 12, 13, 23, 31

Schulkontakte 7, 13, 31, 32
 Sprachfähigkeit 19, 20, 21, 31
 Soziales Engagement 28, 32

Tagespraktika 7, 11, 12, 13

Unterschiedlichkeit im Team 28, 31, 32, 33
 Umweltbewusstsein 28

Weiterbildungen 7, 17, 31, 33
 Wirtschaftliche Transparenz 27, 32, 33

Zusatzqualifikation im Handwerk 31



Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund (Stand 2018)

- 28.000 Betrieben
- 195.000 Beschäftigten
- 15.000 Lehrlingen

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts nimmt die Handwerkskammer Münster die Interessen der selbstständigen Handwerkerinnen und Handwerker und deren Beschäftigten wahr. Als modernes Dienstleistungszentrum bietet die Kammer ein umfangreiches Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebot.

Bild von links: Auszubildender Leon Basler und Ausbilder Wolfgang Posner im Unternehmen Selzer – Orthopädietechnik in Marl



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksunternehmen

BEISPIELE GUTER PRAXIS FÜR DIE GEWINNUNG, ENTWICKLUNG UND BINDUNG VON MITARBEITERN

Handwerksunternehmen stehen in einem starken Wettbewerb – um Aufträge, zunehmend aber auch um Arbeitskräfte. Sie brauchen qualifizierte Fachleute, die Freude haben, sich in einem mittelständischen Betrieb zu engagieren. Ziel der „Fachkräfte-Initiative“ der Handwerkskammer Münster ist es, die Betriebe im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region für den demografischen Wandel weiter gut aufzustellen, damit das Handwerk auch künftig die stabilisierende Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe bleibt, als die sie sich bisher immer erwiesen hat. Darum bietet die Handwerkskammer Unternehmen und Beschäftigten eine Vielzahl von Beratungs- und Bildungsangeboten an. Sie alle zeigen, wie spannend und vielseitig Arbeitsfelder und Berufsperspektiven im Handwerk sind und wollen Talente und Innovationen bestmöglich fördern.

In dieser Broschüre finden Sie 21 ausgewählte Beispiele guter Praxis aus Handwerksbetrieben der

Region, jeweils den Schwerpunkten der Fachkräfte-Initiative zugeordnet. Die lebendigen Geschichten aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern und von ganz verschiedenen Menschen haben alle etwas gemeinsam: Sie verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Was sie aber auch verbindet, ist der „Mutmach-Faktor“. Denn sie laden geradezu ein, den Beispielen zu folgen und ähnliche oder ganz individuelle Wege bei der Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszuprobieren.

Dabei kann man sich der Unterstützung und Beratung durch das Team der Handwerkskammer stets sicher sein. In Zeiten einer sinkenden Erwerbsbevölkerung heißt gute Personalarbeit doch nichts anderes, als kreative Ideen und neue Instrumente zu entwickeln, um Talente zu suchen, zu bilden und zu halten. Dazu soll diese Broschüre anregen – wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre.

1.1 Gewinnung von Mitarbeitern: Berufsnach- wuchs



Jugendliche zeigen heute gerade zu Beginn ihrer beruflichen Orientierungsphase häufig weniger Interesse an einer praktischen Berufsausbildung als früher – der Trend zur Akademisierung und die damit einhergehende Abkehr von der dualen Berufsausbildung wird zunehmend deutlicher in unserer Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund betreiben viele Handwerksunternehmen einen hohen Aufwand, um junge Menschen für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Sie stellen ihre Berufe und Produkte über neue Medien öffentlich dar und wirken bei vielen, auch ungewöhnlichen Aktivitäten zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern aktiv mit. Sie wählen die Bewerbenden stärker nach dem dargelegten beruflichen Interesse und weniger nach Schulabschlüssen oder Noten aus. Die hohe Qualität ihrer Ausbildung sichern viele Unternehmen durch zusätzlichen betrieblichen Unterricht und eine intensive persönliche Betreuung ihrer Lehrlinge. Auch mit frühzeitigen Karriereaussichten und Qualifizierungsangeboten versuchen sie, die

Lehrlinge nach ihrer Gesellenprüfung dauerhaft an sich und ihre Betriebe zu binden. Dieses wird mit den folgenden drei Praxisbeispielen anschaulich. Bild: Kundendiensttechniker Werner Lammersmann mit den Girls' Day-Teilnehmerinnen Paulina Grzelak (links) und Jasmin Schomakers (rechts) aus dem Unternehmen Pape & Böhm Elektroinstallation in Münster

KONTAKT

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754
carsten.haack@hwk-muenster.de

Projekt „Ausbildungsbotschafter“
Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786
heidi.buelow@hwk-muenster.de

Koordination
„Girls' Day – Berufsorientierungstag für Mädchen“
Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780
gisela.goos@hwk-muenster.de

Pape & Böhm Elektroinstallation

**„Erst die Summe unserer
Aktivitäten führt zum Erfolg.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1904
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsführung: Heinz Pape
- Das Unternehmen plant, installiert und modernisiert elektronische Systeme im gewerblichen sowie im privaten Bereich.

GUTE PRAXIS

Über mangelnde Ausbildungsnachfrage kann sich Geschäftsführer Heinz Pape nicht beklagen. Allerdings setzt sein Unternehmen Pape & Böhm dafür auch eine ganze Menge an kreativen Konzepten ein, um junge Menschen für das Elektrohandwerk zu begeistern.

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften hat der Unternehmer zusammen mit seinem kaufmännischen Mitarbeiter Michael Fischer ein breites Repertoire an Ideen für die Berufswerbung parat. Für Fischer beginnt die Nachwuchsarbeit beim engen Kontakt zu den allgemeinbildenden Schulen, den Berufskollegs und den Berufsschulen. „Wir tauschen uns persönlich mit den Lehrkräften aus“, erläutert er, damit sie das besondere Ausbildungsengagement des Betriebes kennen.

Des Weiteren zählen bei Pape & Böhm intensiv betreute Praktika für Kinder, Jugendliche, aber auch Erwachsene sowie das aktive Mitwirken bei öffentlichen Berufsorientierungsangeboten zum Standardangebot. Mit seiner Teilnahme beim Girls' Day spricht das Unternehmen gezielt junge Frauen an. „Wir wollen durch einen spannenden Tag im Rahmen dieses bundesweit organisierten Schnuppertags für Mädchen in männerdominierten Berufen das Interesse der Teilnehmerinnen für technische Arbeitsfelder wecken“, sagt Michael Fischer, der ebenfalls das offensive Angebot eines Tagespraktikums erwähnt. Für seinen Chef steht fest: „Nicht jedes einzelne Element zur Berufsorientierung bewirkt später die Einstellung eines neuen Lehrlings – erst die Summe unserer Aktivitäten führt zum Erfolg.“

Der Geschäftsführer verweist weiter auf die Qualität der Ausbildung bei Pape & Böhm und erklärt, wie er seine Nachwuchskräfte fit für die praktische Prüfung macht. „Ich selbst führe mit den Azubis von Anfang an zusätzliche praktische Übungen in unserer Werkstatt durch.“ Zudem organisiert er für die Auszubildenden theoretischen Unterricht im Betrieb und konfrontiert die Lehrlinge in ihrer betrieblichen Praxis gezielt mit vielfältigen Aufgaben. Besonderes Bonbon: Dem jeweils Besten aus dem zweiten Ausbildungsjahr wird ein mehrwöchiger Lernaufenthalt in einem ausländischen Elektronunternehmen angeboten.

Auch nach der Gesellenprüfung stärkt Michael Fischer die Bindung der jungen Fachkräfte an den Betrieb, indem er ihnen bewusst Verantwortung für herausfordernde Projekte überträgt. Mit einem regelmäßigen Schulungsangebot sorgt er für die Anpassung ihres Fachwissens an technische Neuerungen. Schließlich unterstützt Heinz Pape die Meisterqualifizierung auch finanziell. Weitere Mosaiksteinchen zur Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber sind ein ansprechender einheitlicher Unternehmensauftritt sowie eine betriebseigene App.

KONTAKT

Pape & Böhm GmbH & Co. KG Elektroinstallation, Heinz Pape, Michael Fischer,
Schaumburgstraße 10, 48145 Münster, Telefon 0251 899650,
info@papeundboehm.de, www.papeundboehm.de

Selzer

„Ausbildung als Investition in die Zukunft“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Orthopädietechnikerhandwerk
- Gründung: 1945
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsführung: Christoph Selzer
- Das Unternehmen bietet neben den Produkten aus der Orthopädie- und Medizintechnik, Krankenpflegeartikel und ergotherapeutische Hilfsmittel an.

GUTE PRAXIS

Die Kunden von Orthopädietechnikmeister Christoph Selzer haben wegen ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen hohe Erwartungen an das Können seines Teams. Deshalb ist für den Geschäftsführer die laufende Fortbildung seines Personals – intern wie extern – ein unbedingtes Muss.

„Man wächst mit seinen Aufgaben“, bringt Orthopädietechnikmeister Wolfgang Posner seine Auffassung von Personalentwicklung auf den Punkt. Er weiß, wovon er spricht, denn er ist seit vielen Jahren der verantwortliche Ausbilder und Betriebsleiter im Sanitätshaus Selzer.

Als die Handwerkskammer Münster vor einiger Zeit bei Wolfgang Posner nachfragte, ob der Betrieb einen Lehrling für das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ freistellen könne, ließ er sich schnell von der Bedeutung dieser Werbeaufgabe überzeugen. „Denn wenn einer unserer Lehrlinge als ‚Botschafter‘ Schülerinnen und Schüler für das Handwerk begeistert, hat das für uns doppelten Nutzen: Es dient der Nachwuchsgewinnung und fördert gleichzeitig die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden“, so der Lehrmeister, der weiß, dass sowohl das Handwerk als auch das Unternehmen Selzer eine größere Anzahl qualifizierter Bewerbungen und selbstbewusster Fachkräfte gut gebrauchen kann.

Die Wahl Posners fiel rasch auf seine Nachwuchskraft Leon Basler als „Ausbildungsbotschafter“. Der war zwar auf Umwegen zur Orthopädietechnik Selzer gelangt, dann aber umso überzeugter von seiner Berufswahl. „Sein Beispiel ist nicht ungewöhnlich in unserem Handwerk“, erklärt Posner, denn der Beruf sei gerade bei jungen Menschen kaum bekannt. Viele schauen sich wie Leon zunächst nach anderen Gesundheitsberufen um, ehe sie auf die technikgeprägte Aufgabe im Orthopädiehandwerk stoßen. „Wir brauchen Praktiker, die sehr sensibel mit unseren gesundheitlich häufig stark beeinträchtigten Kunden umgehen können“, fasst Unternehmer Selzer die wichtigsten Anforderungen zusammen.

Ausbilder Posner achtet stetig darauf, die Lehrlinge mit interessanten Aufgaben zu konfrontieren und sie in die Betriebsabläufe einzubinden. „Ich beziehe sie bei anspruchsvollen Aufträgen ein und übertrage ihnen eigene Verantwortungsbereiche“, betont der Meister, denn das Unternehmen bilde schließlich für den eigenen Bedarf aus. Der reguläre Arbeitsmarkt verfüge schon lange nicht mehr über geeignete Fachkräfte. Christoph Selzer sieht das genauso wie Wolfgang Posner: „Wir betrachten die Ausbildung und Weiterentwicklung unseres Personals als eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens.“

KONTAKT

Selzer GmbH, Wolfgang Posner,
Lipper Weg 35, 45770 Marl, Telefon 02365 3188,
selzer@selzer.com, www.selzer.com

Tür- und Portaltechnik Zeglinski

„Bei uns zählt nicht, wo man herkommt.

Sondern wo man hinwill.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk
- Gründung: 1980
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsführung: Andre Zeglinski
- Das Unternehmen hat sich auf manuelle und automatische Eingangsanlagen im Geschäftskundenbereich spezialisiert.

GUTE PRAXIS

„Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill.“ Diesen Slogan der Handwerks-Imagekampagne hat sich Andre Zeglinski, Geschäftsführer der Tür- und Portaltechnik Zeglinski, zum Leitsatz für die Auswahl seiner Lehrlinge gemacht. Derzeit bildet der Metallbauermeister sechs Männer für den Beruf Metallbau, Schwerpunkt Konstruktions-technik, aus – drei von ihnen haben einen Migrationshintergrund, zwei sind bereits älter, weil sie zuvor andere berufliche und persönliche Wege gegangen sind.

„Seit Bestehen des Unternehmens bilden wir aus, seit einigen Jahren legen wir wegen unseres hohen Fachkräftebedarfs jedoch einen besonderen Focus auf die Entwicklung eigener Nachwuchskräfte“, erläutert der Unternehmer. Deshalb geht Andre Zeglinski – anders als es der Familienbetrieb früher tat – bei der Lehrlingsgewinnung heute sehr gezielt vor. „Wir überlassen es nicht mehr dem Zufall, ob und mit wem wir einen Ausbildungsplatz besetzen.“

Mit einer Reihe von Instrumenten fördert er die Einstellung möglichst mehrerer Auszubildender pro Lehrjahr. Derzeit ist sein Lehrling Niklas Söntgen als so genannter „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster eingesetzt. In dieser Eigenschaft berichtet der junge Mann in Begleitung von Vertretern der Kammer vor Abgangsklassen sowie bei Veranstaltungen, weshalb er sich für eine Berufsausbildung im Handwerk entschieden hat.

