



Fachkräfte finden, fördern und binden

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe



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

- 28.500 Betrieben
 - 199.000 Beschäftigten
 - 15.500 Lehrlingen
- (Stand 2019)

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.

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



Inhalt

	Seite		Seite
1 FACHKRÄFTE FINDEN		3 FACHKRÄFTE BINDEN	
1.1 Berufsnachwuchs	8	2.2 Auslandsaufenthalte	24
Krampe Fahrzeugbau		Buchbinderei Terbeck	
Arning Bauunternehmung		Thorwesten – Heizung und Sanitär	
Stövesand-Lackiererei		Timmermann Objekteinrichtungen und innovativer Möbelbau	
1.2 Teilzeitausbildung	12	3.1 Führung, Motivation und Gesundheit.	28
Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze – Heizung und Sanitär		Stefan Batkowski – Klarsicht – Gebäudereinigung	
Raumausstattermeister Werner Hegemann		Haritz + Röhring – Metallbau	
Roth Lifestyle – Friseur		Maler und Gerüstbau Rolf Jungenblut	
1.3 Weibliche Auszubildende	16	3.2 Arbeitgeberattraktivität	32
Thomas Gallien – Radwerk – Zweirad		Strotmann Innenausbau	
NBF Norbert Bücker – Feinwerkmechanik		Bäumer Heizung & Sanitär	
Wienfort – Maler-Lackierer		Elektrotechnik Gövert	
2 FACHKRÄFTE FÖRDERN		4 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER	36
2.1 Betriebsübergabe/-übernahme	20	Weitere Informationen im Internet	49
Naturstein Häder		Stichwortverzeichnis	50
Autohaus Frenker-Hackfort			
Georg Liesenkötter – Bäckerei und Konditorei			



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de 

www.hwk-muenster.de/fachkraefte 



Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster

BERATUNGS-, BILDUNGS- UND INFORMATIONS- ANGEBOTE ZUM FACHKRÄFTHEMA NUTZEN

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.

Mit der Initiative bieten wir Ihnen eine Vielzahl von Beratungs- und Bildungs- und Informationsangeboten zum Fachkräftethema an. Wir haben Sie im Anhang der Broschüre übersichtlich für Sie dargestellt.

Unser Fachkräfte-Team steht Ihnen bei der Weiterentwicklung Ihrer Aktivitäten zum Finden, Fördern und Binden Ihrer Fachkräfte unterstützend und beratend zur Seite.





Fachkräfte finden, fördern und binden

BEISPIELE GUTER PRAXIS: ERFOLGSREZEPTE VON UND FÜR HANDWERKSBEREICHE.

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.

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 beim Finden, Fördern und Binden von Fachkräften auszuprobieren. Dazu wollen wir Sie mit dieser Broschüre anregen – wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre.

Bild: Ralf Kleine-Berkenbusch (Mitte) Geschäftsführer des Unternehmens Bäume Heizung & Sanitär in Steinfurt mit einem Teil seiner Mitarbeitenden

1.1 Fachkräfte finden: Berufsnachwuchs



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

So stellen sie ihre Berufe und Produkte auf Ausbildungsmessen dar, kooperieren mit Schulen aus ihrer

Region und wirken bei vielen, selbst ungewöhnlichen Aktivitäten zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern aktiv mit. Manche nehmen zusätzlich bereits Kinder in den Fokus ihrer Nachwuchsarbeit. Unsere Praxisbeispiele stellen das umfangreiche Engagement dreier Betriebe vor.

Bild: Ausbilder Michael Bußmann mit einem Kind im Unternehmen Krampe Fahrzeugbau in Coesfeld

Krampe Fahrzeugbau

**„Ob Kind, Geselle, Meister oder Master:
Wir begeistern sie für uns.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1918
- Beschäftigte: 120
- Geschäftsleitung: August Krampe, Robin Krampe
- Das Unternehmen fertigt Kipper und Containeranhänger für die Landwirtschaft, die Entsorgungswirtschaft und den Kommunalbereich nach den individuellen Wünschen der Kunden.

GUTE PRAXIS

„Wir begeistern Menschen für uns.“ Dieses Ziel ist für Produktions- und Ausbildungsleiter Matthias Preiß und Ausbilder Michael Bußmann ganz wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie sich an Kinder, Jugendliche, Eltern oder Lehrkräfte richten. „Wichtig ist das Interesse an unserer Technik“, betont Matthias Preiß. Deshalb sagte er auch gleich zu, als kürzlich eine Kinderbetreuungseinrichtung wegen einer Betriebsbesichtigung für sechs- bis zwölfjährige Ferienkinder bei ihm anfragte.

„Wir gestalten Tagespraktika für Schülerinnen und Schüler der achten Klassen im Zuge der vom Land Nordrhein-Westfalen entwickelten ‚Berufsfelderkundung‘“, erläutert Michael Bußmann. Für diese Kurzpraktikanten entwickelten die Metallbaulehrlinge einen festen Tagesplan: „Nach einer ‚Betriebsrallye‘ zum Kennenlernen des Unternehmens stellen die zumeist erst 14-Jährigen unter Anleitung unserer Auszubildenden selbst eine Rose oder einen Flaschenöffner aus Metall her“, beschreibt der Ausbilder weiter. Ergebnis eines solchen Engagements: „Über diese Kontaktaufnahme haben wir in diesem Ausbildungsjahr zwei Auszubildende gefunden“, freut sich Preiß.

Aber auch die Coesfelder Berufswahlmesse bewerten die beiden Ausbildungsverantwortlichen als eine gute Chance, Jugendliche für sich zu gewinnen. „Wir laden dort interessierte Jugendliche und ihre Eltern zu einer Betriebsbesichtigung ein und stoßen damit auf erstaunlich große Resonanz“, erklärt Michael Bußmann. Während der Führung fragen Besucher bereits nach einem Praktikumsplatz, der für eine dortige Ausbildung vorausgesetzt wird. „Die Zahl der Bewerbungen ist zwar geringer als früher, die Qualität ist wegen des vorgeschalteten Praktikums aber höher“, so der Ausbildungsleiter zur aktuellen Ausbildungsnachfrage. Dies spiegelt sich für ihn in den Prüfungsergebnissen wider: „Unsere Lehrlinge werden in den letzten Jahren von der Handwerksorganisation häufiger ausgezeichnet. Zudem sind wir in jüngster Zeit zwei Mal bundesweit zum Ausbildungsbetrieb des Jahres im Metallhandwerk gekürt worden“, berichtet Preiß stolz.

Damit die Gesellen nach der Ausbildung gerne im Betrieb bleiben, fördert Krampe Fahrzeugbau die jungen Leute bereits während der Lehrzeit gezielt: „Wir stellen Interessierte für Auslandspraktika frei und entsenden so genannte ‚Ausbildungsbotschafter‘ zur Vorstellung des Berufsbildes in Schulklassen“, stellt Matthias Preiß zwei konkrete Förderinstrumente vor. Regelmäßig werden persönliche Entwicklungsgespräche geführt, um die Stärken der Einzelnen zu analysieren. Im letzten Ausbildungsjahr werden die Lehrlinge auf eine für sie passende Aufgabe in der Gesellenzeit vorbereitet. „Qualifizieren sich Einzelne dennoch später extern weiter, halten wir stetigen Kontakt, damit sie als Meister/in oder Master zu uns zurückkehren“, weist er auf weitere Karriereperspektiven im Unternehmen Krampe hin.

KONTAKT

Krampe Fahrzeugbau GmbH, Matthias Preiß,
Michael Bußmann, Zusestraße 4, 48653 Coesfeld, Telefon 02541 801780,
info@krampe.de, www.krampe.de

Arning Bauunternehmung

„Wir bewerben uns regelrecht bei unserem Nachwuchs.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurerhandwerk, Beton- und Stahlbetonbauerhandwerk
- Gründung: 1935
- Beschäftigte: 130
- Geschäftsleitung: Marc Arning, Michael Fieke, Oliver Hock
- Das Bauunternehmen realisiert alle Arten von Bauprojekten. Besondere Schwerpunkte sind die Bereiche Schlüsselfertigbau, die Projektentwicklung sowie die Windenergie/Energiebau.

GUTE PRAXIS

Dass sein Bauunternehmen genug qualifizierte Bewerbungen für die verschiedenen handwerklichen Ausbildungsplätze erhält, erklärt Geschäftsführer Marc Arning mit dem hohen Aufwand, den seine Ausbildungsverantwortlichen bei der Suche nach Lehrlingen betreiben: „Denn im Grunde bewerben wir uns regelrecht bei unserem Nachwuchs.“

Auf Berufsorientierungsmessen und in den Schulen der Region sind regelmäßig mehrere seiner Mitarbeitenden unterwegs. Dort sprechen sie mit den Jugendlichen – oft auch mit deren Eltern – und erläutern ihnen die benötigten Fähigkeiten und Karriereperspektiven im Bauhandwerk. Sein Betrieb setzt aber auch auf die digitalen Medien, um für eine Lehre zu werben. „Wir nutzen sämtliche Wege, Instrumente und schulischen Angebote, um mit den jungen Menschen in Kontakt zu treten“, betont Arning. Beim jährlichen Girls’Day – dem Mädchen-Tag in technischen Berufsfeldern – sei sein Unternehmen deshalb genauso dabei wie bei den Berufsfeld-Erkundungstagen für Achtklässler. Ist ein Praktikum vereinbart, bereitet sich der Betrieb gut vor: „Wir wollen alle Interessierten für uns begeistern und ihnen einen Rund-um-Blick über die verschiedenen Aufgabenbereiche vermitteln“, beschreibt der Unternehmer seinen Anspruch an diese Berufserprobung.

In der Lehrzeit wird auf eine persönliche Begleitung geachtet: „Wir stellen jedem Lehrling einen Polier als festen Ansprechpartner an die Seite“, betont er. Neben dieser Praxisbetreuung draußen vor Ort auf der Baustelle gibt es in der Verwaltung zusätzlich einen ‚Mentor‘, der den Ausbildungsverlauf verfolgt und den Lehrling weiter fördert. In regelmäßigen ‚Azubi-Runden‘ können die Lehrlinge von ihren Erfahrungen im Betrieb berichten und ihre Meinung äußern. „Bereits unsere ‚Jüngsten‘ sollen mitreden und mitentscheiden, gerade wenn es um die Lehrlingsgewinnung oder um den Ausbildungsverlauf geht“, beschreibt der Geschäftsführer dieses Ausbildungselement.

Ziel der gewerblichen Ausbildung sei es, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Als Geschäftsleitung suche er deshalb zusammen mit den beiden weiteren Geschäftsführern Michael Fieke und Oliver Hock frühzeitig das persönliche Gespräch mit den Nachwuchskräften, um innerbetriebliche Berufsperspektiven aufzuzeigen und passende Qualifizierungen zu planen. So sind Lernaufenthalte im Ausland während der Lehrzeit seit langem ein bewährtes Instrument, um die jungen Menschen weiterzuentwickeln. Nach der Gesellenprüfung qualifizieren sich einige an der Meisterschule weiter, damit sie mittelfristig in eine Bauleitungsfunktion aufsteigen können. Um auf eine solche Führungsaufgabe vorzubereiten und das praktische Wissen frühzeitig an die nachfolgende Generation weiterzugeben, bringe das Unternehmen ältere Führungskräfte mit potentiellen Nachfolgern zusammen. „Ohne unseren eigenen Nachwuchs haben wir keine Zukunft“, unterstreicht der Unternehmer abschließend den Stellenwert des selbst ausgebildeten und entwickelten Personals.

KONTAKT

Arning Bauunternehmung GmbH, Marc Arning,
Sellen 38, 48565 Steinfurt, Telefon 02551 93880,
info@arning-bau.de, www.arning-bau.de

Stövesand-Lackiererei

„Miteinander sprechen und sich füreinander interessieren!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackiererhandwerk, Schilder- und Lichtreklameherstellerhandwerk
- Gründung: 1909
- Beschäftigte: 42
- Geschäftsleitung: Ewald Stövesand, Eric Stövesand
- Das Unternehmen teilt sich in die Bereiche Fahrzeuglackierung, Werbetechnik und Industrielackierung auf.

GUTE PRAXIS

Das Finden und Fördern von Nachwuchskräften nimmt seit fünf Jahren einen Großteil der Arbeitszeit von Junior-Unternehmerfrau Birte Stövesand ein. Inzwischen trägt ihr hohes Engagement deutliche Früchte: Derzeit werden im Unternehmen drei Fahrzeuglackierer, eine Fahrzeuglackiererin und ein Schilder- und Lichtreklamehersteller erfolgreich ausgebildet. Für frei werdende Ausbildungsplätze hat sie bereits im Frühjahr neue Lehrlinge unter Vertrag genommen. „Inzwischen haben wir eine gute Bewerberauswahl für unsere Lehrstellen. Allerdings müssen junge Menschen uns und unsere eher unbekannteren Handwerksberufe ganz offensichtlich erst entdecken“, sieht die diplomierte Betriebswirtin ihren besonderen Einsatz für Nachwuchs auch in Zukunft weiterhin gefragt.

Lebhaft erzählt sie von einer kürzlich außergewöhnlich erfolgreichen Aktivität zur Nachwuchsgewinnung: „Unsere Teilnahme an der zweiten Beckumer Ausbildungsmesse hat unseren zukünftigen Schilder- und Lichtreklamehersteller zu uns geführt.“ Interessierte konnten dort die beiden Ausbildungsberufe an einem restaurierten VW-Käfer aktiv ausprobieren. „Diese Aktion war mit viel Arbeit verbunden, hat aber auch beim gesamten Publikum große Aufmerksamkeit erzeugt“, resümiert sie. Zudem sei die Vorbereitung und Betreuung des Messestands für die Auszubildenden ausgesprochen motivierend gewesen.

