



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

- 29.700 Betrieben
- 212.000 Beschäftigten
- 15.000 Lehrlingen (Stand 2022)

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 auf dem Umschlag vorn: Andreas Fink, Gründer des Unternehmens Andreas Fink – Glas- und Gebäudereinigung in Sendenhorst. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Karriere durch Gründung“ auf Seite 22.

Bild oben: Stefan Lange, Gründer des Zweiradunternehmens Leezen Lange in Telgte mit seiner Mitarbeiterin Marie Korthoff. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Karriere durch Gründung“ auf Seite 23.

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			
1.1 Attraktivität als Ausbildungsbetrieb	8	2.3 Betriebsübergabe und Betriebsübernahme	24
Albring und Rüdel – Konditorei		Automobile Paul Flothkötter	
August Schmedes – Elegante Hutmoden		Markenstickerei, Katharina Hovestadt – Textil-	
Gerhard Schnitker – Malerwerk		gestaltung	
		Plessner – Zimmerei	
1.2 Integration Geflüchteter	12	3 FACHKRÄFTE BINDEN	
R + S Rimböck & Söhne – Metallbau		3.1 Führung und Motivation	28
Elektro Binkowski		Nils Lehmann – Designtechnik –	
Niggemeier & Broermann – Fenster und Türen		Schilder- und Lichtreklameherstellung	
		Elektro Ambrozy	
2 FACHKRÄFTE FÖRDERN		Fahrrad Funke	
2.1 Qualität der Ausbildung	16	3.2 Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber . . .	32
Hermann Bühlbecker – Zimmerei		Rawe – Bad und Heizung	
KeraTü – Die andere Haustür – Tischlerei		Bauunternehmen Ulrich Bogenstahl	
Böcker Gesunde Schuhe		Cibaria – ökologisch-biologische Vollkornbäckerei	
2.2 Karriere durch Gründung	20	4 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE	
Andreas Fink – Glas- und Gebäudereinigung		DER HANDWERKSKAMMER	36
RefTec Klimatechnik		Weitere Informationen im Internet	51
Stefan Lange – Leezen Lange – Zweirad		Impressum und Bildnachweise	54



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 erwiesen hat.

Mit der Initiative bieten wir Ihnen eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten zum Fachkräfte-Thema an. Wir haben alle im Anhang dieser Broschüre 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.

Bild oben: Das Team der „Fachkräfte-Initiative“ der Handwerkskammer Münster





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. Die lebendigen Geschichten aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern und von ganz verschiedenen Menschen haben alle etwas gemeinsam: Sie verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese

Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Was sie aber auch verbindet, ist der ‚Mutmach-Faktor‘: Denn sie laden geradezu ein, den Beispielen zu folgen und ähnliche oder ganz individuelle Wege beim Finden, Fördern und Binden von Fachkräften auszuprobieren.

Dazu wollen wir Sie mit dieser Broschüre anregen – wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre!

Bild (von rechts): Bäckermeisterin Ute Kaulitz zusammen mit den Bäckerinnen Karla Bäuerle und Paula Stahlbock vom Unternehmen Cibaria – ökologisch-biologische Vollkornbäckerei in Münster. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeber“ auf Seite 35.



1.1 Fachkräfte finden: Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

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 deutlich spürbar. Vor diesem Hintergrund betreiben viele Handwerksunternehmen einen hohen Aufwand, um junge Menschen für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen. Dabei ist es den Betrieben wichtig, mit ihrem guten Ruf als Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden.

So achten die in diesem Kapitel dargestellten Betriebe auf eine anspruchsvolle und qualifizierte Ausbildung,

fördern ihre Auszubildenden in ihrer persönlichen Entwicklung und gehen auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Nachwuchskraft individuell ein. Sie bieten benachteiligten Jugendlichen konkrete Hilfe in schulisch oder privat schwierigen Situationen an. Leistungsstarke Nachwuchskräfte erhalten die Möglichkeit, durch besondere Herausforderungen fachübergreifende Fähigkeiten zu erwerben und sich zusätzliches Fachwissen anzueignen.

Bild: Bernd Rüdell (Mitte) von der Konditorei Albring und Rüdell in Gelsenkirchen mit seinen beiden Konditor-Auszubildenden (von links) Alina Scheller und Nele Fortmann

Albring und Rüdél - Konditorei

„Unser Prinzip:

Wir geben allen eine Chance.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Konditorhandwerk
- Gründung: 1955
- Beschäftigte: 19
- Geschäftsleitung: Bernd Rüdél
- Die Konditorei hat sich spezialisiert auf Torten, Pralinen, Trüffel, Gebäck und Kaffeespezialitäten. Sie verfügt über ein Ladenlokal mit Kaffeehaus sowie eine Backstube in zentraler Lage von Gelsenkirchen-Buer. Festtagstorten werden nach Kundenvorgaben erstellt.

GUTE PRAXIS

„Wir bilden traditionell aus. Unser Prinzip dabei: Wir geben allen eine Chance“, umreißt Geschäftsführer und Konditormeister Bernd Rüdél sein Ausbildungsengagement. Dabei sei der Schulabschluss für das Ausbildungsangebot zur Konditorin oder zum Konditor für ihn wenig entscheidend. „Von der Förderschule bis zum Gymnasium ist bei unseren derzeit fünf Auszubildenden alles vertreten“, kann Ehepartner Jörg Brücker, der für das Personalmanagement in der Konditorei verantwortlich ist, dies nur unterstreichen.

„Wegen unserer familiären Organisationsstruktur können wir auf jede und jeden Einzelnen individuell eingehen und häufig konkrete Hilfe anbieten“, erklärt Rüdél. So unterstütze das Unternehmen Auszubildende durchaus schon einmal bei Privatangelegenheiten wie der Wohnungssuche, der Mobilität oder der Gesundheit. „Gerade zu Beginn der Ausbildung sind einige unserer Nachwuchskräfte im privaten Alltag noch unsicher und nehmen unsere soziale Begleitung gerne an“, stellt Brücker fest.

Andere wiederum seien ausgesprochen selbstverantwortlich und setzen sich bei ihrer beruflichen Karriere klare Ziele. Rüdél und Brücker bestärken solche Auszubildenden dann oft nur noch in ihrem Wollen. So auch bei Alina Scheller und Nele Fortmann. Gleich in ihrem ersten Ausbildungsjahr entschieden sich beide für eine Zusatzqualifikation: Alina Scheller zur Europaassistentin (HWK) und Nele Fortmann zur Betriebsassistentin des Handwerks. „Wenn starke Lehrlinge sich durch eine solche Herausforderung persönlich und fachlich entwickeln können, fördere ich sie gerne“, kommentiert Unternehmer Rüdél.

Eine anspruchsvolle und qualifizierte Ausbildung biete seine Konditorei aber auch unabhängig von solchen Zusatzangeboten. „Wir sind mit unseren Produkten breit aufgestellt und fertigen diese größtenteils von Hand“, sagt Ausbilder Rüdél. Zudem motiviere er seine Auszubildenden immer wieder, sich mit kreativen Rezepturen einzubringen und diese auszuprobieren. „Bei uns können alle eine erstklassige Konditorin oder ein erstklassiger Konditor werden“, betont Rüdél.

Da die meisten seiner Fachkräfte in den letzten Jahrzehnten von ihm selbst ausgebildet wurden, sei er sich nicht nur der Qualität seiner Produkte sicher. Er wisse auch aus Gesprächen mit den jungen Menschen, wie sehr sie ihn als Arbeitgeber schätzen. „Spätestens, wenn die von uns Ausgebildeten zwischenzeitlich Erfahrungen in anderen Betrieben sammeln und dann zu uns zurückkehren, wissen wir, dass wir alles richtig machen“, stellen Bernd Rüdél und Jörg Brücker leicht belustigt fest. „Aus diesem Grunde ermuntern wir sogar unsere ausgelernten Azubis, einen ‚Ausflug‘ in andere Konditoreien zu machen“, ergänzt Konditormeister Rüdél selbstbewusst und mit verschmitztem Lächeln.

KONTAKT

Albring und Rüdél GmbH, Bernd Rüdél, Jörg Brücker,
 Ophofstraße 7, 45894 Gelsenkirchen, Telefon 0209 31550,
 kontakt@feinetorten.de, www.feinetorten.de

August Schmedes - Elegante Hutmoden

**„Modistin als Wunschberuf:
Mit Hartnäckigkeit und Ausdauer für
einen Ausbildungsplatz kämpfen.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Modistenhandwerk
- Gründung: 1881
- Beschäftigte: 4
- Inhaberin: Brigitte Fränzer
- Das Unternehmen entwirft und fertigt außergewöhnliche Hutkreationen. Es verfügt über ein Ladenlokal und Atelier in der Fußgängerzone der Münsteraner Innenstadt. Die Aufträge stammen aus dem privaten und öffentlichen Bereich.