Sind Jugendliche an einer Lehre bei Tür- und Portaltechnik Zeglinski interessiert, können sie über die Internetseite oder den Facebook-Auftritt des Betriebes detaillierte Informationen über die Arbeit und die Produkte einholen. „Wir haben bereits mehrfach über die neuen Medien Kontakt zu Bewerbenden erhalten“, stellt Andre Zeglinski zufrieden fest. Der Betrieb bietet Schnuppertage, bevorzugt jedoch Wochenpraktika an, um junge Menschen für das Handwerk zu begeistern. „Wir haben fast ständig Praktikantinnen und Praktikanten im Hause und kümmern uns dann intensiv um sie, denn nur so kann der ‚Funke‘ zu ihnen überspringen“, meint Zeglinski schmunzelnd.

Im Vorstellungsgespräch kommt es ihm wesentlich auf die persönliche Darstellung der Bewerberin oder des Bewerbers an. Für Zeglinski sind nämlich Schulabschlüsse und Noten nicht allein entscheidend, ebenso wie auch eine unstete Berufs- oder Lebensbiographie kein Ausschlusskriterium ist. Ein gewisses Selbstbewusstsein, eine grundlegende Sprachfähigkeit sowie die Offenheit gegenüber den im Unternehmen vertretenen unterschiedlichen Kulturen sowie Frauen gegenüber sind für ihn viel eher ausschlaggebend. Nicht zuletzt ist ihm die berufliche Perspektive, im Handwerk verbleiben zu wollen, besonders wichtig. „Wir setzen uns mit hohem Aufwand für eine fundierte Ausbildung ein. Deshalb haben wir ein großes Interesse daran, die von uns Qualifizierten an uns zu binden“, fasst Andre Zeglinski seine Ausbildungsmotivation zusammen.

KONTAKT

Tür- und Portaltechnik Zeglinski GmbH & Co. KG, Andre Zeglinski,
Dieselstraße 7, 45770 Marl, Telefon 02365 924860,
info@zeglinski.de, www.zeglinski.de



1.2 Gewinnung von Mitarbeitern: Tagespraktika zur Berufsfelderkundung

Das NRW-Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ macht Jugendliche frühzeitig bei der Berufsorientierung auf Möglichkeiten bei Ausbildung oder Studium aufmerksam. Denn alle Schülerinnen und Schüler ab dem 8. Jahrgang nehmen mit bestimmten „Standard-Elementen“ am Landesprogramm teil, das ihnen bei der individuellen beruflichen Orientierung helfen möchte. Ein Element sind die so genannten „Tagespraktika zur betrieblichen Berufsfelderkundung“. In verschiedenen Betrieben sollen die Achtklässlerinnen und Achtklässler an drei Tagen realistische Einblicke in die Arbeitswelt der Firmen erhalten. Unsere Praxisbeispiele zeigen, welche Erfahrungen das Handwerk mit diesem noch

jungen Instrument der Berufsorientierung gesammelt hat und wie andere Betriebe davon für die Organisation ihrer „Schnupperpraktika“ profitieren können. Bild von rechts: Tagespraktikant Noël Schrameyer mit Geschäftsführer Axel Helmig aus dem Unternehmen Helmig Haustechnik in Ibbenbüren

KONTAKT

**NRW-Landesprogramm
„Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) – Übergang
Schule-Beruf in NRW“**
Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786
heidi.buelow@hwk-muenster.de

Helmig Haustechnik

„Unseren spannenden Beruf entdecken.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauerhandwerk
- Gründung: 2010
- Beschäftigte: 11
- Geschäftsleitung: Axel Helmig
- Das Unternehmen bietet im Heizungsbau neben klassischer Brennwertechnik moderne Energietechnik wie Wärmepumpen oder Blockheizkraftwerke an. Neben der Erstellung individueller Bäder liegt ein Schwerpunkt in der Badsanierung.

GUTE PRAXIS

Was macht ein Anlagenmechaniker oder eine Anlagenmechanikerin? Geschäftsführer Axel Helmig weiß aus Erfahrung, dass junge Menschen diesen Beruf erst „entdecken“ müssen. Deshalb bietet er Schülerinnen und Schülern in seinem Haustechnik-Betrieb Praktika in unterschiedlicher Form an. Bevorzugt vermittelt er Berufsinteressierten das Arbeitsfeld über mehrere Tage oder sogar Wochen hinweg, aber auch ein Tagespraktikum sieht er als Chance, um Jugendliche für sein Handwerk zu begeistern.

Bei der so genannten „Berufsfelderkundung“, einem Orientierungsinstrument des nordrhein-westfälischen Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“, schnuppern Achtklässlerinnen und Achtklässler für einen Tag in einen Beruf hinein. Helmig Haustechnik hat zuletzt gleich fünf Plätze für diese Berufsfelderkundung angeboten. Verteilt auf zwei Wochen, wurden die Tagespraktika über das Online-Portal www.kaoa-praxis.de in jugendgerechter Sprache spannend beschrieben. Es hat deshalb nicht lange gedauert, bis Vera Helmig, die ihren Mann im Personalbereich unterstützt, Online-Anmeldungen von einer Schülerin und vier Schülern verzeichnen konnte.

„Einen vorherigen persönlichen Austausch mit den Angemeldeten gab es durch die Internet-Anmeldung leider nicht“, stellt die Personalreferentin fest, weshalb zum Beispiel das Thema Arbeitsschutz nicht im Vorlauf abgeklärt werden konnte. So wurden die jungen Leute zu Beginn kurzfristig über die notwendigen Arbeitsschutzhinweise informiert und mit entsprechender Schutzkleidung ausgestattet. Folgerichtig wird deshalb beim nächsten Mal bereits in der Internetausschreibung auf passende Kleidung hingewiesen.

Nach diesem Tageseinstieg präsentierte Axel Helmig der Praktikantin und den Praktikanten die verschiedenen Bereiche seines Unternehmens und bot ihnen an, zusammen mit einer speziell zugewiesenen Fachkraft wahlweise zu einer Baustelle oder zu verschiedenen Privathaushalten zu fahren. Während das Mädchen bei einem Neubau ausprobieren konnte, wie Wasserleitungen mit der Presszange installiert und Rohre gedämmt werden, erprobten sich die vier Jungen im Kundendienst bei der Wartung und Reparatur von Heizungen und Wasserrohren. „Meine Monteure waren auf unsere ‚Tagesgäste‘ vorbereitet. Sie sollten sich bewusst Zeit nehmen, um den Jugendlichen die Arbeiten zu erklären und sie aktiv darin einbeziehen“, betont der Unternehmer. In einer abschließenden Besprechung im Betrieb ließ er die Praktikanten ihre Arbeitserlebnisse bewerten und informierte sie über das Berufsbild, die erforderlichen Fähigkeiten und den späteren Verdienst.

Das Resümee, welches Axel und Vera Helmig, aus ihrer Erfahrung mit der „Berufsfelderkundung“ ziehen, lautet: „Natürlich können wir an einem solchen Schnuppertag nur wenig von unserem vielfältigen Beruf vermitteln. Wenn’s spannend war, kehrt der eine oder die andere vielleicht zu einer längeren Arbeitsprobe und später zu einer Berufsausbildung zu uns zurück. Dann haben wir unser Ziel erreicht.“

KONTAKT

Helmig Haustechnik GmbH, Axel und Vera Helmig,
Widukindstraße 7, 49477 Ibbenbüren, Telefon 05451 2530,
info@helmig-shk.de, www.helmig-shk.de

H. Rietbrock Bedachungen Isolierungen und Gerüstbau

„Die Flamme für unseren Beruf entzünden.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 1967
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsleitung: Sven Rietbrock
- Das Unternehmen konzentriert sich auf die energetische Dachsanierung bestehender Privathäuser und hat sich ein zusätzliches Standbein im Gerüstbau aufgebaut.

GUTE PRAXIS

„Wir müssen die Flamme entzünden und sie dauerhaft zum Brennen bringen“, so bildhaft beschreibt Dachdeckermeister Sven Rietbrock sein Verständnis von Nachwuchssicherung. Praktika sind für ihn ein ideales Mittel, um junge Menschen für sein Handwerk zu begeistern. „Die Jugendlichen müssen ausprobieren dürfen, ob sie sich die Arbeit unter freiem Himmel vorstellen können, und ich selbst muss spüren, ob sie die notwendige Leidenschaft für unseren Beruf mitbringen.“

Das Tagespraktikum im Betrieb, wie es durch das vom Land NRW eingerichtete Instrument der „Berufsfelderkundung“ für Achtklässlerinnen und Achtklässler gefordert wird, ist für den Unternehmer ein gangbarer Weg, um jungen Menschen einen ersten Zugang zu seinem Handwerk zu eröffnen.

Sven Rietbrock stellte deshalb gleich vier Praktikumsplätze über die Internetplattform www.kaoa-praxis.de zur Verfügung. Zwei Schüler der örtlichen Haupt- und Realschule betreute er schließlich an zwei verschiedenen Terminen. Bereits im Vorlauf lernte er sie bei ihrer persönlichen Vorstellung in seinem Betrieb kennen, erklärte die Arbeitsfelder seines Unternehmens und den geplanten Ablauf des Tagespraktikums. Auch fragte er nach den Erwartungen der beiden und wies sie auf die passende Kleidung für den Schnuppertag hin.

Als dann der Tag gekommen war, besprach Sven Rietbrock mit den Jungen den Tagesplan und erläuterte ihnen, was sie dabei übernehmen sollen. „Denn mir ist es wichtig, dass die Praktikanten tatsächlich die eine oder andere leichtere Aufgabe, wie zum Beispiel den Zuschnitt von Dachbahnen oder Blechen, selbst ausführen und nicht nur zuschauen.“ Seine für die Schüler verantwortlichen Fachkräfte hatte er zuvor genau informiert. „Unsere Mitarbeitenden wissen, welche Bedeutung Praktikanten für die Zukunft unseres Betriebes haben.“

Auf der Baustelle überprüft Sven Rietbrock, ob die ‚Neulinge‘ nach Absprache eingesetzt werden. Dabei beobachtet er, ob ein grundlegendes Potenzial für das Dachdeckerhandwerk vorhanden ist. „In unserem Metier ist zum Beispiel eine positive Lebenseinstellung ein unbedingtes ‚Muss‘, ansonsten funktioniert die Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe dauerhaft nicht.“

Am Ende des Tages lässt der Unternehmer das Erlebte zusammen mit den beiden Praktikanten Revue passieren. „Dabei habe ich bei einem der beiden gespürt, welche ‚Flamme‘ wir bereits bei ihm entzünden konnten. Der ursprünglich von ihm geäußerte Berufswunsch war nach diesen wenigen Stunden deutlich in den Hintergrund getreten.“ Der Ausbilder weiß, dass es nun seine Aufgabe ist, dieses ‚Flämmchen‘ durch ein weiteres Praktikum zu ‚einem Feuer‘ werden zu lassen.

KONTAKT

H. Rietbrock Bedachungen Isolierungen und Gerüstbau GmbH, Sven Rietbrock,
Talstraße 2, 49525 Lengerich, Telefon 05481 81111,
info@rietbrock-bedachungen.de, www.rietbrock-bedachungen.de

Teutemacher Glastechnik

„Auf Zukunftsberufe aufmerksam machen“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Glaserhandwerk, konstruktiver Glasbau
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsleitung: Carl Pinnekamp, Thomas Pinnekamp
- Das Unternehmen bietet gewerblichen und privaten Kunden Dienstleistungen von der Beratung über die Konstruktion bis hin zur Montage von Duschen, Glasanlagen und Trennwänden.

GUTE PRAXIS

Eine Gläserausbildung steht selten in der Berufswunschliste von Jugendlichen. „Deshalb begrüßen wir jede Initiative, die auf unsere Zukunftsberufe aufmerksam macht“, beschreibt Geschäftsführer Thomas Pinnekamp das Interesse von Teutemacher Glastechnik an dem Landesinstrument der „Berufsfelderkundung“. Gerade, weil der Beruf des Glasers wenig bekannt sei, ist es für ihn wichtig, sich an solchen Schnuppertagen zur beruflichen Orientierung von Achtklässlerinnen und Achtklässlern ebenso zu beteiligen wie auch an möglichst vielen schulischen Veranstaltungen zur Berufsorientierung.

Die Verantwortung für die Gewinnung der Nachwuchskräfte trägt Anne Pinnekamp, Organisation und Durchführung der „Berufsfelderkundung“ liegen bei der 24-jährigen kaufmännischen Mitarbeiterin Marie-Theres Beermann. Zehn Praktikumsplätze boten die beiden über die Internetplattform www.kaoa-praxis.de für mehrere Termine an – alle waren postwendend besetzt. „Wir können maximal vier Jugendliche pro Tag persönlich betreuen“, sagt Anne Pinnekamp. Den Ablauf des Tages konzipierte sie in Anlehnung an den so genannten Girls’Day, dem jährlichen Berufsorientierungstag für Mädchen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

Nach Begrüßung und Einweisung in die Arbeitssicherheit besichtigten die Jungen und Mädchen den Betrieb und erhielten mit einem Film einen Überblick über die Herstellung von Glas. „Den meisten Schülerinnen und Schülern ist der Werkstoff Glas fremd“, weiß Marie-Theres Beermann.

Im zweiten Teil des Tages führte Glaser Fabian Petzsch die Praktikantinnen und Praktikanten in die Praxis ein. „Wir achten bei so einem Kurzpraktikum darauf, die Teilnehmer etwas herstellen zu lassen, denn sie sollen ein Erinnerungsstück mit nach Hause nehmen können“, erklärt Anne Pinnekamp. Das Entwerfen, Zuschneiden, Schleifen und Sandstrahlen eines Spiegels sei dazu geradezu ideal. Sie verweist weiter darauf, wie problemlos der Glaserberuf von Frauen ausgeübt werden kann. Dafür sei die im Unternehmen Teutemacher für die Ausbildung verantwortliche Glasermeisterin Anke Schlüter das beste Beispiel. „Der Berufsfelderkundungstag bietet Jugendlichen, die bisher nicht über eine duale Berufsausbildung nachgedacht haben, die Chance, interessante Ausbildungsberufe kennenzulernen, für die sie weder Abitur noch Studium benötigen“, fügt Beermann hinzu.