Um ihre Lehrlinge auch persönlich weiterzuentwickeln, suche sie laufend nach passenden Aufgaben. So hat sie bei den Auszubildenden das Projekt „Wie sieht mein perfektes Tagespraktikum bei Stövesand aus?“ angestoßen und ihnen damit die Verantwortung übertragen, ein mittlerweile für die Schülerinnen und Schüler der achten Jahrgänge verpflichtendes Praktikum zu planen. Entstanden ist ein gut durchdachtes Konzept, mit dessen Hilfe anschließend der angehende Fahrzeuglackierer Nazif Can Cengiz stolz einige der Achtklässler als ‚Praktikumspate‘ begleitete. Wichtiger Baustein des Konzeptes ist die abschließende Bewertung des Praktikums durch die 14-Jährigen. „Diese Rückmeldungen nehmen wir ausgesprochen ernst, denn für diese jungen Menschen ist es vor allem wichtig, wie sie sich an diesem Tag bei uns gefühlt haben. Die eigentliche Aufgabe wird dabei beinahe zur Nebensache“, bewertet die Junior-Chefin den Stellenwert dieser häufig ersten Berufserfahrung der Jugendlichen.

Der Aufbau einer persönlichen Beziehung, wie es bei den Praktikanten der Fall ist, setze sich später bei den gewonnenen Auszubildenden fort. Sie selbst achte konsequent darauf, einen ‚engen Draht‘ zu den Nachwuchskräften zu halten. „Ich unterrichte sie in unserer so genannten ‚Werkschule‘ regelmäßig und vermittele ihnen das Gefühl, mit allen Problemen auf mich zugehen zu können“, erklärt sie. Bei dem einen oder der anderen müsse sie gezielt nachfragen, um mehr von ihnen zu erfahren. „Manchmal sind wir auch so etwas wie eine ‚Ersatzfamilie‘“, weiß sie. Überhaupt sei „das ‚Miteinander-sprechen‘ und das ‚Sich-füreinander-interessieren‘“ für die Stövesands eine Art Grundprinzip der Personalführung.

KONTAKT

Stövesand-Lackiererei GmbH, Birte Stövesand,
Dorfstraße 24, 59269 Beckum, Telefon 02521 3637,
info@stoevesand.com, www.stoevesand.com



1.2 Fachkräfte finden: Teilzeitausbildung

Die Teilzeitausbildung wird durch das Berufsbildungsgesetz geregelt. Sie ermöglicht die tägliche oder wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit zu verkürzen, ohne damit zwingend die Ausbildungsdauer auszudehnen. Vor allem junge Eltern – Mütter wie Väter – aber auch Menschen mit Behinderung erhalten damit eine größere Chance auf eine Ausbildung. Die drei folgenden Beispiele veranschaulichen, wie es Müttern durch die Teilzeitausbildung gelingt, Beruf und Familie zu vereinbaren und wie zufrieden die Ausbildungsbetriebe mit ihren Leistungen sind.

Im ersten Praxisfall ist die Teilzeitauszubildende in Kombination mit einer weiteren Teilzeitkraft im Büro

eines Installationsbetriebes tätig. Bei dem Beispiel des Raumausstatters bringt die Teilzeitauszubildende sich wegen ihrer fachlichen Vorbildung über die Erwartungen hinaus ein. Beim Friseurbetrieb arbeiten gleich zwei Teilzeitauszubildende und stimmen ihre Arbeitszeit miteinander ab.

Bild (von links): Volker Kunze, Mitinhaber des Unternehmens Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze – Heizung und Sanitär in Recklinghausen, mit seiner Teilzeit-Auszubildenden Janine Pfeifer und deren Tochter Zoey

Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze - Heizung und Sanitär

**„Möglichst vielen von den Vorteilen der
Teilzeitausbildung berichten.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauerhandwerk
- Gründung: 1982
- Beschäftigte: 8
- Inhaber: Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze
- Das Unternehmen installiert Heizungsanlagen, richtet Bäder ein und wartet oder repariert die eingebaute Technik.

GUTE PRAXIS

Unternehmer Volker Kunze hat einen ungewöhnlichen Weg gewählt, um möglichst vielen Betrieben von den Vorteilen der Teilzeitausbildung zu berichten: Er hat zu diesem Thema einen praktischen Beitrag zu einem Film des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums geleistet, der unter www.teilzeitausbildung.info zu sehen ist.

Woher diese Begeisterung kam? Er selbst habe durch persönliche Kontakte von der hohen Motivation der zumeist jungen Mütter, die eine solche Lehre in Teilzeit anstreben, erfahren. Seine Teilzeitausbildungsstelle im kaufmännischen Bereich habe er deshalb über das Online-Portal der Agentur für Arbeit veröffentlichen lassen. „Zuerst habe ich hier angefragt, ob der Platz überhaupt noch frei ist“, beschreibt die 23-jährige Janine Pfeifer, seine jetzige Teilzeitauszubildende, ihre damalige Begeisterung über das seltene Angebot. Heute ist die Mutter des dreijährigen Kindes im Unternehmen Kunze im zweiten Ausbildungsjahr zur Kauffrau für Büromanagement. Volker Kunze ist außerordentlich zufrieden mit ihren Leistungen.

Der Nachwuchs von Janine Pfeifer wird seit einem Jahr für 35 Stunden in einer Kindertagesstätte betreut. „Dieser Umfang reicht aus, wenn im Betrieb und im Straßenverkehr alles nach Plan läuft“, erklärt sie. Allerdings: Ohne die tatkräftige Unterstützung ihrer Mutter und die Kulanz der Kindertagesstätte würde sie ihre Familienaufgaben kaum mit den Anforderungen ihrer Ausbildung vereinbaren können, betont sie. „Für einen Handwerksbetrieb ist es schwierig, das Arbeitsende minutengenau zu organisieren“, fügt Volker Kunze hinzu. Er wolle deshalb Kontakt mit der betreffenden Kindertageseinrichtung und der zuständigen Kommune aufnehmen, um mehr Flexibilität zu erwirken. „Meine motivierten Fachkräfte sind mein Kapital. Da muss ich mich einfach für sie einsetzen, wenn ich sie behalten will“, erläutert er sein Engagement für Janine Pfeifer, aber auch für sein gesamtes Team.

Könnte sich der Geschäftsinhaber angesichts seiner guten Erfahrungen eine Teilzeitausbildung zukünftig auch im Bereich der Anlagenmechanik vorstellen? „Im Kundendienst und auf der Baustelle ließe sich eine Teilzeitausbildung am besten durch weniger, aber dafür ganze Arbeitstage organisieren.“ Die Arbeitszeit wie bei Janine Pfeifer täglich zu verkürzen, sei angesichts der Außeneinsätze in einem Team viel schwerer zu realisieren. Frauen könne er sich für die Ausbildung zur Anlagenmechanikerin gut vorstellen.

Da Volker Kunze weiß, wie wichtig gerade gut qualifizierten Frauen ein Berufsaufstieg ist, hat er bereits überlegt, wie er Janine Pfeifer nach Abschluss ihrer Ausbildung eine attraktive Position in seinem Unternehmen bieten kann. Die junge Frau möchte nach der Ausbildung nebenberuflich gerne studieren. „Da passt es mit der kaufmännischen Ausbildung doch gut, den Abschluss zur Betriebswirtin des Handwerks anzustreben“, weist der Chef seine Auszubildende bereits auf eine mögliche Karriereperspektive im Handwerk hin.

KONTAKT

Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze GbR – Heizung und Sanitär,
Hillen 22, 45665 Recklinghausen, Telefon 02361 42107,
info@volker-kunze.de, www.volker-kunze.de

Raumausstattermeister Werner Hegemann

„Teilzeitausbildung: Ein Instrument, um motivierte Fachkräfte zu finden.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Raumausstatterhandwerk
- Gründung: 1975
- Beschäftigte: 12
- Inhaber: Werner Hegemann
- Das Unternehmen fertigt Fensterdekorationen, Wandbespannungen, Bodenbeläge und Teppiche. Polstermöbel und Möbelstücke werden neu erstellt oder restauriert.

GUTE PRAXIS

Hohe Motivation der Auszubildenden plus Mut des Ausbildungsbetriebs zu einem neuen Weg: Diese Gleichung geht für die 30-jährige Antiola Muca ebenso erfreulich auf wie für Raumausstatter Werner Hegemann.

Vor dreieinhalb Jahren kam die junge Frau mit ihrer kleinen Tochter und ihrem Ehemann aus Albanien. Dort hatte sie sich nach ihrem Abitur durch eine Schulausbildung für den Bereich Modedesign qualifiziert. Daraufhin bildete sie sich an einer Schule in Italien fort. Heute, drei Jahre nachdem sie in Senden ihre Lehre zur Polster- und Dekorationsnäherin begann, steht die junge Mutter kurz vor ihrer Abschlussprüfung. Dass sie trotz der bei ihrer Ankunft in Deutschland für sie fremden Sprache und trotz ihrer familiären Verantwortung diesen Weg gemeistert hat, erklärt sie mit der Teilzeitorganisation ihrer Ausbildung: „Ich habe mit 30 Wochenstunden begonnen und die Arbeitszeit später auf 20 Stunden reduziert.“ Die Betreuung des Kindes teilt sie sich mit ihrem Mann.

Für Raumausstatter Werner Hegemann war eine solche Teilzeitausbildung zuvor noch ferne Praxis: „Ich hatte keine Notwendigkeit dafür gesehen.“ Heute allerdings – in Zeiten des Fachkräftemangels – betrachte er dieses Instrument für sein Handwerk als „eine Riesenchance“, um motivierte Fachkräfte zu finden. Als die Handwerkskammer Münster mit der Frage an ihn herantrat, ob er die junge Mutter in Teilzeit ausbilden kann, waren seine Lehrstellen gerade besetzt. Trotzdem ließ er sich auf eine einwöchige Kennenlernphase mit der Hospitantin ein. „Wir konnten in dieser Zeit gut beobachten, welches fachliche Know-how Antiola Muca für dieses Handwerk mitbringt und wie sie sich in unser Team integriert“, beschreibt Simone Hegemann die ersten Erfahrungen. „Sie war so hoch motiviert. – Da mussten wir helfen“, unterstreicht Werner Hegemann die damalige Entscheidung, über den betrieblichen Bedarf hinaus auszubilden. „Mit ihren Ideen und Vorschlägen regt sie uns in unserem Team immer wieder an“, ist der Unternehmer begeistert von ihrer Kompetenz.

In den ersten beiden Lehrjahren stellte sich allerdings wegen der auf die Arbeitszeit anzurechnenden Vollzeit-Berufsschultage heraus, wie wenig Zeit dem Betrieb bleibt, um einem Teilzeitlehrling alle praktische Fähigkeiten zu vermitteln. „Zudem waren meine Deutschkenntnisse bis dahin noch begrenzt“, beschreibt die Albanerin die damalige Situation. So einigten sich beide Seiten darauf, die zweijährige Ausbildungszeit auf drei Jahre auszudehnen. Diese Verlängerung ermöglichte es, das Arbeitsvolumen um zehn Stunden zu reduzieren. „Unserem Team musste ich vermitteln, dass die Kollegin noch weniger im Betrieb ist“, weist der Unternehmer auf diese für die Arbeitsorganisation nicht unwesentliche Veränderung hin. Trotzdem sind alle miteinander davon überzeugt, dass die Auszubildende ihre Lehre in Kürze erfolgreich abschließen wird. „Wir werden sie nach ihrer Ausbildung nicht als Gesellin einstellen können. Mit ihrer Motivation und ihren fachlichen Fertigkeiten wird sie aber auf jeden Fall eine Aufgabe bei einem anderen Arbeitgeber finden“, ist sich Lehrlingswart Hegemann sicher.

KONTAKT

Raumausstattermeister Werner Hegemann, Werner und Simone Hegemann,
Im Südfeld 8, 48308 Senden, Telefon 02536 9367,
info@raumausstatter-muenster.de, www.raumausstatter-muenster.de

Roth Lifestyle - Friseur

„Teilzeitausbildung: Jungen Müttern eine Ausbildungschance geben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsführerin: Anja Roth
- Der exklusive Salon mit überregionalem Kundenkreis bietet ein individuelles Haar-, Kosmetik- und Wellness-Programm an.

GUTE PRAXIS

„In den vergangenen zehn Jahren meiner Selbständigkeit habe ich mit vielen Ideen und klaren Vorstellungen mein Team motiviert, weiterentwickelt und so ein erfolgreiches Unternehmen etabliert“, kann Friseurmeisterin Anja Roth selbstbewusst feststellen. Wesentliche Erfolgsfaktoren auf diesem Weg waren und sind zum Beispiel das Weiterbildungsprogramm, die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, ein Umsatzprovisionsmodell sowie gemeinsame Events und Team-Buildings.