GUTE PRAXIS

Inhaberin Brigitte Fränzer ist Modistenmeisterin und arbeitet seit langem im Hutgewerbe. Vor 20 Jahren übernahm sie das Traditionsunternehmen von ihrer Tante, bei der sie zuvor angestellt war. Sie hat viele Frauen zur Modistin ausgebildet und kann sichtlich stolz feststellen: „Einige von ihnen arbeiten heute als Designerinnen, andere sind bis in die Ferne gegangen, um weiterhin in diesem speziellen Metier tätig zu sein.“ Die Berufswahl ihrer Auszubildenden sei ausgesprochen bewusst, erklärt sie weiter und verweist wie zum Beweis auf ihre aktuelle Nachwuchskraft: Elena Schäfer lernt seit gut einem Jahr bei ihr.

Die 20-jährige Auszubildende erklärt sehr überzeugend, warum sie genau diesen Beruf ausgewählt hat: „Ich habe ein Jahr lang im Kölner Schauspielhaus verfolgt, wie Hüte und Kopfbedeckungen hergestellt werden. Danach war für mich die Entscheidung klar.“ Sie habe sich bundesweit viele Male um einen Ausbildungsplatz zur Modistin beworben. Heute ist sie froh, ihren Wunschberuf sogar in der Nähe ihrer Kölner Heimat erlernen zu können. Noch wichtiger bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs war für sie aber der hohe Lerneffekt, den ihr Brigitte Fränzer mit ihren langjährigen Erfahrungen bieten kann. „Ich will dauerhaft in diesem Beruf arbeiten, denke bereits über die Weiterqualifikation zur Meisterin und möglicherweise über eine Selbstständigkeit in diesem Handwerk nach“, hat Elena Schäfer selbstbewusste Zukunftspläne.

Ihre Chefin bestätigt, wie wichtig es ihr ist, ihren Auszubildenden ein umfangreiches Fachwissen zu vermitteln. Ein persönliches Anliegen ist es für sie aber darüber hinaus, bei der überschaubaren Teamgröße im Atelier für einen guten Kontakt untereinander zu sorgen. „Die meisten Auszubildenden sind noch jung und in ihrer persönlichen Entwicklung noch nicht so stark gefestigt“, bewertet sie es deshalb als ihre Aufgabe, sich fürsorgend um ihre Nachwuchskräfte zu kümmern. Dazu kann beispielsweise die Organisation des Berufsschulbesuchs an weit entfernten Orten, die Unterstützung bei der Wohnungssuche, aber auch die Hilfe in kritischen Lebenssituationen zählen.

„Diese umfassende Betreuung spiegelt sich in den Ausbildungsergebnissen wieder“, freut sich Fränzer. Ihre Auszubildenden haben nicht nur fast alle ihre Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt, einige bildeten sich auch zur Meisterin weiter. Nicht wenige sind als Gesellin beim jährlichen Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks, „Profis leisten was“ (PLW), als Siegerin hervorgegangen. „Der gute Ruf als Ausbildungsbetrieb ist für mich immer noch die nachhaltigste Form der Nachwuchsgewinnung“, stellt die Ausbilderin auch mit Blick auf Elena Schäfer fest, die mit großer Hartnäckigkeit und Ausdauer für ihren Ausbildungsplatz gekämpft hat.

KONTAKT

August Schmedes e.K. – Elegante Hutmoden, Brigitte Fränzer,
Salzstraße 36a, 48143 Münster, Telefon 0251 43297,
hut-schmedes@t-online.de, www.hutmoden-schmedes.de

Gerhard Schnitker – Malerwerk

„Mitarbeitende als Fans“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackiererhandwerk
- Gründung: 1907
- Beschäftigte: 18
- Geschäftsleitung: Christian Mohr
- Das Unternehmen bietet über die klassischen Malerarbeiten hinaus eine moderne Raumgestaltung durch Vergoldung, Dekorationsmalerei und Stuckarbeiten an. Der Betrieb ist Teil der Unternehmensgruppe Gerhard Mohr-Malerwerkstätten in Bochum.

GUTE PRAXIS

„Wir sind anders als die meisten Malerbetriebe und machen gerade deswegen unsere Mitarbeitenden zu unseren Fans“, erklärt Betriebsleiter Thomas Wübbelt selbstbewusst. Diese „Andersartigkeit“ beschreibt er mit den oft außergewöhnlichen Aufträgen der überwiegend privaten Kundschaft und mit dem wertschätzenden Umgang mit dem Team.

„Mitarbeitende zu motivieren bedeutet für uns in erster Linie, die Leidenschaft für unseren schönen Beruf zu vermitteln“, veranschaulicht der Malermeister, der durch seine Herkunftsfamilie mit dem Malerhandwerk verbunden ist. „Springt der Begeisterungsfunke auf unsere Fachkräfte über, ist ein Auftrag für sie wie der Auftritt auf einer Theaterbühne, auf der sie am Ende bei guter Leistung der Applaus des Publikums erwartet“, zieht er einen bildhaften Vergleich. Natürlich unternehme der Betrieb eine Menge, damit seine Fachkräfte ein solches Lob von den Kundinnen und Kunden erhalten.

„Fachkräftesicherung fängt für uns bei der qualifizierten Ausbildung an und hört bei der gebührenden Verabschiedung der Kolleginnen und Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand auf“, spricht er aus seiner inzwischen mehr als 20-jährigen Erfahrung bei Schnitker. Der gute Ruf, den das Unternehmen im Raum Münster, aber auch überregional genieße, habe nicht selten attraktive Bewerbungen zur Folge. So verweist er zum Beispiel auf seinen 24-jährigen Gesellen Alpha Ousmane Bah, der aus dem westafrikanischen Guinea stammt und vor dreieinhalb Jahren als Praktikant über einen regionalen Bildungsträger ins Unternehmen gelangte. Vor wenigen Monaten habe dieser seine Prüfung nach der regulären Ausbildungszeit erfolgreich abgelegt.

„Als ich vor sechs Jahren allein nach Deutschland kam, verstand ich kaum ein Wort“, beschreibt der junge Mann selbst die anfänglich schwierige Zeit nach seiner Flucht. Mit Hilfe eines ehrenamtlichen Betreuers habe er seine Sprachbarrieren überwinden können. Auch seine Kolleginnen und Kollegen standen ihm während seiner Ausbildung fachlich und vor allem persönlich zur Seite. „Seine Akzeptanz bei der Kundschaft und im Team ist hundertprozentig“, bestätigt Thomas Wübbelt die gelungene Integration des Geflüchteten begeistert. Überhaupt habe er in den letzten Jahren mehrere Auszubildende mit Migrationshintergrund bis zu ihrem Berufsabschluss intensiv begleitet und danach dauerhaft für das Unternehmen gewinnen können.

Aber nicht nur die Gruppe der Zugewanderten sind Firmen-Fans, auch weibliche Fachkräfte bewähren sich seit vielen Jahren im Unternehmen. Neun Frauen wurden bisher gewerblich ausgebildet. Seine derzeit drei Maler-Gesellinnen setzt Wübbelt bevorzugt für Aufträge mit großem ‚Fingerspitzengefühl‘ ein. „Unsere Stammkunden fordern die Drei wegen ihrer besonderen Fähigkeiten sogar oft ausdrücklich an“, weiß der Betriebsleiter und beweist damit, dass nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Kunden ganz offenbar Schnitker-Fans sind.

KONTAKT

Gerhard Schnitker GmbH & Co. KG – Malerwerk, Thomas Wübbelt,
 Hammer Straße 36, 48153 Münster, Telefon 0251 686800,
 kontakt@schnitker-maler.de, www.schnitker-maler.de

1.2 Fachkräfte finden: Integration Geflüchteter



Zugewanderte im Handwerk zu beschäftigen, bietet Betrieben eine Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dass dies stimmig ist, beweisen die mittlerweile langjährigen Erfahrungen mit Fachkräften aus dem osteuropäischen Raum. Die Praxisbeispiele in diesem Kapitel zeigen, wie die berufliche Integration von geflüchteten Menschen im Handwerk aussehen kann. Sie veranschaulichen, wie intensiv sich die Betriebe für diese Beschäftigten einsetzen; sie zeigen aber auch, wie individuell jeder Fall zu betrachten ist. Überein-

stimmend betonen die interviewten Unternehmen ihre überaus große Zufriedenheit mit der praktischen Arbeit ihrer hinzugewonnenen Fachkräfte. Da viele Geflüchtete bei uns inzwischen mehrere Jahre in ihrem Beruf arbeiten, wird in zwei der drei dargestellten Praxisbeispiele von der erfolgreichen Ausbildung der in diesen Fällen männlichen Geflüchteten zum Gesellen und deren dauerhafter Anstellung berichtet.