Anne Pinnekamp hofft, dass sich von den Teilnehmenden aus der „Berufsfelderkundung“ einige für das mehrwöchige Schulpraktikum in Klasse neun bei Teutemacher Glastechnik melden werden. „Denn innerhalb von zwei bis drei Wochen ist ein sehr viel intensiverer Einblick in das Berufsfeld möglich“, kann sie auf Lehrlinge verweisen, die eben durch solche längeren Praktika für die Ausbildung gewonnen wurden.

KONTAKT

Teutemacher Glastechnik GmbH, Marie-Theres Beermann,
Südstraße 1, 48231 Warendorf, Telefon 02581 933330,
postbox@teutemacher.de, www.teutemacher.de

2.1 Entwicklung von Mitarbeitern: Digitale Arbeitswelt und Fortentwicklung



Viele Handwerksbetriebe fürchten den Einfluss der zunehmenden Digitalisierung auf ihre Arbeitswelt. So gibt es etwa die Sorge, dass mit jedem zusätzlichen EDV-Einsatz ein Abbau an Fachkräften einhergeht. So mancher sieht auch Hindernisse bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften auf sich zukommen. Unsere beiden Praxisbeispiele in diesem Kapitel zur Digitalisierung verdeutlichen, dass solche Vorbehalte nicht zwangsläufig richtig sind.

Während ein Unternehmen seine Fachkräfte selbst qualifiziert, um sie zum Umgang mit Maschinen und Programmen zu befähigen, ist dieses in einem zweiten Betrieb nicht nötig. Der Umgang mit der EDV ist in diesem Fall selbsterklärend. Bei beiden optimiert die Digitalisierung jedoch die Organisation und steigert darüber hinaus sogar noch die Arbeitgeberattraktivität. In beiden Fällen sind auch keine Fachkräfte abgebaut worden.

Im dritten Beispiel dieses Kapitels geht es um die Fortentwicklung der Mitarbeitenden. Der Beitrag verdeutlicht, wie der Betrieb seine Lehrlinge und Fachkräfte durch eine systematische Aus- und Weiterbildung zusätzlich qualifiziert und so möglichst dauerhaft an sich bindet. Bild von rechts: Geschäftsführerin Nicole Kyriakos und Gesellin Claudia Mentoza aus dem Unternehmen ceramicCAM Dental Technology Center, Bottrop

KONTAKT

Norbert Speier,
Telefon 0209 38077-22
norbert.speier@hwk-muenster.de

Andreas Spiller
Telefon 0251 5203-322
andreas.spiller@hwk-muenster.de

seramicCAM Dental Technology Center

„Keine Angst vor digitaler Arbeitswelt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zahntechnikerhandwerk
- Gründung: 2015
- Beschäftigte: 7
- Geschäftsführung: Nicole und Dimitrios Kyriakos
- Das Unternehmen ist Fertigungspartner von Dentallaboren und bietet mit seinen spezialisierten Fräsmaschinen digital produzierte zahntechnische Produkte.

GUTE PRAXIS

Schon als Angestellte hatte Nicole Kyriakos miterlebt, wie schwierig es ist, Fachkräfte für das Zahntechnikerhandwerk zu gewinnen. Als Existenzgründerin mit einer Spezialisierung auf digital hergestellte zahntechnische Produkte war es für die Zahntechnikermeisterin aber noch ungleich mühsamer, passendes Personal zu finden. Trotzdem ist es ihr zusammen mit ihrem Mann in kurzer Zeit gelungen, sieben Fachkräfte an das gemeinsame Unternehmen zu binden. Was steckt dahinter?

Für Ehemann Dimitrios Kyriakos, der sich nach seinem Ingenieurstudium in Griechenland in Deutschland zum Medizintechniker spezialisiert hat, gehört vor allem dies dazu: „Wir ergänzen uns mit unseren unterschiedlichen beruflichen Hintergründen ideal.“

Neben Zahntechnikern und einer Zahntechnikerin sowie einer Bürokraft haben die beiden einen Zerspanungsmechaniker eingestellt, der die hochkomplexen und kostspieligen Fräsmaschinen bedient. Die Zahntechnikerin arbeitet diesem Fachmann durch digitalisierte Zeichnungsvorlagen zu. Die junge Frau hat Nicole Kyriakos direkt nach ihrem Gesellenabschluss engagiert und mehrere Monate persönlich in das rechnergestützte Programmieren, die so genannte CAD-Software, eingearbeitet. Heute unterstützt die Chefin ihre Mitarbeiterin nur noch im Ausnahmefall. Dimitrios Kyriakos hat im Gegenzug den Zerspanungsmechaniker in die computergestützte Fertigung der Zahntechnikprodukte, die CAM-Herstellung, eingearbeitet. Das Ehepaar hatte sich das Wissen für den Umgang mit den Programmen zuvor durch externe Schulungen, zu großen Teilen jedoch durch praktisches Tun selbst angeeignet.

Inzwischen besteht Bedarf für weitere Spezialkräfte, und Dimitrios Kyriakos hat bereits in seinem griechischen Herkunftsland intensive Kontakte zu zwei interessierten Zahntechnikern geknüpft. Angesichts des hiesigen Fachkräftemangels ist diese Quelle für ihn eine gute Alternative zu deutschen Kräften. „Einarbeiten müssen wir ohnehin jeden in unsere Handwerksbereiche, deshalb ist es egal, wo neue Kräfte herkommen, vorausgesetzt, die Verständigung funktioniert. Viel wesentlicher ist für uns die Bereitschaft, sich in diesem Metier auf die Planung und Fertigung per Computer einzulassen und sich in unser überschaubares Team einzufügen.“

„Durch den Einsatz unserer komplexen Maschinen können wir den Zahnersatz präziser erstellen als es von Hand mithilfe einfacher Geräte möglich wäre. Die manuelle Endbearbeitung unserer Produkte bleibt aber die Aufgabe unserer Kunden, den klassischen Zahntechniklaboren“, erklärt Unternehmerin Kyriakos. Im Übrigen: Die von vielen in ihrem Berufszweig geäußerte Angst, eine fortschreitende Digitalisierung im Handwerk rationalisiere Arbeitsplätze weg, ist ihrer Erfahrung nach unbegründet. Die in ihrem Betrieb neu geschaffenen Stellen sprechen da wohl auch für sich.

KONTAKT

seramicCAM Dental Technology Center GmbH,
Kardinal-Hengsbach-Straße 2-4, 46236 Bottrop, Telefon 02041 3088891,
info@seramiccam.com, www.seramiccam.com

Markus Massmann Maler- und Lackierermeister

„Die Digitalisierung macht uns zu einem modernen Arbeitgeber.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1961
- Beschäftigte: 18
- Inhaber: Markus Massmann
- Das Unternehmen bietet klassische Maler-, Lackier- und Tapeziertechniken bis hin zu außergewöhnlichen Gestaltungstechniken für den Privat- und Objektbereich an.

GUTE PRAXIS

Vor einem Jahrzehnt habe ich mit der mobilen Auftragsbearbeitung draußen auf der Baustelle begonnen“, beschreibt Malermeister Markus Massmann die Anfänge der Digitalisierung in seinem Betrieb. Ziel des Unternehmers war damals eine höhere Arbeitseffizienz. Das hat sich bestätigt: In seinem Betrieb gehen keinerlei Informationen und Dokumente zu einem Arbeitsauftrag mehr verloren und sind zudem – beispielsweise auf Smartphones – permanent verfügbar.

Dennoch bleiben für Außenstehende viele Fragen. Wie funktioniert die digitale Datenerfassung in seinem Betrieb? Widerspricht eine Digitalisierung nicht der Einzelanfertigung im Handwerk? Ist das für kleine Handwerksbetriebe nicht zu aufwendig? Wie reagieren die Beschäftigten? Wie erfolgt die Qualifizierung? Beeinflusst das computergestützte Arbeiten die Gewinnung neuer Fachkräfte? Die Antworten darauf kennt Markus Massmann als gefragter Podiumsgast bei Veranstaltungen zum Thema „Digitale Arbeitswelt“ aus dem „Effeff“ – eben aus eigener praktischer Erfahrung.

Sein Unternehmen hat für die mobile Auftragsbearbeitung eine besondere Branchensoftware angeschafft. Erfasst werden mit ihrer Hilfe sämtliche Auftragsdaten wie Aufmaße, Fotos, E-Mails, Arbeitsvorgänge, Zeiten, Material. Während die Auftragsannahme vor Ort mit dem Tablet-Computer erfolgt, haben alle Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeitsausführung ein persönliches Smartphone, mit dem sie auf diese Daten zugreifen und neue Informationen einpflegen können. Die Aufgabenfelder wurden im Büro systematisiert und dokumentiert und nach und nach in die Software eingearbeitet. Die schrittweise Einführung habe den Aufwand begrenzt, so berichtet Massmann. Heute verfügen die Mitarbeitenden auf der Baustelle mit ihrem Mobiltelefon über eine Auswahl vorgegebener Aufgaben und können sich dort mit ihrer jeweiligen Leistung „einloggen“. Auch die Zeiterfassung für jeden Einzelnen wird so festgehalten.

„Anfänglich hat es Zweifler unter den Beschäftigten gegeben“, blickt Massmann auf die Einführungsphase zurück. Dabei seien die jüngeren Kräfte offener als die langjährigen gewesen. Die mögliche Arbeitskontrolle seines Personals aus der Ferne beschreibt der Arbeitgeber als unproblematisch. „Ich kann kontrollieren, tue es aber nicht gezielt. Das Vertrauen zueinander ist deshalb unverändert“, erklärt der Unternehmer.

Den Umgang mit der Software haben bisher alle Mitarbeitenden schnell erlernt. Die Qualifizierung findet „on the job“ statt. „Hier hilft die junge Generation der älteren“, kann Massmann zufrieden Bilanz ziehen. In Einstellungsgesprächen sind die Bewerbenden zwar über den EDV-Einsatz verwundert, abgeschreckt hat er aber noch niemanden. Eher im Gegenteil, denn die digitale Arbeit trägt zum positiven Image des Unternehmens bei. „Die Digitalisierung macht unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stolz und uns zu einem modernen Arbeitgeber“, fasst Markus Massmann diesen ungeahnten Zusatzeffekt der Digitalisierung zusammen.

KONTAKT

Markus Massmann Maler- und Lackierermeister,
Raiffeisenstraße 8, 59348 Lüdinghausen, Telefon 02591 78707,
info@massmann-malerbetriebe.de, www.massmann-malerbetriebe.de

J. Rehms Sanitär Heizung Klima

„Ohne Nachwuchs kein Wachstum.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauer-, Elektrotechniker- und Kältebauerhandwerk
- Gründung: 1984
- Beschäftigte: 354
- Geschäftsleitung: Heinz-Josef Rehms, Andreas Albrecht
- Das Unternehmen installiert und wartet haustechnische Anlagen für öffentliche, gewerbliche und private Auftraggeber in Hotels, Industrie-, Wohn- und Bürobauten.

GUTE PRAXIS

„Wir wollen wachsen“, erläutert Personalleiter Ralf Huvers das strategische Ziel der Geschäftsleitung, den Bedarf an weiteren Fachkräften zu decken. Deshalb soll der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft von derzeit zwölf auf zwanzig Prozent erhöht werden. Die Gewinnung des zusätzlichen Nachwuchses ist die Aufgabe von Personalreferent Stephan Hesper.

Auf Qualität und Nachhaltigkeit der Ausbildung wird im Unternehmen besonderes Augenmerk gelegt. Um das hohe Niveau auch künftig zu halten, geht der Betrieb mit der Gründung einer eigenen „Akademie zur Aus- und Weiterbildung“ auch innovative Wege, denn: „Einen Großteil des Personals, das wir benötigen, gewinnen wir über die eigene Ausbildung.“ Sobald die Räumlichkeiten für die Akademie gebaut sind, soll dort zum Beispiel die theoretische Wissensvermittlung optimiert werden, um angehende Gesellinnen und Gesellen bestmöglich auf die Prüfung vorzubereiten. Auch sollen hier Mitarbeitende kontinuierlich weitergebildet werden.

Die Firma Rehms pflegt Kooperationen mit örtlichen Haupt- und Realschulen, nimmt an Berufsorientierungsmessen sowie an „Azubi-Speed-Dating-Veranstaltungen“ teil und bietet regelmäßig Berufsorientierungs-Praktika an. So nutzt der Betrieb viele Möglichkeiten, Jugendliche an den Beruf heranzuführen und sie im besten Fall als Auszubildende zu gewinnen. „Schulnoten sind für uns nur bedingt wichtig, denn wir geben ganz bewusst auch denjenigen eine Chance, die vielleicht auf den ersten Blick nicht alle Voraussetzungen mitbringen“, berichtet Personalleiter Ralf Huvers. Seine Erfahrung: „Oftmals haben sie sich in der Ausbildung zu sehr guten Fachkräften entwickelt.“

Bei der Ausbildung geht es hier nicht nur um die Vermittlung fachlicher Kenntnisse. Mit externen Lehrkräften und eigenen Meistern werden die Auszubildenden während der gesamten Lehrzeit schulisch, fachlich und vor allem individuell unterstützt. Ralf Huvers: „Unsere Ausbildungsbetreuung ist durch Vertrauen und Wertschätzung geprägt. In der Regel erlernen die jungen Menschen bei uns nicht nur einen Beruf, sondern wir möchten ihnen auch Werte vermitteln. Unsere Nachwuchskräfte reifen während der Ausbildung auch menschlich“, sagt er überzeugt. Dies sieht die Agentur für Arbeit übrigens ähnlich: 2017 wurde die Firma Rehms mit dem offiziellen Zertifikat für Nachwuchsförderung ausgezeichnet.