Ein besonderes Element ihrer Personalführung ist die Teilzeitausbildung. Vor drei Jahren organisierte sie diese erstmals für die damals 22-jährige Michelle Flach, um der Mutter eines 18 Monate alten Kindes eine Ausbildungschance zu geben. Im vergangenen Jahr übernahm die Unternehmerin dann eine zweite Auszubildende im gleichen Lehrjahr aus einem anderen Ausbildungsbetrieb. Der heute 31-jährigen Andrea Albach wurde es dadurch möglich, ihre Ausbildung in Teilzeit mit der Betreuung ihrer elfjährigen Tochter zu vereinbaren. Neben der sozialen Verantwortung versteht Anja Roth die Teilzeit ihrer beiden Auszubildenden durchaus auch als Chance, sie flexibel in den Geschäftsablauf des Unternehmens mit seinem vielseitigen Dienstleistungsangebot zu integrieren: „Es entsteht eine Win-Win-Situation für beide Seiten.“

Bei beiden Frauen beobachtet sie ein ausgeprägtes Organisationsgeschick, eine höhere Verantwortung und eine persönliche Reife, die Jugendliche, die direkt von der Schule in den Beruf wechselten, oft noch nicht entwickelt haben. Dass bei Müttern mit kleineren Kindern mehr Fehlzeiten entstehen können als bei solchen mit älteren oder bei kinderlosen Mitarbeiterinnen weiß Anja Roth aus ihrer Erfahrung als Führungskraft. „Darauf muss ich mich als Arbeitgeberin einstellen“, erklärt sie. Wichtig sei es, offen über Herausforderungen und Schwierigkeiten zu sprechen, um gemeinsam Lösungen zu finden. „Die junge Generation braucht viel Vertrauen und Aufmerksamkeit. Deshalb gehe ich als Chefin bewusst auf meine Beschäftigten zu und suche das Gespräch mit ihnen“, beschreibt sie ihre Strategie. Gerade deshalb ist die Friseurmeisterin stolz, ihre beiden Teilzeitauszubildenden bis zur Gesellenprüfung begleitet zu haben. „Jetzt halten sie ihren Gesellenbrief in der Hand und das bestätigt auch mich als Ausbilderin.“

Nach der Ausbildung sorgt Anja Roth für eine regelmäßige und qualitativ hochwertige Weiterbildung ihres gesamten Teams, um alle entsprechend der eigenen Talente weiterzuentwickeln. „Ich biete meinen Mitarbeitern damit einen ‚Rahmen‘, damit ihr Beruf zur Berufung werden kann“, beschreibt sie ihr Führungsverständnis.

KONTAKT

Roth Lifestyle GmbH, Anja Roth,
Atterstraße 4, 49504 Lotte, Telefon 05404 958664,
info@roth-lifestyle.de, www.roth-lifestyle.de



1.3 Fachkräfte finden: Weibliche Auszubildende



Frauen sind nach wie vor in den meisten Handwerksberufen deutlich seltener präsent als Männer. Dabei gibt es 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 statt körperlicher Kraft über den Erfolg der Arbeit.

Am Beispiel eines Zweirad-, eines Feinwerkmechanik- und eines Malerunternehmens wird deutlich, welche

positiven Erfahrungen die Betriebe mit ihren weiblichen Auszubildenden im gewerblichen Bereich gesammelt haben. Aus zwei der Unternehmen berichten die Auszubildenden selbst darüber, welche Faktoren für sie bei der Berufsentscheidung wesentlich sind. Die Zweiradmechatikerin zeigt anhand ihrer Erfahrungen, welche Vorurteile nach wie vor gegenüber Frauen in technischen Berufsbereichen bestehen und wie sie diese Hürden für sich überwunden hat.

Bild: Vivian Seuter, Auszubildende im Unternehmen Thomas Gallien – Radwerk – Zweirad in Münster

Thomas Gallien - Radwerk - Zweirad

„Mitarbeiter (männlich/weiblich/divers):

Bei uns gibt es keine Unterschiede.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradhandwerk
- Gründung: 2012
- Beschäftigte: 3
- Inhaber: Thomas Gallien
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf Lastenfahrräder und Fahrräder für körperlich beeinträchtigte Menschen.

GUTE PRAXIS

„Wir machen bei der Auswahl und dem Einsatz unserer Beschäftigten keine Unterschiede. Uns sind Geschlecht, Alter oder Herkunft egal – entscheidend ist, ob jemand fundiertes Interesse am Zweiradmechaniker-Beruf mitbringt“, antwortet Unternehmer Thomas Gallien auf die Frage, warum er sich vor zwei Jahren für die Ausbildung von Vivian Seuter entschieden hat. Genau diese Begeisterung vermittelte ihm die damals 26-Jährige beim ersten Kontakt in seinem Ladenlokal. „Ich habe ihr mit verschiedenen Argumenten auszureden versucht, diese für sie zweite Berufsausbildung anzugehen, doch sie hatte zu jeder Widrigkeit eine Lösung“, erinnert er sich und ließ sich deshalb auf das Ausbildungsverhältnis ein, obwohl er zu diesem Zeitpunkt konkret keinen Lehrling suchte.

Inzwischen ist der Unternehmer wegen seiner guten Erfahrungen mit Vivian Seuter von den Vorzügen weiblicher Mitarbeiter im Zweiradhandwerk absolut überzeugt. Den Bewerbungen von Frauen steht er noch aufgeschlossener gegenüber als zuvor: „Wegen meiner Spezialisierung auf Lastenfahrräder und dem Wunsch junger Familien, ihre Kleinkinder mit dem Rad zu transportieren, habe ich besonders häufig mit Frauen als Kundinnen zu tun“, erklärt er. Beim Einsatz seiner Auszubildenden im Lokal habe er beobachtet, wie schnell Frauen untereinander einen guten Kontakt finden. Für die Arbeit in der Werkstatt könne er solche Unterschiede zwischen den Geschlechtern allerdings nicht bestätigen: Die Aufgaben seien für alle gleich. Ein Rad sei nicht außergewöhnlich schwer, zum Heben gebe es technische Hilfsmittel oder man helfe sich gegenseitig.

Vivian Seuter selbst ist heute überaus glücklich, bei Thomas Gallien eine Chance für die Ausbildung zur Zweiradmechanikerin erhalten zu haben. Am Ende ihrer Schulzeit hatte ein Berufsberater der damals 16-Jährigen davon abgeraten, sich in einem männerdominierten Handwerksberuf zu bewerben. Sie arbeitete deshalb viele Jahre als Zierpflanzengärtnerin und war zuletzt ausgesprochen unzufrieden mit ihrer Situation. „Die Arbeit mit den Blumen hat mich irgendwann gelangweilt“, blickt sie auf diese für sie persönlich schwierige Phase zurück. So erinnerte sie sich wieder daran, eigentlich in einem technischen Handwerk arbeiten zu wollen. Ein Besuch in der Fahrradstadt Münster gab den Ausschlag dafür, sich genau an diesem Ort für eine Ausbildung zur Zweiradmechanikerin zu bewerben. Dafür suchte sie Münsteraner Zweiradbetriebe persönlich auf. Einige hätten ihrer Anfrage offenkundig wegen ihres Geschlechts und ihres Alters ablehnend gegenübergestanden.

„Im Unternehmen Radwerk Thomas Gallien war das komplett anders“, betont sie. „Hier erlebte ich gleich zu Anfang eine Offenheit für mich als Frau und eine Zuversicht in mein Können.“ Diese gute Atmosphäre spiegele sich nun tagtäglich bei ihrer Arbeit wider. Der beinahe familiäre Kontakt im Team und das Vertrauen in ihre Person habe für sie dazu beigetragen, sich in ihrem Selbstbild zu verändern: „Ich bin wesentlich selbstbewusster geworden, weil ich hier wertgeschätzt werde.“ Sie traue sich sogar mittlerweile zu, sich nach einer Meisterqualifikation womöglich selbstständig zu machen. Thomas Gallien lacht: „Da habe ich als Ausbilder dann wohl alles richtig gemacht.“

KONTAKT

Thomas Gallien – Radwerk – Zweirad,
Hansaring 33, 48155 Münster, Telefon 0251 7648703,
www.radwerk-gallien.de, info@radwerk-gallien.de

NBF Norbert Bucker – Feinwerkmechanik

„Chancengleichheit für Frauen in technischen Berufen“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Feinwerkmechanikerhandwerk
- Gründung: 1988
- Beschäftigte: 19
- Geschäftsleitung: Norbert Bucker
- Das Unternehmen entwickelt, konstruiert und fertigt feintechnische Systeme und Komponenten nach den individuellen Wünschen und Anforderungen der Kunden, die aus einer Vielzahl von Branchen und Bereichen stammen.

GUTE PRAXIS

„Wir fühlen uns den Grundsätzen von Vielfalt und Chancengleichheit verpflichtet und begrüßen ausdrücklich die Bewerbung von Frauen auf Positionen im technischen Umfeld.“ Was man auf der Internetseite seines Unternehmens liest, bestätigt Geschäftsführer Norbert Bucker im direkten Gespräch: „Spätestens seit der Einstellung unserer Feinwerkmechanikerin Yvonne Stellmacher vor rund zwei Jahrzehnten erleben wir, wie professionell Frauen in unserem gewerblichen Bereich arbeiten.“

Am Girls' Day, dem jährlichen Schnuppertag für Schülerinnen in technischen Berufen, beteiligt er sich deshalb seit seinem Bestehen. In der Praxis wünschen sich Frauen im Technikbereich allerdings seiner Erfahrung nach keine ‚Extra-Rolle‘: „In unseren Betrieb herrscht seit jeher ein Frauen zugewandtes Klima, eine Sonderbehandlung ist nicht notwendig. Gerade das Feinmechaniker-Handwerk bietet für beide Geschlechter eine Plattform, auf der es darum geht, neben dem Verständnis für technische Prozesse und Fertigungsabläufe präzise Arbeiten auszuführen.“

Das sieht seine Auszubildende für Feinwerkmechanik, Miriam Dodenhoff, genauso und pflichtet ihrem Chef bei: „Ich bin hier vom ersten Tag an gut aufgenommen worden. Die Zusammenarbeit mit allen – egal, ob männlich oder weiblich – funktioniert bestens.“ Angesichts ihres Abiturs am technisch ausgerichteten Hans-Böckler-Berufskolleg in Münster und dem dort parallel besuchten Bildungsgang zur Informationstechnischen Assistentin (ITA) bringt sie eine gute Vorbildung für ihren jetzigen Beruf mit. Zudem weiß sie seither, wie es ist, im technischen Bereich womöglich die einzige Frau unter Männern zu sein.

Ihr Interesse an Technik hat sie sehr früh entwickelt: „Ich habe schon als Mädchen Computer auseinandergelöst und wieder zusammengesetzt“, beschreibt die heute 25-Jährige ihre Vorliebe für technische Zusammenhänge anschaulich. An der Feinwerkmechanik reizt sie das äußerst präzise Arbeiten. Nach ihrem Abschluss als ITA hat sie gezielt nach einem Ausbildungsplatz in diesem Handwerk gesucht. Obwohl sie die dreieinhalbjährige Lehrzeit wegen ihrer guten Noten hätte verkürzen können, war diese Zeitersparnis für sie nie ein Thema. „Mir geht es darum, viele praxisnahe Kenntnisse zu erlangen. Wie könnte ich das besser als in diesem eher kleinen Handwerksbetrieb mit seinem vielfältigen Produktangebot“, erklärt sie.

Norbert Bucker selbst begrüßt eine verkürzte Lehrzeit nur im Ausnahmefall. „Ich will den jungen Menschen mit einer qualitativ guten Ausbildung in meinem Unternehmen eine nachhaltige Grundlage für ihre berufliche Entwicklung bieten.“ Wie der berufliche Weg danach weitergeht, hänge immer vom Einzelfall und vom betrieblichen Bedarf ab. „Bei Miriam Dodenhoff würde ich mich freuen, wenn sie uns noch lange erhalten bleibt.“

KONTAKT

NBF Norbert Bucker GmbH & Co. KG, Norbert Bucker,
Lise-Meitner-Straße 19, 48161 Münster, Telefon 02534 64690,
info@nbf-muenster.de, www.nbf-muenster.de

Wienfort - Maler-Lackierer

„Frauen sind bei uns willkommen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackierhandwerk
- Gründung: 1933
- Beschäftigte: 55
- Geschäftsleitung: Rolf Wienfort, Björn Wienfort
- Das Unternehmen bedient bundesweit private und gewerbliche Kunden mit klassischen Maler- und Lackierarbeiten. In der Fahrzeuglackiererei ist der Betrieb Partner von Versicherungen und Autohäusern, arbeitet aber auch direkt für den einzelnen Kunden.

GUTE PRAXIS

Ihre Hartnäckigkeit hat sich gelohnt: „Nie zuvor haben wir gleichzeitig so viele Frauen ausgebildet wie jetzt“, stellt Stephanie Wienfort merklich stolz fest. Von den derzeit zehn Handwerkslehrlingen im Unternehmen Wienfort streben vier Frauen den Beruf der Maler- und Lackiererin an, eine weitere wird zur Fahrzeuglackiererin ausgebildet.

„Vor einigen Jahren habe ich viel mit meinem Mann und meinem Schwiegervater – beide Malermeister – diskutiert, um sie für die Anstellung weiblicher Lehrlinge zu gewinnen.“ Unternehmerfrau Wienfort ist in dem Familienbetrieb neben ihrem Mann Björn und dessen Vater Rolf Wienfort seit langem eine der Ausbildungs-Verantwortlichen. Auch der Umzug in ein modernes Betriebsgebäude habe schließlich dazu beigetragen, das Gegenargument fehlender Umkleide- und Toilettenräume für Frauen endgültig zu entkräften. Mittlerweile seien beide Chefs von den Fähigkeiten der Frauen mehr als überzeugt, betont sie.