Bild: Aram Hisso von der Firma R + S Rimböck & Söhne in Gelsenkirchen

R+S Rimböck & Söhne - Metallbau

**„Uns ist es egal, wo jemand herkommt -
Hauptsache, er oder sie passt in unser
Team.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1979
- Beschäftigte: 50
- Geschäftsleitung: Wolfgang Rimböck, Randolph Rimböck
- Das Unternehmen betätigt sich in der Schweißtechnik, der Metallverarbeitung und der Elektrotechnik.

GUTE PRAXIS

„Uns ist es egal, wo jemand herkommt – Hauptsache, er oder sie passt in unser Team“, beschreibt Geschäftsführer Randolph Rimböck die Offenheit des Unternehmens für Fachkräfte unterschiedlicher Nationalitäten. „Unsere Mitarbeitenden stammen aus aller Herren Länder: aus der Türkei, aus Italien, Albanien, Kroatien, Afghanistan und und und ...“, kann er das belegen.

Seit vier Jahren zählt auch der heute 24-jährige Aram Hisso zum Betrieb. Der aus Syrien stammende Mitarbeiter hat vor einem Jahr seine Ausbildung zum Metallbauer mit der Gesellenprüfung abgeschlossen. „Dieser junge Mann passt mit seiner freundlichen Art, seiner Einsatzbereitschaft und seiner Fachkompetenz hundertprozentig zu uns“, stellt der Geschäftsführer äußerst zufrieden fest. Wie aber kam es zu dieser erfolgreichen Zusammenarbeit mit dem Geflüchteten?

Seine Heimat verließ Aram Hisso mit 14 Jahren. Zusammen mit seinen Eltern und seinen Geschwistern hielt er sich lange Zeit in der Türkei auf, bevor er vor sieben Jahren nach Deutschland kam. Hier besuchte er eine allgemeinbildende Schule und erwarb den Hauptschulabschluss. In dieser Phase entwickelte er im Schulunterricht sein Interesse am Metallbereich. Die Idee, eine Ausbildung zum Metallbauer zu absolvieren, entstand im Kreise seiner Familie: „Mein Onkel arbeitet jetzt seit 16 Jahren bei Rimböck. Da lag es für mich nahe, mich dort für eine Ausbildung zu bewerben“, berichtet Hisso.

Wie alle anderen Ausbildungsplatz-Suchenden absolvierte Aram Hisso dazu zunächst ein dreiwöchiges Praktikum in dem Metallbauunternehmen. „Bereits am zweiten Tag konnten wir beobachten, wie gut Aram sich in den Beruf einbringt. Er war hochmotiviert, handwerklich geschickt und außerdem selbstinitiativ“, erinnert sich der Geschäftsführer. Dieser erste Eindruck bestätigte sich während der folgenden dreieinhalbjährigen Lehrzeit. „Mit ihm verlief alles völlig problemlos – sowohl im Team, in der praktischen Arbeit, aber auch in der Berufsschule“, weiß Randolph Rimböck. Hisso selbst erklärt einen Teil seines Erfolgs auch so: „Unser Auszubildender Philipp Even aus dem gleichen Lehrjahr und unser Ausbilder Stefan Rudnick haben mir viel geholfen.“

„Wesentlich dabei war, dass Aram jederzeit den Mut hatte, etwaige Probleme und offene Fragen gezielt anzusprechen“, betont Rimböck. Das sei seiner Erfahrung nach bei geflüchteten Auszubildenden nicht selbstverständlich aus Angst, bei Versagen in die Heimat zurückkehren zu müssen. Hisso ist nicht der einzige Geflüchtete im Hause Rimböck. Zwei weitere Auszubildende aus Afghanistan und aus Syrien absolvieren dort derzeit ihre Lehre zum Metallbauer. „Ich bin zuversichtlich, dass auch diese beiden ihren Weg bei uns nach ihrer Gesellenprüfung fortsetzen werden. Mit Aram Hisso haben wir auf jeden Fall jetzt schon eine gute Fachkraft für unsere Zukunft gewonnen“, zieht Randolph Rimböck Resümee.

KONTAKT

R+S Rimböck & Söhne GmbH – Metallbau, Randolph Rimböck,
Hobackestraße 69, 45899 Gelsenkirchen, Telefon 0209 58881,
mail@rimboeck-und-soehne.de, www.rimboeck-und-soehne.de

Elektro Binkowski

„Wenn Ammar mag, kann er bis zur Rente bleiben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1980
- Beschäftigte: 12
- Geschäftsleitung: Jürgen Binkowski
- Das Unternehmen betätigt sich für industrielle Kundinnen und Kunden im Bereich Steuer- und Regeltechnik sowie im Schaltschrankbau.

GUTE PRAXIS

„Unser Mitarbeiter Ammar Tabateb Tasoun ist vor vier Jahren recht unerwartet zu uns gestoßen“, erinnert sich Thomas Binkowski, der das Unternehmen Elektro Binkowski zusammen mit seinem Vater Jürgen Binkowski managt, an den Beginn einer Erfolgsgeschichte. Den ersten Kontakt zu dem damals 22-jährigen Geflüchteten hatte Michael Völker, Willkommenslotse der Handwerkskammer Münster, hergestellt.

Ammar Tabateb Tasoun stammt aus Syrien. Mit 18 Jahren ging er von dort aus in den Libanon und arbeitete zwei Jahre lang in der Gebäudetechnik, bevor er in einer 14-tägigen Odyssee per Schiff, Zug, Bus und mehrfach zu Fuß über die Balkanroute nach Deutschland flüchtete. Angekommen in Castrop-Rauxel, erwarb er zunächst erste Sprachkenntnisse. Anschließend nahm er an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teil, legte „nebenbei“ den Hauptschulabschluss ab. Dabei stieß er auf Michael Völker, dessen Aufgabe es ist, Geflüchtete für eine Ausbildung oder Arbeitsaufnahme mit Handwerksbetrieben zusammenzubringen. Bei ihm meldete Tabateb Tasoun sein Interesse an einer Ausbildung zum Elektroniker an. Damit begann die gelungene Geschichte des Zugewanderten bei Elektro Binkowski.

Nach einer Probearbeitswoche des jungen Mannes in dem Elekrounternehmen stellte Thomas Binkowski zusammen mit seinem Team fest: „Das passt, sowohl von der Chemie als auch durch seine hohe Arbeitsbereitschaft.“ Kurze Zeit später wurde das Ausbildungsverhältnis vereinbart. Das erste Jahr wurde als so genanntes Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) zusammen mit der Agentur für Arbeit organisiert. In die Berufsschule ging Ammar Tabateb Tasoun trotzdem genauso wie andere Auszubildende auch. „Im ersten halben Jahr bin ich allerdings im Unterricht nicht mitgekommen“, blickt der heutige Geselle auf die anfängliche Berufsschulzeit zurück.

Doch dann habe sich alles durch den ehrenamtlichen Einsatz eines pensionierten Berufsschullehrers zum Guten gewandelt: Bereits am Ende des ersten Ausbildungsjahrs reichten seine schulischen Leistungen für den direkten Übergang ins nächste Berufsschuljahr. „Dieser Fachlehrer für Elektrotechnik hat mich bis zur Gesellenprüfung regelmäßig unterstützt“, ist er dankbar. „Darüber hinaus“, so fügt Thomas Binkowski hinzu, „stand unser gesamtes Team bei allen Fachfragen mit Rat und Tat zur Seite.“ Überhaupt habe sich Ammar schnell in die Arbeitsgruppe integriert. „Auch in meiner Freizeit unternehme ich etwas mit dem einen oder anderen Kollegen“, ergänzt Ammer Tabateb Tasoun.

Und wie sieht die weitere Perspektive für ihn aus? „Ich werde in Kürze in Deutschland eingebürgert“, stellt er freudig heraus. Und Thomas Binkowski bemerkt äußerst zufrieden: „Wenn Ammar mag, kann er bis zur Rente bei uns bleiben.“ – Die guten Erfahrungen mit Ammar Tabateb Tasoun motivierten das Unternehmen übrigens, kürzlich einen weiteren Geflüchteten als Auszubildenden einzustellen.