KONTAKT

J. Rehms GmbH Sanitär Heizung Klima, Ralf Huvers, Stephan Hesper,
Siemensstraße 16, 46325 Borken, Telefon 02861 94200,
info@rehms-gmbh.de, www.rehms-gmbh.de

2.2 Entwicklung von Mitarbeitern: Geflüchtete im Handwerk



Zugewanderte im Handwerk zu beschäftigen, bietet Betrieben eine Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Das dies stimmig ist, zeigen die mittlerweile langjährigen Erfahrungen mit Fachkräften aus dem osteuropäischen Raum.

Die Praxisbeispiele in diesem Kapitel zeigen nun, wie die berufliche Integration von in jüngster Zeit geflüchteten Menschen im Handwerk aussehen kann. Sie möchten veranschaulichen, wie intensiv sich Arbeitgeber für diese Beschäftigten einsetzen; sie zeigen aber auch, wie individuell jeder Fall zu betrachten ist.

Übereinstimmend allerdings betonen die interviewten Unternehmen ihre überaus große Zufriedenheit mit der praktischen Arbeit ihrer neuen Arbeitskräfte. Da die Geflüchteten bei uns aber erst maximal drei Jahre in ihrem Beruf arbeiten, ist offen, wie die weitere Entwicklung verläuft. Bild von rechts: „EQ-ler“ Ali Ibrahim und Geschäftsführer Ralf Wünnemann aus dem Unternehmen Elektro Wünnemann in Gladbeck

KONTAKT

Ausbildung oder Beschäftigung von Geflüchteten

Claudia von Diepenbroick-Grüter
Telefon 0251 5203-112
claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Projekt „MAMBA“

Jörg Versen, Telefon 0251 705-1223
joerg.versen@hwk-muenster.de

Michael Wichtrup, Telefon 0251 705-1334 / 705-1223
michael.wichtrup@hwk-muenster.de

Projekt „Willkommenslotse“

Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115
siegfried.wochnik@hwk-muenster.de

Michael Völker, Telefon 0251 705-1146
michael.voelker@hwk-muenster.de

Elektro Wünnemann

„Mit Ali Ibrahim habe ich eine gute Fachkraft in Aussicht.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1996
- Beschäftigte: 8
- Geschäftsführung: Ralf Wünnemann
- Das Unternehmen bietet privaten und gewerblichen Kunden im Ruhrgebiet klassische Elektroinstallationen. Ein Fokus liegt im Bereich erneuerbarer Energien.

GUTE PRAXIS

Entscheidend für den Einsatz von Ali Ibrahim als Praktikant im Elektrobereich waren für Geschäftsführer Ralf Wünnemann die vorhandenen Deutschkenntnisse des Syrers. „In meinem gefahrgeneigten Handwerk kann ich mir als Arbeitgeber Missverständnisse nicht erlauben“, erklärt der Elektromeister, warum er einem anderen Geflüchteten, der sich zuvor bewarb, wegen der mangelnden Verständigung ablehnen musste.

Den so genannten „Willkommenslotsen“ der Handwerkskammer Münster, Michael Völker, wies Wünnemann deshalb auf die für den Praktikumsplatz zwingend notwendigen Sprachkenntnisse von geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern hin. Als der Berater daraufhin von Ali Ibrahim berichtete, der nicht nur sprachlich gut aufgestellt sei, sondern zudem in seiner Heimat Mathematik studiert habe, wuchs sein Interesse an diesem jungen Mann.

Innerhalb eines ersten sechswöchigen Praktikums lernten der Unternehmer und sein Team den 24-Jährigen näher kennen. Erst danach vereinbarte Ralf Wünnemann mit Ali Ibrahim und zusammen mit der Agentur für Arbeit einen Vertrag zur so genannten „Einstiegsqualifizierung (EQ)“. Für maximal ein Jahr können der Betrieb und der Praktikant nun mittels Förderung der Agentur erproben, ob eine Ausbildung zum Elektroniker, eine realistische berufliche Chance darstellt. Einmal in der Woche besucht der junge Mann bereits probeweise die Berufsschule.

Ausbilder Wünnemann erlebt den Syrer als interessiert, motiviert und freundlich. „Die Kollegen nehmen ihn gern in ihrer Arbeitsgruppe mit. Bei unserer Kundschaft kommt er ebenfalls gut an“, fasst er die bisherigen Erfahrungen mit ihm zusammen.

Ali Ibrahim selbst hat noch genug mit den kulturellen Unterschieden zwischen Syrien und Deutschland zu tun: „Ich lerne täglich Neues über das Verhalten und die Erwartungen der Deutschen. Mir ist es wichtig, die Menschen hier richtig einschätzen zu können, damit ich gute Arbeit leisten kann.“ Die fachlichen Anforderungen fallen ihm wegen seiner mathematischen Vorbildung bisher leicht.

Auf die Frage, wie er sich innerhalb der letzten zwei Jahre seit seiner Flucht aus Syrien seine Deutschkenntnisse angeeignet hat, antwortet er: „Ich habe an einem Deutschkurs teilgenommen und sehr viel gelesen.“ Den Besuch der Ausbildungsfachklasse beschreibt er als gutes Mittel, um sein Sprach- und Schreibfähigkeit weiter zu verbessern. Schließlich sei es ihm wichtig, möglichst rasch einen qualifizierten Berufsabschluss zu erreichen.

Ralf Wünnemann ist zuversichtlich, dass sich sein „EQ-ler“ weiter bewährt. „Nach erst drei Monaten Berufsschulunterricht kann ich nicht einschätzen, wie er die Theorie meistern wird. Wenn er sich jedoch weiter so aufgeschlossen zeigt wie bisher, habe ich mit ihm eine gute Fachkraft in Aussicht.“

KONTAKT

Elektro Wünnemann GmbH, Ralf Wünnemann,
Brauckstraße 50, 45968 Gladbeck, Telefon 02043 374145,
info@elektro-wuennemann.de, www.elektro-wuennemann.de

André Linnemann Maler- und Lackierermeister

**„Mohammed Amin ist bei uns
voll integriert.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 2013
- Beschäftigte: 5
- Inhaber: André Linnemann
- Das Unternehmen bedient private und gewerbliche Kunden im regionalen Umfeld. Schwerpunkte sind neben klassischen Maler- und Lackierarbeiten, Kreativtechniken, Versiegelungs- und Fassadenarbeiten sowie Bodenbeläge.

GUTE PRAXIS

„Mohammed Amin K. ist ein großes Glück für uns“, so beschreibt Maler- und Lackierermeister André Linnemann das Arbeitsverhältnis zu seinem Lehrling. „Er ist ein guter Praktiker und passt durch seine freundliche und hilfsbereite Art hundertprozentig in unser Team. In unserem 8000-Seelen-Ort sind er und seine Familie voll integriert.“

Der 22-Jährige flüchtete vor vier Jahren zusammen mit seinen Eltern und dem Bruder aus dem Iran. Inzwischen erlernt Mohammed Amin den Maler- und Lackiererberuf im Unternehmen von Linnemann im dritten Ausbildungsjahr. Auch die Kolleginnen und Kollegen und die Kundschaft teilen die Begeisterung des Unternehmers. „Mohammed Amin ist froh, nach seiner Flucht hier angekommen zu sein und bei uns zu arbeiten. Nie zuvor habe ich von einem Lehrling so oft das Wort ‚Danke‘ gehört“, sagt der 35-jährige Existenzgründer beeindruckt.

Dabei hatte André Linnemann bei seinem ersten Kontakt mit dem Geflüchteten vor gut dreieinhalb Jahren durchaus Zweifel, ob daraus eine längerfristige Anstellung entstehen könne – wegen der sprachlichen Barrieren war ein intensiver Austausch zunächst schwierig. Er erkundigte sich deshalb bei der Gemeinde. „Dort wurde mir über die geflüchtete Familie nur Positives berichtet. Ihr Aufenthaltsstatus war gesichert, und so habe ich diesen Schritt gewagt.“ Vor der Unterzeichnung des Lehrvertrags lernte der Ausbilder den Bewerber in einem Langzeitpraktikum näher kennen. Das Job-Center bot dem Unternehmer an, den jungen Mann zunächst über das Förderinstrument der so genannten „Einstiegsqualifizierung (EQ)“ sechs Monate lang in der Praxis zu erleben. Anschließend begann der Iraner mit Beginn des Ausbildungsjahrs seine Lehre.

Heute ist André Linnemann mit seiner Entscheidung ausgesprochen zufrieden. Weil Mohammed Amins Berufsschulleistungen besser sein könnten, will sein Chef zusätzlichen Unterricht für ihn beantragen. „Damit er seinen Gesellenbrief demnächst garantiert in den Händen halten kann. Das ist mir wichtig.“

Auf die Frage, wie André Linnemann, der die Personalarbeit in seinem Unternehmen alleine leistet, den Organisationsaufwand für den Auszubildenden bewertet, stellt er fest: „Der Fachkräftemangel ist im Malerhandwerk längst Alltag. Das heißt, ich muss mich mit allen verfügbaren Mitteln um meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern, damit sie motiviert und dauerhaft bei mir arbeiten.“

KONTAKT

André Linnemann Maler- und Lackierermeister, André Linnemann,
Industrieweg 14, 48493 Wettringen, Telefon 02557 219186,
mail@raumprofil.info, www.raumprofil.info

Marcus Ahlers Nottulner Polstermöbelwerkstätten

„Wir erleben unsere Geflüchteten als Bereicherung.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Raumausstatter-und Tischlerhandwerk
- Gründung: 1945
- Beschäftigte: 32
- Inhaber: Marcus Ahlers
- Das Unternehmen arbeitet in seiner Polsterei Sitzmöbel auf. In der eigenen Tischlerei werden Massivholzmöbel wie Tische, Schränke, Betten oder Regale hergestellt. Im Möbelgeschäft werden hochwertige Produkte für den Wohn- und Schlafbereich angeboten.

GUTE PRAXIS

„Wir sind offen gegenüber neuem Personal und gehen durchaus ungewöhnliche Wege, um unser Team auszuweiten“, beschreibt Inhaber Marcus Ahlers die Personalarbeit in seinem Unternehmen. Sein Einsatz für die Beschäftigten ist auch deshalb so umfangreich, weil er mehrere Mitarbeitende eingestellt hat, für die eine intensive Betreuung wichtig ist. Zu ihnen zählen Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, aber seit einiger Zeit auch zwei aus Ghana und dem Iran geflüchtete Männer. Der Ghanese Samuel Appete kam vor vier Jahren nach Deutschland. In seiner Heimat hatte der heute 37-jährige bereits selbstständig als Polsterer gearbeitet. Vor zwei Jahren nahm er seine Arbeit im Unternehmen Ahlers auf und absolviert dort seit einem Jahr eine Lehre zum Raumausstatter. „Die Techniken und Werkzeuge in Ghana entsprechen nicht dem deutschen Standard, deshalb kann er mit dieser Ausbildung sein fachliches Wissen vertiefen“, erklärt Marcus Ahlers, der sehr zufrieden mit Samuel Appete ist.

Einziger Wermutstropfen: Für einen Betrieb seiner Größe sei der administrative Aufwand, der mit der dauerhaften Einstellung von Geflüchteten verbunden ist, leider außerordentlich hoch. Im Vergleich dazu träten eventuell bestehende Verständigungsprobleme deutlich in den Hintergrund, so sagt Ahlers. Denn die betriebliche Integration des Kollegen Appete sei beinahe wie von selbst erfolgt. „In unserem Team mit anderen beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen ist ‚Ausgrenzung‘ ein Fremdwort“, umschreibt Marcus Ahlers das Klima in seinem Betrieb.

Mit dem Iraner Omid Ashuri, der vor drei Jahren nach Deutschland kam, hat der Unternehmer ebenfalls ein Ausbildungsverhältnis abgeschlossen. Während eines zehnmönatigen Langzeitpraktikums – der so genannten Einstiegsqualifizierung (EQ), die von der Agentur für Arbeit gefördert wird – hat er mit dem 19-Jährigen beste Erfahrungen gesammelt. Begeistert ist der Ausbilder vor allem von der Arbeitseinstellung des jungen Mannes: „Omid ist freundlich, offen und zeigt sich fachlich ausgesprochen lernwillig.“

Trotz des hohen Verwaltungsaufwands für die beiden Mitarbeiter sieht Marcus Ahlers angesichts seiner positiven Erfahrungen auch Potenzial für andere Handwerksbetriebe: „Wir erleben unsere Geflüchteten als große Bereicherung für unseren Betrieb. Jedoch wäre für kleinere Unternehmen wie uns eine stärkere Unterstützung von staatlicher Seite für die dauerhafte Einstellung von Zugewanderten sehr wünschenswert.“

KONTAKT

Marcus Ahlers Nottulner Polsterwerkstätten, Marcus Ahlers,
Appelhülsener Straße 18, 48301 Nottuln, Telefon 02502 9309,
info@ahlers-polster.de, www.ahlers-polster.de



2.3 Entwicklung von Mitarbeitern: Frauen im Handwerk

Warum sind Frauen nach wie vor in den meisten Handwerksberufen deutlich seltener vertreten als Männer? Es gibt viele gute Gründe, die dieser Tatsache eigentlich widersprechen sollten: Mädchen zeigen oft bessere Schulleistungen als Jungen. Ihre fachübergreifenden Fähigkeiten sind gut ausgeprägt, auch die körperliche Beanspruchung nimmt in vielen Handwerksberufen ab – mehr und mehr entscheidet komplexes Denken über den Erfolg der Arbeit statt körperlicher Kraft.