Auch die Mitarbeiter auf der Baustelle standen dem Einsatz einer Frau anfangs skeptisch gegenüber: „Neuerdings fragen die Malerkollegen wegen der guten Erfahrungen mit den weiblichen Auszubildenden aus dem ersten und zweiten Lehrjahr sogar teils ausdrücklich nach, ob eine der Malerinnen in ihrem Team eingeplant sei“, weiß die Geschäftsfrau. „In der Autolackiererei hat kürzlich unsere damals erste Frau in der gewerblichen Ausbildung ihre Gesellenprüfung abgelegt. Das Werkstattpersonal ist also an die Mitarbeit einer Kollegin gewöhnt“, erläutert sie weiter. „Die große Zufriedenheit mit unseren weiblichen Lehrlingen hat ganz sicher damit zu tun, dass sie ausgesprochen ordentlich und zuverlässig arbeiten. Zudem zeigen sie großen Teamgeist“, unterstützt Björn Wienfort seine Frau. Das spiegele sich in einem guten Klima in der jeweiligen Arbeitsgruppe wider.

Doch nicht nur draußen vor Ort oder in der Werkstatt erreichen die Frauen gute Arbeitsergebnisse, auch in der Berufsschule zählen sie zu den Klassenbesten. „Solch gute Noten kennen wir aus früheren Zeiten weniger. Daran müssen wir uns erst noch gewöhnen“, scherzt Stephanie Wienfort. Sie, die die Vorstellungsgespräche mit den AusbildungsbeWERBERinnen und -beWERBERN führt, erklärt die Erfolge der Frauen unter anderem mit deren anderen Berufseinstellung: „Frauen, die sich in einem männlich geprägten Handwerk um einen Ausbildungsplatz bemühen, wissen zumeist genau, warum sie diesen Beruf ergreifen wollen und sind deshalb später in Theorie und Praxis mit besonderem Lerneifer dabei.“

Ziel der Wienforts sei es deshalb aber nicht, von nun an bevorzugt Frauen einzustellen. Vielmehr wünsche sich die Geschäftsleitung für die weitere Zukunft des Traditionsunternehmens eine ausgewogene Mischung aus beiden Geschlechtern. „Wir brauchen motivierte Fachkräfte, und da sind uns Frauen genauso willkommen wie Männer“, bekunden Björn und Stephanie Wienfort mit Blick auf die geplante Nachfolge durch ihren Sohn Eike Wienfort.

KONTAKT

Wienfort GmbH, Stephanie Wienfort,
 Steverstraße 2, 45701 Herten, Telefon 0209 961960,
 maler@wienfort.de, www.wienfort.de

2.1 Fachkräfte fördern: Betriebsübergabe/ -übernahme



Durch die Übernahme eines bestehenden Betriebes oder auch einer Neugründung kann ein junger Mensch im Handwerk den beruflichen Aufstieg erreichen. Die Meisterschule als „Unternehmerschule“ bereitet darauf umfassend vor. Wesentlich für die hohe Verantwortung, die die zukünftigen Führungskräfte in den einzelnen Betrieben tragen oder übernehmen werden, sind außerdem die in ihrer Berufspraxis gesammelten Erfahrungen in der Personalführung sowie bei den technischen und kaufmännischen Herausforderungen.

Die Beispiele umreißen drei unterschiedliche Formen der Übernahme und Übergabe: Mit dem Steinmetzbe-

trieb wird deutlich, wie erfolgreich ein von außen in das Unternehmen gelangter Jungmeister gemeinsam mit dem Seniorchef das Geschäft führt. Das Beispiel des Autohauses veranschaulicht, wie zwei selbst ausgebildete Mitarbeiter frühzeitig vom Übergeber auf die gemeinsame Übernahme des Unternehmens vorbereitet wurden. Die Nachfolge in der Bäckerei und Konditorei durch den Sohn des Familienunternehmens ist klassisch, vorbildlich dabei ist die gute Zusammenarbeit zwischen den beiden Generationen.

Bild (von links): Manuel Rosenthal und Winfried Häder, Geschäftsführer des Unternehmens Naturstein Häder in Greven

Naturstein Häder

„Selbstständigkeit war mir nicht in die Wiege gelegt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Gründung: 1993
- Beschäftigte: 20
- Geschäftsleitung: Winfried Häder, Manuel Rosenthal
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf die Verarbeitung von Naturstein.
Schwerpunkt ist die Restaurierung von historischen und denkmalgeschützten Objekten.

GUTE PRAXIS

Seine Eltern hatten sich für Manuel Rosenthal einen anderen beruflichen Werdegang vorgestellt. Doch weil der nicht seinen Vorstellungen entsprach, wählte der heute 30-Jährige seinen eigenen Weg und ist jetzt als Steinmetz- und Bildhauermeister Junior-Chef im Steinmetzbetrieb von Winfried Häder.

Manuel Rosenthal stieg vor zwei Jahren als Mitgesellschafter in den Betrieb ein. Der heute 60-jährige Senior-Chef plant, sich in absehbarer Zeit ganz aus dem Unternehmen zurückzuziehen. Rosenthal wird dann die alleinige Verantwortung für den Betrieb tragen.

„Dabei waren mir Handwerk und Selbstständigkeit nicht in die Wiege gelegt“, erinnert sich der junge Geschäftsführer rückblickend an den anfänglichen Widerstand von Mutter und Vater, beide Ingenieure im Anstellungsverhältnis. Denn erst als Volljähriger setzte Manuel Rosenthal seine beruflichen Ideen um. Über Freunde stieß er auf das Steinmetzhandwerk und absolvierte die Berufsausbildung. Nach dreijähriger Gesellenzeit schloss er die Meisterqualifikation an. Dass er bereits mit 28 Jahren zum Mit-Unternehmer wurde, begeistert seine Eltern heute. „Schließlich sind viele Gleichaltrige im Freundeskreis trotz Studium bisher beruflich nicht so weit aufgestiegen wie ich“, berichtet Rosenthal.

Winfried Häder bemerkte gleich beim Eintritt des damals 24-Jährigen, welche Fähigkeiten der junge Mann für die Selbstständigkeit mitbringt. „Nicht jeder meiner Meister zeigte ein so starkes Interesse an Führungsaufgaben wie Manuel Rosenthal“, vergleicht Häder. Viele der Vorschläge seiner neuen Führungskraft setzte er deshalb unmittelbar in seinem Betrieb um. „Es ist wichtig, die jüngeren Generationen in den Wandel des Unternehmens einzubeziehen, schließlich sind sie die Zukunft“, betont Häder.

Bereits ein Jahr später sprach der Unternehmer den potenziellen Nachfolger auf die Übergabeperspektive an. Nach kurzer Überlegungszeit wurde mit Hilfe der Handwerkskammer Münster die Übergabe des Betriebes in Teilschritten geplant. Winfried Häder spürt seither, mit welcher Dynamik er zusammen mit Manuel Rosenthal neue Projekte angeht: „Durch den Junior habe ich ‚gefühlte‘ ein ganz junges Unternehmen mit einer 25-jährigen Erfahrung. Zusammen verströmen wir eine regelrechte Aufbruchsstimmung.“

Den stufenweisen Übergang bewertet auch der Junior-Chef als außerordentlich positiv: „So werde ich über einen längeren Zeitraum hinweg in die alleinige Selbstständigkeit hinein begleitet. Die Risiken sind minimiert.“ In seiner neuen Aufgabe werde er vom Senior-Unternehmer und vom Betriebsleiter Ewald Varelmann unterstützt. Ideen und Entscheidungen werden bei Bedarf gemeinsam durchdacht. „Das klappt natürlich nur, weil die ‚Chemie‘ zwischen uns so hervorragend stimmt“, erklärt der Jung-Unternehmer, wohl wissend, dass dieses bei Betriebsübergaben – insbesondere in Familien – nicht selbstverständlich ist. Unter diesem Aspekt sei er sogar außerordentlich froh, sich eigeninitiativ und nicht aus familiärer Firmentradition für die Selbstständigkeit entschieden zu haben.

KONTAKT

Naturstein Häder GmbH, Manuel Rosenthal,
Hermann-Löns-Straße 39, 48268 Greven, Telefon 02575 1218,
info@naturstein-haeder.de, www.naturstein-haeder.de

Autohaus Frenker-Hackfort

**„Wir sind stolz darauf, diesen
Karriereschritt gegangen zu sein.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 2018
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsleitung: Andreas Drop, Marcel Rennar
- Das Unternehmen konzentriert sich auf die Reparatur, Wartung und den Verkauf von Autos aller Fahrzeugtypen für private und gewerbliche Kunden.

GUTE PRAXIS

„Die Übernahme eines Unternehmens will gut vorbereitet sein“, betonen Andreas Drop und Marcel Rennar. Die beiden Geschäftsführer sprechen aus Erfahrung, denn bei ihnen sei alles bestens geplant gewesen, als sie vor zwei Jahren das Autohaus von Andreas Frenker-Hackfort übernahmen.

Die heute 32-jährigen Chefs begannen vor 15 Jahren zeitgleich ihre Ausbildung in diesem Unternehmen. Andreas Drop absolvierte eine Lehre zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Marcel Rennar durchlief eine kaufmännische Ausbildung im Büro. Heute sind ihre Aufgaben entsprechend ihrer Vorbildung verteilt: Andreas Drop hat als Meister die technische Verantwortung, Marcel Rennar ist der kaufmännische Leiter.

„Wir sind auf einer ‚Wellenlänge‘ und ergänzen uns mit unseren Fähigkeiten“, fassen sie die guten Voraussetzungen für eine gemeinsame Übernahme zusammen. „Vom damaligen Inhaber wurden wir Schritt für Schritt an unsere zukünftigen Führungsaufgaben herangeführt“, unterstreicht Marcel Rennar. Dabei habe von Anfang an ein großes Vertrauen zwischen dem Übergeber und ihnen bestanden. Der ‚Senior‘ sei deshalb auch weiterhin als Berater im Unternehmen angestellt.

Bereits zwei Jahre vor dem tatsächlichen Übergang des Unternehmens stiegen die beiden zusammen mit ihrem Chef in die konkrete Planung ein. „Wir haben uns Hilfe von außen geholt: So haben uns die Handwerkskammer Münster und eine weitere externe Beratung unterstützt“, beschreiben sie den Vorlauf der Betriebsübernahme. Innerbetrieblich nutzten die zukünftigen Unternehmer diese Phase bereits, um das Team auf den Führungswechsel einzustellen. „Da wir selbst Teil der Gruppe und zudem jünger als die Kollegen waren, war das schon eine ‚Gratwanderung‘“, erinnert sich Andreas Drop, der als Werkstattleiter einen engeren Kontakt zum technischen Team hat. „Aber auch ich musste deutlich machen, dass die Zeiten sich verändert haben“, betont der kaufmännische Leiter Marcel Rennar. Insgesamt seien aber alle Mitarbeitenden froh gewesen, dass sie ihre neuen Chefs bereits kannten. „Auch unsere Stammkunden signalisierten uns früh, wie positiv sie unserer Übernahme gegenüberstehen“, beschreibt der Kraftfahrzeugtechnikermeister die Reaktionen in der Kundschaft.

Obwohl der Übergang so fließend erfolgte, hat sich für die Jungunternehmer etwas Gravierendes verändert: „Wir tragen jetzt eine sehr viel höhere Verantwortung für unsere berufliche Zukunft und die unserer Mitarbeiter und haben noch mehr Freude an unserer Arbeit als zuvor“, sind sie sich einig. Andere Fachkräfte aus dem Handwerk möchten sie ermutigen, die Selbstständigkeit als Chance für den beruflichen Aufstieg zu nutzen. „Wir sind stolz, diesen Karriereschritt gegangen zu sein, denn hier arbeiten wir mit unserem Team wie in einer großen Familie zusammen“, sehen sie darin einen für sich entscheidenden Vorteil des Handwerks.

KONTAKT

Autohaus Frenker-Hackfort GmbH & Co. KG, Andreas Drop, Marcel Rennar,
Brinker Esch 1, 48683 Ahaus, Telefon 02567 507,
info@frenker-hackfort.de, www.frenker-hackfort.de

Georg Liesenkötter - Bäckerei und Konditorei

„Ich muss mir den Betrieb als Übernehmer erarbeiten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäcker- und Konditorenhandwerk
- Gründung: 1949
- Beschäftigte: 50
- Geschäftsleitung: Georg Liesenkötter
- Die familiengeführte Bäckerei und Konditorei bietet Brot- und Konditoreiwaren am Produktionsstandort in einem Verkaufslokal mit großem Café an. Zwei weitere Fachgeschäfte mit Café sind in den umliegenden Orten angesiedelt.

GUTE PRAXIS

Bereits mit sieben Jahren verkündete Tobias Liesenkötter in der Backstube seiner Eltern, Bäcker werden zu wollen. Heute ist der 30-jährige Bäcker- und Konditormeister stolz darauf, das Familienunternehmen in dritter Generation als Junior-Chef zusammen mit seinem Vater Georg und seiner Mutter Beate Liesenkötter zu leiten: „Ich bin Meister mit Leidenschaft und mit Überzeugung.“

Dass die Übernahme des Betriebes schrittweise erfolgt, erlebt er seit seinem Eintritt vor fünf Jahren als ausgesprochen hilfreich: „Ich muss mir den Betrieb als Übernehmer erst Stück für Stück erarbeiten und in die Selbstständigkeit hineinwachsen.“ Bis zur alleinigen Übernahme profitiere er von den Erfahrungen der jetzigen Geschäftsführung. Im Gegenzug bringe er sich mit neuen Kompetenzen in die Leitung des Unternehmens ein. Bei Zukunftsinvestitionen lasse ihm sein Vater mehr und mehr ‚freie Hand‘. Wichtig sei es allerdings, Leitungsaufgaben klar voneinander abzugrenzen, denn Überschneidungen führten beispielsweise bei den Beschäftigten zu Missverständnissen.

