



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

- 28.800 Betrieben
- 207.000 Beschäftigten
- 15.100 Lehrlingen (Stand 2021)

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.

Titelbild: Umschlag vorn (von links): Übergeber Walter Schlingmann und Tischlermeister Daniel Hagemeyer, Übernehmer aus Sassenberg.

Bild (von links): Auszubildender Nazriokh Izazov und Marvin Päge von der Fleischerei Bork in Datteln.

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 Nachwuchs innovativ gewinnen | 8 | 2.2 Zusatzqualifikationen/Auslandsaufenthalte | 24 |
| Erpenstein Elektrotechnik | | Brüninghoff – Holzbau | |
| Fleischerei Bork | | Josef Niehoff – Tischlerei | |
| Laumann Metall | | Michael Hueske – Landschaftspflege/Kommunal- technik | |
| 1.2 Nachwuchs digital gewinnen | 12 | 3.1 Führung und Motivation | 28 |
| Schulten Elektro – Elektro, Sanitär-Heizung-Klima | | Christoph Reinders – innovative Tischler treibgut | |
| Franz Wächter – Sanitär-Heizung-Klima | | Palstring – Tischlerei | |
| SchaltPlan – Elektronik | | Segbers Bedachung | |
| 1.3 Weibliche Auszubildende | 16 | 3.2 Arbeitgeberattraktivität | 32 |
| Klingeberg – Sanitär-Heizung-Klima | | Foppe – HaDi – Handwerk und Dienstleistung | |
| Auto Weller | | Michael Möller – Orthopädie-Schuh-Technik | |
| G. Strakeljahn – Fahrzeuglackierung | | Tenbusch – Karosserie + Lack | |
| 2 FACHKRÄFTE FÖRDERN | | 4 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER | 36 |
| 2.1 Betriebsübergabe/-übernahme | 20 | Weitere Informationen im Internet | 49 |
| Markus Wilhelm Nickel – Maler- und Lackierermeister | | Impressum und Bildnachweise | 50 |
| Michael Wermter – Dachdeckermeister | | | |
| Tischlermeister Daniel Hagemeyer | | | |



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 INFORMATIONSANGEBOTE ZUM FACHKRÄFTE-THEMA 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 – besonders auch in Krisen – erwiesen hat.

Mit der Initiative bieten wir Ihnen eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten zum Fachkräfte-Thema an. Wir haben alle im Anhang des Leitfadens übersichtlich für Sie dargestellt.

Darüber hinaus steht Ihnen unser Fachkräfte-Team 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 gemein-

sam: 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: Domenic Conrad (Mitte), Geschäftsführer des Unternehmens Segbers Bedachungen in Dülmen zusammen mit Unternehmerfrau Carina Conrad und einem Teil seiner Mitarbeitenden

1.1 Fachkräfte finden: Nachwuchs innovativ gewinnen



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 junge Erwachsene aus dem Ausland in den Fokus ihrer Nachwuchsarbeit. Unsere Praxisbeispiele stellen das umfangreiche Engagement dreier Betriebe vor.

Bild: Geschäftsführerin Svenja Erpenstein (Mitte) mit ihren Gesellen Andrea Tomasi (links) und Andrea Giordano

Udo Erpenstein - Elektrotechnik

„Unsere beiden Italiener sind ein großer Gewinn.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1969
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsleitung: Udo Erpenstein, Svenja Erpenstein, Holger Möntemann
- Das Unternehmen bietet Dienstleistungen in den Bereichen Elektro- und Beleuchtungstechnik, Schaltanlagen- und Verteilungsbau, Sicherheitstechnik, Rauch- und Wärmeabzugsanlagen, Kommunikationstechnik, Audio- und Medientechnik sowie Elektronik.

GUTE PRAXIS

„Bei unseren Fachkräften ist traditionell die halbe Welt vertreten“, stellt Geschäftsführerin Svenja Erpenstein lächelnd fest, als sie über ihre beiden italienischen Mitarbeiter Andrea Giordano und Andrea Tomasi berichtet. Für diese Internationalität im Betrieb stehen Menschen aus der Türkei, Polen, Ex-Jugoslawien, Marokko, Afghanistan, Syrien, Brasilien und anderen Ländern. Noch recht neu sind die zwei 27-jährigen Italiener. Sie haben kürzlich im Unternehmen Erpenstein ihre Ausbildung zum Elektroniker abgeschlossen und sind nun als Gesellen angestellt.

Der Kontakt zu den jungen Männern entstand über das auf fünf Jahre begrenzte und inzwischen abgeschlossene EU-geförderte Modellprojekt „Mobi-Pro“. Ihr Weg heraus aus der Arbeitslosigkeit in Italien bis zur Gesellenprüfung in Deutschland sei im Laufe des Projekts manches Mal ‚steinig‘ gewesen. Dass sie es trotzdem geschafft haben und nun hier sesshaft geworden sind, erklärt Svenja Erpenstein mit der persönlichen Reife und der technischen Vorbildung der beiden. „Sie haben sich konsequent ‚durchgebissen‘“, lobt die Unternehmerin. Das Selbstbewusstsein und das italienische Temperament der beiden ‚Andreas‘ verlangten ihr zwar immer wieder Geduld ab, doch sei sie ausgesprochen froh über gerade diese beiden Gesellen. „Sie setzen sich für ihre Arbeit ein, sind stets an ihrem Fachgebiet interessiert und weiterbildungsbereit“, schwärmt sie geradezu.

Andrea Giordano und Andrea Tomasi selbst beschreiben, wie sie die gemeinsame Ausbildungszeit persönlich zusammengeschweißt habe. Wegen ihrer sehr ähnlichen Lebensbiographien hätten sie sich von Anfang an eng verbunden gefühlt. Ihren beruflichen Erfolg erklären sie beinahe wie aus einem Mund: „Wir haben nicht nur den gleichen Namen und das gleiche Alter, sind beide zuvor an einer Art ‚Technikerschule‘ gewesen und zudem auf dem Land aufgewachsen. Körperliche Arbeit ist uns also keineswegs fremd“, so Tomasi. Ihr Alter habe sie unter ‚Zugzwang‘ gesetzt. „Wir wollten es dieses Mal unbedingt schaffen“, betont Giordano mit Blick auf die in Italien begonnene technische Schulausbildung.

Svenja Erpenstein will andere Unternehmen, die über die Rekrutierung junger Fachkräfte aus dem Ausland nachdenken, motivieren, sich auf diesen mitunter auch schwierigen Weg einzulassen. Ihre Empfehlung: „Wichtig ist es, den Zugewanderten Sicherheit und eine neue Heimat zu bieten, ihnen unsere Arbeitskultur nahezubringen und sie zu integrieren.“ Genau das habe sie gemacht. Auch stellte sie ihnen frühzeitig eine dauerhafte Anstellung mit attraktiver Entlohnung in Aussicht, verdeutlichte dabei aber auch, was im Gegenzug von ihnen in ihrem Betrieb erwartet wird. Ihr weiterer Hinweis an andere Arbeitgeber: „Entscheidend ist es, den Mut zu haben, sich auf ein solches Experiment der Fachkräfte-suche einzulassen – natürlich gehört aber immer auch eine Portion ‚Glück‘ dazu. Beides haben wir bei ‚unseren‘ beiden Italienern gehabt. Sie sind für uns ein großer Gewinn.“

KONTAKT

Udo Erpenstein GmbH, Svenja Erpenstein,
Welsingheide 32, 48161 Münster, Telefon 02534 97340,
info@erpenstein.de, www.erpenstein.de

Fleischerei Bork

„Wir sind stolz auf unsere neuen Auszubildenden.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Fleischerhandwerk
- Gründung: 1971
- Beschäftigte: 29
- Inhaberin: Petra Thewes
- Die Fleischerei stellt Fleisch-, Wurst-, Räucherwaren und Fertiggerichte her. Es gibt einen Party- und individuellen Lieferservice. Neben drei Verkaufslokalen vertreibt das Unternehmen seine Produkte über zwei Wochenmarktstände und beliefert Hofläden der Region.

GUTE PRAXIS

Sie haben ihre Ausbildung im Unternehmen beinahe gleichzeitig vor einem dreiviertel Jahr begonnen „Wir sind stolz auf unsere neuen Auszubildenden Nina Labuhn, Marvin Päge und Nazriokh Izazov“, sagt Petra Thewes, Inhaberin der elterlichen Fleischerei Bork, über die Drei, deren Wege zu dieser Ausbildungsstelle nicht unterschiedlicher hätten sein können. Gemeinsam ist ihnen allerdings die vorherige Ausbildungs- und Berufserfahrung außerhalb des Handwerks.

Am meisten kann sicherlich Nina Labuhn für ihre jetzige Ausbildung zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk von ihren Vorerfahrungen aus ihrer Ausbildungszeit zur Köchin profitieren. „Mein Arbeitstag ist im Gegensatz zu früher vor allem durch Vielfalt geprägt. Der persönliche Kontakt zu den Kunden gefällt mir am meisten“, führt die junge Frau mit großer Begeisterung in den Augen aus. „Als ich hier angefangen habe, bin ich regelrecht ‚aufgeblüht‘. Heute gehe ich täglich mit einem Lachen in meinem Gesicht an meine Arbeit“, fährt sie fort. Auch Petra Thewes konnte die persönliche Weiterentwicklung von Nina Labuhn gut beobachten und freut sich über die positiven Reaktionen ihrer Kundenschaft auf ihre Auszubildende.

Anders und doch ähnlich war die berufliche Veränderung bei Marvin Päge. Er ist als Fleischerauszubildender in der Produktion und im Verkauf im Einsatz. „Ich hatte zuvor eine Ausbildung zum Binnenschiffer angefangen, weil ich es ‚cool‘ fand, viel zu reisen und herumzukommen. Auf Dauer gefiel mir die Arbeit jedoch nicht. In der Fleischerei Bork bemerkte ich in einem Praktikum, wie viel Spaß mir dieses Handwerk macht“, erklärt er. Vor allem die Arbeitszeiten seien wesentlich attraktiver, und auch die Atmosphäre in dem Familienbetrieb gefalle ihm.

Den ungewöhnlichsten Weg der Drei hat sicher Nazriokh Izazov beschritten. Er flüchtete vor einigen Jahren mit seiner Familie aus der Republik Tadschikistan. In seiner Heimat hatte er als Lehrer für russische Literatur gearbeitet. Jetzt ist es ihm vor allem wichtig, einen Beruf auszuüben, der über alle Grenzen hinweg krisensicher ist. Als zukünftiger Fleischergeselle hoffe er, eine langfristige Bleibeperspektive in Deutschland – gerne in der Fleischerei Bork – zu erhalten.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Lebens- und Berufsbiographien ihrer drei ‚Zöglinge‘ stellt Petra Thewes fest: „Es ist schwierig, Außenstehenden allein durch gutes Zureden und in der Theorie die Freude am Fleischerhandwerk zu vermitteln. Bei Nina, Marvin und Nazri dagegen habe ich es während deren Probearbeit in unserem Betrieb mühelos geschafft.“ Und sie folgert daraus: „Auf dieses Instrument werde ich zukünftig bei meiner Personalsuche noch stärker setzen.“

KONTAKT

Fleischerei Bork, Inhaberin Petra Thewes e.Kfr.,
Im Timpen 8, 48711 Datteln, Telefon 02363 34527,
info@fleischerei-bork.de, www.fleischerei-bork.de

Laumann - Metallbau

„Wir brauchen den Nachwuchs für uns.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk, Feinwerkmechanikerhandwerk
- Beschäftigte: 93
- Gründung: 1972
- Geschäftsleitung: Claudia Börgel
- Das Unternehmen erstellt Klein- und Großserienbauteile für den Maschinen- und Anlagenbau. Besondere Fachkompetenzen liegen in der Schweiß- und Blechbearbeitungstechnik. Die Aufträge stammen aus verschiedenen Industriezweigen.

GUTE PRAXIS

„Nachwuchsbedarf haben wir immer“, betont Personalmanager Jan Artmeyer. Deshalb setze das Metallbauunternehmen Laumann viel Energie ein, um erfolgreich auszubilden: Derzeit lernen zehn Auszubildende einen Handwerksberuf. Was aber unternimmt der Betrieb, um diesen hohen Ausbildungsbedarf zu decken?