Eine Anlagenmechanikerin und eine Dachdeckerin berichten darüber, welche Faktoren für Frauen bei der Entscheidung für das Handwerk wesentlich sind und wie sie mögliche Vorurteile ihrem Geschlecht gegenüber in ihrer Berufswelt aufbrechen. Wie sich eine Frau

in einem männerdominierten Handwerk durchsetzt und es dabei schafft, Beruf und Familie zu vereinbaren, macht das Beispiel aus dem Fleischerhandwerk deutlich. Bild: Auszubildende Nica Schmedding aus dem Unternehmen Blomberg Heiz- und Sanitärtechnik in Laer

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780
gisela.goos@hwk-muenster.de

Claudia von Diepenbroick-Grüter
Telefon 0251 5203-112

claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Blomberg Heiz- und Sanitärtechnik

„Unsere Anlagenmechanikerin soll kein Einzelfall bleiben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installationshandwerk
- Gründung: 1939
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsführung: Frank Blomberg
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf umweltfreundliche Heizsysteme und kontrollierte Wohnraumlüftung. Im Sanitärbereich werden Bäder in Teilen oder komplett modernisiert.

GUTE PRAXIS

„Wir sind alle miteinander stolz auf unsere Nica Schmedding“, so sprechen Frank und Stefanie Blomberg für ihr gesamtes Team, wenn es um die junge Anlagenmechanikerin geht, die seit einem guten Jahr in ihrem Unternehmen eine Lehre absolviert.

Bereits vor drei Jahren, zu Beginn ihrer Oberstufe an einem Berufskolleg, hatte sich die heute 21-Jährige für eine Ausbildung im Installationsbetrieb Blomberg beworben. „Das kam spontan nach einem freiwilligen zweiwöchigen Praktikum bei uns“, so erinnert sich Prokuristin Stefanie Blomberg. „Uns erschien es damals zu früh und wir hatten ihr deshalb geraten, sich das gut zu überlegen.“

Auch die Eltern von Nica Schmedding standen ihrem Wunsch, Anlagenmechanikerin werden zu wollen, zunächst etwas ungläubig gegenüber: „Die Begeisterung, die ich durch das Praktikum mit nach Hause gebracht habe, hat sie dann allerdings schnell von meiner Berufswahl überzeugt“, erinnert sich die junge Frau heute an die damalige Reaktion ihrer Eltern.

Neben den Kollegen, der Geschäftsleitung und den Kunden sind inzwischen auch die Fachkräfte anderer Handwerksunternehmen, die die Auszubildende auf den Baustellen trifft, von ihren Fähigkeiten überzeugt: „Anfänglich musste ich mir von denen viel Skepsis gefallen lassen, doch meine Teamkollegen haben immer voll hinter mir gestanden“, beschreibt sie ihre ersten Erfahrungen in der Männerdomäne des Bauhandwerks. Ihr Selbstbewusstsein und ihre Durchsetzungsfähigkeit habe sie allerdings mittlerweile nicht nur vor Ort, sondern auch in der Berufsschule deutlich ausgebaut: „Der Unterrichtsstoff fällt mir leicht, von meinen Mitschülern und Lehrkräften werde ich voll angenommen.“ Gelernt habe sie aber vor allem, nichts persönlich zu nehmen.

Die hohe Akzeptanz der eher schmal gebauten jungen Frau hat vermutlich auch damit zu tun, dass sie ausdrücklich von Anfang an keine „Extrabehandlung“ gewünscht hat. Frank Blomberg setzt sie deshalb bei den körperlich anstrengenderen Baustellenprojekten genauso ein wie im Kundenservice. „Meine Kollegen nehmen beim Tragen schwerer Materialien immer viel Rücksicht auf mich und fragen nach. Bisher hat es aber in dieser Hinsicht im Grunde noch nie Probleme gegeben“, versichert Nica Schmedding. In diesem Zusammenhang weist Stefanie Blomberg auf die verschiedenen Tragehilfen hin, die nicht nur ihr als Frau, sondern auch den männlichen Mitarbeitern zugutekommen.

Die guten Erfahrungen, die Frank und Stefanie Blomberg mit ihrem ersten weiblichen Lehrling gesammelt haben, bestärken beide darin, sich zukünftig noch offener für Frauen in ihrem Handwerk auszusprechen. „Unsere Anlagenmechanikerin lebt uns doch gerade vor, wie gut dieser vielfältige und technisch anspruchsvolle Beruf zu Frauen passt. Sie sollte deshalb kein Einzelfall bei uns bleiben“, sind sich die Eheleute beim Blick nach vorne einig.

KONTAKT

Blomberg Heiz- und Sanitärtechnik GmbH, Frank und Stefanie Blomberg,
Schiewenhügel 9, 48366 Laer, Telefon 02554 902910,
info@blomberg-laer.de, www.blomberg-laer.de

Dachdeckermeister Dirk Wienert

„Samantha Heimann begeistert uns alle.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 2009
- Beschäftigte: 6
- Inhaber: Dirk Wienert
- Das Dachdeckerunternehmen hat sich spezialisiert auf die Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik vornehmlich für Privathaushalte im Ruhrgebiet.

GUTE PRAXIS

„Samantha Heimann begeistert uns alle“ Für Dachdeckermeister Dirk Wienert ist seine Auszubildende ein echter Glücksfall: „Die junge Frau ist leistungsstark, ideenreich, direkt, aber freundlich, und sie kommt im Team und bei Kunden bestens an.“ Der Umgangston in den Arbeitsgruppen sei mit ihr zusammen viel höflicher. Mit ihrer Neugier und ihrem Interesse am Dachdeckerhandwerk setze sie sich deutlich von der Motivation vorheriger Lehrlinge ab.

Angesichts der Biographie der 23-Jährigen verwundert das Lob ihres Chefs nicht. „Meine Eltern haben mir früh beigebracht, mir nichts gefallen zu lassen. Zu Hause haben wir oft gemeinsam ‚gewerkelt‘“, erklärt sie ihre ungewöhnliche Berufswahl. Die Schule schloss sie mit 19 Jahren mit der Fachhochschulreife, Fachrichtung Holz- und Bautechnik, ab. Nach einem darin enthaltenen Jahrespraktikum in einem Dortmunder Dachdeckerbetrieb folgten viele vergebliche Bewerbungen zur Ausbildung als Dachdeckerin. Deshalb entschloss sie sich zunächst freiwillig zum Bundeswehrdienst.

Doch auch als Soldatin bewarb sie sich weiter in ihrem Traumberuf. Vor zweieinhalb Jahren überzeugte sie schließlich Dirk Wienert, ein Lehrverhältnis mit ihr einzugehen. „Die ‚harte Schule‘ bei der Bundeswehr hat mich bei Samantha Heimann von Anfang an beeindruckt“, erklärt der Unternehmer. Im Gegenzug freute sich die Bewerberin über die Aufgeschlossenheit des Dachdeckermeisters gegenüber Frauen: „Bei meinen vorherigen Vorstellungsgesprächen habe ich deutliche Vorbehalte gegenüber meinem Geschlecht gespürt. In diesem Betrieb war das anders.“ Zu den Vorurteilen anderer Unternehmen mögen ihre geringe Körpergröße von 1,61 Meter und ihre schmale Figur durchaus beigetragen haben.

Dass dieser äußere Eindruck keine Rolle spiele, betont Dirk Wienert energisch: „Das, was meine männlichen Mitarbeiter an zusätzlicher Muskelkraft besitzen, gleicht Samantha Heimann durch vorausschauendes Denken aus.“ Er beobachte, wie durchdacht sie etwa schwere Materialien trage und deshalb durch ihre bewusste Hebe- und Arbeitstechnik den Teamkollegen körperlich keinesfalls unterlegen sei.

Dirk Wienert will anderen Handwerksbetrieben Mut machen, sich stärker auf Frauen im Handwerk zu konzentrieren. „Firmen, die bisher keine weibliche Kraft in ihrem durch Männer geprägten Arbeitsfeld erlebt haben, wissen nicht, welches wertvolle Fachkräftepotenzial ihnen dadurch verloren gehen kann.“

Seiner Ansicht nach sollte sich Samantha Heimann nach ihrer Gesellenprüfung direkt zur Meisterin weiterqualifizieren. Sie selbst will jedoch zunächst zusätzliche Berufserfahrungen sammeln, bevor sie sich auf weiteren theoretischen Unterricht einlässt. „Mein Ziel ist erst eine fundierte Berufspraxis, ehe ich mir das theoretische Wissen dazu aneigne“, erklärt sie ihrem Ausbilder selbstbewusst. Für diesen Weg hat Dirk Wienert größtes Verständnis.

KONTAKT

Dachdeckermeister Dirk Wienert,
Dornbachstraße 12, 44579 Castrop-Rauxel, Telefon 02305 9734265,
info@wienert-bedachung.de, www.wienert-bedachung.de

Fleischermeisterin Martina Engberding

„Selbstständigkeit und Familie im Handwerk vereint.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Fleischerhandwerk
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 6
- Inhaberin: Martina Engberding
- Das Unternehmen bietet in seinem Stammlokal in der Gladbecker Innenstadt klassische Fleisch- und Wurstwaren, einen Mittagstisch sowie einen Catering-Service an.

GUTE PRAXIS

Martina Engberding ist mit ganzem Herzen selbstständige Fleischermeisterin. „Meine Eltern haben mir am Ende meiner Schulzeit zwar davon abgeraten, ihren Betrieb zu übernehmen, doch ich habe mich nicht abbringen lassen“, bekundet die heutige Inhaberin des Unternehmens selbstbewusst, denn sie habe als Kind erlebt, welche Vorteile das Aufwachsen in einem Handwerkshaushalt bietet. „Ich konnte ständig zu meinen Vater oder meine Mutter gehen, auch wenn sie bei ihrer Arbeit waren.“

Ihrem eigenen Nachwuchs bietet die dreifache Mutter inzwischen genau das, was sie in ihrer Kindheit erfahren hat. „Unsere Töchter und unser Sohn können sich jederzeit bei uns im Geschäft aufhalten. Eine Kinderbetreuung über den regulären Rahmen hinaus benötigen wir nicht.“ Die ständige Präsenz von Martina Engberding und ihrem Mann, dem Fleischergesellen Rafael Engberding, führt sogar dazu, dass die Freunde der eigenen Kinder und der Nachwuchs der Beschäftigten im Unternehmen gleich mitbetreut werden. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohnen in unmittelbarer Nähe unserer Firma. Was läge da näher, als deren Kinder parallel zu versorgen?“ formuliert die Unternehmerin die Familienfreundlichkeit in ihrem Betrieb mit größter Selbstverständlichkeit.

Der familiäre Anschluss an die Unternehmerfamilie Engberding erzeugt eine Mitarbeiterbindung, die enger nicht sein könnte. „Unser Personal arbeitet teils seit sehr langer Zeit bei uns, einige engagieren sich sogar in ihrer Freizeit oder noch im Rentenalter für uns“, sagt sie mit Blick auf eine Seniorin.

Ihre Entscheidung, im Fleischerhandwerk selbstständig geworden zu sein, hat Martina Engberding nie bereut, auch wenn dieses für sie als Jungmeisterin mit 23 Jahren bedeutete, sich in einer echten Männerdomäne durchzusetzen. „Zu Anfang wurde ich bei Veranstaltungen manchmal am Eingang angehalten, weil angenommen wurde, ich gehörte nicht dazu“, beschreibt sie die damalige Situation heute mit einem Lächeln.

So etwas widerfährt Martina Engberding nun schon lange nicht mehr, denn nach fast 15 Jahren in der Funktion als Obermeisterin ist sie unter ihren Innungskollegen bestens bekannt. „Die ‚Herrschaften‘ wissen, welchen Nutzen sie von mir in den Gremien haben und melden mir großen Respekt zurück“, erklärt die engagierte Meisterin. Frauen mit ihrer Qualifikation und in ihrer Position seien allerdings immer noch die große Ausnahme.

Martina Engberding ist stolz auf ihren Beruf. Sie geht so stark in ihrer Rolle als Unternehmerin und Mutter auf, dass sie es – im Gegensatz zu ihren eigenen Eltern – begrüßen würde, wenn ihr Nachwuchs einmal in ihre Fußstapfen tritt. Überaus überzeugend formuliert sie deshalb: „Aus eigener Erfahrung kann ich meinen Kindern sagen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine Selbstständigkeit im Handwerk bestens funktioniert.“

KONTAKT

Martina Engberding Fleischermeisterin,
Friedenstraße 1, 45964 Gladbeck, Telefon 02043 22394,
info@fleischerei-engberding.de, www.fleischerei-engberding.de



3.1 Bindung von Mitarbeitern: Führung, Motivation und Gesundheit

Die Führung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von je her der Ausgangspunkt für den Erfolg personalintensiver Handwerksbetriebe. Wie es heute gelingen kann, ein gutes Betriebsklima aufzubauen und dann auch zu erhalten, lässt sich an den folgenden Beispielen ablesen.

Während im ersten Beitrag Respekt, Anerkennung und die Vermittlung der wirtschaftlichen Prozesse zur Führungsdevise der Geschäftsführung zählen, tragen im zweiten Unternehmen auch finanzielle Anreiz-Systeme und die Transparenz über die wirtschaftlichen Entwicklungen des Betriebes zur Zufriedenheit des Beschäftigten bei.

Im dritten Beispiel setzte der Arbeitgeber bei gesund-erhaltenden Aktivitäten im Betrieb an, um die Motiva-tion seiner Beschäftigten zu erhöhen. Eine deutliche Senkung der zuvor hohen Krankheitsquote belegt, welchen Effekt vergleichbar einfach umzusetzende, aber konsequente Maßnahmen haben können.