In ihrem Führungsverständnis sind die drei Liesenkötters sich jedoch absolut einig: „In unserem Unternehmen geht es zu wie in einer großen Familie: Jeder und jede steht zu jedem und hilft dem anderen – beruflich und privat.“ Alle im Team können sich mit konstruktiver Kritik, neuen Ideen und der eigenen Meinung einbringen. Bei Neueinstellungen bringt häufig der Junior den in dieser Hinsicht manchmal noch ‚unerfahrenen‘ Kolleginnen und Kollegen diese offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur näher. „Neue Mitarbeiter müssen sich bis zur vollen Integration oft zunächst an unseren offenen und fairen Umgang und unseren Anspruch auf gegenseitiges Nehmen und Geben gewöhnen“, hat Tobias Liesenkötter erfahren.

Wegen des Fachkräftemangels ist es ihm wichtig, dass alle Beschäftigten sich jederzeit in der Bäckerei und Konditorei Liesenkötter wohlfühlen. „Heute bleiben Mitarbeitende vor allem, weil das Klima stimmt. Der Verdienst ist weniger entscheidend.“ Die Liesenkötters sorgen deshalb gerne für ein gutes Arbeits- und Betriebsklima. „Das Besondere bei uns sind die kleinen Dinge des Alltags!“, betont Tobias Liesenkötter und erwähnt das tägliche Frühstück mit den Beschäftigten, die passende Musik in der Backstube, das Reinigen der Arbeitskleidung durch den Betrieb oder gemeinsame Feste.

Neu eingeführt habe er die so genannte ‚Fehlerkultur‘. Als neuen Ansatz ziehe er aus ‚Missgeschicken‘ der Beschäftigten vorrangig etwas Positives: „Für mich dienen Fehler dazu, aus ihnen zu lernen.“ Seinen Eltern ist eine solche Sichtweise eher fremd. „Ich halte es für wichtig, jede Generation mit ihren Ansichten zu akzeptieren“, führt der zukünftige Unternehmer aus. Und diese Einstellung tragen auch seine Eltern mit: Denn nur so könne der Prozess der Betriebsübergabe – wie in seinen Fall – harmonisch erfolgen.

KONTAKT

Georg Liesenkötter GmbH, Bäckerei und Konditorei, Tobias Liesenkötter,
Markstraße 2, 48369 Saerbeck, Telefon 02574 8147,
tobias@baeckerei-liesenkoetter.de, www.baeckerei-liesenkoetter.de

2.2 Fachkräfte fördern: Auslandsaufenthalte



Auslandsaufenthalte stellen für Jugendliche und junge Erwachsene bereits während ihrer Berufsausbildung eine besondere Chance dar: Sie sammeln dabei Erfahrungen mit anderen Menschen, Kulturen, Sprachen und Traditionen, die sie auf die Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten.

Die Beispiele legen eindrucksvoll dar, welchen Motivationsschub die Auszubildenden durch ihre Lernaufenthalte im Ausland entfalten und welche Förderung

sie dafür von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Die Erfahrungen der Buchbinderin in Irland mit ihrer Zusatzqualifikation zur Europaassistentin, die Erlebnisse des Anlagenmechanikers, der persönlich gestärkt aus Afrika zurückkehrte, aber auch der Mut des Holzbearbeiters, der sich ohne Englischkenntnisse auf den Weg nach Australien machte, werden Sie überraschen.

Bild: Johanna Weyck, Buchbindergesellin in der Buchbinderei Terbeck in Coesfeld

Buchbinderei Terbeck

„Wir fördern Menschen, die etwas bewegen wollen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Buchbinderhandwerk
- Gründung: 2002
- Beschäftigte: 60
- Geschäftsleitung: Sascha Terbeck
- Das Unternehmen fertigt Bücher handwerklich und maschinell. National und international produziert es alles vom normalen DIN-A4 bis hin zum Sonderformat.

GUTE PRAXIS

Das ist eine Karriereperspektive: Johanna Weyck hat erst vor einem Jahr ihre Ausbildung zur Buchbinderin im Unternehmen Terbeck abgeschlossen. Wegen ihres hohen beruflichen Engagements und ihrer guten Schulbildung bereitet sie Betriebsleiter Maik Baumgardt aber bereits seit eineinhalb Jahren auf eine ganz besondere Aufgabe vor: „Wir fertigen unsere Produkte weit über die nationalen Grenzen hinaus und planen, unsere Gesellin in Kürze für die Betreuung internationaler Kunden einzusetzen“, erläutert er.

Gegen Ende der Ausbildung informierte sich der Betriebsleiter mit seiner damaligen Auszubildenden über die Zusatzqualifikation zur „Europaassistentin (HWK)“. Kurz danach begann Johanna Weyck mit der Qualifizierung am Ludwig-Erhard-Berufskolleg in Münster. Wöchentlich nimmt sie dort seither vier Unterrichtsstunden wahr. Die zu leistenden 240 Stunden verteilen sich auf die Fächer Englisch, Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Interkulturelle Kompetenzen und Europa- und Länderkunde. Teil der Qualifikation ist ein dreiwöchiger Auslandsaufenthalt in einem Betrieb. Der Assistententitel wird nach einer Prüfung bei der Handwerkskammer Münster verliehen.

„Als Gymnasiastin wurde ich auf ein Studium vorbereitet. So wollte ich ursprünglich Lehrerin werden. Doch dann hatte ich am Ende meiner Oberstufenzeit die ‚Eingebung‘, Buchbinderin werden zu wollen“, beschreibt die 22-Jährige begeistert ihren damaligen Berufsfindungsprozess. Heute erklärt sie ihrem Freundeskreis des Öfteren: „Ja, ich könnte studieren, bin aber trotzdem Handwerkerin geworden.“ Umso mehr freut es sie, über ihre Förderung im Unternehmen Terbeck sprechen zu können. Insbesondere der in ihrem Fall sogar vierwöchige Aufenthalt in Irland ist für sie gegenüber Außenstehenden ein Beleg dafür, wie sehr sie sich in diesem Betrieb fachlich und persönlich unterstützt fühlt. Schließlich habe der Betrieb sie eigens für den Irlandaufenthalt von ihrer Arbeit freigestellt. Unabhängig davon habe dieser sie in ihrer Sprachkompetenz für ihre zukünftige Aufgabe bei der Kundenbetreuung sehr vorangebracht. „Vor allem die Fachbegriffe sind für mich nun kein Problem mehr“, beschreibt sie den Effekt ihrer Erfahrungen in einer Buchbinderei in Cork – der zweitgrößten Stadt im Süden von Irland.

Wie stolz sie auf den Betrieb und dessen Förderung ist, wird deutlich, als sie vom internationalen Leistungswettbewerb der Lehrlinge des Buchbinderhandwerks spricht: „Gleich zwei Mal ermöglichte mir mein Ausbildungsbetrieb die Teilnahme. Als Preisträgerin wurde mir die Auszeichnung dann persönlich in Wien übergeben“, beschreibt sie euphorisch das Highlight ihrer Ausbildung. Und Betriebsleiter Baumgardt ergänzt aus seiner Sicht eindrucksvoll: „Wir fördern Menschen wie Johanna Weyck, die etwas bewegen wollen.“ Dahinter stehe der Wunsch, sie möglichst dauerhaft an den Betrieb zu binden.

KONTAKT

Buchbinderei Terbeck GmbH, Maik Baumgardt,
Dülmener Straße 51, 48653 Coesfeld, Telefon 02541 848470,
post@buchbinderei-terbeck.de, www.buchbinderei-terbeck.de

Thorwesten - Heizung und Sanitär

**„Namibia hat das Selbstbewusstsein
meines Auszubildenden gestärkt.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Heizung- und Sanitärinstallationshandwerk
- Gründung: 2011
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsleitung: Sven Thorwesten
- Das Unternehmen ist spezialisiert auf effiziente Heiztechnik, regenerative Energien und innovative Bäder.

GUTE PRAXIS

Als Unternehmer Sven Thorwesten und Auszubildender Falk Freitag über die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster von der Möglichkeit eines mehrwöchigen oder gar mehrmonatigen Auslandsaufenthaltes während der Ausbildungszeit erfuhren, waren beide sofort ‚Feuer und Flamme‘. „Ich war von dem Angebot begeistert, weil es solche Chancen zur persönlichen Entwicklung während meiner Ausbildungszeit nicht gab“, erklärt der 40-jährige Installateurmeister. Für seinen Lehrling, im dritten Ausbildungsjahr zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, lag von Beginn an ein besonderes Interesse bei einem Lernaufenthalt in Afrika: „Sicher wäre auch ein europäisches Reiseziel interessant gewesen, wirklich angetan war ich aber von der Möglichkeit, mich in der Entwicklungszusammenarbeit zu engagieren.“ Inzwischen war der 23-Jährige drei Wochen in Namibia und damit ist für ihn ein lang gehegter Wunsch Realität geworden. Zudem wurde ihm das Zertifikat „Junges Handwerk in Entwicklungszusammenarbeit“ verliehen.

Konkret arbeitete Falk Freitag in Windhoek, der Hauptstadt von Namibia, in einem Schul- und Begegnungszentrum. In dem angeschlossenen Internat wohnte er zusammen mit einem weiteren Installateurlehrling. Vor Ort konnten die beiden Auszubildenden weitgehend selbst bestimmen, welche Arbeiten dringend nötig sind. Das Geld für das erforderliche Material erhielten sie nach Absprache von einer Organisation zur Entwicklungszusammenarbeit. „Wir haben uns beispielsweise um verbesserte sanitäre Anlagen in der dortigen Kinderbetreuungsstätte gekümmert“, beschreibt er eine der Aufgaben.

Dieses selbst organisierte Arbeiten seines Auszubildenden in Namibia habe sich direkt ausgewirkt, ist sich Sven Thorwesten sicher: „Seit seiner Rückkehr aus Afrika tritt Falk Freitag viel selbstbewusster auf.“ Da Eigenverantwortung in seinem gesamten Team üblich ist, komme das der Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe und dem Kontakt zur Kundschaft unmittelbar zugute. Er schicke den Lehrling inzwischen sogar mit einem eigenen Servicewagen zum Kunden.

Ob er auch zukünftige Auszubildende durch einen solchen Lernaufenthalt im Ausland fördern wird? Der Geschäftsführer ist sicher: „Die Ausbildung ist in meinem Betrieb das wichtigste Instrument, um weitere Fachkräfte zu gewinnen. Ich biete deshalb jedem weiteren Lehrling diese Chance, wenn es irgendwie machbar ist.“ Ob das Reiseziel in Afrika, Australien, Europa oder auf einem anderen Kontinent liege, ist dabei seiner Ansicht nach nicht entscheidend. Wichtig ist für ihn, die Ausbildung damit attraktiver zu gestalten und den Lehrling nach seiner Gesellenprüfung möglichst dauerhaft zu beschäftigen. Schließlich habe er seit der Gründung seines Unternehmens seine Personalstärke durch sein Ausbildungsengagement im gewerblichen und im kaufmännischen Bereich kontinuierlich aufgebaut. – Und das soll auch so bleiben.

KONTAKT

Thorwesten GmbH – Heizung und Sanitär, Sven Thorwesten,
Geiststraße 24, 48151 Münster, Telefon 0251 38471958,
info@thorwesten-gmbh.de, www.thorwesten.de

Timmermann - Objekteinrichtungen und innovativer Möbelbau

„Vier Wochen Australien:

Was andere können, schaffe ich auch.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2006
- Beschäftigte: 38
- Geschäftsleitung: Martin und Susanne Timmermann
- Das Unternehmen plant und fertigt individuelle Einrichtungen für private, öffentliche und gewerbliche Räume.

GUTE PRAXIS

Die Chance auf einen Lernaufenthalt im europäischen Ausland hatte das Unternehmen Timmermann schon mehreren Auszubildenden während der Lehrzeit gegeben. Die Anfrage der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster im letzten Jahr hatte allerdings neue Dimensionen. Dieses Mal sollte es nämlich für einen Lehrling aus dem zweiten Ausbildungsjahr auf die andere Seite der Erdkugel gehen: Es bestand die Möglichkeit, vier Wochen in einem Tischlerunternehmen in Australien zu arbeiten. Susanne Timmermann war von dieser Chance sofort begeistert und gab das Angebot an zwei ihrer Tischlerlehrlinge weiter. Beide aber lehnten die Reise ab. Der dritte Auszubildende, Leon Arend, sagte dann zu ihrer Überraschung sofort zu.

Warum die Ausbilderin damit nicht unbedingt gerechnet hatte? Der junge Mann hatte vor seiner Ausbildung zum Holzbearbeiter eine Förderschule besucht und dort keinerlei Englischkenntnisse erworben. Zudem hatte sie ihn bis zu diesem Zeitpunkt als ausgesprochen zurückhaltend erlebt. Trotzdem war Leon sofort ‚Feuer und Flamme‘: „Ich dachte, was andere können, schaffe ich auch“, antwortet er heute selbstbewusst auf die Frage nach Bedenken vor der damaligen Entscheidung für eine solche Fernreise.