KONTAKT

Elektro Binkowski GmbH, Thomas Binkowski,
Liebigstraße 7, 45663 Recklinghausen, Telefon 02361 30960,
tb@elbi.ruhr, www.elektro-binkowski.de

Niggemeier & Broermann - Fenster und Türen

„Entscheidend war sein Wille, eine Berufsausbildung zu absolvieren.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2003
- Beschäftigte: 12
- Geschäftsleitung: Klaus Niggemeier, Patrick Broermann
- Das Unternehmen hat sich auf die Montage von Fenstern und Türen spezialisiert.
Zur Ausbildung kooperiert es mit der Schreinerei Paul Stratmann aus Castrop-Rauxel, vertreten durch Klaus Mühleis.

GUTE PRAXIS

Der Iraker Mustafa Al-Bradi flüchtete vor knapp sechs Jahren mit zwei seiner Freunde unter lebensgefährlichen Bedingungen nach Deutschland. Heute absolviert er im zweiten Lehrjahr im Unternehmen Niggemeier und Broermann eine Ausbildung zum Tischler. Tischlermeister Klaus Niggemeier ist ausgesprochen zufrieden mit den Leistungen des heute 27-Jährigen und würde gerne weitere solch hochmotivierter Menschen ausbilden.

Bereits vor Jahren hatte der Unternehmer darüber nachgedacht, gewerblich auszubilden. Wegen der starken Ausrichtung auf die Montage von Fenstern und Türen sei es dazu jedoch lange nicht gekommen. „Erst durch den Kontakt zu Mustafa Al-Bradi konnte ich diesen Wunsch nach einer umfassenden Ausbildung realisieren“, beschreibt er die Wendung zufrieden. Der junge Mann bewarb sich damals bei ihm auf Hinweis eines Bildungsträgers, der ihn auf die Berufstätigkeit vorbereitete. Als Al-Bradi von der Spezialisierung des Betriebes erfuhr, nahm seine Betreuerin mit Michael Völker, Willkommenslotse in der Handwerkskammer Münster, Kontakt auf. „Ohne seine danach folgende intensive Suche nach einem passenden Kooperationspartner wäre es wohl nicht zu diesem Ausbildungsverhältnis gekommen“, ist sich Klaus Niggemeier heute sicher.

Aber nicht nur dieser Tatbestand, auch der feste Wille von Mustafa Al-Bradi, keine Anlerntätigkeit anzunehmen, sondern eine praktische Berufsausbildung zu absolvieren, sei entscheidend für die erfolgreiche Zusammenarbeit der beiden. „Ich habe in meiner Heimat drei Jahre lang Erdkunde und Geschichte studiert, um Lehrer zu werden. Hier kann ich dieses Berufsziel wohl nur schwer realisieren“, beschreibt er selbstbewusst, sympathisch und sprachlich gewandt seine Vorgeschichte. Um sich exakt in diesem Unternehmen ausbilden zu lassen, habe er sogar seine Eltern in seiner Heimat um finanzielle Unterstützung für die vom Ausbildungsbetrieb geforderte Führerscheinprüfung gebeten. „Die Vorlage einer Fahrerlaubnis innerhalb der Probezeit war für mich eine unbedingte Voraussetzung für das dauerhafte Ausbildungsverhältnis“, erklärt Klaus Niggemeier.

Beide bestätigen, dass es im vergangenen Jahr keine größeren Schwierigkeiten gegeben habe. Und wenn es doch mal etwas kriselte, so haben sie es überwunden. Dabei sei – so Klaus Niggemeier – die Offenheit von Mustafa Al-Bradi ein großes Glück, denn in der ein oder anderen schwierigen Lage habe der Geflüchtete seinen Ausbilder direkt auf das jeweilige Problem angesprochen. Deshalb lernten beispielweise beide zusammen Mathe, weil sich in der Berufsschule Nachholbedarf abzeichnete. Inzwischen seien die Noten des Auszubildenden recht passabel. Der junge Mann blickt sogar schon mit angemessener Vorsicht auf die Meisterqualifikation als weiteres Karriereziel.

KONTAKT

Niggemeier & Broermann GmbH, Klaus Niggemeier,
Rheinstraße 22, 44579 Castrop-Rauxel, Telefon 02305 963000,
info@fenster-tueren-nrw.de, www.fenster-tueren-nrw.de

2.1 Fachkräfte fördern: Qualität der Ausbildung



Die Qualität der Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für den erfolgreichen Abschluss als Gesellin oder Geselle und den anschließenden Verbleib im Unternehmen. Das zeigen die drei Praxisbeispiele in diesem Kapitel anschaulich. Als mögliche Qualitätsmerkmale werden von den Betrieben ein durchdachtes Ausbildungskonzept mit vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben, der wertschätzende Umgang mit den Auszubildenden und die individuelle Betreuung der

Nachwuchskräfte genannt. Einer der Betriebe betont, wie wichtig der Abgleich der Ausbildungsanforderungen mit den Fähigkeiten und den Erwartungen der Auszubildenden ist, um sie fördernd und fordernd erfolgreich bis zur Abschlussprüfung zu führen und danach dauerhaft an sich zu binden.

Bild: (von links): Geschäftsführer Bastian Bühlbecker, Auszubildender Abdusaleem Dawid, Auszubildender Marvin Schmidt, Geschäftsführer Hermann Bühlbecker von der Zimmerei Hermann Bühlbecker in Wadersloh

Hermann Bühlbecker – Zimmerei

„Die Situation der einzelnen Azubis im Blick haben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zimmererhandwerk
- Gründung: 1989
- Beschäftigte: 20
- Geschäftsleitung: Hermann Bühlbecker, Bastian Bühlbecker
- Das Unternehmen bietet ein vielfältiges Holzbausbaueangebot für einen regionalen Kundenkreis an. Neben dem klassischen Dachstuhl zählen dazu unter anderen Dachgauben, Balkone, Überdachungen, Gartenhäuser, der Innenausbau sowie Dacheindeckungen.

GUTE PRAXIS

„Wir kümmern uns intensiv um unsere Azubis und haben ihre individuell unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick“, beschreibt Geschäftsführer Hermann Bühlbecker das Ausbildungsengagement des Unternehmens. Vor allem Andrea Bühlbecker, die ihrem Mann seit vielen Jahren im Management zur Seite steht, begleitet die Nachwuchskräfte während ihrer Zimmererausbildung persönlich oder berät sie hinsichtlich ihrer beruflichen Karriere. „So knüpfen wir beispielsweise bereits vor Vertragsabschluss bei den Minderjährigen einen ersten Kontakt zu den Elternhäusern“, erläutert die Unternehmerfrau.

Zuvor haben die an einer Ausbildung Interessierten zumindest schon für einige Wochen den Arbeitsalltag im Unternehmen erprobt. Denn Voraussetzung für die Vorlage eines Ausbildungsvertrags im Hause Bühlbecker sei grundsätzlich die Beurteilung durch diejenigen Fachkräfte, die die Praktikanten vor Ort auf der Baustelle erleben. Wenn die ‚Chemie‘ der Bewerbenden ins Team passe, sei die mitgebrachte Schulbildung – mit Ausnahme von Mathe-Kenntnissen – für die Einstellung weniger entscheidend.

Weil sich vor zwei Jahren gleich zwei Bewerber während ihres Praktikums bewährten, stellten die Bühlbeckers auch beide ein: Der damals 20-jährige Marvin Schmidt brachte für die Zimmererausbildung die Fachhochschulreife mit, der zwei Jahre ältere Abdusalem Dawid sei in seiner Heimat Eritrea gerade mal drei Jahre zur Schule gegangen. „Wir waren uns der Hürden, die dieser Geflüchtete zu nehmen hat, bewusst und haben deshalb eine Lerngemeinschaft zwischen Marvin und Abdusalem gebildet“, erklärt Andrea Bühlbecker. „Bei Bedarf organisieren wir auch Nachhilfeunterricht oder haben diesen in der Vergangenheit schon einmal selbst geleistet“, ergänzt Sohn Bastian Bühlbecker. Bei Abdusalem Dawid seien die sprachlichen Barrieren allerdings zu hoch gewesen. Inzwischen haben die Bühlbeckers deshalb seinen Ausbildungsvertrag auf die zweijährige Qualifikation zum Ausbaufacharbeiter umgeschrieben.