„Wir sind häufig auf Berufsorientierungsmessen vertreten“, berichtet der Personalmanager. „Oft bieten wir ihnen an, direkt am Stand etwas Greifbares herzustellen, wie zum Beispiel eine Schweißnaht zu ziehen. Das erhöht den Erinnerungswert und vermittelt den Besuchern gleichzeitig ein Bild davon, wie sich unser Handwerk ‚anfühlt‘.“

Auch beim Einsatz ihrer Auszubildenden im Projekt „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster spiele eine solche „Begegnung auf Augenhöhe“ eine wichtige Rolle. Dabei berichten die Auszubildenden vor Schulklassen in ihren eigenen Worten über ihren Beruf. Momentan setzt das Unternehmen seine erste weibliche Auszubildende – die Metallbauerin Teresa Granitza – in diesem Projekt ein. Mit ihr in dieser Vorreiterrolle erhofft sich der Betrieb, weitere Interessentinnen für technische Berufe zu begeistern. „Gerade in Frauen sehen wir eine häufig unterschätzte Zielgruppe“, sagt Jan Artmeyer auch im Sinne der Geschäftsführerin Claudia Börgel.

Bei Schnupperangeboten im Betrieb wie der eintägigen Berufsfelderkundung oder dem „Girls' Day“, aber auch in mehrwöchigen Praktika lernen die Jugendlichen die Berufe in der Praxis kennen. „Bei Tagespraktika bauen die Teilnehmenden zum Beispiel Tischmüll-eimer, bei längeren Schul- und Ferienpraktika planen wir spezielle Projekte für die jungen Leute ein“, erläutert Artmeyer. Vornehmlich werden die Schülerinnen und Schüler dabei von den Auszubildenden betreut. „Wenn Frauen dabei sind, ist unsere Metallbauerin für sie bevorzugte Ansprechpartnerin“, freut sich der Ausbildungsverantwortliche.

Am Ende eines Praktikums vermittelt das Unternehmen den Ausbildungsinteressierten in aller Deutlichkeit die hohen Anforderungen dieses Berufs. Bei der Auswahl wäge der Betrieb deshalb gründlich ab, ob der oder die Bewerbende die Lehre tatsächlich erfolgreich absolvieren kann. Im Einzelfall unterstütze der Betrieb die Auszubildenden zwar mit zusätzlichem theoretischem Unterricht, gute Mathematik- und Technikenntnisse werden trotzdem von Anfang an vorausgesetzt.

Zeigen die jungen Menschen während ihrer Ausbildung besonders gute Leistungen, belohne das Unternehmen dieses Engagement mit seinem „Azubi-Auto“: „Wir stellen den Wagen für vier Wochen plus Tankfüllung kostenfrei zur Verfügung“, erklärt Jan Artmeyer. Nach erfolgreicher Gesellenprüfung ist die dauerhafte Übernahme der Nachwuchskräfte das Unternehmensziel. „Denn“, so wiederholt der Personalmanager abschließend, „wir brauchen den Nachwuchs für uns!“

KONTAKT

Laumann GmbH & Co. KG, Jan Artmeyer,
Rodder Straße 42, 48477 Hörstel, Telefon 05459 80190,
info@h-laumann.de, www.h-laumann.de

DEMACHER
Bewegt mehr.

S
HULTEN

1.2 Fachkräfte finden: Nachwuchs digital gewinnen

Zunehmend setzen Handwerksbetriebe gerade bei der Suche nach Auszubildenden digitale Medien ein und zeigen der jungen Zielgruppe beim persönlichen Kontakt, wie modern das Handwerk heute arbeitet. Damit zeigen sie den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die oftmals keine oder eine nur sehr veraltete Vorstellung von einem Handwerksbetrieb haben, wie anspruchsvoll diese Arbeit ist.

Im Folgenden wird veranschaulicht, wie ein Elektro- und Installationsunternehmen mit Hilfe einer Demons-

trationswand auf Messen und im Betrieb die digitalen Herausforderungen in den verschiedenen Ausbildungsberufen vermittelt. Zwei weitere Betriebe nutzen Soziale Netzwerke, um Ausbildungsinteressierte „hinter die Kulissen“ schauen zu lassen und einen digitalen Kontakt zu ihnen herzustellen.

Bild: Michaela Schulten vom Elektro- und Installationsunternehmen Schulten Elektro in Rhede mit dem Auszubildenden Peter Schüling

Schulten Elektro - Elektro, Sanitär-Heizung-Klima

**„Wir begeistern in unseren beiden
Handwerken ‚smart‘.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektro- und Installationshandwerk
- Gründung: 1981
- Beschäftigte: 30
- Geschäftsleitung: Bernhard Schulten
- Das Unternehmen berät private und gewerbliche Kunden und plant in den Bereichen Haustechnik, Elektrotechnik, Heizung, Sanitär, Wohnraumlüftung sowie Agrarklima.

GUTE PRAXIS

„Unsere Auszubildenden bezeichnen wir bewusst als ‚Zukunftsteam‘“, erklärt Michaela Schulten. „Unsere Monteure haben wir bisher zumeist selbst ausgebildet, beschreibt sie die Personalstrategie von Elektro Schulten. Diese umzusetzen, das sei allerdings längst nicht mehr so einfach wie noch vor Jahren. „Das gelingt uns heute leider trotz unserer aktiven Suche nur noch zum Teil“, bedauert sie mit Blick auf den gesellschaftlichen Trend zu akademischen Berufsabschlüssen.

Was also unternimmt der Betrieb, um möglichst viele Jugendliche von einer Berufsausbildung im Elektro- oder im Installationshandwerk zu überzeugen? „Wir begeistern sie ‚smart‘“, antwortet Elektromeister Gregor Berning mit Blick auf die Digitalisierung, die im Elektro- und im Installationshandwerk seit langem zum Standard zählt. Konkret verweist er auf den bewussten Einsatz von Smart-Phones und Apps bei der Ansprache junger Menschen. So können die Jugendlichen beispielsweise am Firmen-Stand auf einer Ausbildungsmesse auch ihr eigenes Handy nutzen, um an einer „Smart-Home-Demonstrationswand“ eine Aktion ferngesteuert auszulösen. „Eine über diese Wand mit dem eigenen Handy in Bewegung gesetzte Jalousie löst bei den Mitwirkenden fast immer große Faszination aus“, so beobachtet er immer wieder.

Das digitale Interesse der Jugendlichen nutze das Unternehmen aber nicht nur im Elektro- sondern auch im Installationshandwerk. „Schließlich wird eine moderne Wärmepumpe ebenfalls digital und ‚smart‘ gesteuert“, erklärt Gregor Berning. Auch bei Betriebsbesichtigungen durch Schülergruppen oder bei den angebotenen Praktika für Ausbildungsinteressierte sei man sehr darauf bedacht, dass das ‚Digitale‘ nicht zu kurz komme. „Wesentlich bei unserer Ausbildungsakquise ist uns die Botschaft, wie spannend, modern und anspruchsvoll unsere beiden Handwerksberufe sind“, unterstreicht der Ausbilder.

Die Digitalisierung spielt für das Unternehmen Schulten aber nicht nur beim Kontakt zu Jugendlichen eine wichtige Rolle: „Wir nutzen zum Beispiel unsere Facebook-Seite, um unser ‚Zukunftsteam‘ und unsere weiteren Arbeitsgruppen darzustellen. Dort ‚posten‘ wir betriebliche Events, Weiterbildungen und Mitarbeitergratulationen“, veranschaulicht Gregor Berning. Reaktionen darauf durch ‚Likes‘ oder persönliche Rückmeldungen bestätigen, wie stolz die Beschäftigten über solche Veröffentlichungen sind. „Auch mit dem Auftritt auf unserer Homepage erhöhen wir die Attraktivität unseres Unternehmens“, weiß er von Außenstehenden. In jüngster Zeit ist es zudem die Videotelefonie, die sich der Betrieb bei der Suche nach weiteren Beschäftigten zu Nutze machen will: „Wir werden die digitalen Medien zukünftig noch stärker einsetzen, um auf uns aufmerksam zu machen und mit Ausbildungs- oder Arbeitsinteressenten ‚smart‘ in Kontakt zu treten“, versichert er.

KONTAKT

Schulten Elektro GmbH & Co. KG – Elektro, Sanitär Heizung Klima, Gregor Berning,
Zum Kottland 12, 46414 Rhede, Telefon 02872 92850,
info@elektro-schulten.de, www.elektro-schulten.de

Franz Wächter - Sanitär-Heizung-Klima

„Einen Blick hinter die Kulissen des Unternehmens bieten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installationshandwerk
- Gründung: 1870
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsleitung: Franz-Josef Wächter
- Das Unternehmen bietet bedarfsgerechte Lösungen in den Bereichen Sanitär, Heizung, Lüftung und regenerative Energien für private sowie gewerbliche Kunden.

GUTE PRAXIS

Seit fünf Jahren ist Frederike Wächter im Management des elterlichen Betriebs tätig. „Mir liegt, auch wegen meiner Vorerfahrung in anderen, teils größeren Unternehmen, die Personalarbeit besonders am Herzen“, erklärt die Betriebswirtin ihr besonderes Augenmerk auf die Fachkräftegewinnung im Unternehmen Wächter. „Ich bin strategisch an die Sache herangegangen, habe mir überlegt, was ich langfristig erreichen und dazu anpassen muss“, beschreibt sie ihre Vorgehensweise.

Inzwischen hat sie ihre Pläne weitgehend umgesetzt und entwickelt neue. Die gezielte Ansprache der jungen Generation über Soziale Netzwerke war dabei unerlässlich. „Der digitale Kontakt gehört einfach dazu“, ist sie überzeugt. Genau deshalb habe sie unter anderem einen eigenen Facebook-Auftritt für das Unternehmen erstellt. „Wir wollen Außenstehende damit einen realistischen Blick hinter die Kulissen unseres Unternehmens bieten“, führt sie aus. Dabei erreiche sie Interessierte am besten über das ‚Posten‘ von Team-Ereignissen aus dem betrieblichen Alltag. Nur, wenn sie die Zielgruppe gut kenne, könne sie zielgerichtet Themen und Ideen sammeln und regelmäßig passende Inhalte auf den Kanälen teilen.

Gerade die Auszubildenden des Betriebs sind in die Prozesse mit eingebunden und überlegen zusammen, welche Foto- und Videosequenzen spannend sein könnten. Das alles sei natürlich mit ein wenig Zeitaufwand verbunden, zumal sie sich auch das Erstellen der ‚Posts‘ nicht abnehmen lasse. Dieser Einsatz mache sich aber durchaus bezahlt, denn in den Gesprächen mit Bewerbenden bekomme sie zurückgespiegelt, wie viel die Stelleninteressenten bereits durch den Social-Media-Auftritt vom Unternehmen Wächter wissen.

Neben den sozialen Netzwerken nutzt Frederike Wächter bei ihrer Suche nach Fachkräften aber auch andere, für das Handwerk eher ungewöhnliche Wege. Mit dem Werbeslogan ‚Greif nicht ins Klo. #ErgreifLieberDeineChance‘ sorgte sie gerade bei jungen Leuten für Aufsehen und auch etwas Schmunzeln. „Für uns war die Kampagne gerade im ersten Kontakt mit Schülerinnen und Schülern sowie mit Interessierten ein klarer ‚Eisbrecher‘. Wir haben damit so manche Tür für eine Bewerbung bei uns geöffnet und weitere Lehrstellen besetzt.“

Und auch weiterhin will die kreative Betriebswirtin bei der Suche nach neuen Kolleginnen oder Kollegen unkonventionell vorgehen, um damit aufzufallen und als attraktives und junges Unternehmen wahrgenommen zu werden. Auch anderen Handwerksbetrieben macht sie an dieser Stelle Mut zum Umdenken: „Oftmals bedeutet dieses natürlich, sich ein Stück weit neu aufzustellen“, kann sie vor dem Hintergrund ihrer guten Erfahrungen nur empfehlen.

KONTAKT

Franz Wächter GmbH & Co. KG – Sanitär-Heizung-Klima, Frederike Wächter,
Dieckstraße 65–67, 48145 Münster, Telefon 0251 285030,
info@waechter-sanitaer.de, www.waechter-sanitaer.de

SchaltPlan - Elektronik

„Via Social Media: Für die jungen Generationen attraktiv sein.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 2015
- Beschäftigte: 13
- Geschäftsleitung: Jan Bölting
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf die Planung und Umsetzung von Schaltanlagen.