Damit dieses Erlebnis für den jungen Mann erfolgreich wurde, engagierte sich Susanne Timmermann bei der Vorbereitung des Lernaufenthaltes sehr: Mit dem Unternehmer Sebastian Kopiec, der vor Jahren aus Deutschland ausgewandert ist und seinen Betrieb in der Nähe von Sydney hat, nahm sie persönlich Kontakt auf. Er hatte sich anfangs nicht so recht vorstellen können, dass Leon den Aufgaben in seiner Tischlerei gewachsen sein würde. Nachdem sie alle Einwände aus dem Weg geräumt hatte, buchte sie zusammen mit Leon Flug und Unterkunft. Und bereits zwei Wochen nach dem Start ihres ‚Schützlings‘ in dem australischen Unternehmen schrieb Tischler Kopiec in einer Mail an die Handwerkskammer: „Ich bin super glücklich, etwas von mir an diesen jungen Mann weitergeben zu können, der sich bei mir so klasse wie ein ‚Rockstar‘ präsentiert.“ Tatsächlich hat sich Leon in Australien während der gesamten Zeit rundum wohlfühlt. „Die Kollegen waren nett, die Sprache war kaum ein Hindernis“, fasst er zusammen. Am Ende habe ihm der deutsche Unternehmer in Australien sogar ein Arbeitsangebot gemacht.

Auch Susanne Timmermann ist bis heute überrascht, wie sehr sich Leon durch diese Reise entwickelt hat: „Er ist mit einer ordentlichen Portion Selbstbewusstsein und großem Stolz zu uns in den Ausbildungsbetrieb zurückgekehrt.“ Nicht nur er selbst, sondern die ganze Firma sei von dem Erfolg des Lehrlings begeistert. „Wir merken alle, wie gut sich Leon ‚gemacht‘ hat und wissen nun, dass wir ihm viel mehr zutrauen dürfen als wir es vorher getan haben“, fasst die Tischlermeisterin zusammen, was auch dem Betrieb diese mutige Entscheidung des heute Zwanzigjährigen an Positivem gebracht hat.

KONTAKT

Timmermann GmbH & Co. KG Objekteinrichtungen und innovativer Möbelbau,
Susanne Timmermann, Am Krusenhof 88, 48286 Dorsten, Telefon 02369 741960,
susanne@timmermann-objekteinrichtung.de, www.timmermann-objekteinrichtung.de



3.1 Fachkräfte binden: Führung, Motivation und Gesundheit

Die Führung und Motivierung der Mitarbeitenden 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, zeigt dieses Kapitel.

Während im ersten Beitrag persönliche Wertschätzung und die Nähe zu jedem einzelnen Beschäftigten zum Führungsprinzip des Unternehmers zählen, setzen

die anderen beiden Arbeitgeber bei gesunderhaltenen Aktivitäten im Betrieb an. Diese Beispiele vermitteln auch, wie eng die Motivation des Personals mit der Umsetzung von Gesundheitsangeboten verzahnt ist.

Bild: Gebäudereinigungsunternehmer Stefan Batkowski mit seinem Mitarbeiter Simon Regener in Everswinkel

Stefan Batkowski - Klarsicht - Gebäudereinigung

**„Die Freude an der Arbeit sichert
den Erfolg.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Gebäudereinigerhandwerk
- Gründung: 1995
- Beschäftigte: 17
- Inhaber: Stefan Batkowski
- Das Reinigungsunternehmen hat sich spezialisiert auf besondere Flächen im Innen- und Außenbereich, Bodenbeläge und Solaranlagen. Es bedient private und gewerbliche Kunden gleichermaßen und arbeitet umweltbewusst.

GUTE PRAXIS

Sein Führungsprinzip ist so überzeugend wie sympathisch: „Wenn meine Mitarbeitenden Freude an ihrer Arbeit haben, dann ist der Erfolg meines Betriebes gesichert“, sagt Stefan Batkowski als Inhaber seines Reinigungsunternehmens. Schließlich sei sein Entschluss zur Unternehmensgründung genau deshalb gewachsen, weil ihm selber die Arbeit in diesem Handwerk Geld und Spaß eingebracht hat.

„Ich stand damals vor der Entscheidung, eine akademische Laufbahn im Kommunikationsbereich einzuschlagen oder mich im Gebäudereinigerhandwerk, in dem ich bereits selbstständig tätig war, weiterzuentwickeln.“ Bis heute hat er seinen Karriereweg nicht bereut. Im Gegenteil: Er ist stolz auf seinen Betrieb und seine motivierte, dauerhaft beschäftigte Belegschaft. „Die Kommunikation“, so unterstreicht er, „ist aber neben meinem Handwerk weiterhin meine Leidenschaft.“ So habe er sich als ausgebildeter ‚Mediator‘ vor einigen Jahren sogar die Fähigkeit angeeignet, Teamkonflikte zum Wohle aller professionell zu lösen.

Überhaupt habe er inzwischen viel unternommen, um weiterhin mit großer Zufriedenheit an seine Arbeit heranzugehen: Fachlich hat er den Betrieb auf außergewöhnliche Reinigungsaufgaben ausgerichtet. „Die klassische Vielfalt des Handwerks spiegelt sich bei unseren Aufträgen wider“, erläutert er. Aber nicht nur die Aufgaben selbst, auch der Zusammenhalt in der Arbeitsgruppe und der Kontakt zu ihm müsse stimmen. „Ich achte darauf, mit jedem meiner Mitarbeitenden regelmäßig ein persönliches Wort auszutauschen und meine Wertschätzung auszudrücken“, betont er. Das Wachsen des Unternehmens durch weiteres Personal habe er bewusst begrenzt, um den persönlichen Bezug zu jedem Einzelnen beibehalten zu können. „Das bedeutet bei krankheitsbedingten Notfällen für mich, dass ich meine Managementaufgaben im Büro gegen die praktische Arbeit draußen beim Kunden eintausche“, ist er sich dafür nicht zu schade, denn gerade diese Mitarbeit helfe ihm, die Nähe zu seinem Team und zu seinem Handwerk zu halten. „Im Übrigen pflege ich den Grundsatz der ‚offenen Bürotür‘“, ergänzt er. Und falls er gerade nicht über die Ruhe für ein gewünschtes persönliches Gespräch verfüge, plane er das Einzelgespräch zeitnah in den Arbeitsplan ein.

Perfektes Zeitmanagement ist für ihn eine weitere Maßgabe, um seine Mitarbeitenden erfolgreich zu führen: „Ich versammele alle Beschäftigten im Abstand von zwei Monaten zu einer Zusammenkunft in unserem Besprechungsraum.“ Diese für alle verbindlichen Treffen erzeugten eine Unternehmensidentifikation, welche seine Fachkräfte ansonsten wegen der Arbeit vor Ort schwerer entwickeln könnten. Mit gemeinsamen Unternehmungen wie Klettertouren oder Kanufahrten verstärkt er dieses ‚Wir-Gefühl‘. „Heute bleiben Fachkräfte wegen der guten Stimmung im Unternehmen. Geldverdienen können sie schließlich überall“, stellt er mit Blick auf die veränderte Arbeitsmarktlage fest.

KONTAKT

Stefan Batkowski – Klarsicht – Gebäudereinigung,
Overbergstraße 2a, 48351 Everswinkel, Telefon 02582 996660,
post@klarsicht.eu, www.klarsicht.de

Haritz + Röhring - Metallbau

„Ein regelmäßiges Fitnessangebot einrichten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 47
- Geschäftsleitung: Carsten Haritz und Karsten Röhring
- Das Unternehmen konzentriert sich auf den industriellen Schallschutz. Von der Planung über die Fertigung bis zur Montage werden einzelne Komponenten als auch komplette Systeme für Industrieanlagen und Kraftwerke konzipiert und realisiert.

GUTE PRAXIS

Dass man ein ‚persönliches Steckenpferd‘ zum Wohle der Mitarbeitenden erfolgreich einsetzen kann, dafür ist Ina Haritz ein gutes Beispiel: Sie managt den Personalbereich im Unternehmen Haritz + Röhring und legt dabei einen Schwerpunkt auf das Gesundheitsmanagement. „Die Lizenzen zum Fitnesstraining und zum Reha-Sport habe ich vor Jahren während meiner Familienphase erworben“, erklärt sie ihr besonderes Interesse, von dem inzwischen auch die Belegschaft profitiert.

Als sie später im Unternehmen ihres Mannes tätig wurde, entwickelte sie rasch Ideen zur Gesundheitsförderung im Betrieb: „Damals konnte ich mich damit aber noch nicht durchsetzen“, erinnert sie sich. Vor zwei Jahren gab ein Fachvortrag der Handwerkskammer Münster den Anstoß, mit einem Gesundheitsprogramm zu beginnen. „Diese Veranstaltung gab mir den ‚Kick‘, meine schon vorher bestehenden Ansätze zum Gesunderhalt unserer Fachkräfte durchzusetzen.“

Sie nutzte die Dienstleistungen einer Krankenkasse und organisierte mit dieser einen Gesundheitstag im Unternehmen. „In dem Gesundheitsmobil der IKK classic ließen die Beschäftigten und die Geschäftsleitung verschiedene Körpermessungen vornehmen“, erläutert Ina Haritz. Nachfolgend führte die Krankenkasse eine Mitarbeiterbefragung durch. Zudem erarbeiteten die Beschäftigten Vorschläge für einen gesünderen Arbeitsplatz. Die angeregten betrieblichen Veränderungen und einige Trainingstermine wurden von der Kasse begleitet.

„Nach Ablauf dieser Aktivitäten wünschten sich einige Beschäftigte, sich regelmäßig für die eigene Fitness einzusetzen“, beschreibt die Unternehmerfrau die nach dem Abschluss des Programms entstandene Lücke. In einem nahe gelegenen Fitnesscenter belegte Ina Haritz deshalb einen Raum. „Schließlich habe ich selbst mehrere Berechtigungen, um die Trainingseinheiten durchzuführen.“ Inzwischen nehmen dort rund zehn Beschäftigte einmal wöchentlich das einstündige Training von Ina Haritz in ihrer Freizeit wahr.

Die Herausforderung des Angebots? „Das Leistungsspektrum in der Gruppe ist extrem unterschiedlich“, sagt Ina Haritz. Und damit das Angebot regelmäßig stattfindet, hat Ina Haritz ihre Tochter Feenja, die ebenfalls im Unternehmen arbeitet, zu ihrer Vertreterin qualifiziert. „Schließlich haben sich die Mitarbeitenden ein regelmäßiges Fitnessangebot gewünscht“, stellt sie schmunzelnd fest. Wie nachhaltig ein engagiertes Vorbild sein kann, zeigte sich erst kürzlich erneut: Ein Mitarbeiter hat in Eigenregie ein wöchentliches Lauftreffen für weitere Kolleginnen und Kollegen initiiert.

KONTAKT

Haritz + Röhring GmbH, Ina Haritz,
Annabergstraße 29a-31, 45721 Haltern am See, Telefon 02364 8998020,
kontakt@h-r-g.de, www.h-r-g.de

Maler und Gerüstbau Rolf Jungenblut

„Einen langen Atem für das Gesundheitsmanagement haben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Gerüstbau, Maler-, Glaser- und Tischlerhandwerk
- Gründung: 1976
- Beschäftigte: 50
- Geschäftsleitung: Gesine Kiesel
- Das Unternehmen bietet Gerüstbauarbeiten, Glas- & Fensterservice, Maler- und Bodenbelagsarbeiten, Graffiti-Entfernung und Wasserschadenbeseitigung inklusive Trocknung – alles aus einer Hand.

GUTE PRAXIS

„Um ein betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich umzusetzen, muss ein Betrieb einen langen Atem haben“, unterstreicht Geschäftsführerin Gesine Kiesel, die seit Jahrzehnten im Unternehmen Jungenblut für das Personalmanagement verantwortlich ist. Die Gesundheitsförderung liegt ihr seit langem am Herzen. „Früher haben wir uns als ‚Team Jungenblut‘ an Sportevents wie Firmenläufen oder Radrennen beteiligt.“ Im Laufe der Zeit sei das Interesse an solchen Aktivitäten leider zurückgegangen.

Der Entschluss, die Gesundheitsförderung im Betrieb strukturierter anzugehen, reifte in ihr mit der Übernahme der Geschäftsführung. Das hohe Alter ihrer Beschäftigten sei ihr damals bewußt geworden. Ihr Ziel: „Ich will angenehmere Bedingungen in unserem Betrieb schaffen.“

Das Angebot einer Krankenkasse gab den Anstoß, ein Gesundheitsprogramm zu starten. „Die IKK classic hat mit einer Fragebogenaktion fast alle Mitarbeitenden erreicht“, erinnert sie sich an die Teilnehmerresonanz. Als Ergebnis kristallisierten sich Bedarfe bei den Themen Stressbewältigung, Ernährung, Fitness und Mediensuchtprävention heraus. „Wir werden dazu entsprechende Angebote machen“, blickt sie erwartungsvoll nach vorn. Außerdem werden die Experten der Krankenkasse die Mitarbeitenden vor Ort bei ihrer körperlich oft anspruchsvollen Arbeit beobachten, um Verbesserungen anzuregen.

Wie wichtig es ist, erst einmal mit bestimmten Angeboten für ihr ‚Herzensthema‘ Gesundheit zu werben, hat ihr zum Beispiel das E-Bike-Leasingangebot ihres Unternehmens deutlich gemacht: Anfänglich hätten nur zwei Mitarbeitende Interesse an der vom Gesetzgeber unterstützten Zusatzleistung gehabt. Inzwischen machen bereits sechs Beschäftigte davon Gebrauch.