„Die Anforderungen müssen mit den Voraussetzungen abgeglichen werden“, betont Bastian Bühlbecker. So schaue das Unternehmen bei leistungsstarken Auszubildenden wie Marvin Schmidt stets nach passenden Herausforderungen. Bei ihm fördern sie deshalb derzeit die Qualifikation zum „Betriebsassistenten des Handwerks“ am Berufskolleg in Münster. Diese Zusatzqualifikation passe zu dem Auszubildenden, denn er strebe den Meistertitel an und habe mit diesem Abschluss bereits den kaufmännischen Teil der Meisterprüfung während seiner Ausbildungszeit absolviert. „Kümmern heißt für uns eben, für jede und jeden Einzelnen etwas zu tun, für Schwächere genauso wie für Stärkere“, bekräftigt Hermann Bühlbecker sein anfängliches Statement noch einmal.

KONTAKT

Hermann Bühlbecker GmbH – Zimmerei, Andrea Bühlbecker,
Hovestweg 3, 59329 Wadersloh, Telefon 02523 7327,
info@buehlbecker.de, www.buehlbecker.de

KeraTür - Die andere Haustür - Tischlerei

**„Hof fegen‘ zählt nicht zu unserem
Ausbildungskonzept.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1904
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsleitung: Julian Kemming, Iris Kemming-Dombrowski
- Das Unternehmen stellt individuelle, hochwertige Holz-Haustüren für Kundinnen und Kunden aus ganz Deutschland her.

GUTE PRAXIS

„Nach fast zwei Jahrzehnten Pause haben wir vor zwei Jahren neu mit der gewerblichen Ausbildung in unserem Hause begonnen und sie dabei gleich quasi ‚revolutioniert‘“, beschreibt Tischlermeister Christian Becker den Neueinstieg von KeraTür in die eigene Entwicklung von Fachkräften. Seitdem ist er zusammen mit Johannes Ridder – ebenfalls Tischlermeister – für die Ausbildung des heute 21-jährigen Niklas Buß verantwortlich.

Was Becker mit der angesprochenen ‚Revolution‘ meint, wird deutlich, als der 40-Jährige von seiner eigenen Ausbildung in einem anderen Unternehmen spricht: „Vor gut 20 Jahren war es gängige Praxis, Auszubildende fürs ‚Hof fegen‘ und sonstige unqualifizierte Handlangertätigkeiten einzusetzen“, blickt er noch immer aufgebracht auf diese Zeit zurück. Genau deshalb wollte die Geschäftsleitung von KeraTür mit der neu aufgenommenen Ausbildungsarbeit solches Gebaren nicht fortsetzen. Und so entstand in der Konzeptarbeit von Geschäftsführer Julian Kemming zusammen mit den beiden Ausbildern Ridder und Becker ein neues Konzept: Qualifizierte Ausbildung soll auf Augenhöhe durch projektbezogene und ganzheitlich ausgerichtete sowie anspruchsvolle Aufgaben sichergestellt werden. „Wir entschieden gemeinsam, unseren Auszubildenden ab der ersten Minute Verantwortung zu übertragen und Aufträge ‚von A bis Z‘ bearbeiten zu lassen. Von der Auftragsannahme bis zur Kundenübergabe soll alles dabei sein“, fasst Becker zusammen. Und damit die Nachwuchskräfte angesichts der Spezialisierung des Unternehmens auf Holz-Haustüren breit ausgebildet werden, sagte die Geschäftsleitung zu, sich insbesondere für das erste Ausbildungsjahr Sonderaufträge für den Eigengebrauch zu überlegen. „So baute Niklas Buß beispielsweise ein Hochbeet für die Kemmings und eine eigene Hobelbank für seinen Arbeitsplatz in unserer Werkstatt“, veranschaulicht das der Ausbilder. Für den zukünftigen, schon unter Vertrag genommenen Auszubildenden haben Becker und Ridder jetzt bereits neue Ideen für den Anfang entwickelt.

Bei der Auftragsbearbeitung werden die Auszubildenden engmaschig von Kollege Ridder begleitet. „Wir beide haben uns die Ausbildungsbetreuung aufgeteilt: Ich bin Ansprechpartner für die Theorie und Johannes Ridder für die Praxis“, benennt Christian Becker einen weiteren Bestandteil des neuen Ausbildungskonzepts. Darüber hinaus stünden den Nachwuchskräften ausgewählte Gesellinnen und Gesellen zur Seite. „Diese sind bei uns die Bereichsleiter. Sie wissen, wie wichtig uns die qualifizierte Ausbildung unserer ‚Jüngsten‘ ist und nehmen sich die Zeit, ihnen neue und komplexe Aufgaben in Ruhe zu vermitteln“, beschreibt Becker die Vorbereitung dieser Fachkräfte auf die zusätzliche Ausbildungsbetreuung. „Hof fegen‘ zählt eben nicht zu unserem Ausbildungskonzept“, fasst der Ausbildungsverantwortliche – ironisch und selbst ein wenig amüsiert – die qualifizierte Ausbildung bei KeraTür zusammen.

KONTAKT

KeraTür GmbH & Co. KG, Christian Becker (Ausbilder),
Vennekenweg 12, 46348 Raesfeld, Telefon 02865 808250,
info@keratuer.de, www.keratuer.de,

Böcker Gesunde Schuhe

**„Die Qualität steht an erster Stelle -
beim Produkt und bei der Ausbildung.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Orthopädieschuhmacherhandwerk
- Gründung: 1974
- Beschäftigte: 20
- Geschäftsleitung: Christoph Böcker
- Das Unternehmen verfügt über zwei Geschäftslokale und eine separate Produktionsstätte. Es konzentriert sich auf orthopädische Maßschuhe, passgenaue Schuhzurichtungen, individuelle Schuheinlagen und Komfortschuhe für gesundes Gehen.

GUTE PRAXIS

„Bei uns steht die Qualität an erster Stelle – beim Produkt und bei der Ausbildung“, beschreibt Orthopädieschuhmachermeister Christoph Böcker den Stellenwert der Nachwuchsförderung in seinem Unternehmen. „Denn in unserem Metier kann ich nur erstklassige Leistungen bieten, wenn ich zuvor mein Personal möglichst selbst auf allerhöchstem Niveau ausgebildet habe“, erklärt er.

Derzeit hat er vier Auszubildende in seinem Betrieb. Auch die weiteren Fachkräfte seien zumeist von ihm oder noch von seinem Vater Felix Böcker ausgebildet worden. Der Unternehmer nennt vor allem die starke Wertschätzung, die seine jungen Kolleginnen und Kollegen erfahren, als Grund für die hohe Bindungsquote seiner Fachkräfte. Zwei seiner Meister, Wolfgang und Kai Bröring, sind neben ihm für die Ausbildung verantwortlich. Wolfgang Bröring übernimmt die praktische Betreuung am Produktionsstandort, sein Sohn Kai hat stärker die Theorie, die digitale Ausbildung und die Begleitung beim Kundenkontakt im Blick.

„Wir arbeiten nach einem klaren Ausbildungskonzept“, führt Kai Bröring aus. Dazu zähle, sich von Anfang an viel Zeit für die Nachwuchskräfte zu nehmen, ihnen quasi ab der ersten Minute möglichst anspruchsvolle Echt-Aufträge zu übertragen und sie früh in Kontakt mit denjenigen zu bringen, für die sie ihre Produkte herstellen. „Wir qualifizieren unsere Auszubildenden umfassend und vermitteln ihnen auf diese Weise die ganze Bandbreite unseres Berufs“, betont Christoph Böcker. Dazu zähle die Arbeit in der Werkstatt genauso wie die mit den Kundinnen und Kunden. „Die praktische Anwendung des Lernstoffes aus der Berufsschule ist uns wichtig“, nennt Kai Bröring ein weiteres wesentliches Ausbildungselement. Er selbst achte bei jedem einzelnen der Auszubildenden auf den unmittelbaren Transfer von der Theorie in die Praxis, biete allen zudem regelmäßig theoretischen Unterricht an und bereite sie individuell auf die jeweiligen Prüfungen vor.

Das Ergebnis dieser intensiven Beschäftigung mit dem Nachwuchs: Mehrere der im Unternehmen Böcker ausgebildeten Gesellinnen und Gesellen sind bereits bei verschiedenen Leistungswettbewerben des Handwerks unter den Ausgezeichneten auf Kammer-, Landes- oder Bundesebene gewesen. „Das zeigt uns, dass sich unser Ausbildungskonzept bewährt“, stellt Christoph Böcker nicht ohne Stolz fest.