GUTE PRAXIS

„Wenn junge Menschen heute nach einem Ausbildungsplatz suchen, ist für sie eine gute Atmosphäre im Unternehmen mindestens genauso wichtig wie das Ausbildungsangebot selbst“, weiß Geschäftsführer Jan Bölting aus der Erfahrung mit seinen fünf Elektronik-Auszubildenden. „Um für die jungen Generationen attraktiv zu sein und Jugendliche auf die Ausbildungsmöglichkeit aufmerksam zu machen, sind die Social Media-Kanäle für unser Unternehmen deshalb genau das richtige Medium.“

Ganz bewusst stellt SchaltPlan daher häufig ‚Posts‘ von Team-Events über Instagram oder Facebook ein. Die sozialen Netzwerke ermöglichen es Bölting, in lockerer Art über die kleinen und großen Ereignisse in der Arbeitsgruppe zu berichten. So gibt es beispielsweise Meldungen über den Besuch seines Teams im Fußballstadion oder beim Oktoberfest. Andere Beispiele sind die Teilnahme an einem Gewinnspiel oder verständlich formulierte Fachinformationen, die in ‚kleinen Portionen‘ kommuniziert werden. Auf diesem für die jungen Leute selbstverständlichen Weg werden die ‚Follower‘ so regelmäßig mit neuen Impulsen aus seinem Betrieb versorgt. Anfangs habe er sich um das Einstellen der aktuellen Nachrichten noch selbst gekümmert, doch inzwischen setze er eine externe Social Media-Agentur dafür ein, neue Informationen möglichst oft und vor allem in jugendgerechter Sprache zu veröffentlichen.

Aber nicht nur der Austausch über soziale Netzwerke sei ihm wichtig, auch für eine ansprechende Internetpräsenz seines Betriebs engagiert er sich regelmäßig. „Denn über unsere Homepage erreichen wir neben potenziellen und aktuellen Kunden vor allem auch die Eltern von Schülerinnen und Schülern“, liegt Bölting dieser „Kanal“ zu den Familien sehr am Herzen, die ja oft Ratgeber bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes seien. In einem auf der Internetseite – wie natürlich auch über seine Social Media-Kanäle – veröffentlichten Imagevideo wird Außenstehenden per Zeichentrick prägnant erklärt, was das Unternehmen SchaltPlan ausmacht. Und es reifen bereits neue Medien-Pläne: „Demnächst will ich zusammen mit meinen Auszubildenden einen kurzen Film über einen typischen Ausbildungstag bei SchaltPlan drehen“, kündigt Bölting an.

Bewerben sich Schülerinnen und Schüler um einen Ausbildungsplatz, klopfe er – ganz klassisch – in einem ersten persönlichen Gespräch deren Interesse an einem Beruf der Elektronik ab. „Schulnoten sind dabei für uns ein eher nachrangiges Auswahlkriterium“, unterstreicht er. Im anschließenden Praktikum merken er und sein Team schnell, wer ins Unternehmen passt und die Ausbildung als Chance begreift. Erst kürzlich habe er sich über das Feedback eines Praktikanten sehr gefreut: „Endlich habe ich meinen Traumberuf gefunden!“ hatte der Neuntklässler am Ende seines mehrwöchigen Schülerpraktikums gesagt. Klar, dass Geschäftsführer Bölting so jemanden für seinen Betrieb gewinnen möchte – über Social Media bleiben sie in Kontakt.

KONTAKT

SchaltPlan GmbH – Elektronik, Jan Bölting,
Steinbrede 62, 48163 Münster, Telefon 02536 3469861,
info@schaltplan.de, www.schaltplan.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 körperliche Kraft über den Erfolg der Arbeit.

Am Beispiel einer Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, einer Kraftfahrzeugmechatronikerin und einer Fahrzeuglackiererin wird deutlich, welche positiven Erfahrungen die Betriebe

mit ihren weiblichen Auszubildenden im gewerblichen Bereich gesammelt haben und was sie unternehmen, um dauerhaft ein attraktiver Arbeitgebender für die zukünftigen Fachkräfte zu sein. Die Frauen selbst berichten, mit welcher Entschlossenheit sie nach einem Ausbildungsplatz in diesen Handwerksberufen gesucht haben und wie sie die Ausbildungsbetriebe von den Vorteilen einer Frau in der Werkstatt überzeugen konnten.

Bild: Michelle Overkemping, Auszubildende zur Anlagenmechanikerin im Unternehmen H. Klingeberg – Sanitär-Heizung-Klima zusammen mit Geschäftsführer Nikolaus Klingeberg.

H. Klingeberg - Sanitär-Heizung-Klima

„Für uns zählt die Leistung und nicht das Geschlecht.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installationshandwerk
- Gründung: 1946
- Beschäftigte: 50
- Geschäftsleitung: Nikolaus Klingeberg
- Der Betrieb richtet Bäder, Heizungs-, Klima-, Lüftungs- und Solaranlagen sowie Wärmepumpen ein.

GUTE PRAXIS

„Für uns zählt die Leistung und nicht das Geschlecht“, erklärt Geschäftsführer Nikolaus Klingeberg seine Aufgeschlossenheit gegenüber Frauen in seinem Handwerk. Und die Leistung stimme nun einmal hundertprozentig bei Michelle Overkemping, seiner ersten weiblichen Auszubildenden zur Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Das sei von Anfang so gewesen, erinnert sich der Ausbilder an das dreiwöchige Praktikum, welches sie vor Ausbildungsbeginn in seinem Unternehmen absolvierte. Damals beobachtete Klingeberg, wie gut sich die seinerzeit 17-Jährige in sein ausschließlich männliches Team integrierte. Zu Beginn der Ausbildung habe er zunächst noch genauer hingeschaut, mit wem er die junge Frau zum Privathaushalt oder zur Außenbaustelle schickte und mit welchen Aufgaben sie dort konkret betraut war. Doch dieses sei sehr schnell überflüssig geworden.

Das Heben und Tragen schwerer Gegenstände oder die Außenarbeiten im Winter, so bekundet die 19-jährige Michelle Overkemping es selbst, machen ihr wenig aus: „Im Zweifelsfall weiß ich mir zu helfen“, verweist sie auf technische Hilfsmittel, das gemeinsame Tragen mit Kollegen und die an die Wetterlage angepasste Kleidung. In diesem Zusammenhang fügt Nikolaus Klingeberg hinzu: „Auch die Männer achten heute vermehrt auf ihre Gesundheit.“ Ein seit einigen Jahren laufendes Gesundheitsprogramm werde von den Beschäftigten gut angenommen. Die langfristige Beschäftigung seiner Fachkräfte liege ihm sehr am Herzen, weshalb er sich mit entsprechenden Mitteln dafür einsetze, für sie ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Neben der Gesundheitsförderung denke er dabei – besonders im Fall von Michelle Overkemping – auch an familienfreundliche Arbeitsbedingungen, was letztlich aber seine männlichen Mitarbeiter ähnlich betreffe. Derzeit sei ihm allerdings bei seiner Auszubildenden erst einmal die bestmögliche Förderung wichtig. „Das technische Know-how beherrscht sie schon zu großen Teilen, jetzt ist es an der Zeit, sich noch stärker um ihre persönliche Entwicklung zu kümmern“, resümiert er. Schließlich nehme heute in diesem Beruf neben dem technischen Sachverstand der Umgang mit anspruchsvollen Kunden eine zentrale Rolle ein. Er denke deshalb gerade für den einen oder anderen seiner insgesamt elf Auszubildenden über das Angebot eines mehrwöchigen Lernaufenthalt in einem Betrieb im Ausland nach. „Ich wäre nach meiner Zwischenprüfung auf jeden Fall dabei“, kündigt die jetzt noch etwas zurückhaltende Michelle Overkemping ihrem Chef unmittelbar an, obwohl ihr eine solche Reise sicherlich eine gewisse Portion Mut abverlangen würde. Dass allein das Angebot sie bereits jetzt in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrem Stolz stärkt, ist deutlich zu spüren.

KONTAKT

H. Klingeberg GmbH – Sanitär-Heizung-Klima, Nikolaus und Nina Klingeberg,
 Industriestraße 34, 46395 Bocholt, Telefon 02871 16700,
 hk.info@klingeberg.com, www.klingeberg.com

Auto Weller

Chancengleichheit für Frauen in technischen Berufen

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk
- Gründung: 1974
- Beschäftigte: 1500
- Geschäftsleitung: Burkhard Weller, Jörg Hübener, Werner Söcker
- Das Unternehmen ist mit 11 Standorten in Deutschland vertreten. Es ist Vertragshändler der Automarken Toyota, Lexus und Seat. Die Filiale Münster besteht seit 2008 und hat 40 Beschäftigte. Filialleiter ist Julian Flohr.

GUTE PRAXIS

„Eine Frau in der Werkstatt bringt eindeutig mehr Ruhe ins Team.“ Dass sich Kraftfahrzeugmeister Manuel Saric da so sicher ist, liegt an Lena Bülskämper. Sie erlernt seit gut zwei Jahren bei Auto Weller in Münster den Beruf der Kraftfahrzeugmechatronikerin. Die 19-Jährige ist die erste Frau, die er als Ausbilder bei diesem Berufsziel begleitet.

Bereits zu Beginn ihrer Lehre habe er beobachten können, wie positiv sich die Anwesenheit der jungen Frau auf den Umgangston in der Arbeitsgruppe auswirkt. Auch im sozialen Miteinander bemerkt er Vorteile: „Die Bereitschaft zu gegenseitiger Hilfe ist ausgeprägter als in einem reinen Männerteam“, stellt er fest. Dieses sei zwar mitunter der Statur seiner Auszubildenden geschuldet – sie ist 1,55 groß –, doch mache er es auch am Fachwissen von Lena Bülskämper und ihrer Bereitschaft, ihr Know-how an ihre Azubi-Kollegen weiterzugeben, fest. Er begrüße deshalb die inzwischen gewachsene gesellschaftliche Offenheit für Frauen in technischen Berufen und fördere diesen Wandel gerne. Beleg dafür ist die Beteiligung von Auto Weller am bundesweit organisierten Girls’Day. Bei diesem Tagespraktikum haben Mädchen die Chance, in männerdominierte Tätigkeiten zu schnuppern.

Für Lena Bülskämper dagegen ist das Arbeiten im technischen Bereich bereits lange vor Ausbildungsbeginn ganz und gar nicht ungewöhnlich gewesen. „Bereits als Mädchen habe ich gerne mit Freunden an Landmaschinen gearbeitet“, beschreibt sie ihre Kindheits-erfahrungen. Trotzdem sei sie in der Phase der Berufsorientierung unsicher geworden, ob dieser Männerberuf für sie tatsächlich der richtige sei. Ein Lehrer habe sie letztendlich darin bestärkt, das zu tun, wozu sie sich selbst berufen fühle. Bei der Bewerberauswahl von Auto Weller habe sie dann – in ihrem Selbstbewusstsein deutlich gestärkt – genau diese Sonderrolle genutzt, um sich für das Unternehmen attraktiv darzustellen: „Sie brauchen unbedingt eine Frau in Ihrer Werkstatt“, habe sie spontan auf die Frage geantwortet, warum das Autohaus gerade sie unter Vertrag nehmen sollte.

Bereits nach wenigen Ausbildungswochen habe sie sich in ihrem Arbeitsteam ausgesprochen wohlfühlt. Anders in der Berufsschule: Dort sei sie zwar unter ihren ausschließlich männlichen Mitschülern inzwischen bestens integriert, die Lehrkräfte formulierten allerdings ihr gegenüber immer wieder ihre besonders hohen Erwartungen an Frauen. Davon lasse sie sich jetzt nicht mehr irritieren. Sie plane derzeit nach ihrer Gesellenprüfung ihre Meisterqualifikation. Diese konkret formulierten Karrierevorstellungen erfreuen Manuel Saric. In diesem Zusammenhang spricht er von den verschiedenen betriebsinternen Qualifikationsmöglichkeiten, die das Autohaus seinem Personal bietet und versichert: „Wir werden die Zukunft mit Lena Bülskämper in unserem Unternehmen rechtzeitig planen.“

KONTAKT

Auto Weller GmbH & Co. KG – Kraftfahrzeug, Manuel Saric,
Weseler Straße 655, 48163 Münster, Telefon 0251 777480,
muenster@autoweller.de, www.autoweller.de

G. Strakeljahn - Fahrzeuglackierung

„Lea Dzik überzeugte uns durch ihre Entschlossenheit.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackiererhandwerk/Schwerpunkt Fahrzeuglackierung, Kraftfahrzeughandwerk, Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk/Schwerpunkt Instandsetzung
- Gründung: 1987
- Beschäftigte: 170
- Geschäftsleitung: Gerhard Strakeljahn, Marc Brockötter
- Das Unternehmen verfügt über fünf Standorte in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. Am Standort Münster sind die Bereiche Fahrzeuglackierung, Unfallinstandsetzung und Kraftfahrzeug-Mechanik vertreten. Dort sind 42 Beschäftigte tätig.