Bild: Ralf Miethe, 7. von links, Geschäftsführer im Unternehmen dkon systeme in Lengerich mit einigen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

KONTAKT

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Thomas Melchert, Telefon 0251 5203-123,
thomas.melchert@hwk-muenster.de

Bernhard Stüer, Telefon 0251 5203-236,
bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Mario Heinemann, Telefon 0251 5203-206
mario.heinemann@hwk-muenster.de

Gesundheitsförderung

Claudia von Diepenbroick-Grüter
Telefon 0251 5203-112

claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

dkon systeme

„Sich Respekt und Anerkennung erarbeiten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk
- Gründung: 2009
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsführung: Ralf Miethe, Andre Richtering
- Das Unternehmen konstruiert und fertigt Maschinenverkleidungen als Unikat oder als Serienprodukt. Die Produkte werden bei Bedarf weltweit vor Ort montiert.

GUTE PRAXIS

„Respekt und Anerkennung erhält eine Führungskraft nicht ‚qua Amt‘“, beantwortet Ralf Miethe, Geschäftsführer des Unternehmens dkon systeme, die Frage nach seinem Führungsverständnis sehr überzeugt. Denn er weiß genau, wovon er spricht, zählte er doch selber in diesem Unternehmen früher zu den Angestellten.

Was also macht seinen Führungsstil aus? Statussymbole wie ein großes Büro oder einen persönlichen Autoparkplatz vor seiner Firma brauche er nicht, so sagt Miethe. Er begrüße täglich möglichst viele Beschäftigte persönlich. „Bei uns sind alle ‚per Du‘. Wir sprechen immer auf Augenhöhe miteinander und haben bewusst flache Hierarchien“, betont er. Um Konflikte zu lösen oder Prozesse zu optimieren, wird gemeinsam mit den Betroffenen nach Möglichkeiten gesucht. „Miteinander sprechen, verstehen und annehmen, was gesagt wurde, das ist meine Führungsdevise“, so der Geschäftsführer. Seine Erfahrung zeige, dass sich selbst ältere Fachkräfte zu Arbeitsveränderungen bewegen lassen, wenn sie deren Notwendigkeit schlüssig nachvollziehen können.

Die Motivation seiner Beschäftigten belegt Ralf Miethe immer gerne mit einer Kennzahl: „Unsere Mitarbeiterfluktuation geht gegen Null.“ Trotzdem suche er laufend nach neuen Fachkräften. Bisher habe er alle Stellen über interne und externe Empfehlungen besetzen können. Für ihn sei dies das Ergebnis des angenehmen Betriebsklimas und des guten Rufs, welchen dkon systeme in der Öffentlichkeit genieße.

Einmal im Quartal wird eine Betriebsversammlung anberaumt, zu der der Betriebsrat den Geschäftsführer regelmäßig einlädt. Ralf Miethe nutzt diese Zusammenkünfte, um allen Mitarbeitenden die aktuellen Geschäftszahlen und geplante Veränderungen vorzustellen. Jeder soll wissen, warum wir etwas tun und was dabei zahlenmäßig herauskommt. Nur wenn der Einzelne die wirtschaftlichen Zusammenhänge überblickt, kann er über den ‚eigenen Tellerrand‘ hinausschauen und Problemlösungen entwickeln“, davon ist Miethe überzeugt.

Überhaupt sei „Mitdenken“ und „gegenseitige Hilfe“ gelebte Praxis im Unternehmen dkon systeme. Zur Erläuterung verweist der Geschäftsführer auf die standardisierten Arbeitsplätze in der Werkhalle, durch die ein kurzfristiger Platzwechsel im Bedarfsfall effektiv realisiert werden kann. Die von Ralf Miethe bewusst heterogen angelegte Teamstruktur trägt dazu bei, sich in der Arbeitsgruppe gegenseitig zu ergänzen und Optimierungen anzuregen.

„Ich merke an vielerlei Reaktionen, dass ich mir im Laufe der Jahre Respekt und Anerkennung zur Führung einer motivierten Belegschaft erarbeitet habe“, so Ralf Miethe abschließend. Allerdings: Ausruhen werde er sich darauf nicht, sondern sich stetig – genau wie seine Mitarbeitenden – dafür einsetzen, das erreichte gute Arbeitsklima zu erhalten und sich auch ganz persönlich weiterzuentwickeln.

KONTAKT

dkon systeme GmbH, Ralf Miethe,
Johannemanns Straße 6, 49525 Lengerich, Telefon 05481 94220,
rm@dkon.de, www.dkon.de

Manfred Röwekamp und Hans Stumpe

„Gute Führung erfordert ständige Pflege.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2003
- Beschäftigte: 10
- Inhaber: Manfred Röwekamp und Hans-Jörg Stumpe
- Die Tischlerei hat sich spezialisiert auf hochwertige Fußböden und Dämmtechnik, ist im ökologischen Innenausbau und Möbelbau sowie bei Bau- und Sanierungsprojekten tätig.

GUTE PRAXIS

Gute Führung beginnt für Tischlermeister Hans Stumpe, Mitinhaber Manfred Röwekamp und die Marketingbeauftragte Dorothee Stattmann mit guter Organisation. „Nur wenn die regulären Betriebsabläufe reibungslos abgewickelt werden, haben wir auch Zeit für strategische Fragen“, so die Personalverantwortlichen. Vor einigen Jahren haben sie deshalb konsequent mit der Belegschaft daran gearbeitet, die betrieblichen Vorgänge stärker zu systematisieren. Dazu zählen unter anderem die Material- und Werkzeugorganisation, die Aufgabenfestlegung für jeden Einzelnen, die Regelung der flexiblen Arbeitszeit und nicht zuletzt der geplante Austausch mit den Beschäftigten.

Wie wirkt sich diese Umstrukturierung aus? Morgens bespricht Hans Stumpe die Aufträge mit den verschiedenen Montageteams. Jeden Mittwoch kommen alle Beschäftigten zusammen, um übergreifende Organisationsthemen zu besprechen. Dabei hat die betriebliche Integration eines jungen Geflüchteten genauso ihren Raum wie der Umweltschutz oder die Werkzeugausstattung. „Denn wir als Arbeitgeber sind bei uns nicht die einzigen, die sich um solche Themen kümmern. Jede und jeder trägt in unserem Betrieb über das eigene Aufgabengebiet hinaus gesellschaftliche, ökologische und organisatorische Verantwortung“, erklären die Betriebsinhaber.

Im Detail macht sich diese Grundeinstellung an vielen Stellen bei Röwekamp und Stumpe bemerkbar. Zum Angebot ökologisch wertvoller Produkte für die Kunden gehört das gelebte Umweltbewusstsein im Betrieb. Elektro-Fahrräder, die Sammelbestellung von frischem Obst und Gemüse aus der Region, Ökostrom und Recyclingpapier sind nur Beispiele für diese Haltung.

Eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung, Offenheit für die Verschiedenheiten im Team, unabhängig vom Geschlecht, dem kulturellen Hintergrund oder der persönlichen Biographie zeichnen die Firma aus. „Ich selbst bin über ein Maschinenbaustudium zum Tischlermeister geworden. Berufsfindung muss für mich nicht geradlinig verlaufen“, so Hans Stumpe. Für ihn ist die aktuelle Motivation der Ausbildungsinteressierten, gerade in seinem Betrieb den Tischlerberuf erlernen zu wollen, wesentlicher.

Im beruflichen Alltag steht für die Geschäftsleitung bei der Unternehmensführung das Einhalten der gemeinsam erarbeiteten Organisationssysteme im Vordergrund. Dorothee Stattmann beschreibt diese Situation mit einem Vergleich. „Mit der guten Führung ist es ähnlich wie mit einem kultivierten Garten: Die Pflanzen brauchen ständige Pflege, damit sie schöne Früchte tragen.“

KONTAKT

Manfred Röwekamp und Hans Stumpe, Tischlerei,
Hans-Jörg Stumpe, Dorothee Stattmann,
Am Raestruper Bahnhof 36, 48291 Telgte, Telefon 02582 668823,
info@roewekamp-stumpe.de, www.roewekamp-stumpe.de

Maler Mensing

„Gesunde und motivierte Kräfte als Trumpf.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1919
- Beschäftigte: 8
- Inhaber: Ralf Mensing
- Das Unternehmen bietet klassische Maler-, Lackier- und Tapezierarbeiten, kreative Gestaltungstechniken, Sanierung bei Schimmelbefall und Wasserschäden, Wärmeverbundsysteme sowie Bodenbeläge vornehmlich für Privathaushalte an.

GUTE PRAXIS

Malermeister Ralf Mensing musste die Notbremse ziehen: „Unsere hohe Krankenquote zwang uns zum Handeln“, so beschreibt er den Auslöser für die gezielte Gesundheitsförderung in seinem Unternehmen. Zusammen mit der Krankenkasse IKK classic gelang es ihm, ein umfangreiches Konzept zur Gesunderhaltung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen.

Den Startpunkt markierte ein persönliches Informationsgespräch mit einer Beraterin der Krankenkasse. Später befragte sie die Beschäftigten zu möglichen Stressfaktoren, wobei dann vor allem Konflikte in der Teamarbeit offenkundig wurden. Zusätzlich beobachtete ein Sportwissenschaftler die Malerfachkräfte bei ihrer Arbeit und erkannte das Heben schwerer Materialien, bei vielen eine unausgewogene Ernährung und auch fehlenden Ausgleichssport als weitere Probleme.

Auf dem Weg zu Lösungen wurden im ersten Schritt die Beschäftigten von dem Sportwissenschaftler und Trainer der IKK classic zu „betrieblicher Fitnessgymnastik“ in das Verkaufslokal des Malergeschäfts eingeladen. Seither trifft sich die gesamte Arbeitsgruppe dort einmal in der Woche morgens zu einer halben Stunden Gymnastik. Dafür hatte der Trainer einen Gesellen und eine Gesellin zu so genannten ‚Multiplikatoren‘ ausgebildet. „Die beiden geben die ‚Marschroute‘ für unser Fitnessprogramm vor“, beschreibt Ralf Mensing deren ungewöhnliche Aufgabe schmunzelnd.

Es folgten Schulungen durch weitere Spezialisten zu Fragen der Ernährung, zum richtigen Heben und Tragen und zum Arbeitsschutz mit dem Erfolg, dass leicht einsetzbare Tragehilfen angeschafft, die Größengebinde der Materialien verringert und die Arbeitsschutzausrüstung der Einzelnen dem Bedarf angepasst wurden. Der praktische Bezug der Maßnahmen zum Arbeitsalltag gefällt Ralf Mensing besonders. „Auch ich selbst ernähre mich nun draußen vor Ort gesünder“, beschreibt der Malermeister einen spürbaren Effekt. Natürlich müsse das erworbene Wissen regelmäßig aufgefrischt werden, um es aktiv zu nutzen. Dafür sei aber der wöchentliche gemeinsame Sporttermin ideal, um alle an das Erlernete zu erinnern und sich anbahnende Unstimmigkeiten im Team kurzfristig aufzudecken. Der Erfolg der Bemühungen ist messbar: Der Krankenstand hat sich erheblich reduziert.

„Gesunde und motivierte Fachkräfte sind im Handwerk in Zeiten des Fachkräftemangels ein ‚Trumpf‘ neben weiteren Elementen der Arbeitgeberattraktivität“, ist Ralf Mensing überzeugt. „Handwerksbetriebe ohne solche zusätzlichen weichen Faktoren werden morgen im Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Nachsehen haben“, ist er überzeugt. Und fügt ein wenig stolz auch noch das Beispiel seiner Malergesellinnen an, die er trotz ihrer kleinen Kinder durch eine ungewöhnliche Arbeitszeit an sein Unternehmen bindet.

KONTAKT

Maler Mensing GmbH & Co. KG, Ralf Mensing,
Hauptstraße 48, 48624 Schöppingen, Telefon 02555 1241,
info@maler-mensing.de, www.maler-mensing.de



3.2 Bindung von Mitarbeitern: Arbeitgebermarke aufbauen

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt – auch ‚Employer Branding‘ genannt – ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz beim Wettstreit um Arbeitskräfte voraus zu sein. An den drei Beispielen in diesem Kapitel lässt sich eindrucksvoll ablesen, welche Aspekte die Bildung einer Arbeitgebermarke begünstigen. Außerdem möchten sie anderen Handwerksbetrieben Anstöße vermitteln, wie sie sich zukünftig als interessanter Arbeitgeber aufstellen könnten. Bild von rechts: Marc Hansen, Geschäftsführer des

Unternehmens 2 Rad Hansen in Münster zusammen mit seinem Lehrling Sebastian Kemner und seinem Mitarbeiter Vitali Enders

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780
gisela.goos@hwk-muenster.de

Dr. Frank Kühn-Gerhard, Telefon 0251 5203-328
frank.kuehn-gerhard@hwk-muenster.de

2 Rad Hansen

„Sich als Arbeitgeber gut aufstellen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradmechanikerhandwerk
- Gründung: 1918
- Beschäftigte: 18
- Geschäftsführung: Marc Hansen
- Mit einer umfangreichen Verkaufsausstellung hochwertiger Markenfahräder und einer Fahrradwerkstatt mit modernster Technik spricht das Unternehmen seit 1994 Kunden im regionalen und überregionalen Umkreis an.