KONTAKT

Böcker Gesunde Schuhe, Christoph Böcker, Kai Bröring,
Wüllener Straße 97c, 48683 Ahaus, Telefon 02561 3998,
info@orthopaedie-boecker.de, www.orthopaedie-boecker.de



2.2 Fachkräfte fördern: Karriere durch Gründung

Die Gründung eines eigenen Unternehmens stellt für junge Handwerkerinnen und Handwerker eine Alternative zu ihrem vorherigen Anstellungsverhältnis dar, in dem sie eine solche Karriere mit so hoher Verantwortung nicht hätten realisieren können. Dabei ist der Wunsch, der ‚eigene Herr‘ oder ‚die eigene Frau‘ mit einer ‚eigenen Unternehmensidee‘ zu sein, ein wesentlicher Antrieb für die Risikobereitschaft, den hohen zeitlichen Einsatz und das große Engagement der Gründerinnen und Gründer.

Wie umfassend die Meisterschule auf die große Verantwortung als Unternehmerin oder Unternehmer

vorbereitet, wird am Beispiel eines jungen Zweiradmechaniker-Meisters deutlich. Ein Gebäudereiniger vermittelt, wie sehr das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung bei der Entscheidung für die Selbstständigkeit mitgewirkt hat. Selbstbestimmte Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie waren für zwei miteinander befreundete Handwerker ein wesentlicher Motivationsfaktor für die gemeinsame Gründung im Bereich Kälteanlagenbau.

Bild: Tim Ibing, einer der beiden Gründer des Unternehmens RefTec Klimatechnik in Gronau

RefTec Klimatechnik

„Eine ‚fixe Idee‘ wird Realität.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kälteanlagenbauerhandwerk
- Gründung: 2021
- Beschäftigte: 2
- Geschäftsleitung: Tim Ibing, Bastian Szameitat
- Das Unternehmen bietet Klimageräte für private und Klimaanlagen für gewerbliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber an.

GUTE PRAXIS

Tim Ibing ist 24 Jahre alt und qualifiziert sich derzeit noch zum Kälteanlagenbauermeister. Mit einer Ausnahmegenehmigung der Handwerkskammer Münster gründete er als angehender Meister zusammen mit seinem ehemaligen Arbeitskollegen, dem 37-jährigen Bastian Szameitat, kürzlich sein eigenes Unternehmen RefTec Klimatechnik.

Vor einem guten halben Jahr sei den Zweien der Gedanke zur Selbstständigkeit eher spontan gekommen: „Das Ganze ist bei einer lockeren privaten Zusammenkunft entstanden“, erinnern sich die beiden Freunde an die zunächst nur amüsierende Situation. Später hätten sie dann aber die ‚fixe Idee‘ noch einmal ganz in Ruhe betrachtet und festgestellt, wie passend sie für ihre Zukunft sei. „Unser persönliches Umfeld mussten wir zwar zunächst von unserer Geschäftsidee überzeugen, aber unser Businessplan hat die Bedenken unserer Eltern und Partnerinnen aufgelöst“, ist Tim Ibing zufrieden.

Die wenigen Monate der Selbstständigkeit, auf die Tim Ibing und Bastian Szameitat nun zurückblicken, haben sie in ihrer Entscheidung bestätigt: „Wir haben uns vor acht Jahren durch die gemeinsame Arbeit in einem größeren Unternehmen aus dem Kälteanlagenbau kennengelernt“, erklärt Szameitat. Damals habe Ibing dort seine Ausbildung zum Kälteanlagenbauer aufgenommen. Später wechselten beide gemeinsam noch in andere Fachbetriebe. Die gegenseitige berufliche, aber auch private Unterstützung sei deshalb seit langem ‚gelebte Praxis‘. „Gerade jetzt, da ich noch zur Meisterschule gehe, kann ich mich darauf verlassen, dass mein Kompagnon mir zeitlich den Rücken dafür freihält“, nennt Ibing ein Beispiel für die gute Zusammenarbeit. Im Gegenzug werde er sich nach seiner Prüfung für seinen Geschäftspartner einsetzen, damit dieser sich auf seine schon begonnene Qualifikation zum Techniker konzentrieren könne.

Die gefüllten Auftragsbücher und die Arbeit in räumlicher Nähe zum Wohnort sind für die beiden ein weiterer Beleg dafür, wie richtig ihr Entschluss für die Selbstständigkeit war. „Früher waren wir oft bundesweit unterwegs, heute stammen unsere Kunden bevorzugt aus dem regionalen Raum.“ Die kurzen Anfahrtswege seien nicht nur für sie, sondern auch für ihre Partnerinnen sowie die Kinder von Bastian Szameitat viel angenehmer.

Und natürlich genießen es die beiden Jungunternehmer, ihr ‚eigener Herr‘ zu sein. „Wir sind als Mitarbeiter in anderen Betrieben immer gut mit Kollegen und Vorgesetzten ausgekommen, doch jetzt können wir selbst über unsere Arbeit und unsere Karriere bestimmen“, betonen sie mit Blick auf selbstbestimmte Arbeitszeiten und auf die mittelfristig geplante Expansion von RefTec. „Im fünf Jahren arbeiten wir hoffentlich zusammen mit einigen Fachkräften in größeren Räumlichkeiten“, konkretisieren beide ihre Zukunftspläne.

KONTAKT

RefTec Klimatechnik GmbH, Tim Ibing, Bastian Szameitat,
Sternstraße 14, 48599 Gronau, Telefon 0175 333 0651,
info@reftec-klimatechnik.de, www.reftec-klimatechnik.de

Andreas Fink - Glas- und Gebäudereinigung

„Als Gebäudereiniger Wertschätzung und Anerkennung erfahren.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Gebäudereinigerhandwerk
- Gründung: 2019
- Beschäftigte: 1
- Inhaber: Andreas Fink
- Das Unternehmen übernimmt vornehmlich für private und gewerbliche Kundinnen und Kunden Glasreinigungsarbeiten im Innen- und Außenraum, aber auch Sonderaufträge zur Reinigung von Fassaden oder Böden zählen zum Repertoire.

GUTE PRAXIS

Andreas Fink ist 31 Jahre alt. Vor gut zwei Jahren gründete er sein Gebäudereinigungsunternehmen. Heute stellt er äußerst zufrieden fest, dass die hohe Nachfrage ihn schon wenige Monate später voll auslastete. „Kundenfluktuation ist mir seit meinem Start-up völlig unbekannt. Neukunden treten auf Empfehlung an mich heran. Das ist sicherlich mit meinem hohen Qualitätsanspruch zu erklären.“

So viel Erfolg mit einem neu aufgebauten Unternehmen zu haben – und das im Gebäudereinigerhandwerk – hätte er sich vor zehn Jahren nicht vorstellen können. Denn eigentlich hatte seine berufliche Laufbahn ganz anders begonnen: „Ich bin kaufmännisch ausgebildet, habe mich zwei Semester im Studiengang ‚Physikalische Technik‘ ausprobiert und einige Jahre als kaufmännischer Angestellter in einem Immobilienprojekt einer großen Versicherung gearbeitet“, beschreibt Fink den ersten Teil seiner Berufsbiographie.

Dem Thema Gebäudereinigung begegnete er schließlich zunächst als Aushilfskraft, ehe sich daraus eine mehrjährige Vollzeitätigkeit entwickelte. „Aber ich war unzufrieden in meiner letzten Position, wollte mehr Verantwortung tragen. Als mir dieser Aufstieg verwehrt wurde, machte ich mich zusätzlich zu meiner Fulltime-Beschäftigung als Kleinunternehmer selbstständig“, beschreibt er den Beginn einer knapp zweijährigen Phase, in der er sich manches Mal bis an den Rand seiner körperlichen Kraft einsetzen musste.

Erst als er nach dieser Zeit genug Startkapital und Erfahrungen durch sein Nebengewerbe gesammelt und zudem die Marktlage seines exakt durchgeplanten Unternehmens analysiert hatte, wagte er den Schritt in die alleinige Selbstständigkeit. „Die Gebäudereinigung ist in der Praxis zu meinem Hobby geworden. Nur mit so viel Spaß an der Sache habe ich damals die Energie und Motivation für die Doppelbelastung aufbringen können“, blickt er auf die anstrengenden Jahre vor seiner Existenzgründung zurück.

Und auch jetzt gibt es für ihn wenig Freizeit: „Ich qualifiziere mich laufend weiter und baue ein umfangreiches Netzwerk aus Kontakten auf, die mich bei der Entwicklung meines Betriebes unterstützen“, beschreibt er sein Bestreben, etwas Ungewöhnliches mit seinem Unternehmen erreichen zu wollen. Er nimmt deshalb auch schwierige Spezialaufträge an. Sein Ziel sei es, als Gebäudereiniger die Anerkennung zu erhalten, die diese anspruchsvolle Tätigkeit verdiene. „Durch meine Qualitätsarbeit habe ich mir inzwischen die hohe Wertschätzung meiner Kundinnen und Kunden aufgebaut. Nun arbeite ich daran, diese Achtung auch für zukünftige Beschäftigte zu erreichen“, blickt er perspektivisch auf den geplanten Ausbau seines Betriebes.