GUTE PRAXIS

„Sie überzeugte uns durch ihre Entschlossenheit.“ Von Anfang an war Fahrzeuglackiermeister Reinhard Honerpeik, Betriebsleiter der Firma G. Strakeljahn am Standort Münster, von der Persönlichkeit von Lea Dzik, seiner jetzigen Auszubildenden zur Fahrzeuglackiererin, beeindruckt. Bereits im Vorstellungsgespräch sei ihm ihr starker Wille, als Frau in der Kraftfahrzeugwerkstatt zu arbeiten, positiv aufgefallen.

Diese Selbstsicherheit zeige sie nun, da sie die Lehre erfolgreich durchlaufe, weiterhin. „Zu Beginn ihrer Ausbildung mussten wir sie in dieser Hinsicht sogar etwas ‚bremsen‘, denn nicht alle männlichen Kollegen – insbesondere jene mit fremden Kulturhintergrund – konnten das selbstbewusste Auftreten einer Frau vorbehaltlos annehmen.“ Diesen Aspekt habe er bei seiner Entscheidung für eine weibliche Auszubildende in der Werkstatt nicht betrachtet. Heute sei diese Erfahrung beim Einsatz weiterer Mitarbeiterinnen in der Werkstatt ausgesprochen wertvoll, um möglichen Unruhen im Team bei der Zusammenarbeit mit Frauen frühzeitig entgegenwirken zu können.

Lea Dzik selbst bestätigt die Ausführungen ihres Chefs: „Ich habe tatsächlich schon in der Kindheit an Autos geschraubt und wusste seitdem, was ich werden wollte. In der Mittelstufe habe ich dann meine Berufsentscheidung gegenüber einer Vielzahl von Zweiflern in der Schule und der Agentur für Arbeit mit Nachdruck vertreten müssen.“ Nach einer Reihe von Praktika und Bewerbungen bemerkte sie, wie schwer es ist, als Frau in den Kraftfahrzeugbereich zu gelangen. Dabei habe sie bereits zwei Jahre vor dem geplanten Ausbildungsbeginn mit gezielten Krafttraining ihre Muskelkraft aufgebaut, um für das womöglich schwere Heben und Tragen im Handwerk vorbereitet zu sein. Erst im Unternehmen Strakeljahn wurde sie trotz ihres Geschlechts mit ‚offenen Armen‘ empfangen. Wegen der ablehnenden Erfahrungen bei anderen Betrieben sei sie aber mit einer ‚Portion Skepsis‘ an die Probearbeit herangegangen: „Ich habe meinerseits geprüft, ob das Betriebsklima und die Akzeptanz im Team für mich stimmig sind“, erklärt sie rückblickend.

Heute ist sie froh, gerade diesen Betrieb für ihre Ausbildung gefunden zu haben, denn er bilde nicht nur in der Fahrzeuglackierung, sondern auch in der Kraftfahrzeugmechanik und im Karosseriebau aus. „So kann ich auch aus diesen Bereichen etwas für mich mitnehmen“, unterstreicht sie ihren Lerneifer. Ausbilder Honerpeik ist angesichts der bisherigen guten Leistungen seiner Auszubildenden zuversichtlich, ihr später eine verantwortungsvolle Aufgabe übertragen zu können. „Sowohl an diesem Standort als auch im gesamten Unternehmen können wir gut qualifizierten Fachkräften eine interessante Berufsperspektive – Frauen und Männern mit und ohne Meister – bieten“, stellt er fest.

KONTAKT

G. Strakeljahn GmbH + Co. KG, Reinhard Honerpeik,
An der Hansaline 19a, 48163 Münster, Telefon 0251 38483110,
muenster@strakeljahn-gruppe.de, www.strakeljahn-gruppe.de

A photograph of two people in a workshop setting. On the left, a man with a beard and mustache, wearing a black shirt and white overalls, stands with his hands on his hips. On the right, a woman with dark curly hair, wearing a black jacket over a white t-shirt, sits at a wooden table. She is holding a color chart and a laptop. The background consists of grey metal slats.

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 Malerbetrieb wird deutlich, wie wichtig es bei der klassischen Übergabe innerhalb einer Familie ist, dem potentiellen Nachfolger oder der Nachfolgerin frühzeitig Führungs-

verantwortung zu übertragen. Die geplante Nachfolge in dem Beispiel des Dachdeckerunternehmens zeigt, wie der bisherige Unternehmer den zukünftigen Firmeninhaber nach seinem Ausbildungsabschluss in diesem Betrieb aktiv bei seiner Qualifikation zum Meister unterstützt und ihn und das gesamte Arbeitsteam auf seine zukünftige Funktion vorbereitet. Das Beispiel der Tischlerei veranschaulicht, wie zielstrebig und erfolgreich der Übergeber und der externe Übernehmer den Betriebsübergang umgesetzt haben.

Bild: Übernehmer Markus Wilhelm Nickel, Maler- und Lackiermeister und Mutter Silvia Nickel, Unternehmerfrau des Übergebers Wilhelm Nickel, Maler- und Lackiermeister aus Hertzen

Markus Wilhelm Nickel - Maler- und Lackiermeister

„Die Übernahme als Sprung ins eiskalte Wasser.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1931
- Beschäftigte: 7
- Inhaber: Markus Wilhelm Nickel
- Das Unternehmen gestaltet die Innenräume und Außenfassaden von privaten und gewerblichen Kunden.

GUTE PRAXIS

„Den elterlichen Betrieb von heute auf morgen übernehmen zu müssen, war für mich wie ein Sprung ins eiskalte Wasser“, beschreibt der 35-jährige Malermeister Markus Wilhelm Nickel seinen „Ad-hoc-Start“ in die Leitung des Unternehmens vor einigen Jahren. Als sein Vater Wilhelm Nickel plötzlich schwer erkrankte, gab es keine Alternative zu seinem unmittelbaren Einstieg in die Führung des Betriebs.

„Obwohl ich schon viele Jahre als Meister im Unternehmen meines Vaters tätig und die spätere Übernahme auch grundsätzlich geplant war, fühlte ich mich darauf noch nicht vorbereitet“, fasst er die damalige Situation zusammen. Er war zu jener Zeit vornehmlich auf der Baustelle und nicht im Büro im Einsatz. Auch sein Vater sei zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Übergabe bereit gewesen, erinnert er sich an die schwierige Lage.

Heute kann er in der damals so herausfordernden Situation durchaus auch eine positive Seite sehen, sei doch die Übergabe des Malerbetriebes auf die jeweilige Nachfolge-Generation bereits in früheren Zeiten langwierig gewesen. „So ist die Firma nun bereits auf mich übertragen, was ansonsten wohl nicht der Fall gewesen wäre. Die Handwerkskammer hat mich tatkräftig bei der Übernahme unterstützt. Jetzt kann ich mich mit meinen Ideen und Visionen in meinem eigenen Unternehmen verwirklichen“, bemerkt er zufrieden und ausgeglichen.

Dabei steht seine Mutter Silvia Nickel ihrem Sohn durch ihre Büroorganisation genauso tatkräftig zur Seite wie sie es zuvor bei ihrem Mann getan hat. Heute allerdings seien die Vorzeichen für ihre Arbeit andere: „Mein Sohn macht nun die Vorgaben für seinen Betrieb. Das akzeptiere ich, auch wenn seine Art der Unternehmensführung für mich noch ungewohnt ist.“ Zum Glück bleibe ihr angesichts der weitgehenden Genesung ihres Mannes die Zeit, ihren Sohn im Büro zu entlasten.

„Seit meiner formalen Übernahme vor gut einem halben Jahr habe ich angefangen, den Betrieb neu aufzustellen“, beschreibt Markus Wilhelm Nickel einige seiner Maßnahmen: So gestaltete er die Betriebsräume um, sorgte für eine moderne Außendarstellung und digitalisierte die Arbeitsabläufe von Anfang an stärker. Neben Logo, Firmenhomepage oder Social-Media-Auftritt sei ihm aber sein persönliches Verhalten wichtig, um sich von anderen Malerbetrieben abzugrenzen. „Höflichkeit, Fairness und Transparenz sind für mich Prinzipien, die ich im Umgang mit meinen Kunden und meinem Team pflege“, erklärt er, worauf er sein Unternehmen aufbaue. Und wie er mittlerweile durch Rückmeldungen vernehme, habe sich dieses auch schon herumgesprochen. „Ich glaube, ich habe mich in dem eiskalten Wasser offensichtlich nach oben geschwommen“, formuliert er, verschmitzt lächelnd, um im Bild seiner ursprünglichen Situationsbeschreibung zu bleiben.

KONTAKT

Markus Wilhelm Nickel, Maler- und Lackiermeister,
Lennestraße 7, 45701 Herten, Telefon 02366 54035,
malerbetrieb.nickel@t-online.de, www.malerbetrieb-nickel.de

Michael Wermter - Dachdeckermeister

„Wesentlich für die Übergabe ist mir seine Freude am Beruf.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 1995
- Beschäftigte: 10
- Inhaber: Michael Wermter
- Das Unternehmen repariert und saniert die Dächer von Privat- und Gewerbeimmobilien. Insbesondere bei der Sanierung stehen Energieeinsparpotentiale im besonderen Fokus.

GUTE PRAXIS

Der 23-jährige Marvin Grube trägt seinen Meistertitel als Dachdecker erst seit eineinhalb Jahren und doch weiß er bereits, wo er beruflich in zehn Jahren stehen will. „Ich möchte meinen Ausbildungsbetrieb, das Dachdeckerunternehmen Wermter, übernehmen“, beschreibt er seine Zielperspektive selbstbewusst. Sein Chef, der 53-jährige Michael Wermter bestätigt: „Auch wenn das Übergabe-Thema jetzt noch weit weg erscheint, kann ich mit der Vorbereitung eines potenziellen Übernehmers gar nicht früh genug anfangen.“

Bei Marvin Grube habe er bereits vor dessen Ausbildung in seinem Betrieb beobachten können, wie viel Interesse der damals noch 15-Jährige für das Dachdeckerhandwerk mitbrachte. „Das Wesentliche für die spätere Übergabe ist für mich seine Freude am Beruf“, betont er. Eine solche ‚Berufung‘ sei heute in seinem Handwerk selten geworden.

Vor diesem Hintergrund habe er Marvin Grube bereits kurz nach seiner Gesellenprüfung motiviert, über eine Meisterqualifikation nachzudenken. Eineinhalb Jahre später begann der Geselle mit dem Besuch der Meisterschule in der Handwerkskammer Münster. „Ich habe mich für die 18-monatige Vollzeitausbildung entschieden, um mich hundertprozentig auf die Schule konzentrieren zu können“, erläutert der Jungmeister. Michael Wermter betont, dass er seinen Gesellen auch bei dieser Entscheidung voll unterstützt habe. „Natürlich ist es für einen Betrieb meiner Größe für das gesamte Team schmerzlich, wenn einer aus den eigenen Reihen für so lange Zeit ausfällt“, erklärt Unternehmer Wermter. Doch wenn alle hinter einer solchen Entscheidung stehen, sei dieses zu meistern. „Gemeinsam haben wir viele Überstunden geleistet, um Marvin den Besuch der Meisterschule in der Tagesschulform zu ermöglichen“. Die gesamte Arbeitsgruppe habe gewusst, warum sie diesen besonderen Einsatz für ihren Kollegen leiste: Michael Wermter hat schließlich kein Geheimnis daraus gemacht, wen er als seinen Nachfolger sieht.

Seit seiner Rückkehr als Meister betraut Michael Wermter ihn konsequent mit unternehmerischen Aufgaben. „Ich binde ihn in alle betrieblichen Entscheidungen ein und übertrage ihm – selbstverständlich mit meiner konkreten Unterstützung – die Erstellung anspruchsvoller Angebote“, veranschaulicht er die interne Weiterentwicklung seiner jungen Führungskraft. Auch der Kontakt zu wichtigen Geschäftspartnern und Kunden gehören zum Vertrauensvorschuss von Michael Wermter gegenüber seinem potenziellen Nachfolger dazu. Schritt für Schritt plane er, weitere wichtige Verantwortungsbereiche an ihn zu übertragen. „Ich weiß aus meiner eigenen Berufsbiographie, wie wichtig es für einen Jungunternehmer ist, über umfangreiche praktische Erfahrungen zu verfügen“ versichert er. Als selbstständiger Handwerker mit Personalverantwortung sei jedoch nicht nur eine fachliche, sondern vor allem eine persönliche Reife vonnöten. Er hat seinen Betrieb mit 29 Jahren gegründet und arbeitet nun daran, dass Marvin Grube ihn in vermutlich genau diesem Alter übernehmen kann.