Auch bei ihrem sonstigen Engagement für den Gesunderhalt ihrer Beschäftigten bemerke sie eine längere Anlaufzeit. „So fordere ich mein Team im Büro regelmäßig auf, eine Pause einzulegen.“ Inzwischen beobachtet sie erfreut, wie diese stetigen Hinweise wirken. „Einige der Kolleginnen und Kollegen betätigen sich jetzt sogar auch privat“, fällt ihr besonders jener ältere Mitarbeiter ein, der seit einiger Zeit an Fitnessgymnastik Gefallen gefunden hat. Ihre Botschaft an andere Betriebe fasst sie schließlich so zusammen: „Steter Tropfen höhlt den Stein!“

KONTAKT

Maler und Gerüstbau Rolf Jungenblut GmbH, Gesine Kiesel,
Fuggerstraße 14a, 48165 Münster, Telefon 02501 44820,
info@jungenblut.de, www.jungenblut.de



3.2 Fachkräfte binden: Arbeitgeberattraktivität

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt steigert die Arbeitgeberattraktivität und ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz beim Wettbewerb um Arbeitskräfte voraus zu sein. An den 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 können.

Das Tischlerunternehmen belegt, wie viele kleine Aktivitäten über einen längeren Zeitraum hinweg

notwendig sind, um von einer wirklichen Arbeitgebermarke sprechen zu können. Bei dem Installationsbetrieb ist das ‚Kümmern‘ der Geschäftsleitung um die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeitenden ein zentrales Element der Arbeitgeberattraktivität. Bei dem Elektrobetrieb gehören zusätzlich auch Außenstehende zu den Aktivitäten zur Attraktivitätssteigerung.

Bild (von rechts): Christoph Strotmann, Geschäftsführer des Unternehmens Strotmann Innenausbau in Hörstel, zusammen mit seinen Mitarbeitenden Tina Isabell Kühnel, Alexander Raing, Rainer Eismann, Jörn Steggemann

Strotmann Innenausbau

**„Es sind viele kleine Stellschrauben,
an denen wir drehen.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1754
- Beschäftigte: 55
- Geschäftsleitung: Christoph Strotmann
- Die Tischlerei in der achten Familiengeneration entwirft, fertigt und montiert individuelle Wohn- und Arbeitsräume.

GUTE PRAXIS

Schon als Christoph Strotmann vor einem Jahrzehnt ins elterliche Unternehmen einstieg, baute er eine Unternehmensmarke auf. Seitdem er den Betrieb alleine führt, entwickelte er zusätzlich eine Arbeitgebermarke. Wichtig für ihn: „An einem solchen Markenbildungsprozess muss man stetig weiterarbeiten.“

Deshalb motiviert er seine Mitarbeitenden, sich mit Verbesserungsvorschlägen in die Fortentwicklung des Unternehmens einzubringen. Dazu hat er Instrumente wie Arbeitskreise oder Quartalstreffen aller Beschäftigten zur betrieblichen Information eingeführt. „Heute wissen meine Mitarbeiter, wie wichtig mir ihr konstruktives Mitdenken ist. Sie merken, wie sehr der Unternehmenswandel zum Wohle aller beiträgt.“ Dabei profitiere er von dem niedrigen Altersdurchschnitt seiner Belegschaft. „Die Jüngeren punkten mit frischem Fachwissen und Ideen und die Älteren mit ihrer Erfahrung.“ Dadurch habe sein Team schon viele Neuerungen überzeugend umgesetzt, stellt der Unternehmer zufrieden fest.

Wegen der positiven Mund-zu-Mund-Propaganda mangelt es nicht an Bewerbungen. „Es spricht sich schnell herum, wenn ein Unternehmen innovativ und technisch gut ausgestattet ist“, so seine Erfahrung. Für ihn sind aber nicht nur die motivierten Beschäftigten hilfreich bei der Personalsuche, auch Außenstehenden wird ein möglichst positiver Eindruck vermittelt: „Es ist mir wichtig, dass jeder, der je mit uns Kontakt hatte, gegenüber Dritten gut über uns sprechen kann.“ Auch die Praktikanten im Betrieb nehmen Christoph Strotmann und seine Personalmanagerin Birgit Pelster deshalb sehr ernst: „Wir bereiten deren Mitarbeit sehr durchdacht vor und stellen ihnen eine betreuende Fachkraft zur Seite“, erklären beide. So wolle man sicherstellen, dass sie das Unternehmen mit einem guten Eindruck verlassen. Über diesen Weg besetze das Unternehmen jährlich ein bis zwei Tischlerlehrstellen.

Bei der Frage nach weiteren Faktoren auf dem Weg zur Arbeitgeberattraktivität zählt Birgit Pelster einige Instrumente auf, die sie zusammen mit dem jungen Geschäftsführer auf den Weg gebracht hat und heute managt: Ein betriebliches Gesundheitsmanagement wird durch die Beteiligung an Marathonläufen, die Organisation von Fitness- und Entspannungstrainings, die Förderung von Business-Bikes, das Angebot von frischem Obst und Erfrischungen bei Hitze umgesetzt. Christoph Strotmann verweist darüber hinaus auf die räumlichen Verbesserungen im Unternehmen: Technische Veränderungen und ergonomische Arbeitsplätze in Büro und Werkstatt gestalten den Arbeitstag für alle optimaler. „Tatsächlich sind es viele kleine Stellschrauben, an denen wir laufend drehen, um unsere Arbeitgeberattraktivität zu bewahren“, betont Strotmann und ist sehr zufrieden mit der angenehmen zwischenmenschlichen Atmosphäre und dem gegenseitigen Vertrauen im gesamten Unternehmen.

KONTAKT

Strotmann Innenausbau GmbH, Christoph Strotmann, Birgit Pelster,
Markengrenze 15, 48477 Hörstel, Telefon 05978 91630,
info@strotmann-innenausbau.de, www.strotmann-innenausbau.de

Bäumer Heizung & Sanitär

„Alle, wirklich alle, sollen sich bei uns wohlfühlen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Heizungs- und Sanitärinstallationshandwerk
- Gründung: 2004
- Beschäftigte: 23
- Geschäftsleitung: Ralf Kleine-Berkenbusch
- Das Unternehmen installiert und wartet haustechnische Anlagen für private und gewerbliche Auftraggeber.

GUTE PRAXIS

Eines war Anne Kleine-Berkenbusch außerordentlich wichtig, als ihr Mann die Übernahme des Betriebes Bäumer Heizung und Sanitär vor mehr als 15 Jahren gemeinsam mit ihr plante: Als zukünftige Mitverantwortliche wollte sie sich zuvor eingehend auf eine solche Führungsaufgabe vorbereiten. Deshalb qualifizierte sie sich zur Betriebswirtin des Handwerks weiter: „Ich konzentriere mich inzwischen fast ausschließlich auf den Personalbereich, denn unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut.“

Wie engagiert die Unternehmerfrau sich dieser Aufgabe widmet, wird deutlich, wenn sie ihre Suche nach neuen Lehrlingen beschreibt: Sie ist zusammen mit einem jungen Mitarbeiter auf den Berufswahlmessen in der Region vertreten und begeistert beispielsweise bei den so genannten „MINT-Tagen“ die Abgangsklassen einer Hauptschule für technische Berufe. Auch ein Film wurde eigens zur Ansprache der Jugendlichen aufgenommen. „Den größten Erfolg erziele ich jedoch, wenn ich im direkten Kontakt mit einem überschaubaren Schülerkreis etwas Praktisches aus unserem Handwerk ausprobieren kann.“ Über diesen Weg habe sie kürzlich zunächst den Praktikanten und schließlich den Auszubildenden Nils Hartmann gewonnen, berichtet sie stolz.

Für die erfolgreiche Lehre ihrer Auszubildenden setzen sich Ralf und Anne Kleine-Berkenbusch intensiv ein: „Mein Mann und ich begleiten unsere Azubis Tag für Tag bei ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. So merken wir unmittelbar, wenn irgendetwas nicht stimmt und können gegensteuern.“ Bei Bedarf organisiert Anne Kleine-Berkenbusch theoretischen Zusatzunterricht für ihre Schützlinge.

Nach der Gesellenprüfung und der Übernahme in den Betrieb hat das Unternehmerpaar seine jungen Fachkräfte weiterhin im Fokus. In jährlichen Abständen wird mit ihnen über die persönlichen Berufsziele, die Weiterqualifikation und die Perspektiven im Unternehmen gesprochen. In morgendlichen Austauschrunden in der Werkstatt achtet Geschäftsführer Ralf Kleine-Berkenbusch darauf, die Mitarbeitenden Schritt für Schritt den zuvor vereinbarten Entwicklungszielen näherzubringen. Dazu erklärt seine Frau: „Regelmäßige Einzel- und Gruppengespräche zählen zu den Standardinstrumenten unserer Personalführung.“

Wie in einer Familie achten die beiden auf die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden: „Wir beteiligen unser Personal am Firmengewinn, wir passen die Arbeitszeiten individuell an die persönlichen Bedarfe an, wir setzen Teilzeitarbeit um und begrüßen die Elternzeit unserer jungen Väter und Mütter“, zählt Anne Kleine-Berkenbusch auf und betont: „Alle, wirklich alle, sollen sich bei uns wohlfühlen.“ Dazu zähle sie die Mitarbeitenden, die Kunden, aber auch alle anderen, mit denen Bäumer Heizung & Sanitär Kontakt hat. „Schließlich tragen alle mit ihren Empfehlungen zu unserer Fachkräftegewinnung bei.“ Und dann spricht sie genau von den Mitarbeitenden, die sich wegen des guten Rufs des Unternehmens beworben haben.

KONTAKT

Bäumer Heizung & Sanitär GmbH & Co. KG, Anne Kleine-Berkenbusch,
Bleichereistraße 10, 48565 Steinfurt, Telefon 02552 1365,
info@baeumer-heizung.de, www.baeumer-heizung.de

Elektrotechnik Gövert

„Ich muss heute ein rundum attraktiver Arbeitgeber sein.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsleitung: Klaus Gövert
- Das Unternehmen bietet eine moderne Elektroinstallation für private und geschäftliche Kunden an. Küchengeräte werden repariert und verkauft und in einer umfangreichen Ausstellung präsentiert.

GUTE PRAXIS

„Um neue Mitarbeitende zu finden und sie zu binden, muss ich heute ein rundum attraktiver Arbeitgeber sein“, betont Geschäftsführer Klaus Gövert. Er setze deshalb seit Jahren gezielt darauf, dass sein Unternehmen von innen wie von außen als ansprechend wahrgenommen wird. „Dabei ist die Mund-zu-Mund-Propaganda meiner Mitarbeiter die beste Werbung“, unterstreicht er. Aber auch Außenstehende, wie Lehr- und Beratungskräfte, Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern habe er klar im Blick.

„Für mich ist die Ausbildung zum Elektroniker oder zur Elektronikerin der wichtigste Weg, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen“, erklärt der Elektrotechnikermeister. Dass er nach wie vor unter den Bewerbungen auswählen könne, erklärt er mit den inzwischen gewachsenen Kontakten zu Schulen, zur Agentur für Arbeit und mit seinem Bemühen um die Jugendlichen. So führt er bereits für 14-Jährige im Zuge der ‚Berufsfelderkundung‘ – einem verpflichtenden Schulpraktikum für Achtklässler – gut vorbereitete Tagespraktika durch und weist sie am Ende auf das mehrwöchige Schulpraktikum in der neunten Klasse hin. „Für das kommende Ausbildungsjahr habe ich über diesen Weg bereits zwei Ausbildungsverträge abschließen können“, sieht er nachhaltigen Erfolg in dieser Strategie.

Sind die Lehrlinge gewonnen, kümmert er sich vom ersten Tag an um ihr ‚Wohlergehen‘: „Ich hege und pflege meine Auszubildenden.“ Das fängt bei ihm bei der durchdachten Gestaltung des ersten Ausbildungstages an. Es folgt die passende Einsatzplanung während der Lehrzeit. „Gerade am Anfang ist es wichtig, die ‚Neuen‘ erst einmal bei den kräftemäßig leichteren Aufträgen der Privathaushalte mitarbeiten zu lassen“, weiß er. Dafür, dass der ‚Spaßfaktor‘ und das ‚Gemeinschaftserlebnis‘ nicht zu kurz kommen, sorgen zusätzliche Events im Betrieb wie beispielsweise ein Playstation-Turnier für die Lehrlinge.

Das Gefühl, Teil von Elektrotechnik Gövert zu sein und Freude mit den Kolleginnen und Kollegen zu erleben, vermittelt Klaus Gövert aber auch seinem gesamten Team: „Seit zehn Jahren unternehmen wir jährlich eine ‚Fun-Tour‘“, berichtet er begeistert. Dieser Tagesausflug sei immer mit einer besonderen Überraschung verbunden. Dass dieses Konzept passt und aufgeht, bestätigt ihm jeweils die hohe Teilnehmerresonanz.

Jenseits solcher Ereignisse sei es aber wohl der Arbeitsalltag, der für seine Mitarbeitenden stimmig sein müsse. „Als Chef muss ich erkennen, wozu jede und jeder am besten geeignet ist“, setzt Klaus Gövert deshalb die Einzelnen gezielt ein. Außerdem entlohne er sie gut, fördere sie durch Weiterbildungen und führe sie im kollegialen Stil. „Ich lasse jeder und jedem in dem zuvor vereinbarten Aufgabenbereich freie Hand. Die Abgabe von Verantwortung gehört für mich zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit dazu“, betont er schließlich.

KONTAKT

Elektrotechnik Gövert GmbH, Klaus Gövert,
Ostdamm 125, 48249 Dülmen, Telefon 02594 949104,
info@elektro-goevert.de, www.elektro-goevert.de

Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer



Ausbildungsvermittlerin Julia Börmann (Mitte) und Ausbildungsberater André Brinckmann (vorne) gehören mit ihrem Angebot zur Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster. Mit umfangreichen Aktivitäten – mit Beratung, Information und Service –

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

Fachkräfte finden, fördern und binden

Wir bieten Unternehmen eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten an. Mit diesen unterstützen wir die Betriebe dabei, Talente für das Handwerk zu finden, zu fördern und langfristig an sie zu binden.