KONTAKT

Andreas Fink – Glas- und Gebäudereinigung,
Alverskirchener Straße 9, 48324 Sendenhorst, Telefon 0162 4258987,
info@fink-gebäudereinigung.de, www.fink-gebäudereinigung.de

Stefan Lange - Leezen Lange - Zweirad

„Leezen Lange - ein Beruf aus Leidenschaft.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradmechanikerhandwerk
- Gründung: 2021
- Beschäftigte: 2
- Inhaber: Stefan Lange
- Das Unternehmen repariert und wartet Fahrräder. Im Verkauf liegt der Schwerpunkt bei klassischen Fahrrädern und E-Bikes.

GUTE PRAXIS

„Meinen Beruf übe ich aus purer Leidenschaft aus – und genauso betreibe ich mein junges Unternehmen!“ Für den 22-jährigen Zweiradmechaniker-Meister Stefan Lange gehört die Gründung von „Leezen Lange“ – nur einen Monat nach Abschluss seiner Meisterausbildung bei der Handwerkskammer Münster – zu seiner Berufung. „Ich habe dreieinhalb Jahre eine erstklassige Ausbildung in einem kleinen Münsteraner Zweiradunternehmen genossen. In dieser Zeit ist der Wunsch gewachsen, mich mit genau solch einem überschaubaren, feinen Handwerksbetrieb selbst zu verwirklichen.“

Deshalb habe er mit seinem Gesellenbrief in der Tasche keinen Moment mit der Anmeldung zur Meisterschule gezaudert. Da er beim Leistungswettbewerb „Profis leisten was“ (PLW) des Deutschen Handwerks als Landessieger unter den teilnehmenden Gesellinnen und Gesellen hervorging, erhielt er ein Stipendium für seine Meisterausbildung. Übrigens wurde der junge Mann auch noch erster Bundessieger des Wettbewerbs. „Dass ich nun auch meine Meisterprüfung mit Bravour geschafft habe, verdanke ich größtenteils meinem damaligen Chef und seiner Ausbilderin“, blickt er mit Dankbarkeit aber auch etwas wehmütig auf diese Zeit zurück. Die Erfolge beim Wettbewerb waren für ihn zusätzliche Motivation: „Denn ich hatte als schüchternen 16-Jähriger die Ausbildung begonnen, bei der ich mich anfangs kaum aus der Werkstatt zu den Kunden heraus traute“, erinnert er sich. Doch nach und nach vermittelten ihm die beiden Ausbildungsverantwortlichen, mit welchem Selbstbewusstsein er aufgrund seiner Fachkompetenz auf die Kundschaft zugehen könne.

Genau das sei es, was seine schon in der Kindheit vorhandene Leidenschaft für das Zweirad dauerhaft entfacht hat. „Den Spaß am Fahrradfahren haben meine Eltern und Großeltern früh in mir wachgerufen. Die Faszination für diesen umweltfreundlichen Beruf ist dann in meinem Ausbildungsbetrieb gewachsen.“

Seit seiner Unternehmensgründung in Telgte freue er sich nun täglich auf das für ihn noch neue Publikum und auf die unterschiedlichen Herausforderungen seiner Selbstständigkeit. „Ich bin hier mit offenen Armen empfangen worden. Das Arbeitsaufkommen könnte ich ohne meinen ersten Mitarbeiter André Golnat nicht bewältigen“, beschreibt er die erfreuliche Resonanz der Kundinnen und Kunden. Er sei deshalb hochmotiviert und zuversichtlich, sein Geschäft zukünftig weiter ausbauen zu können. „Ich denke dabei an die Beschäftigung weiterer Fachkräfte, aber auch an Auszubildende. Denn ich möchte insbesondere Jugendlichen durch eine fundierte Ausbildung eine ebenso gute Grundlage für das Berufsleben geben wie ich sie hatte. Schließlich bin ich selbst das beste Beispiel dafür, dass Erfolg, Karriere und Lebenserfüllung auch ohne Studium möglich sind.“ Dankbar ist er aber auch seinen stolzen Eltern, die ihn tatkräftig bei der Planung des Unternehmens unterstützt haben.

KONTAKT

Stefan Lange – Leezen Lange – Zweirad,
Schleifstiege 15-17, 48291 Telgte, Telefon 02504 9840613,
info@leezen-lange.de, www.leezen-lange.de



2.3 Fachkräfte fördern: Betriebsübergabe und Betriebsübernahme

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

Die Beispiele beschreiben drei unterschiedliche Szenarien der Übernahme und Übergabe: Wie zuträglich es

bei der Nachfolge durch Familienmitglieder ist, auf die Begabung und nicht auf das Geschlecht zu achten, wird anhand eines KFZ-Betriebes deutlich. Der Bericht über ein Textilgestaltungsunternehmen veranschaulicht, wie erfüllend die Übernahme eines Handwerksbetriebes auch für Personen werden kann, die zuvor Erfahrungen in größeren Firmen außerhalb des Handwerks gesammelt haben. Der lange Weg der Übergabe in einer Zimmerei zeigt auf, wie wichtig es ist, die Übernahme und damit die Zukunft des Betriebs frühzeitig zu regeln.

Bild: Übernehmerin Lisa Flothkötter (2. von links) zusammen mit ihrem Ehemann Tommy Flothkötter und ihren Eltern Ursula und Paul Flothkötter vom Unternehmen Automobile Paul Flothkötter in Nordwalde

Automobile Paul Flothkötter

„Unsere Lisa hat Benzin im Blut.“

Das könnte eines Tages klappen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk
- Gründung: 1962
- Beschäftigte: über 20
- Geschäftsleitung: Lisa und Tommy Flothkötter
- Das Unternehmen umfasst den Handel mit Mazda-Neufahrzeugen und Gebrauchtfahrzeugen. Es betreibt eine Reparaturwerkstatt und eine Tankstelle.

GUTE PRAXIS

„Unsere Lisa hat Benzin im Blut. Das könnte eines Tages klappen“, stellte Paul Flothkötter – Vater der heutigen Übernehmerin Lisa Flothkötter – schon vor Jahrzehnten fest. Inzwischen ist aus seiner damaligen Vorahnung Realität geworden. Die 32-jährige Lisa Flothkötter führt das Unternehmen seit zwei Jahren zusammen mit ihrem fast gleichaltrigen Ehemann Tommy. Sie als Betriebswirtin und er als KFZ-Meister bringen zusammen die passenden Qualifikationen und die entsprechenden Berufserfahrungen für diese Aufgabe mit.

„Dass alles so gut passt und die Übergabe an uns so harmonisch erfolgt ist, hat eine lange Vorgeschichte“, beginnt Lisa Flothkötter ihren Bericht über die Entwicklung des Betriebsübergangs. „Ich konnte mich für diesen Weg bewusst entscheiden, während mein Vater den Betrieb damals nach dem frühen Tod meines Großvaters im Alter von 24 Jahren von meiner Großmutter mehr oder weniger aus dem Stand heraus übernehmen musste“, betont sie. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung haben Paul Flothkötter und seine mitarbeitende Ehefrau Ursula ihre zwei Kinder über eine mögliche Betriebsübernahme selbst entscheiden lassen.

„Ich hatte schon als Kind immer viel Interesse an allem, was mit Autotechnik zu tun hat. Als mein Bruder sich beruflich in eine andere Richtung orientierte, habe ich mich durch die Ausbildung zur Automobilkauffrau in einem anderen KFZ-Unternehmen und die Qualifikation zur Betriebswirtin an der Bundesfachschule für Betriebswirtschaft im KFZ-Gewerbe auf die spätere Übergabe vorbereitet“, beschreibt Lisa Flothkötter ihren zielstrebigsten Karriereweg. Erst danach stieg sie im elterlichen Unternehmen als Prokuristin ein und konnte in dieser Position von Anfang an ihre eigenen Ideen und Vorstellungen einbringen. „Mein Vater hat mir immer ‚freie Bahn gegeben‘ und mich meine Erfahrungen sammeln lassen“, erinnert sich die junge Unternehmerin an die von ihr eingeführten Veränderungen im Verkauf und in der Werkstatt. „Bei der Personalführung ist es mir besonders wichtig, jede und jeden mitzunehmen und individuell zu fördern“, beschreibt sie ihren modernen Führungsstil. Regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden gehören deshalb genauso dazu wie die Suche nach einer passenden Work-Life-Balance ihrer Fachkräfte oder die Organisation von betrieblichen Events durch die Beschäftigten selbst.