KONTAKT

Michael Wermter – Dachdeckermeister, Michael Wermter, Marvin Grube,
An der Windmühle 13d, 48308 Senden, Telefon 02598 986151,
info@dachdecker-wermter.de, www.dachdecker-wermter.de

Tischlermeister Daniel Hagemeyer

„Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2020
- Beschäftigte: 8
- Inhaber: Daniel Hagemeyer
- Die Tischlerei bietet ein breites Leistungsspektrum, das von individuellem Möbel- und Innenausbau bis zu Terrassenüberdachungen und Carports reicht. Die Tischlerwerkstatt lag über Generationen hinweg in der Hand der Familie Schlingmann.

GUTE PRAXIS

„Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.“ Dieses Sprichwort hat sich der 28-jährige Tischlermeister Daniel Hagemeyer für sein berufliches Leben zum Leitprinzip gemacht. Vor sechs Monaten hat er den Tischlerbetrieb von Übergeber Walter Schlingmann übernommen und sich damit einen langersehnten Traum verwirklicht.

„Ich habe bereits als Kind in dieser Werkstatt gestanden und beschlossen, Tischler zu werden“, stellt er den Anfang seines Weges anschaulich dar. Dabei habe sich dieser Berufswunsch angesichts einer angeborenen Beinlängendifferenz für ihn eigentlich gar nicht angeboten. „Aber was ich mir einmal in den Kopf gesetzt habe, das setze ich trotz aller Widrigkeiten um“, charakterisiert sich der junge Unternehmer selbst. Dass er sich jedoch so früh für eine Selbstständigkeit entschieden habe, erklärt er tatsächlich mit seiner körperlichen Beeinträchtigung: „Mir ist bewusst, dass ich auf Dauer nicht überwiegend produktiv arbeiten kann.“ Sein langfristiger Plan ist es deshalb, sich zukünftig bei Bedarf stärker von körperlicher Arbeit zurücknehmen zu können.

Seine Zielstrebigkeit unterstreicht Daniel Hagemeyer mit seinem bisherigen beruflichen Lebensweg: „Walter Schlingmann sprach mich während meiner Gesellenzeit auf die mögliche Übernahme seines Betriebes an.“ Damals arbeitete er noch in seinem Ausbildungsbetrieb und suchte gerade nach weiteren Karriereperspektiven. „Auf seinen Hinweis hin entschied ich mich für die Meisterqualifikation in Vollzeit und arbeitete in dieser Zeit bereits aushilfsweise in seinem Betrieb“, führt er weiter aus. Direkt nach der Meisterprüfung nahm er die Arbeit in der Tischlerei Schlingmann dauerhaft auf, um sich Schritt für Schritt auf die Übernahme vorzubereiten.

Zuerst sammelte er dort weitere Berufserfahrungen in seinem Handwerk, vor zwei Jahren probierte er sich dann in den späteren Führungsaufgaben aus: „Ich habe zum Beispiel außerhalb meiner regulären Arbeitszeit Aufträge kalkuliert und Kunden betreut“, beschreibt er sein Engagement für die zukünftige Chef-Position. Das gesamte Team hat „den Kleinen“ – wie Daniel Hagemeyer sich selbstironisch wegen seiner Körpergröße von 1,68 cm bezeichnet – dabei wohlwollend beäugt. Bei seinen Veränderungsideen habe er sich stets mit ihm beraten. Und weil auch Walter Schlingmann ihm bei seinen Anpassungsmaßnahmen grundsätzlich den Rücken stärkte, war die Akzeptanz für Daniel Hagemeyer von Anfang an bei allen Beteiligten hoch.

Auch heute in seiner neuen Position sind ihm der persönliche Austausch mit seinen Fachkräften, aber auch Ratschläge und Kritik seiner Lebenspartnerin und die von Walter Schlingmann enorm wichtig. „Letztendlich bin ich hier doch nur ein ‚Coach‘, der dafür sorgt, dass alle miteinander ein Ziel erfolgreich verfolgen und dabei – wie ich selbst – möglichst viel Spaß an der Sache haben“, fasst er seine Rolle in seinem Unternehmen sympathisch bescheiden zusammen.

KONTAKT

Tischlermeister Daniel Hagemeyer,
Ravensberger Straße 24, 48336 Sassenberg, Telefon 05426 5405,
info@tischlerei-hagemeyer.de, www.tischlerei-hagemeyer.de

2.2 Fachkräfte fördern: Zusatzqualifikationen/ Auslandsaufenthalte



Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalte stellen für junge Menschen bereits während ihrer Berufsausbildung eine besondere Chance dar: Im Ausland sammeln sie Erfahrungen mit anderen Menschen, Kulturen, Sprachen und Traditionen, die sie auf die Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten. Das Wissen aus den erworbenen Zusatzqualifikationen bildet eine fachliche Grundlage für eine entsprechende Karriere.

Die Beispiele legen eindrucksvoll dar, welchen Motivationsschub die Auszubildenden durch ihre Zusatzqualifikationen und ihre Lernaufenthalte im Ausland entfalten und welche Förderung sie dafür von ihrem

Ausbildungsbetrieb erhalten. Der Zimmerer leistete Entwicklungsarbeit in Afrika und qualifizierte sich zum Europaassistenten (HWK). Der Tischler sammelte seine Auslandserfahrungen in den Niederlanden und erwarb die Zusatzqualifikation zum Europaassistenten (HWK) und zum Betriebsassistenten des Handwerks. Der Land- und Baumaschinenmechatroniker kehrte persönlich gestärkt aus seinem Auslandsaufenthalt in Schweden zurück. Die konkreten Erfahrungen und individuellen Entwicklungen der Drei werden Sie überraschen.

Bild: Niklas Wesseling absolvierte im Unternehmen Brüninghoff in Heiden eine Ausbildung zum Zimmerer

Brüninghoff - Holzbau

Europaassistent ‚wächst‘ in Afrika

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zimmererhandwerk
- Gründung: 1974
- Beschäftigte: über 550
- Geschäftsleitung: Sven Brüninghoff, Bernhard Müter, Frank Steffens
- Das Unternehmen mit seinen fünf bundesweiten Standorten erarbeitet zusammen mit Planungspartnern und Spezialisten passende Lösungen für Bauverantwortliche, Investierende sowie Architekten- und Ingenieurbüros.

GUTE PRAXIS

„Auslandsaufenthalte während der Ausbildung sind bei uns keine Seltenheit“, erklärt Lisa Hölter, Personalreferentin im Unternehmen Brüninghoff. Traditionell entsende der Betrieb jährlich zumeist zwei seiner rund 30 Auszubildenden aus dem Handwerksbereich für mehrere Wochen in eine Firma im europäischen Ausland. „Einige von ihnen benötigen diese Auslandserfahrung, um am Berufskolleg die Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“ zu erwerben“, weiß die Fachfrau. Das sei nicht ungewöhnlich. Etwas Besonderes sei es allerdings, wenn ein angehender Europaassistent Entwicklungsarbeit in Afrika leistet. Und genau das hat ihr Zimmerer-Auszubildender Niklas Wesseling getan.

Ursprünglich habe auch er sich einen Auslandsaufenthalt in Europa vorgestellt, erklärt der 21-jährige Wesseling. Dann aber habe er von der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster von einem Bauprojekt im westafrikanischen Guinea erfahren. Dort sollte ein Schulhaus in einem Dorf gebaut werden. „Eine solch einmalige Chance wollte ich mir auf keinen Fall entgehen lassen“, beschreibt er seine erste Reaktion auf dieses Angebot.

Heute weiß er, wie richtig und wichtig diese Entscheidung für ihn war: „An diese vier arbeitsreichen Wochen in Guinea, voll mit neuen Eindrücken, werde ich mich wohl mein Leben lang erinnern“, ist er sich sicher. „Bei 35 Grad Hitze habe ich zusammen mit anderen deutschen Handwerkern gemauert und den Dachstuhl mit einfachsten Mitteln errichtet“, beschreibt er seine dortige Arbeit plastisch. Dabei lernten sie auch ein Stück Kultur der Einheimischen kennen und vermittelten ihnen im Gegenzug eigene ‚Gepflogenheiten‘: „Wir haben für die Dorfbevölkerung ein Richtfest organisiert“, berichtet er stolz. Das Praktikum vertiefte sein Wissen aus dem Unterricht zum Europaassistenten.

Kürzlich erlangte Niklas Wesseling bei der Handwerkskammer seinen Abschluss als Geselle. Seine Berufserfahrungen erweitert er nun bewusst in einem anderen Betrieb. Doch seine Pläne gehen noch weiter: Derzeit ist er für sein Duales Studium auf der Suche nach einem passenden Unternehmen, in dem er neben dem Ingenieurstudium eine Ausbildung zum Bauzeichner absolvieren kann. Seine spannenden Auslandserfahrungen in Afrika will er später durch eine Tätigkeit in den USA ergänzen. Danach hält er einen Wiedereinstieg in seinen ursprünglichen Ausbildungsbetrieb für möglich.

Bei Brüninghoff schließt man diese Rückkehr des engagierten Mitarbeiters nicht aus. Schließlich habe das Unternehmen nationale und internationale Aufträge und profitiere von den Auslandserfahrungen seiner Fach- und Führungskräfte. Nicht ohne Grund motiviere es so viele seiner Nachwuchskräfte zu einem Auslandspraktikum und möglichst auch zu der Zusatzqualifikation zum/zur Europaassistent/-in. „Denn dabei ‚wachsen‘ unsere Jungspezialisten fachlich wie auch innerlich, wie man an Niklas Wesseling gut sieht“, fügt sie mit Blick auf den jungen Mann schmunzelnd hinzu.

KONTAKT

Brüninghoff GmbH & Co. KG, Lisa Hölter,
 Industriestraße 14, 46359 Heiden,
 Telefon 02867 9739140, hoelter@brueninghoff.de, www.brueninghoff.de

Josef Niehoff - Tischlerei

„Die Persönlichkeit zählt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1903
- Beschäftigte: 22
- Geschäftsleitung: Josef Niehoff
- Die Tischlerei Niehoff verarbeitet hochwertige Hölzer und Mineralwerkstoffe. Mit ihren individuellen Lösungen stattet sie unter anderem Geschäftslokale, Restaurants, Arztpraxen und Schiffe aus. Bei privaten Objekten steht die exklusive Einrichtung von Küchen, Bädern und Wohnräumen im Mittelpunkt.

GUTE PRAXIS

Für Unternehmer Josef Niehoff zählt bei der Auswahl neuer Beschäftigter vor allem deren Persönlichkeit. Genauso sei es auch bei seinem jüngst eingestellten Tischlergesellen gewesen, dem 27-jährigen Lennart Deppe. Er habe von Anfang an einen außerordentlich motivierten und ausgeglichenen Eindruck gemacht. Wie viel die persönliche Reife von Lennart Deppe mit seiner Lebens- und Berufsbiographie zu tun hat, wird im Gespräch mit dem jungen Mann deutlich.

„Ich habe nach dem Abitur zunächst Zahnmedizin studiert, um mein technisches Interesse mit meinem Wunsch zu verbinden, Menschen zu helfen“, beschreibt er seine erste berufliche Entscheidung. Dann aber habe er umgesattelt und eine Ausbildung in einer kleinen Tischlerei abgeschlossen. Heute ist er mit dieser Wendung ausgesprochen zufrieden. Seine persönliche Entwicklung erklärt er mit genau diesem beruflichen Lebensweg und den Zusatzqualifikationen, die er bereits während seiner Lehre erworben hat.

„Ich habe mich zum Europaassistenten (HWK) qualifiziert und dazu drei Wochen in einer Tischlerei in den Niederlanden gearbeitet. In dieser vergleichbar kurzen Zeit habe ich, einen enormen Entwicklungssprung erlebt“, fasst er diese für ihn wichtige Phase bei einem Alleinunternehmer in Den Haag zusammen. Er trainierte dabei seine englische Sprachfähigkeit, vor allem aber habe er von der Lebenseinstellung und der Arbeitsweise des Niederländers gelernt: „Dieser Mann hat seine Arbeitspausen zur mentalen Regeneration genutzt. Davon habe ich mir für meinen Arbeitsalltag etwas abgeguckt.“

Bei dieser Zusatzqualifikation wollte Lennart Deppe es aber nicht belassen. Am Ketteler-Berufskolleg in Münster hat er sich darüber hinaus zum „Betriebsassistenten des Handwerks“ qualifiziert und die Ausbildereignungsprüfung abgelegt. Mit ihrem Bestehen habe er nun die Hälfte (den Teil 3 und 4) der Meisterqualifikation bewältigt und könne sich den späteren Erwerb des Meistertitels vorstellen. Bereits heute profitiere er von den praxisnahen Inhalten, die auf den Arbeitsalltag einer Führungskraft im Handwerk abgestimmt sind. Vor dem Erwerb der fachpraktischen und fachtheoretischen Teile der Meisterschule wolle er aber in der Tischlerei Niehoff erst einmal Berufserfahrungen sammeln, Prüfungserfahrungen habe er inzwischen schließlich genug. „Ich habe in meinem Lehrbetrieb das Handwerk mit seinen grundlegenden Arbeitstechniken erlernt und kann hier meine Kenntnisse in der computergestützten Arbeit erweitern“, betont er mit Blick auf den hohen Technisierungsstand des Unternehmens Niehoff.