GUTE PRAXIS

Um gute Fachkräfte für unser Zweiradhandwerk zu gewinnen und sie dauerhaft zu halten, müssen wir uns als Arbeitgeber gut aufstellen“, das ist für Zweiradmechanikermeister Marc Hansen das A und O für seine Personalarbeit. „Weil aber der Ausbildungsberuf des Zweiradmechatronikers häufig unbekannt ist oder in seiner Komplexität völlig unterschätzt wird, ist die Gewinnung von Nachwuchskräften ein noch weitaus größeres Problem als die Mitarbeiterbindung.“

Der Geschäftsführer pflegt deshalb seit Jahren einen guten Kontakt zu verschiedenen Münsteraner Berufsbildungseinrichtungen. Einige seiner erfolgreich ausgebildeten Nachwuchskräfte waren vor der Lehre sozial beeinträchtigt – für Marc Hansen ist dieses ebenso wenig eine Hürde wie ein Migrationshintergrund. „Einer unserer langjährigen Mitarbeiter stammt aus Kasachstan. Trotz sprachlicher Probleme zu Ausbildungsbeginn ist er heute als Meister bei uns tätig.“ Kürzlich ließ der Unternehmer gleich vier geflüchtete junge Männer bei einem einwöchigen Praktikum in seinen Zweiradbetrieb hinein schnuppern, denn: „Ich sehe unter den hierhergekommenen Menschen durchaus Fachkräftepotenzial für unsere Branche“, so der Unternehmer.

Hat der Ausbilder die jungen Menschen für die Lehre unter Vertrag genommen, fördert er die Qualifizierung seiner Fachkräfte finanziell und zeitlich. „Ich bin stolz darauf, gleich mehreren Mitarbeitern nach ihrer Meistersausbildung eine entsprechende Position bieten zu können“, beschreibt er zufrieden ein Ergebnis seiner Personalentwicklung.

Derzeit hat Marc Hansen für seine Förderung gerade einen der vier Lehrlinge besonders im Blick: Sebastian Kemner, der vor einem guten Jahr über die Ausbildungsvermittlung der Handwerkskammer Münster ins Unternehmen gelangte, hat sich bisher bestens bewährt. Deshalb stellt Hansen ihn als so genannten „Ausbildungsbotschafter“ frei, damit er gemeinsam mit der Handwerkskammer Münster vor Schulklassen für das Handwerk wirbt. Sebastians Wunsch, neben seinem Gesellenbrief die Zusatzqualifikation „Europaassistent/in Plus (HWK)“ zu erwerben, unterstützt Marc Hansen gerne. „Auch für den damit verbundenen viermonatigen Auslandsaufenthalt werde ich ihn zukünftig freistellen. Denn nur wenn ich etwas gebe, bekomme ich auch etwas zurück.“ Diese zugewandte und fördernde Haltung kommt auch dem Arbeitsklima im Betrieb sehr zugute.

KONTAKT

2 Rad Hansen GmbH, Marc Hansen,
Gildenstraße 24a, 48157 Münster, Telefon 0251 142846,
marc.hansen@2-rad-hansen.de, www.2-rad-hansen.de

Elektro Gerhardt

„Mit Lebensqualität punkten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1965
- Beschäftigte: 75
- Geschäftsführung: Christian Gerhardt
- Das Unternehmen plant, installiert und modernisiert Elektroinstallationen in Privathaushalten, Firmengebäuden und Gewerbeimmobilien. Zur Unternehmensgruppe Gerhardt gehören Elektro Gerhardt GmbH, Elektro Gerhardt Köln GmbH, Gerhardt Innovative Haustechnik GmbH und Glass GmbH.

GUTE PRAXIS

„Mehr Lebensqualität für alle im Betrieb“, lautet das erklärte Ziel der Geschäftsleitung der Gerhardt Unternehmensgruppe. Christian und Cornelia Gerhardt beschreiben in ihrer hauseigenen Image-Broschüre „Der attraktive Arbeitgeber“, was sie unter diesem Anspruch verstehen. In Kapiteln zu ‚Unternehmensphilosophie‘, ‚Unternehmenskultur‘, ‚Mitarbeiterzufriedenheit‘, aber auch ‚Mitarbeiterentwicklung‘, ‚Kulturelle Vielfalt‘ oder ‚Familie und Erholung‘ ist ausführlich dargestellt, welche Aspekte in der Gerhardt-Unternehmensgruppe für „Lebensqualität“ stehen.

Wenn Christian Gerhardt über seine Arbeitgebermarke spricht, hebt er neben vielen weichen Faktoren wie Lob, Gesunderhaltung oder gesellschaftliches Engagement die so genannten ‚harten Faktoren‘ besonders hervor. „Seit der Einführung unseres ‚Zahlen-Daten-Fakten-Frühstücks‘ – unsere quartalsweise organisierte Informationsveranstaltung über firmenrelevante Zahlen – spüren wir einen großen Motivationsschub.“ Auch die Tatsache, dass die Beschäftigten selbst vor einigen Jahren an der Entwicklung einer leistungs- und erfolgsorientierten Entlohnung beteiligt waren und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darin berücksichtigt werden, bewirkte nach seiner Beobachtung eine hohe Akzeptanz für diese Gewinnbeteiligung. Per Newsletter werden die Mitarbeitenden zwischenzeitlich über die weiteren Entwicklungen im Unternehmen informiert.

Das auf diese Weise entwickelte gute Arbeitgeberimage trägt nach Aussagen des Geschäftsführers inzwischen deutlich sichtbare Früchte: „Vor einigen Jahren erlebten wir rückläufige Bewerbungszahlen für unsere Ausbildungsplätze und Fachpositionen. Inzwischen ist es aber schon so, dass viele der Lehrstellen- und Arbeitsinteressierten gezielt auf uns zukommen, weil sie Gutes von uns gehört haben.“

Bewerberinnen und Bewerber sind aber nicht allein auf die gute Mund-zu-Mund-Propaganda angewiesen: Beim Unternehmen Elektro Gerhardt fördert auch die Teilnahme an Berufsorientierungsmessen und an der Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster die Nachfrage von Jugendlichen nach einer Lehrstelle. Zusätzlich werden Fachkräfte auch durch gewachsene Kontakte zur Agentur für Arbeit und den informativen Internetauftritt des Unternehmens mit einem Image-Film auf das Unternehmen aufmerksam.

„Wir sind stolz darauf, uns so frühzeitig einen guten Namen als Arbeitgeber aufgebaut zu haben. So können wir als Handwerksbetrieb gerade in unserem industriell geprägten Umfeld besonders punkten. Denn Lebensqualität bei der Arbeit hat heute für viele Menschen, trotz der womöglich höheren Löhne in der Industrie, einen deutlich wichtigeren Stellenwert als früher.“

KONTAKT

Elektro Gerhardt GmbH, Christian Gerhardt,
Achternbergstraße 10, 45884 Gelsenkirchen, Telefon 0209 913940,
info@elektro-gerhardt.de, www.elektro-gerhardt.de

Heitkamp & Hülscher Straßenbau

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Fan des eigenen Unternehmens machen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Straßenbauerhandwerk
- Gründung: 1994
- Beschäftigte: 103
- Geschäftsführung: Erwin Hülscher
- Das Unternehmen konzentriert sich auf den Tief-, Straßen-, Asphalt- und Kanalbau. Die Kunden stammen vornehmlich aus dem Gewerbe und der Industrie im Münsterland und im Ruhrgebiet.

GUTE PRAXIS

„Unsere Mitarbeitenden sind von ihrem Unternehmen voll überzeugt“, fasst Geschäftsführer Erwin Hülscher die Einstellung der Beschäftigten zu ihrem Arbeitgeber selbstbewusst zusammen. Sein Beleg: Neue Arbeitskräfte werden ausschließlich über Mund-zu-Mund-Propaganda der Belegschaft gewonnen. Das war allerdings nicht immer so.

„Als ich die das Personal und die Maschinen des elterlichen Betriebs in die jetzige Gesellschaft überführte, waren beides überaltert“, so erzählt Erwin Hülscher. Heute liegt der Altersdurchschnitt der gewerblich Tätigen bei 34 Jahren und der Maschinenpark ist auf dem neuesten Stand. Wie er das geschafft hat?

Hülscher berichtet von zwei finanziellen Anreiz-Systemen, die er entwickelt hat. Mit dem ersten, der Mitarbeiter-Unternehmensbeteiligung, stärkte er die Kapitalsituation des Betriebs und beteiligte die Mitarbeitenden am Gewinn. Ziel der zweiten Idee, der Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, war es, die Arbeitsmotivation zu steigern. Beide Systeme haben ihre Zwecke passgenau erreicht. „Unsere Leute sind durch die Unternehmensbeteiligung zu Miteigentümern an ihren Werkzeugen und Geräten geworden. Sie haben ein persönliches Interesse, ihren Besitz zu pflegen und optimal auszulasten“, erklärt der Geschäftsführer.

Für die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung wurde gemeinsam ein Beurteilungssystem entwickelt, damit jeder jeden in seinem Arbeitsumfeld persönlich bewerten kann. „Die meisten von uns streben die persönliche Leistungsprämie aktiv an. Wer diesen Erfolg beschränkt, wird im Team dauerhaft nicht akzeptiert“, beschreibt der Unternehmer einen Selbstregulierungs-Mechanismus des Prämienmodells.

Die zweifellos anziehenden Finanz-Anreize definiert Erwin Hülscher jedoch nur als eine von drei Säulen der Betriebs-Attraktivität. Ein zweiter Faktor sind die vielseitigen Aktivitäten des Unternehmens, um alle Betriebsangehörigen zu informieren und sich auszutauschen. Dazu gehören die Firmenphilosophie, Jahresziele, Mitarbeiterjahresgespräche, regelmäßige Besprechungen und Berichte zu den aktuellen Unternehmensergebnissen.

Das dritte Standbein schließlich betitelt der Geschäftsführer mit „Fördern und Fordern“. Dazu zählen die organisierte Weiterbildung, das betriebliche Gesundheitsmanagement, eine externe Beratungsstelle für persönliche Anliegen oder die Job-Rotation in den heute altersgemischten Kolonnen.

Was Erwin Hülscher über die gute Zusammenarbeit im Unternehmen berichtet, wird durch eine Reihe von Beschäftigten bestätigt: In einem Internet-Kurzfilm machen die Interviewten ihre Zufriedenheit im Beruf beinahe durchgängig am guten Teamgeist fest. Beim Zuschauen wird deshalb rasch klar: „Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind echte Fans ihres Unternehmens!“.

KONTAKT

Heitkamp & Hülscher GmbH & Co. KG, Erwin Hülscher,
Schützenweg 68-70, 48703 Stadtlohn, Telefon 02563 93080,
info@heitkamp-huelscher.de, www.heitkamp-huelscher.de



Weitere Informationen im Internet

Eine Reihe von Faktoren und Ereignissen sorgen dafür, dass immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen. Daher ist es für Betriebe umso wichtiger, bestehende Arbeitsverhältnisse zu festigen. Doch wie hält man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen? Die Handwerkskammer Münster stellt auf ihrer Internetseite einen Leitfaden sowie Ratgeber und

Checklisten zum Herunterladen bereit. Sie geben einen Überblick über die unterschiedlichen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung und zeigen wichtige Ansatzpunkte für Ihren Handwerksbetrieb auf.

www.hwk-muenster.de/personal 

Leitfäden, Checklisten, Ratgeber

Instrumente der Mitarbeitergewinnung

- Ratgeber: Berufsfelderkundungen
Chance zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs
- Ratgeber: Bewerbungsunterlagen
- Ratgeber: Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Ratgeber: Muster Anforderungsprofil
- Ratgeber: Muster Einarbeitungsplan
- Ratgeber: Muster Personalfragebogen
- Ratgeber: Muster Stellenbeschreibung
- Ratgeber: Muster Beurteilungsbogen über die Probezeit
- Ratgeber: Personalarbeit – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe,
jährliche Ausgabe seit 2015
- Ratgeber: Probezeit
- Checkliste: Anforderungsprofil/Anforderungskatalog
- Checkliste: Arbeitspapiere
- Checkliste: Berufsfelderkundung
- Checkliste: Bewerbungsgespräch/Entscheidungsmatrix
- Checkliste: Bewerbungsunterlagen/Auswertung

Instrumente der Mitarbeiterentwicklung und -bindung

- Leitfaden: Vorsprung durch Arbeitssicherheit – Arbeitsschutz
- Leitfaden spezial: FEEH – Frauen in der Erwerbstätigkeit bedeuten
Erfolg fürs Handwerk
- Leitfaden: Beruf und Familie
So gewinnen Unternehmen und Beschäftigte
- Leitfaden: Mitarbeiter im Handwerk langfristig binden
- Ratgeber: Anerkennungsgespräche führen
- Ratgeber: Beruf und Familie vereinbaren
- Ratgeber: Besprechungen führen, aber richtig!
- Ratgeber: Eckpunkte für ein Zielvereinbarungsgespräch
- Ratgeber: Hauptaufgabe: Chef
- Ratgeber: Inhalte und Vorgehensweise einer Mitarbeiterbefragung
- Ratgeber: Mitarbeiter und ihre Leistungen richtig beurteilen
- Ratgeber: Staatlich geförderte Möglichkeiten der Entgeltoptimierung
- Ratgeber: Systematische Weiterbildung
- Ratgeber: Warum ist es sinnvoll, Nachwuchskräfte zu fördern?
- Checkliste: 10 meistgenannte Gründe, weshalb Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen bleiben
- Checkliste: Ablauf einer Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Beurteilungsbogen zum Fördergespräch
- Checkliste: Fördergespräch durchführen
- Checkliste: Fragebogen Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Gute Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Checkliste: Nachwuchsförderung – strategische Personalplanung
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf
Einschätzung Ihres Betriebes
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf
Einschätzung Ihrer Mitarbeiter
- Checkliste: Zielvereinbarung und Zielerreichung

Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer



Ausbildungsvermittlerin Julia Börmann (Mitte) und Ausbildungsberater André Brinkmann (vorne) gehören zum Team der Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster. Mit umfangreichen Aktivitäten – mit Beratung, Information und Service – unterstützen sie

Handwerksbetriebe bei der Gewinnung und Ausbildung von Lehrlingen, damit sie auch in Zukunft Berufsnachwuchs finden und mit qualifiziertem Personal den Herausforderungen des Marktes begegnen können.