Unsere Dienstleistungen werden auf den folgenden Seiten unter den Überschriften „Fachkräfte finden“, „Fachkräfte fördern“ und „Fachkräfte binden“ übersichtlich dargestellt.

Für alle weiteren Fragen rund um das Fachkräftethema steht das Team der Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer für Sie bereit.

TRETEN SIE MIT UNS IN KONTAKT!



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte finden



„Wir bewerben uns regelrecht bei unserem Nachwuchs.“ Marc Arning

Bild: Marc Arning (links), Geschäftsführer der Arning Bauunternehmung in Steinfurt im Gespräch mit seinem Auszubildenden Sandro Radke, im Hintergrund (von links) die Auszubildenden Jonas Wilmer und Janik Weißendorf. Weitere Informationen zum Thema „Berufsnachwuchs“ auf Seite 10.

Fachkräfte finden

Arbeitsvermittlung

Die Handwerkskammer Münster vermittelt gebührenfrei Arbeitskräfte für das Handwerk, die sich beruflich verändern bzw. nach einer Qualifizierung oder Arbeitslosigkeit neu orientieren wollen. Das Angebot richtet sich an Handwerksbetriebe, die Mitarbeitende suchen und an Arbeitsuchende.

Ausbildungsbotschafter

Betriebe können Lehrlinge, die Freude an ihrem Beruf haben, als Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter einsetzen. In dieser Funktion berichten sie vor einer Klasse über ihre Praxiserfahrungen, um sie für eine Lehre im Handwerk zu begeistern.

Ausbildungsvermittlung

Die Ausbildungsvermittlung unterstützt Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen durch das Erarbeiten von Anforderungsprofilen der Lehrstellen und die Ansprache geeigneter Bewerber. In Schulveranstaltungen und in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern werden interessierte junge Menschen akquiriert. In der Lehrstellen- und Praktikumsbörse der Handwerkskammer Münster können Unternehmen ihre freien Lehrstellen und Praktikumsplätze online einstellen.

Berufsfelderkundungstage in Betrieben

Die vom Land Nordrhein-Westfalen eingeführten Berufsfelderkundungstage sollen Schülerinnen und Schülern im 8. Schuljahrgang in Form von Tagespraktika realistische Einblicke in die Arbeitswelt von Betrieben ermöglichen.

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 Jugendlichen eine Einstiegsqualifizierung anbieten, werden finanziell gefördert. Die Handwerkskammer Münster hilft bei der Antragstellung.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte finden

„Wir fühlen uns den Grundsätzen von Vielfalt und Chancengleichheit verpflichtet.“ Norbert Bucker

Bild (von rechts): Norbert Bucker, Geschäftsführer des Feinwerkmechanikerunternehmens NBF Norbert Bucker GmbH & Co. KG in Münster mit seiner Auszubildenden Miriam Dodenhoff. Weitere Informationen zum Thema „Weibliche Auszubildende“ auf Seite 18.

Fachkräfte finden

Geflüchtete

Geflüchtete Menschen werden in Ausbildung und Arbeit vermittelt. Handwerksbetriebe werden bei der beruflichen Integration der Geflüchteten von der Handwerkskammer Münster beraten und unterstützt. Bei Fragen zum Aufenthaltsstatus und zur Arbeitserlaubnis werden geklärt.

Ausbildung statt Studium

Unter dem Motto „Kantine statt Mensa“ bietet die Handwerkskammer Münster Studienerfahrenen spezielle Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten zum beruflichen Neustart im Handwerk an und bringt sie mit Betrieben zusammen.

Schule und Kindertagesstätte - Kooperation zum Handwerk stärken

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.

Weibliche Auszubildende

Die Handwerkskammer Münster motiviert Mädchen und junge Frauen zu einer Ausbildung in männerdominierten Berufen und berät Handwerksunternehmen, um mehr Frauen für technische Aufgaben zu gewinnen. Beim bundesweiten Girls' Day können Betriebe, Schülerinnen ab der 5. Klasse für ein Tagespraktikum in einem männerdominierten Arbeitsbereich gewinnen. Unternehmen und Mädchen werden zu diesem Schnuppertag zusammengebracht.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte fördern

„Namibia hat das Selbstbewusstsein meines Auszubildenden gestärkt.“ Sven Thorwesten

Bild (von rechts): Sven Thorwesten, Geschäftsführer des Installationsbetriebes Thorwesten GmbH in Münster, mit seinem Auszubildenden Falk Freitag. Weitere Informationen zum Thema „Auslandsaufenthalte“ auf Seite 26.

Fachkräfte fördern

Ausbildungsberatung

Die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Münster unterstützt Betriebe, Lehrlinge, Eltern und Lehrkräfte bei allen Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten können. Dazu zählt auch die verkürzte oder verlängerte Lehrzeit und die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung.

Gesellen- und Abschlussprüfungen

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

Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster unterstützt Auszubildende, während der Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland zu verbringen. Die ausgebildeten Fachkräfte erhalten bei der Suche nach einer geeigneten beruflichen Tätigkeit im Ausland und der Beantragung von Fördermitteln Hilfe.

Betriebsübergabe/-übernahme Nachfolgecenter

Die Handwerkskammer Münster berät über ihr Nachfolgecenter zur Übergabe/Übernahme von Handwerksbetrieben.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de 

www.hwk-muenster.de/fachkraefte 



Fachkräfte fördern

„Ich muss mir den Betrieb als Übernehmer erarbeiten.“ Tobias Liesenkötter

Bild (von links): Tobias Liesenkötter, Bäcker- und Konditormeister mit seiner Mutter Beate Liesenkötter, Verkaufsleiterin im Unternehmen der Bäckerei und Konditorei Georg Liesenkötter. Weitere Informationen zum Thema „Betriebsübergabe/-übernahme“ auf Seite 23.

Fachkräfte fördern

Förderung und Finanzierung von Weiterbildungen

Die Handwerkskammer Münster berät zur Förderung und Finanzierung von Weiterbildungen.

Lehrgänge im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

Das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster bietet Meistervorbereitungskurse und individuelle Firmenschulungen an. Zudem sind eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für verschiedene Berufsgruppen in den unterschiedlichen Themenfeldern im Angebot.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte binden

„Ein Teil der Beschäftigten äußerte den Wunsch, sich regelmäßig für die eigene Fitness einsetzen zu wollen.“ Ina Haritz

Bild: Ina Haritz (vorn), Unternehmerfrau im Metallbauunternehmen Haritz + Röhring GmbH in Haltern am See mit einem Teil der Beschäftigten beim Fitnesstraining. Weitere Informationen zum Thema „Führung, Motivation und Gesundheit“ auf Seite 30.

Fachkräfte binden

Arbeitgeberattraktivität

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

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Die betriebswirtschaftlichen Beraterinnen und Berater der Handwerkskammer Münster stehen Handwerksunternehmen bei ihren Personalfragen zur Seite.

Digitalisierung

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

Familienfreundlichkeit

Handwerksunternehmen werden zur familienfreundlichen Ausgestaltung ihres Unternehmens beraten, damit die Beschäftigten die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen besser mit ihrem Beruf vereinbaren können. Die Teilzeitausbildung bietet jungen Eltern – Müttern wie Vätern – aber auch Menschen mit Behinderung eine größere Chance auf eine Ausbildung.

Frauen im Handwerk

Die Handwerkskammer Münster ermutigt die Betriebe, verstärkt Frauen zu beschäftigen, da sie in den meisten Handwerksberufen immer noch selten vertreten sind und ihre Potentiale damit zu wenig genutzt werden.

Gesundheitsförderung

Handwerksbetriebe werden von der Handwerkskammer Münster bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und bei gesundheitsbezogenen Veränderungen begleitet.

Menschen mit Behinderung

Die Handwerkskammer unterstützt Betriebe, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Beantragung von Fördermitteln. Sollen Arbeitsplätze für geistig, psychisch und besonders schwer betroffene, behinderte Menschen eingerichtet werden, berät die Kammer die Unternehmen zur Konzeption, zur Umsetzung und zu möglichen Fördergeldern.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte finden, fördern und binden

„Wir sind stolz darauf, den Karriereschritt der Betriebsübernahme gegangen zu sein.“ Andreas Drop und Marcel Rennar

Bild von links: Marcel Rennar und Andreas Drop, Geschäftsführer des Autohauses Frenker-Hackfort in Ahaus mit dem Übergeber Andreas Frenker-Hackfort. Weitere Informationen zum Thema „Betriebsübergabe/-übernahme“ auf Seite 22.

Weitere Informationen im Internet

Die Handwerkskammer Münster stellt auf ihrer Internetseite weitere Informationen zum Thema „Fachkräfte finden, fördern und binden“ zum Herunterladen für Sie bereit.

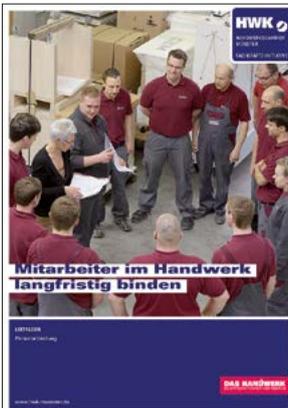
www.hwk-muenster.de/fachkraefte 

Unter anderem finden Sie dort unsere Leitfäden zur Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie weitere Beispiele guter Praxis aus der Personalarbeit anderer Handwerksunternehmen.

Fachkräfte für das Handwerk gewinnen – Leitfaden Mitarbeitergewinnung



Mitarbeiter im Handwerk langfristig binden - Leitfaden zur Personalbindung



Fachkräfte finden, fördern und binden – Beispiele guter Praxis – Broschüre 5



Stichwortverzeichnis

Anforderungen/Fähigkeiten 10, 25, 27
Arbeits-/Betriebsklima 11, 23, 29, 34
Arbeitgeberattraktivität 23, 26, 29, 30, 31, 33, 34, 35
Arbeitszeit/Familienfreundlichkeit 13, 14, 15, 33, 34
Ausbildungsmessen/Schulkontakte 9, 10, 11, 34, 35
Auslandsaufenthalte 9, 10, 25, 26, 27,
Berufs-/Lebensbiographie 14, 17, 21, 25
Berufsnachwuchs 9, 10, 11, 33, 34, 35
Betriebsübergabe/-übernahme 21, 22, 23
Digitale Medien 10, 23, 34
Events 15, 29, 33, 35
Fachkräfte finden 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 33, 34, 35
Fachkräfte fördern 9, 10, 11, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 34
Fachkräfte binden 11, 13, 15, 21, 25, 26, 29, 30, 31, 34, 35
Frauen im Handwerk 13, 14, 15, 17, 18, 19
Führung, Motivation, Kommunikation 11, 15, 23, 26, 29, 30, 31, 33, 34, 35
Gesundheitsförderung 30, 31, 33
Individuelle Förderung 9, 10, 14, 34
Karriere 10, 13, 21, 22, 23, 25, 29
Kinder begeistern 9
Leistungslohn/Prämie 15
Mund-zu-Mund-Propaganda 31, 33, 34, 35
Persönlicher Kontakt 10, 11, 13, 29, 33, 34, 35
Praktika 9, 10, 11, 33, 34, 35
Teilzeitausbildung 13, 14, 15
Unternehmenskultur 11, 23, 29, 33, 34
Weibliche Auszubildende 17, 18, 19
Weiterbildungen 10, 15, 34, 35
Wertewandel 21, 23, 26, 29, 35

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

Umschlag vorn (von links): Birte Stövesand (2.v.l.) vom Unternehmen
Stövesand-Lackiererei in Beckum mit den Auszubildenden Kevin Hader,
Erdem Karabel und Can Cengiz

Seite 2/3: Teilzeitauszubildende Antiola Muca aus dem Unternehmen des
Raumausstattermeisters Werner Hegemann in Senden

Seite 6/7: Ralf Kleine-Berkenbusch (Mitte), Geschäftsführer des Unternehmens
Bäumer Heizung & Sanitär in Steinfurt mit einem Teil seiner Mitarbeitenden

Fotos:

Fotos: Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund (Seite 1, 8, 12, 24, 26, 46, 48)
Fotograf Peter Lessmann, Münster (Seite 2/3, 4/5, 6/7, 16, 20, 28, 32, 36, 37, 38,
40, 42)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe:

Stövesand-Lackiererei (Seite 1),
Raumausstattermeister Werner Hegemann (Seite 2/3),
Bäumer Heizung & Sanitär (Seite 6/7),
Krampe Fahrzeugbau (Seite 8),
Volker Kunze und Jan-Henrik Kunze – Heizung-Sanitär (Seite 12),
Thomas Gallien – Radwerk – Zweirad (Seite 16),
Naturstein Häder (Seite 20),
Buchbinderei Terbeck (Seite 24),
Stefan Batkowski – Klarsicht – Gebäudereinigung (Seite 28),
Strotmann Innenausbau (Seite 32),
Arning Bauunternehmung (Seite 38),
NBF Norbert Bücker (Seite 40),
Thorwesten – Heizung und Sanitär (Seite 42),
Georg Liesenkötter – Bäckerei und Konditorei (Seite 44),
Haritz + Röhring – Metallbau (Seite 46),
Autohaus Frenker-Hackfort (Seite 48)

Fachkräfte finden, fördern und binden

Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe,
Ausgabe 2020, Broschüre 6

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