Josef Niehoff seinerseits hofft, Lennart Deppe zukünftig dauerhaft zu seinem Stammpersonal zählen zu können: „Dieser junge Mann ist enormentwicklungsfähig. Mit seinen Anregungen und Ideen hat er uns in den letzten Monaten bereits bereichert. Ich sehe eine langfristige Perspektive für ihn in meinem Betrieb.“

KONTAKT

Josef Niehoff GmbH – Tischlerei, Josef Niehoff,
Eulerstraße 12, 48155 Münster, Telefon 0251 64860,
info@tischlerei-niehoff.de, www.tischlerei-niehoff.de

Michael Hueske - Landschaftspflege/Kommunaltechnik

Schweden: Mehr Fachwissen und mehr Selbstbewusstsein

UNTERNEHMENSPROFIL

- Land- und Baumaschinenmechaniker-Handwerk
- Gründung: 1977
- Beschäftigte: 15
- Inhaber: Michael Hueske
- Das Unternehmen Hueske konzentriert sich auf die Landschaftspflege im Bereich des Straßenbanketts. In der hauseigenen Werkstatt werden Fahrzeuge und Maschinen für den Arbeitseinsatz gewartet.

GUTE PRAXIS

„So etwas hätte ich mir als junger Mensch gewünscht.“ Firmeninhaber Michael Hueske ist fast ein wenig neidisch auf die Erfahrungen, die sein Auszubildender Maurice Schroer im Ausland machen durfte. Denn der 18-jährige Land- und Baumaschinenmechatroniker reiste ein halbes Jahr vor Abschluss seiner Lehrzeit für einen mehrwöchigen Lernaufenthalt nach Schweden.

„Drei Wochen habe ich in Strömsund im Unternehmen Engcon verfolgt, wie dort exakt diejenigen speziellen Baumaschinen hergestellt werden, die wir hier in unserer Werkstatt warten“, berichtet Schroer selbst. „Die fachliche Entwicklung unseres Auszubildenden und der Effekt daraus für die Firma waren für mich ein wesentlicher Grund, Maurice den Schweden-Aufenthalt zu ermöglichen“, unterstreicht sein Ausbilder. Schließlich bilde der Betrieb für den eigenen Bedarf aus.

Neben einem ‚Mehr an Fachwissen‘ hat sich Michael Hueske durch das Praktikum in Schweden zusätzlich ‚ein Mehr an Persönlichkeit‘ für seine Nachwuchskraft erhofft. „Solche Erfahrungen bedeuten ja unweigerlich, den Blick über den Tellerrand zu werfen“, ist er überzeugt. Maurice Schroer bestätigt dieses mit einer seiner dortigen Beobachtungen: „Mich hat vor allem die ruhige Arbeitsweise der Schweden überrascht.“ Allgemein herrsche dort viel weniger Hektik als in Deutschland. Nach seiner Arbeit bei Engcon setzte der junge Mann seine Urlaubstage für eine Weiterfahrt bis zum Polarkreis ein, um unterwegs Land und Leute kennenzulernen.

Für die insgesamt gut einmonatige Reise überließ die Firma Hueske ihm einen ihrer Kleintransporter. Die fast 2000 Kilometer bis nach Strömsund und die weitere Reise in den hohen Norden verbrachte der gerade erst 18-Jährige somit – genauso wie den Rückweg – allein am Autosteuer. „Auf der Hin- und Rückfahrt sowie während meines Urlaubs habe ich im Wagen auf den Parkplätzen von Autobahnen oder sonstigen Stellplätzen übernachtet“, erklärt der junge Mann. Das sei zwar abenteuerlich gewesen, aber dafür habe er dabei auch viel erlebt.

„Wir haben hier im Betrieb wegen der von Maurice erst zwei Monate vor seinem Reiseantritt abgelegten Führerscheinprüfung tatsächlich zwar etwas um ihn ‚gezittert‘, aber jetzt wissen wir, wie sehr sich unser Vertrauen in ihn gelohnt hat“, resümiert Unternehmer Hueske. Denn der zuvor eher zurückhaltende Auszubildende – das bemerke inzwischen das gesamte Team – habe von seiner Tour auch eine ordentliche ‚Portion Selbstsicherheit‘ mit nach Hause gebracht.

KONTAKT

Michael Hueske Landschaftspflege/Kommunaltechnik,
Landmaschinenmechaniker-Handwerk, Michael Hueske,
Im Garbrock 3, 48683 Ahaus, Telefon 02561 8428,
m.hueske@landschaftspflege-hueske.de, www.landschaftspflege-hueske.de

3.1 Fachkräfte binden: Führung und Motivation



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 insbesondere die persönliche Wertschätzung, die Nähe zu jedem einzelnen Beschäftigten und die Karriereförderung zum Führungsprinzip des Unternehmers zählen, setzen die anderen beiden Arbeitgeber auf die Optimierung der

Arbeitsprozesse und auf gesunderhaltende Aktivitäten. Bei allen drei Beispielen ist die Mitsprache der Mitarbeitenden bei der Umsetzung von Veränderungen entscheidend.

Bild: Tischlerunternehmer Christoph Reinders (Mitte) aus Hertzen zusammen mit seinem Betriebsleiter Paul Schäfer (vorne links), dem Gesellen Moritz Pabst (hinten rechts) und den Auszubildenden Tobias Smock und Keana Becker

Christoph Reinders - innovative Tischler treibgut

„Die Leidenschaft weitergeben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2014
- Beschäftigte: 6
- Inhaber: Christoph Reinders
- Die Tischlerei bietet ihre individuellen und exklusiven Leistungen privaten und gewerblichen Auftraggebern im regionalen Umfeld an.

GUTE PRAXIS

„Motivation im Team muss man jeden Tag aufs Neue aufbauen“, sind sich Inhaber Christoph Reinders und sein Betriebsleiter Paul Schäfer einig. Und genau so handeln sie in ihrem Betriebsalltag: „Wir nehmen uns täglich zu Arbeitsanfang und vor dem Feierabend etwas Zeit, um mit unseren derzeit drei Beschäftigten über ‚Dies und Das‘ zu sprechen“, erklärt Christoph Reinders. „Denn nur wenn wir wissen, was den einen oder die andere gerade persönlich beschäftigt, können wir bei Bedarf darauf reagieren und Hilfe anbieten.“ Der Ausgleich zwischen privaten und beruflichen Belangen ist beiden besonders wichtig, weil sie diese „Work-life-Balance“ selbst früher bei ihrer Arbeit in anderen Tischlerbetrieben vermisst haben. Ihre Art der Führung sei eine andere: „Wir gehen mit unserem Gesellen und unseren beiden Auszubildenden gerade ein Stück weit gemeinsam durchs Leben, und genauso gestalten wir unsere Arbeit.“ Dazu gehören für sie die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Mitsprache der Mitarbeitenden bei der Auswahl des weiteren Personals, eigenverantwortliches und projektbezogenes Arbeiten, vor allem aber das uneingeschränkte Vertrauen untereinander.

Auch außerhalb der Arbeitszeit verbringen Reinders und Schäfer viel Zeit mit ihrer Arbeitsgruppe: „Das letzte Highlight war ein gemeinsames Zelten im Grünen“, erinnern sie sich gerne. „Das ‚Weiterkommen-Wollen‘ unserer Drei ist mit ihnen im Betrieb, aber auch in unserer Freizeit immer wieder ein Thema“, stellt Christoph Reinders im Rückblick auf dieses Camping-Event fest. „Sie sind zwischen Anfang und Mitte Zwanzig, haben Hochschulreife. Zwei von ihnen bringen Studienerfahrungen mit. Mit diesem ‚Background‘ wollen sie natürlich mehr erreichen als eine reguläre Aufgabe als Gesellin oder Geselle“, fügt Paul Schäfer zum Verständnis hinzu.

Deren Karrierebestrebungen zu fördern, falle dem Betrieb angesichts seiner überschaubaren Größe nicht leicht, trotzdem sei es ihnen ein wichtiges Anliegen genau dieses zu tun: „Eine qualifizierte Berufsausbildung vergleiche ich mit ‚einer guten Kinderstube‘“, umschreibt Christoph Reinders seinen Anspruch an eine fundierte Ausbildung. Und auch über die Lehre hinaus setze sich das Unternehmen für die Entwicklung seiner Fachkräfte ein: So besuche der kürzlich von ihnen ausgebildete Geselle Moritz Pabst bereits nebenberuflich die Meisterschule. Auch Tobias Smock – derzeit im dritten Lehrjahr – habe diesen Karrierebaustein vor Augen. Die Auszubildende Keana Becker habe kurz nach Beginn ihrer Lehre mit der Zusatzqualifikation zur „Europaassistentin des Handwerks“ begonnen.

„Wir sind Tischler aus Leidenschaft und geben diese an unser Team weiter“, fassen die beiden Leitenden ihr Führungsprinzip zusammen. Und wie gut es ihnen gelingt, Begeisterung zu wecken, spürt man sogleich, wenn man den Fünfen auch nur einen Moment bei der Arbeit zuschaut.

KONTAKT

Christoph Reinders – innovative Tischler treibgut, Christoph Reinders und Paul Schäfer,
Flöz Gretchen 8, 45699 Herten, Telefon 02366 6096376,
info@treibgut-tischler.de, www.treibgut-tischler.de

Palstring - Tischlerei

**„Offen und ehrlich miteinander umgehen
- in guten wie in schlechten Zeiten.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1925
- Beschäftigte: 70
- Geschäftsleitung: Heinrich Palstring, Holger Palstring, Oliver Palstring
- Das Unternehmen konzipiert, erstellt und montiert Inneneinrichtungen für Kunden aus dem Gesundheits-, Sozial-, Verwaltungs- sowie Privatbereich.

GUTE PRAXIS

„Offen und ehrlich miteinander umgehen – in guten wie in schlechten Zeiten“, so beschreibt Geschäftsführer Oliver Palstring das Führungsprinzip in der Tischlerei Palstring, für das er ebenso wie sein Vater Heinrich und sein Bruder Holger einsteht. Klare Kommunikation allein reiche aber nicht aus, um auf schwierige Unternehmensphasen vorbereitet zu sein. Einen weiteren Grundsatz habe sein Vater ihm und seinem Bruder deshalb schon früh beim Segeln vermittelt: „Wenn der Sturm kommt, müssen wir die Segel passend setzen.“ Diesen Leitsatz beherzigen die Palstrings bis heute.

Um für mögliche ‚Sturmtiefs‘ im Unternehmen gewappnet zu sein, optimieren Oliver und Holger Palstring deshalb seit ihrem Einstieg in den Betrieb vor rund zwei Jahrzehnten laufend sämtliche Arbeitsprozesse. So haben sie die Werkstattabläufe, die Materialorganisation, die Steuerungseinflüsse zur Unternehmensführung und nicht zuletzt das Personalmanagement angepasst. Vielfach nutzen sie dabei die Digitalisierung. Letztendlich bleibe aber das gute Betriebsklima „das A und O für den Erfolg unserer Firma“, betont Oliver Palstring.

Eine Reihe von Maßnahmen wurde für die Belegschaft auch mit Hilfe externer Beratung umgesetzt. Die einzelnen Arbeitsgruppen seien dadurch noch stärker zusammengewachsen, als es zuvor bereits der Fall war. Er benennt die so genannte „Qualifikationsmatrix“ als einen Teil dieses Führungskonzepts. Mit ihr können die Kolleginnen und Kollegen nun beispielsweise digital erkennen, wann jemand aus dem Team Unterstützung brauche, um etwa Aufträge termingerecht zu erfüllen. Die gegenseitige Hilfe baue Stress ab und fördere die Kollegialität. Ein weiteres Instrument ist das inzwischen etablierte System zur kontinuierlichen Verbesserung (KVP): „Finanzielle Prämien für Vorschläge und Ideen kommen stets der gesamten Arbeitsgruppe zugute“, betont Oliver Palstring. Der Stolz, auf diese Weise an der Entwicklung des Unternehmens mitzuwirken, bestärke das Zusammengehörigkeitsgefühl untereinander merklich.