Für Schüler und junge Erwachsene

Abenteuer Werkstatt:

Schnuppertage im Handwerk

In den Sommerferien öffnen das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster und der Lehrbauhof der Baugewerbeinnung Münster ihre Lehrwerkstätten für 12- bis 16-jährige Schülerinnen und Schüler. In mehrtägigen Workshops probieren die Jugendlichen Handwerksberufe aus.

KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, ulrike.werning@hwk-muenster.de

Ausbildungsvermittlung

Die Ausbildungsvermittlung unterstützt Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen durch die Erarbeitung von Anforderungsprofilen der Lehrstellen und die Ansprache und Vorauswahl geeigneter Bewerber. In Schulveranstaltungen und in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern werden interessierte junge Menschen akquiriert.

KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, ulrike.werning@hwk-muenster.de

Berufsfelderkundungstage in Betrieben

Unter dem Titel „Kein Abschluss ohne Anschluss“ führt das Land Nordrhein-Westfalen ein Übergangssystem von der Schule in den Beruf durch. Insbesondere die neu eingeführten Berufsfelderkundungen im 8. Schuljahrgang in Form von Tagespraktika sollen Schülerinnen und Schülern realistische Einblicke in die Arbeitswelt von Betrieben ermöglichen.

KONTAKT

Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786, heidi.buelow@hwk-muenster.de

Berufsorientierung für Mädchen

(Girls' Day - Mädchenzukunftstag)

Die Handwerkskammer Münster bringt Schülerinnen ab der 5. Klasse, die am Girls' Day einen Schnuppertag in einem männerdominierten Arbeitsbereich verbringen wollen, mit Handwerkbetrieben im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region zusammen, die Girls' Day-Plätze anbieten.

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780, gisela.goos@hwk-muenster.de

Lehrstellenbörse

In der Lehrstellen- und Praktikumsbörse der Handwerkskammer Münster bieten Unternehmen ihre freien Lehrstellen und Praktikumsplätze online an. Wer sich für einen Ausbildungsplatz interessiert, kann mit diesen Unternehmen direkt Kontakt aufnehmen.

KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, ulrike.werning@hwk-muenster.de

Vermittlung von Arbeitsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene

Einstiegsqualifizierung

Durch die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) haben Jugendliche bis zu einem Alter von 25 Jahren die Möglichkeit, bis zu einem Jahr einen Ausbildungsberuf in einem Unternehmen zu erproben. Betriebe, die Jugendliche eine Einstiegsqualifizierung anbieten, werden finanziell unterstützt.

KONTAKT

Erika Egberink, Telefon 0251 705-1757, erika.egberink@hwk-muenster.de

Jugend in Arbeit plus

Über das Förderprogramm „Jugend in Arbeit plus“ unterstützt die Handwerkskammer Münster arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene bis zu einem Alter von 25 Jahren bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle in einem Handwerksbetrieb.

KONTAKT

Katja Lutterberg, Telefon 0251 705-1791, katja.lutterberg@hwk-muenster.de
Christoph Kattentidt, Telefon 0251 705-1365, christoph.kattentidt@hwk-muenster.de

Für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsbegleitende Beratung

Die Ausbildungsberatungskräfte der Handwerkskammer Münster unterstützen Betriebe, Lehrlinge, Eltern und Lehrkräfte bei allen Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten können.

KONTAKT

Jörg Kuiper, Telefon 0251 705-1750, joerg.kuiper@hwk-muenster.de

Ausbildungsbotschafter

Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter sind Auszubildende mit Freude an ihrem Beruf. Sie berichten vor einer Klasse über ihre persönlichen Erfahrungen in der Ausbildung. Der Kontakt zu fast Gleichaltrigen mit Berufserfahrung schafft bei den Schülerinnen und Schülern Vertrauen und Offenheit – sie können sich an „Vorbildern“ orientieren.

KONTAKT

Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786, heidi.buelow@hwk-muenster.de
Regina Girhards, Telefon 0251 705-1790, regina.girhards@hwk-muenster.de

Ausbildungsprüfungen

Zwischenprüfungen und die Gesellen- beziehungsweise Abschlussprüfungen werden von der Handwerkskammer Münster oder der zuständigen Innung durchgeführt.

KONTAKT

Julia Bröker, Telefon 0251 705-1787, julia.broeker@hwk-muenster.de
Klaus Goerke, Telefon 0251 705-1789, klaus.goerke@hwk-muenster.de
Stefan Kiewe, Telefon 0251 705-1788, stefan.kiewe@hwk-muenster.de

Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster unterstützt Auszubildende, während der Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland zu verbringen.

KONTAKT

Andreas Bendel, Telefon 0251 705-1464, andreas.bendel@hwk-muenster.de
Anita Urfell, Telefon 0251 705-1460, anita.urfell@hwk-muenster.de

Teilzeitausbildung

Das Berufsbildungsgesetz regelt die Teilzeitausbildung. Vor allem junge Eltern – Mütter wie Väter – aber auch Menschen mit Behinderung erhalten damit eine größere Chance auf eine Ausbildung.

KONTAKT

Gisela Oster, Telefon 0251 705-1753, gisela.oster@hwk-muenster.de

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) in den Lehrwerkstätten des Handwerks ergänzt die betriebliche Ausbildung besonders in den Bereichen, die eine systematische und produktionsunabhängige Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfordern.

KONTAKT

Thorsten Kettler, Telefon 0251 705-1779, thorsten.kettler@hwk-muenster.de
Jörg Kuiper, Telefon 0251 705-1750, joerg.kuiper@hwk-muenster.de

Verkürzung / Verlängerung der Lehrzeit

Die Handwerkskammer verkürzt auf Antrag die Ausbildungszeit, wenn zu erwarten ist, dass der Lehrling das Ausbildungsziel dennoch erreicht. Sie kann auf Antrag die Ausbildungsdauer verlängern, wenn dies für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

KONTAKT

Mechthild Mecklenborg, Telefon 0251 705-1784,
mechthild.mecklenborg@hwk-muenster.de

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

Auszubildenden im Handwerk stehen viele Zusatzqualifikationen, beispielsweise die Qualifikationslehrgänge „Betriebsassistent/in“, „Europaassistent/in“ und „Assistent/in für Energie und Ressourcen“, offen.

KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, ulrike.werning@hwk-muenster.de

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitgebermarke aufbauen

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz beim Wettstreit um Arbeitskräfte voraus zu sein.

KONTAKT

Dr. Frank Kühn-Gerhard, Telefon 0251 5203-328, frank.kuehn-gerhard@hwk-muenster.de

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Handwerkskammer Münster unterstützt die Betriebe bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Beratungskräfte helfen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und entwickeln zusammen mit ihnen die vorhandenen Konzepte zur Gesunderhaltung der Beschäftigten weiter.

KONTAKT

Thomas Melchert, Telefon 0251 5203-123, thomas.melchert@hwk-muenster.de
Bernhard Stüer, Telefon 0251 5203-236, bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Arbeitsvermittlung von handwerklichen Fach- und Führungskräften

Die Arbeitsvermittlung für handwerkliche Fach- und Führungskräfte richtet sich sowohl an Arbeitsuchende, die eine verantwortungsvolle oder leitende Funktion in einem Handwerksbetrieb anstreben, als auch an Unternehmen, die eine Position zu besetzen haben.

KONTAKT

Silke Elschenbroich, Telefon 0251 5203-302, silke.elschenbroich@hwk-muenster.de
Nadin Frucht, Telefon 0251 5203-227, nadin.frucht@hwk-muenster.de
Ute Raape-Berghoff, Telefon 0251 5203-238, ute.raape-berghoff@hwk-muenster.de

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Für Handwerksunternehmen, die sich bei ihren Personalfragen wirtschaftlich beraten lassen wollen, stehen die betriebswirtschaftlichen Beratungskräfte der Handwerkskammer Münster zur Verfügung.

KONTAKT

Mario Heinemann, Telefon 0251 5203-206, mario.heinemann@hwk-muenster.de

Digitalisierung

Flexible und kurzfristige Kundenwünsche erfordern im Handwerk zunehmend den Aufbau digitalisierter Prozesse. Die Handwerkskammer Münster unterstützt Betriebe bei der Entwicklung ihrer Digitalisierung.

KONTAKT

Norbert Speier, Telefon 0209 38077-22, norbert.speier@hwk-muenster.de
Andreas Spiller, Telefon 0251 5203-322, andreas.spiller@hwk-muenster.de

Familienfreundlichkeit, Förderung von Frauen im Handwerk

Handwerksunternehmen und Beschäftigte werden zur Vereinbarkeit von Kindern und Beruf sowie zur Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen mit dem Beruf beraten. Ziele sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Frauen zu einer Karriere im Handwerk zu motivieren.

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780, gisela.goos@hwk-muenster.de
Claudia von Diepenbroick-Grüter, Telefon 0251 5203-112,
claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Geflüchtete im Handwerk

Das Handwerk kann dazu beitragen, die Integration in Deutschland zu erleichtern. Oftmals müssen vorher aber noch Fragen zum Aufenthaltsstatus und zur Arbeitserlaubnis geklärt werden.

KONTAKT

Claudia von Diepenbroick-Grüter, Telefon 0251 5203-112,
claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Gesundheitsförderung

Die Handwerkskammer Münster führt Seminare und Workshops zu gesundheitsbezogenen Themen und zur arbeitsmedizinischen Betreuung im Betrieb durch und begleitet gesundheitsbezogene Veränderungen im Betrieb.

KONTAKT

Claudia von Diepenbroick-Grüter, Telefon 0251 5203-112,
claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Inklusionsberatung - Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Betriebe, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, werden von der Handwerkskammer Münster bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Beantragung von Fördermitteln unterstützt.

KONTAKT

Bernhard Stüer, Telefon 0251 5203-236, bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Projekt „MAMBA“

„MAMBA – Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen & Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland“

Das Projekt unterstützt Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt unabhängig vom Aufenthaltsstatus bei der Integration in den Arbeitsmarkt, indem es arbeitssuchende Menschen und Unternehmen zusammenbringt. Die Handwerkskammer Münster ist einer der beteiligten Netzwerkpartner.

KONTAKT

Jörg Versen, Telefon 0251 705-1223, joerg.versen@hwk-muenster.de
Michael Wichtrup Telefon 0251 705-1334, michael.wichtrup@hwk-muenster.de

Projekt „Willkommenslotse“

Mit dem Projekt „Willkommenslotse – Passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen und ausländischen Fachkräften“ werden geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit vermittelt. Handwerksbetriebe werden bei der beruflichen Integration der Geflüchteten von der Handwerkskammer Münster beraten und unterstützt.

KONTAKT

Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115, siegfried.wochnik@hwk-muenster.de

Michael Völker, Telefon 0251 705-1146, michael.voelker@hwk-muenster.de

Für Studierende und Studierwillige

Duales Studium

Studieninteressenten mit (Fach-)Hochschulreife, jedoch ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben an vielen Hochschulen die Möglichkeit zum dualen Studium. Die Handwerkskammer Münster unterstützt sie, geeignete Betriebe für das duale Studium zu finden, und informiert über die verschiedenen Hochschulangebote.

KONTAKT

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@hwk-muenster.de

Meisterausbildung als

Alternative zum Studium

Unter dem Motto „Und Morgen Meister!“ bietet die Handwerkskammer Münster Studienabbrechenden spezielle Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten zur beruflichen Neuorientierung im Handwerk an.

KONTAKT

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@hwk-muenster.de

Zentrum für Handwerk und

Wissenschaft Münster e.V.

Gemeinsam mit Handwerksunternehmen und den Hochschulen des Kammerbezirks wird der Transfer von Wissen, Personal und Technologie gestärkt.

KONTAKT

Dr. Frank Kühn-Gerhard, Telefon 0251 5203-328, frank.kuehn-gerhard@hwk-muenster.de

Für Eltern, Erziehungs- und Lehrkräfte

Kooperation mit Schulen und Kindertagesstätten

Die Handwerkskammer Münster fördert die Zusammenarbeit zwischen Handwerksbetrieben, Schulen und Kindertagesstätten, um die Handwerksberufe und Aufstiegsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche sowie Erziehungs- und Lehrkräfte erlebbar zu machen.

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780, gisela.goos@hwk-muenster.de
Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@hwk-muenster.de

Lehrgänge des Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

Das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster zählt zu den größten Anbietern beruflicher Bildung in Deutschland. Neben der überbetrieblichen Unterweisung, Meistervorbereitungskursen in über 20 Berufen und der Möglichkeit für individuelle Firmenschulungen bietet das HBZ eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für verschiedene Berufsgruppen in den unterschiedlichen Themenfeldern an.

KONTAKT

Weiterbildungsberatung im HBZ Münster, Telefon 0251 705-4444,
weiterbildung@hbz-bildung.de, www.hbz-bildung.de

Mitmachen



facebook.com/HWK.Muenster



plus.google.com/+HWKMuenster1



twitter.com/hwk_muenster



instagram.com/hwk_muenster



youtube.com/user/HWKMuenster1



xing.com/companies/handwerkskammermuenster



flickr.com/photos/hwkmuenster



HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

Bismarckallee 1, 48151 Münster
Postfach 3480, 48019 Münster

Telefon 0251 5203-0
Telefax 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
www.hwk-muenster.de