Eine regelmäßig von einer Krankenkasse durchgeführte Mitarbeiterbefragung sowie Beobachtung der Beschäftigten an den verschiedenen Arbeitsplätzen haben einige effektive Veränderungen zur Folge gehabt: Als Beispiel nennt der Unternehmer die neuen, höhenverstellbaren Arbeitstische auf Rollen in der Werkstatt, die seither für alle mit gleichem Werkzeug ausgestattet sind. „Die gegenseitige Unterstützung und Stellvertretung ist dadurch noch einfacher geworden.“ Das begeistert den Geschäftsführer ebenso wie der messbare Erfolg von Seminaren zur gesunden Ernährung und zum Umgang mit Stress. Selbstverständlich werde regelmäßig für die fachliche Weiterbildung der Fachkräfte gesorgt. Immer wieder aber kommt Oliver Palstring auf „den ehrlichen Austausch untereinander“ zurück. Denn: „Die persönliche Kommunikation gehört einfach trotz aller Digitalisierung dazu“, anders könne er sich eine gepflegte Unternehmenskultur einfach nicht vorstellen.

KONTAKT

Palstring GmbH & Co. KG - Tischlerei, Oliver Palstring,
Drakenkamp 4, 48565 Steinfurt, Telefon 02551 93930,
info@palstring.de, www.palstring.de

Segbers Bedachungen

„Sich auf zukünftige Begegnungen freuen können.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdecker-, Klempner-, Zimmererhandwerk
- Gründung: 1927
- Beschäftigte: 53
- Geschäftsleitung: Domenic Conrad
- Das Unternehmen bietet seine Leistungen in seinen drei Gewerken der Industrie, kommunalen und gewerblichen, aber auch privaten Auftraggebenden an.

GUTE PRAXIS

Die stetige Weiterentwicklung ihres Betriebes gehörte für das Unternehmerpaar Werner und Andrea Segbers in den vergangenen zehn Jahren zum Alltag am Arbeitsplatz. Ursprünglich waren die Anpassungsmaßnahmen vorrangig mit dem Blick auf die Betriebsübergabe vorgenommen worden. Heute allerdings blicken sie angesichts des Erreichten auf ein viel weiter in die Zukunft gerichtetes Ziel: „Wir wollen unseren früheren Beschäftigten selbst in ferner Zukunft noch mit Freude und auf Augenhöhe in unserer Stadt begegnen können“, beschreibt Andrea Segbers emotional die Sicht der beiden auf den zurückgelegten Weg.

Die kürzliche Übergabe von Segbers Bedachungen an ihren einstigen Auszubildenden und heutigen Meister Domenic Conrad ist das Ergebnis des langjährigen Wandlungsprozesses. „Veränderungen, die teils schmerzhaft und kostenintensiv waren, die sich aber aus der aktuellen Sicht absolut gelohnt haben“, betont Werner Segbers. Und weil ein laufender Wandel für ein gut aufgestelltes Unternehmen für das Paar auch weiter „ein absolutes Muss“ ist, begleiten sie den Nachfolger nun als Angestellte ihres ehemaligen Unternehmens weiterhin dabei.

Eine der vielen Aktivitäten der Organisationsentwicklung war das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das so genannte „BGM“. Auslöser war eine hohe Fehlzeitenquote in ihrer Belegschaft. Zur Problemlösung holten sie sich die Beratung einer Krankenkasse ins Haus, die mit einer anonymen Befragung der Beschäftigten startete. Deren Analyse ergab Handlungsbedarf in den Bereichen „Körperliche Belastung“, „Büroorganisation“, „Gesundes Führen“, „Stressmanagement“ und „Gesunde Ernährung“.

Konsequent schafften die Segbers als Folge beispielsweise weitere technische Hilfsmittel für die Baustellenteams an und gestalteten mit ihnen die dortige Pausenorganisation neu. Im Büro wurde die technische Ausstattung verbessert und gezielt Bewegung in den Alltag gebracht. Beim Thema „Gesundes Führen“ lernten die Fachkräfte sich gegenseitig anzuleiten, die Führungskräfte selbst erhielten Unterstützung zu stressfreiem Handeln. Allen Beschäftigten wurden im Übrigen Strategien zum Umgang mit Leistungsdruck im Arbeitsalltag vermittelt. Beim Ernährungsthema probierten die Baustellenkräfte gemeinsam mit einer Ernährungsberaterin aus, wie sie mit geringem Aufwand gesunde Mahlzeiten für den Verzehr draußen vor Ort vorbereiten können.

Geschäftsführer Conrad arbeite nun mit einem Team, welches nicht nur nachweislich gesünder ist, sondern bei dem auch die Arbeitsmotivation und die Bereitschaft, sich mit Verbesserungsideen einzubringen, stark ausgeprägt ist. Das stellen Werner und Andrea Segbers sichtlich zufrieden fest angesichts ihres Wunsches, ihren ehemaligen Beschäftigten auch nach vielen Jahren noch gerne zu begegnen. Sie haben offensichtlich das Ihre dafür getan.

KONTAKT

Segbers Bedachungen GmbH & Co. KG, Andrea Segbers,
Wierlings Kamp 33, 48249 Dülmen, Telefon 02594 5742,
info@segbers.org, www.segbers-dach.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 Wettstreit um Arbeitskräfte voraus zu sein. An den Beispielen in diesem Kapitel lässt sich eindrucksvoll ablesen, welche Aspekte die Bildung einer Arbeitgebermarke begünstigen. Außerdem sollen sie anderen Handwerksbetrieben Anstöße vermitteln, wie sie sich zukünftig als interessante Arbeitgeberin oder interessanter Arbeitgeber aufstellen können.

Das erste Beispiel belegt, wie bedeutsam der familiäre Umgang untereinander für die Arbeitgeberattraktivität

sein kann. Bei dem Orthopädienschuhmacher ist es das Innovationsmanagement verbunden mit der individuellen Förderung der Mitarbeitenden, die zur Identifikation der Einzelnen mit dem Unternehmen führen. Am Beispiel des Karosseriebauunternehmens wird deutlich, welche Vorteile eine flexible Arbeitszeit bei der Suche und dem Verbleib von Fachkräften bietet.

Bild: Daniel Foppe (2. Reihe, dritter von links), Geschäftsführer des Unternehmens Foppe – Hadi – Handwerk und Dienstleistungen in Münster zusammen mit einem Teil seines Teams

Foppe – HaDi – Handwerk und Dienstleistung

„Wir sind alle wie eine große Familie.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installations- und Heizungsbauer-, Elektrotechniker-, Gebäudereiniger-, Parkettleger-, Bodenleger-, Maler- und Lackiererhandwerk
- Gründung: 2010
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsleitung: Daniel Foppe
- Das Unternehmen konzentriert sich auf Aufträge von Privathaushalten. Bei der Bausanierung bietet es Komplettlösungen aus verschiedenen Handwerken an. Bevorzugt ältere und erkrankte Menschen nutzen die haushaltsnahen Dienstleistungen des Betriebs.

GUTE PRAXIS

Für Personalleiterin Heike Foppe hängt die Attraktivität eines Arbeitgebenden vor allem von einem vertrauensvollen Miteinander ab. Für den engen Zusammenhalt im Team Foppe hat sie einen griffigen Vergleich: „Wir sind alle wie eine große Familie.“ Dabei denke sie zuerst an Zuneigung, aber auch an Konflikte, denn auch mit schwierigen Situationen umzugehen, gehöre ihrer Erfahrung nach in jeder guten Familie einfach dazu.

Im Gespräch wird deutlich, wie sehr sie diesen familiären Umgang untereinander in den letzten zehn Jahren seit der Gründung des Betriebs quasi zu ihrem persönlichen Konzept einer Arbeitgeberattraktivität entwickelt hat: Zunächst einmal zählen neben Firmengründer Sohn Daniel auch ihr Sohn Dustin und Ehemann Uwe Foppe zum Unternehmen. Zudem sei ein Großteil der Belegschaft über verwandtschaftliche oder freundschaftliche Kontakte ins Foppe-Team gelangt. „Oft kennen wir uns schon ‚von der Wiege an‘ und wissen um die Stärken und Schwächen jeder und jedes Einzelnen“, führt sie aus.

Der Kontakt zu weiteren neuen Beschäftigten entstehe nicht selten über die Vernetzung mit Betreuungskräften sozialer Einrichtungen in Münster. „Dort weiß man, wie erfolgreich wir uns um sozial benachteiligte Menschen kümmern.“ Sie verweist auf einige dieser ‚Schützlinge‘, die heute teils leitende Aufgaben im Unternehmen wahrnehmen oder sich gerade dafür qualifizieren. „Wir vermitteln ihnen zunächst unsere grundsätzlichen Unternehmenswerte wie Respekt und gegenseitige Anerkennung und zeigen ihnen im zweiten Schritt, wie sie selbst die notwendige Akzeptanz in der Kunden- und Geschäftswelt erlangen.“

Um angesichts der mittlerweile großen Anzahl ihrer „Familienmitglieder“ den Fähigkeiten, persönlichen Wünschen sowie Eigenarten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters gerecht zu werden, hat Heike Foppe vor einigen Jahren so genannte „Mitarbeiter-Profile“ angelegt. In diesen hält sie beispielsweise fest, mit wem und zu welcher Arbeitszeit die oder der Einzelne bevorzugt zusammenarbeitet und passt diese Informationen regelmäßig an. Sie nennt das salopp „sich als Arbeitgeber upgraden“.

Feste Arbeitsverträge, verbindliche Arbeitszeiten und – im Bedarfsfall – sogar die Organisation einer Kinderbetreuung im Betrieb sind für sie weitere wichtige Bestandteile einer Arbeitgeberattraktivität. „Ich habe es als Chefin oder Chef selbst in der Hand, ob eine Kraft zufrieden ist oder nicht“, fasst sie mit großer Selbstverständlichkeit zusammen. Die geringe Mitarbeiterfluktuation und die häufige Anwerbung neuer Kolleginnen und Kollegen durch das „Foppe-Team“ sind für sie ein eindeutiges Indiz für die Attraktivität als Arbeitgeber.

KONTAKT

Foppe GmbH & Co. KG, Handwerk & Dienstleistung,
Mecklenbecker Straße 387, 48163 Münster, Telefon 0251 3906175,
info@hadi-foppe.de, www.hadi-foppe.de

Orthopädieschuhmachermeister Michael Möller – Orthopädie-Schuh-Technik

„Vom Handwerk beseelt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Orthopädieschuhmacherhandwerk
- Gründung: 1899
- Beschäftigte: 36
- Geschäftsleitung: Michael Möller
- Das Unternehmen ist auf orthopädische Schuhe, neurologische Sohlen und Fußprothesen spezialisiert. Zum Kundenkreis zählen Hochleistungssportler, Kinder und Gehbeeinträchtigte aus dem In- und Ausland.

GUTE PRAXIS

„Arbeitgeberattraktivität fängt beim Arbeitgeber an“, stellt Orthopädieschuhmachermeister Michael Möller mit Blick auf die letzten 25 Jahre seit Übernahme des Unternehmens fest. „Ich wollte damals nicht einfach nur in die Fußstapfen meines Vaters treten. Ich wollte etwas Eigenes und Ungewöhnliches entwickeln.“ Das scheint gelungen, denn im letzten Jahrzehnt wurde die Firma, die er heute zusammen mit Ehefrau Claudia Möller leitet, mit zahlreichen Gütesiegeln und Preisen für ihr Innovationsmanagement und ihre Wissensorganisation ausgezeichnet.

„Ich kooperiere seit Beginn mit Hochschulen für den Studiengang Orthopädietechnik und konnte neue Spezialgebiete aufbauen“, erklärt Michael Möller. Der Betrieb verkörpere somit zugleich das traditionelle Handwerk, High-Tech auf höchstem Niveau und die Nähe zum Gesundheitswesen. „Wir sind in unserem Metier ungewöhnlich breit aufgestellt. Jede und jeder Einzelne kann bei uns entsprechend der individuellen Stärken einen passenden Karriereweg einschlagen“, unterstreicht Claudia Möller, und ihr Mann fügt schmunzelnd hinzu: „Von der praktischen Gesellentätigkeit bis zur Forschungsarbeit ist alles drin.“ Der Unternehmer verweist auf den Einsatz eines Teils seiner Beschäftigten in der Orthopädiwerkstatt der Hochschule. Er selbst stehe als Dozent regelmäßig in Kontakt mit Studierenden und erprobe Neues oft zusammen mit der Wissenschaft.

Die Faszination für ihr Handwerk übertragen Michael und Claudia Möller auf ihr gesamtes Team. Das belegen sie, als sie von den sehr unterschiedlichen Berufsbiografien ihrer Beschäftigten sprechen: „Mein erster Lehrling kam damals als Kunde zur Reparatur seiner Westernstiefel in unser Ladenlokal“, erinnert sich der Meister noch sehr lebhaft an diese Situation. Heute zähle dieser zu seinen Lieblingsgesellen. „Einer unserer Meister kam vor vielen Jahren nach seinem Lehreraustausch zu uns in die Lehre“, berichtet Claudia Möller. Erst kürzlich bekundete er bei einem Betriebsausflug auf Nachfrage seines Chefs, wie glücklich er immer noch über diesen Berufswechsel sei. Stolz ist das Paar auf eine ehemalige Auszubildende, die inzwischen als Nachwuchs-Professorin an einer Hochschule im Studiengang Biomechanik/Orthopädie tätig ist. „Sie alle sind von der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit absolut überzeugt“, so der Geschäftsführer, und das sei doch das Entscheidende für eine dauerhafte Zufriedenheit in einem Beruf.

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von ihrer Arbeit ‚beseelt‘. Sie leben diese ‚Berufung‘ in ihrem handwerklichen Tun, mit ihrem technischen Know-how und beim Kontakt zu unseren oft betreuungsintensiven Kunden aus.“ All dies zusammen bilde ihre Attraktivität als Arbeitgeber, sind sich die Möllers sicher.

KONTAKT

Orthopädieschuhmachermeister Michael Möller, Orthopädie-Schuh-Technik,
Michael und Claudia Möller,
Johann-Krane-Weg 40, 48149 Münster, Telefon 0251 2891920,
info@orthomoeller.de, www.orthomoeller.de

TENBUSCH - Karosserie + Lack

Flexible Arbeitszeiten für Männer und Frauen

UNTERNEHMENSPROFIL

- Karosseriebauer-/Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 1859
- Beschäftigte: 9
- Geschäftsführung: Wolfgang Tenbusch
- Das Unternehmen konzentriert sich auf die Instandsetzung von Unfallfahrzeugen. Zudem werden Lackierungen und Kraftfahrzeugarbeiten durchgeführt.

GUTE PRAXIS

„Frauen sind uns in unserer Werkstatt genauso willkommen wie Männer“, beschreibt Karosserie- und Fahrzeugbaumeister Wolfgang Tenbusch seine Einstellung zu weiblichen Fachkräften. Sophie Bergmann, die kürzlich ihre Ausbildung zur Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin in seinem Unternehmen abgeschlossen hat und nun als Gesellin bei ihm arbeitet, ist deshalb auch nicht die erste Mitarbeiterin in seiner Werkstatt. „Leider hat unsere frühere Karosseriebaumeisterin die Branche gewechselt“, bedauert er. Umso mehr ist er bestrebt, seine jetzige Karosseriebaumechanikerin möglichst dauerhaft an sein Unternehmen zu binden. Er motiviere die 23-Jährige, an internationalen Berufswettbewerben teilzunehmen. Auch eine Qualifikation zur Meisterin trage er gerne mit.

Sophie Bergmann selbst ist zunächst einmal stolz darauf, ihre Lehre nach nur drei Jahren mit besten Noten abgeschlossen zu haben. „Wegen meines Abiturs und meiner Leistung habe ich die Ausbildungsdauer um sechs Monate verkürzen können“, erklärt sie. Ihre Zukunftspläne? Zunächst wolle sie vertiefende Praxiserfahrungen sammeln und sich danach tatsächlich zur Meisterin qualifizieren, denn sie möchte gerne im Handwerk bleiben.

„Mit meinen Händen zu arbeiten und zum Beispiel einem Fahrzeug mit schwerem Unfallschaden zu neuem Glanz zu verhelfen, fasziniert mich absolut“, beschreibt sie begeistert ihren Beruf. Genau dieses sei der Grund gewesen, weshalb sie sich als Frau in dieses männerdominierte Arbeitsfeld gewagt habe. Weder im Betrieb noch in der Berufsschule habe sie allerdings große Vorbehalte erlebt. „Ich habe sowohl meine Teamkollegen als auch meine ausschließlich männlichen Mitschüler in der Berufsschule schnell durch mein Können überzeugt“, ist sie sich sicher.

Ihre Entscheidung, trotz ihrer Hochschulreife einen technischen Ausbildungsberuf im Handwerk zu ergreifen und dort beruflich aufzusteigen, hat mit ihrer privaten Situation zu tun: „Ich bin Mutter eines fünfjährigen Sohnes und wollte deshalb möglichst schnell auf eigenen Beinen stehen.“ Dieses Ziel und ihren Bedarf an familienfreundlichen Arbeitszeiten habe sie gleich zu Beginn kundgetan. Wolfgang Tenbusch hinderte die alleinige Verantwortung der jungen Mutter für den Nachwuchs nicht daran, ein Vollzeit-Ausbildungsverhältnis mit Sophie Bergmann einzugehen: „Die Kinderbetreuung war gut organisiert. Zeitlich war sie den Anforderungen einer regulären Ausbildung gewachsen.“ Für eine Teilzeitausbildung bestand kein Bedarf.“ Im Übrigen biete er allen Mitarbeitenden die Möglichkeit für flexible Arbeitszeiten: „Manche kommen früher und manche später, jede und jeder so, wie es individuell passt.“ Als familiengeführtes Unternehmen mit überschaubarer Teamgröße falle es ihm leicht, auf die persönlichen Belange der Einzelnen einzugehen. Zudem habe er ein großes Eigeninteresse an einem guten Miteinander seiner Beschäftigten. Übrigens: Seit der Anwesenheit einer Frau in der Werkstatt sei der Umgangston sogar noch höflicher geworden als zuvor.

KONTAKT

TENBUSCH GmbH – Karosserie + Lack, Wolfgang Tenbusch,
Rottstraße 12, 45966 Gladbeck, Telefon 02043 52603,
info@tenbusch.de, www.tenbusch.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 wollen Außenstehende über unsere Sozialen Netzwerke einen realistischen Blick hinter die Kulissen unseres Unternehmens bieten.“ Frederike Wächter

Bild: Frederike Wächter (Mitte), Personalleiterin im Installationsbetrieb Franz Wächter in Münster mit drei Auszubildenden. Weitere Informationen zum Thema „Nachwuchs digital gewinnen“ auf Seite 15.

Fachkräfte finden

Arbeitsvermittlung

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

Ausbildungsbotschafter

Betriebe können Auszubildende, 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 Ausbildung im Handwerk zu begeistern. Die Handwerkskammer Münster organisiert diese Schuleinsätze und bereitet die Auszubildenden darauf vor.

Ausbildungsvermittlung

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

Tagespraktika 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

„Eine Frau in der Werkstatt bringt eindeutig mehr Ruhe ins Team.“ Manuel Saric

Bild: Manuel Saric, Kraftfahrzeugmeister und Ausbilder bei Auto Weller, Filiale Münster mit der Auszubildenden Lena Bülskämper. 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. Fragen zum Aufenthaltsstatus und zur Arbeitserlaubnis werden geklärt.

Ausbildung statt Studium

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

Kinder begeistern

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

„Die fachliche Entwicklung unseres Auszubildenden und der Effekt daraus für die Firma waren für mich ein wesentlicher Grund, Maurice Schroer den Schweden-Aufenthalt zu ermöglichen.“ Michael Hueske

Bild: Firmeninhaber Michael Hueske vom Unternehmen Michael Hueske – Landschaftspflege/Kommunaltechnik in Ahaus mit seinem Auszubildenden Maurice Schroer. Weitere Informationen zum Thema „Zusatzqualifikationen/Auslandsaufenthalte“ auf Seite 27.

Fachkräfte fördern

Ausbildungsberatung

Die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Münster unterstützt Betriebe, Auszubildende, 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.

Ausbildungsprüfungen

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

Auslandsaufenthalte während und nach 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

„Auch wenn das Übergabe-Thema jetzt noch weit weg erscheint, kann ich mit der Vorbereitung eines potenziellen Übernehmers gar nicht früh genug anfangen.“
Michael Wermter

Bild: Firmeninhaber und Dachdeckermeister Michael Wermter mit seinem potentiellen Nachfolger Marvin Grube. Weitere Informationen zum Thema „Betriebsübergabe/-übernahme“ auf Seite 22.

Fachkräfte fördern

Lehrgänge und Förderung von Weiterbildungen im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

Das Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster (HBZ) unterstützt die Förderung und Entwicklung der Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte. Die umfassenden Bildungsangebote sind speziell auf das Handwerk ausgerichtet und umfassen die Bereiche

- Meisterschulen
- Betriebswirtschaftliche Weiterbildung
- Gestalterische Weiterbildung
- Technische Weiterbildung
- Studiengänge sowie
- Firmenschulungen.

Darüber hinaus berät das HBZ Münster zur Förderung und Finanzierung von Weiterbildung.

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.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



Fachkräfte binden

„Die persönliche Kommunikation gehört einfach trotz aller Digitalisierung zu einer gepflegten Unternehmenskultur dazu.“ Oliver Palstring

Bild: Geschäftsführer Oliver Palstring von der Tischlerei Palstring in Steinfurt zusammen mit Mitarbeiter Ralf Zumbrock. Weitere Informationen zum Thema „Führung und Motivation“ 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. Auch eine vorausschauende und gut vorbereitete Nachfolgeregelung erhöht die Attraktivität des Unternehmens für potentielle Übernehmende.

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 sich besonders für junge Eltern, Menschen mit Behinderung, aber auch alle weiteren Interessierten an.

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

„Ich biete allen Mitarbeitenden – Männern wie Frauen – flexible Arbeitszeiten an.“ Wolfgang Tenbusch

Bild: Geschäftsführer Wolfgang Tenbusch vom Unternehmen Tenbusch – Karosserie + Lack in Gladbeck zusammen mit seiner Mitarbeiterin Sophie Bergmann und deren Kind. Weitere Informationen zum Thema „Arbeitgeberattraktivität“ auf Seite 35.

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 Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen und Leitfäden für Betriebe.

Unsere bisherigen Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen:

AUSGABE 1



AUSGABE 2



AUFGABE 3



AUSGABE 4



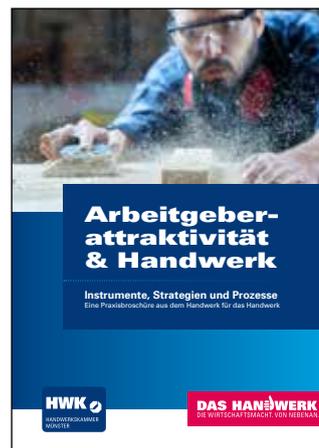
AUSGABE 5



AUSGABE 6



Auswahl aus unseren verschiedenen Leitfäden für Betriebe:



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

Autorinnen: Gisela Goos, Heike Hänscheid

Fotos:
Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund (Seite 2/3, 20, 28, 48)
Fotograf Peter Lessmann, Münster (Seite 1, 4/5, 6/7, 8, 12, 16, 24, 32, 36, 37, 38,
40, 42, 44, 46)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe:
Tischlermeister Daniel Hagemeyer (Seite 1),
Fleischerei Bork (Seite 2/3),
Segbers Bedachungen (Seite 6/7),
Udo Erpenstein – Elektrotechnik (Seite 8),
Schulten Elektro – Elektro, Sanitär-Heizung-Klima (Seite 12),
H. Klingeberg – Sanitär-Heizung-Klima (Seite 16),
Markus Wilhelm Nickel – Maler- und Lackiermeister (Seite 20),
Brüninghoff – Holzbau (Seite 24),
Christoph Reinders – innovative Tischler treibgut (Seite 28),
Foppe – HaDi – Handwerk und Dienstleistung (Seite 32),
Franz Wächter – Sanitär-Heizung-Klima (Seite 38),
Auto Weller (Seite 40),
Michael Hueske – Landschaftspflege/Kommunaltechnik (Seite 42),
Michael Wermter – Dachdeckermeister (Seite 44),
Palstring – Tischlerei (Seite 46),
Tenbusch – Karosserie + Lack (Seite 48)

Ein Teil der Fotos wurde vor Beginn der Pandemie erstellt. Soweit die
Aufnahmen während der Pandemie erfolgten, wurden die jeweils geltenden
Corona-Hygienemaßnahmen beachtet.

Fachkräfte finden, fördern und binden
Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe,
Ausgabe 2021, Broschüre 7

Mitmachen



facebook.com/HWK.Muenster



twitter.com/hwk_muenster



instagram.com/hwk_muenster



youtube.com/user/HWKMuenster1



xing.com/companies/handwerkskammermuenster



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