Mit dem Kennlernen ihres Mannes Tommy vor vier Jahren ergab sich ein weiterer wichtiger Schritt für die erfolgreiche Führung des Unternehmens. „Als angestellter Verkaufsleiter in einem anderen Mazda-Autohaus gab es auch dort Gespräche über eine mögliche Betriebsnachfolge“, erklärt sie. Die Tatsache, dass ihre Eltern ihren Partner von Anfang an mit offenen Armen begrüßt haben und auch ihm alle Türen für die Übernahme öffneten, hat dazu beigetragen, den Weg in Nordwalde gemeinsam zu gehen. „Wir haben nun also eine doppelte Portion Benzin im Blut“, kann das Paar die Aussage des Betriebsübergebers mit einem gemeinsamen Lächeln nur bestätigen.

KONTAKT

Automobile Paul Flothkötter GmbH & Co. KG, Lisa und Tommy Flothkötter,
 Emsdettener Straße 136, 48356 Nordwalde, Telefon 02573 92110,
 lisa.flothkoetter@flothkoetter.de, www.mazda-autohaus-flothkoetter-nordwalde.de

Markenstickerei, Katharina Hovestadt - Textilgestaltung

„Das Handwerk und die Selbstständigkeit genießen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Textilgestalterhandwerk
- Gründung: 2020
- Beschäftigte: 2
- Inhaberin: Katharina Hovestadt
- Das Unternehmen veredelt Textilien durch Stick, Druck oder Branding per Label nach den individuellen Vorgaben von Unternehmen, Vereinen und Privatpersonen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum.

GUTE PRAXIS

„Ich genieße meine Selbstständigkeit mit großer Selbstverständlichkeit und gehe jeden Tag aufs Neue mit Begeisterung an meine Arbeit“, erklärt Katharina Hovestadt, die ihr Unternehmen vor einem knappen Jahr gründete. Dabei habe sie früher selbst von sich geglaubt, nicht der Typ für ein so risikoreiches Unterfangen zu sein. „Erst durch ein Persönlichkeits-Coaching vor einiger Zeit wurde mir vor Augen geführt, wie gut das Unternehmertum zu mir passt“, erinnert sie sich an den Wendepunkt, wenn es damals auch noch an der ‚zündenden‘ Idee für eine Gründung gefehlt habe.

Dieser Zündfunke kam während ihrer Aushilfstätigkeit in dem ehemaligen Münsteraner Unternehmen Caperie im Rahmen ihrer Elternzeit: „Das handwerkliche Arbeiten erfüllte mich im Gegensatz zu meinen früheren Managementtätigkeiten viel mehr, gerne hätte ich umfangreichere Aufgaben übernommen. Die Aufträge waren da, jedoch wollte Marcel Voß, der Geschäftsführer von Caperie, den Betrieb gerade zu diesem Zeitpunkt abgeben“, umreißt sie die damalige Ausgangssituation. Nach einer Beratung durch die Handwerkskammer Münster entschied sie sich, Marcel Voß den Maschinenpark und den Kundenstamm abzukaufen, um beides für die Neugründung ihres eigenen Unternehmens zu nutzen. Mit dieser Entscheidung sei sie heute ausgesprochen zufrieden, denn ihr persönliches Leistungsrepertoire gehe jetzt mit der Markenstickerei über das ursprüngliche Besticken von Caps und anderen Textilien – wie es bei dem Vorläuferunternehmen der Fall war – hinaus. „Als gelernte Schneiderin und studierte Textil- und Bekleidungstechnikerin bringe ich das Know-how für umfassende ‚Corporate Fashion Konzepte‘ mit“, vermittelt sie ihr verbreitertes Produktions- und Beratungsangebot überzeugend.

Am wichtigsten für ihren beruflichen Karriereschritt sei aber für sie der zurückgewonnene Spaß an der Arbeit: „Nach herausfordernden Vollzeitstellen in großen Modeunternehmen habe ich zuletzt wegen meiner Kinder in Teilzeit gearbeitet und deshalb weniger anspruchsvolle Tätigkeitsbereiche übernommen. Überdies habe ich dafür lange Anfahrtswege in Kauf genommen.“ Nun freue sie sich nicht nur auf ihre Aufgaben und ihre Kundinnen und Kunden, sondern könne ihre Arbeitszeit, den Arbeitsumfang und den Arbeitsort so planen, dass ihr Nachwuchs dabei nicht zu kurz kommt. Und endlich bearbeite sie auch wieder den gesamten Produktionsverlauf von der Stoffauswahl bis zur Auslieferung und könne die selbst veredelte Ware am Ende stolz in ihren Händen tragen. „Das erbaut mich bei meiner Selbstständigkeit am allermeisten“, stellt sie persönlich ausgeglichen und ausgesprochen glücklich wirkend fest.

KONTAKT

Markenstickerei, Katharina Hovestadt – Textilgestaltung,
Fuggerstraße 15, 48165 Münster, Telefon 02501 9725530,
kh@markenstickerei.de, www.markenstickerei.de

Plessner – Zimmerei

**„Zum Glück habe ich die Betriebsnachfolge
frühzeitig vorbereitet.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zimmererhandwerk
- Gründung: 1995
- Beschäftigte: 10
- Inhaber: Klemens Plessner
- Das Unternehmen bietet Zimmerei- und Dachdecker- sowie Klempnerarbeiten an. Darüber hinaus betätigt es sich im Bereich Innenausbau und energetische Sanierung.

GUTE PRAXIS

„Zum Glück habe ich die Betriebsnachfolge frühzeitig vorbereitet“, freut sich Geschäftsführer Klemens Plessner (58) über die vertraglich gesicherte Übergabe seines Zimmereibetriebes an seinen 32-jährigen Nachfolger Lukas Harwerth. Der zukünftige Übernehmer kam vor vier Jahren auf Umwegen ins Unternehmen und ist inzwischen daran beteiligt.

„Die Betriebsübergabe ist jetzt bestens organisiert, doch der Weg dahin war nicht einfach“, erinnert sich Plessner mit Blick auf die letzten zehn Jahre. Damals habe er einem seiner leistungsstarken Auszubildenden die Übernahmeperspektive eröffnet und ihn bei der Qualifikation zum Meister und zum Betriebswirt des Handwerks gefördert. Der finanzielle Einstieg in den Betrieb war bereits zwischen beiden besprochen.

„Doch dann kam plötzlich alles ganz anders“, fasst der Übergeber die damals für ihn schockierende Situation zusammen. Der über Jahre aufgebaute Mitarbeiter entschied sich überraschend für eine Selbstständigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb seiner Ehepartnerin. „In dieser schwierigen Lage habe ich ihn gefragt, ob er über seine verschiedenen fachlichen Qualifizierungen einen anderen Übernahmeinteressenten benennen könne“, führt Plessner weiter aus. Und genau so entstand der Kontakt zu Lukas Harwerth.

Der beschreibt dieses für sein weiteres Leben äußerst einschneidende Erlebnis emotional: „Ich erhielt vor vier Jahren völlig unerwartet einen Anruf von meinem früheren Berufsschulkollegen mit der Frage, ob ich mir die Übernahme der Zimmerei Plessner vorstellen könne.“ Innerhalb weniger Tage habe er sich damals für das zunächst reguläre Arbeitsverhältnis als mitarbeitender Meister im Unternehmen Plessner entscheiden müssen. „Dabei war ich zu diesem Zeitpunkt gerade erst ein halbes Jahr in einem größeren Zimmereiunternehmen angestellt und hatte dort die Perspektive, zum Bauleiter aufzusteigen“, erinnert er sich an die aufwühlende Entscheidungsfindung.

Die alleinige Verantwortung für ein eigenes Unternehmen reizte den damals 28-Jährigen jedoch sehr, und so entschied er sich kurzerhand für den Betrieb von Klemens Plessner. Bis heute bereue er seine Entscheidung nicht. „Die Chemie zwischen uns passte von Anfang an“, stellen die beiden zufrieden fest. In den ersten Wochen seiner neuen Beschäftigung habe er schnell bemerkt, wie gut das Betriebsklima in der Zimmerei Plessner ist. Seine Akzeptanz in dem altersgemischten Team sei von Anfang an gut gewesen. Gerade die Berufserfahrungen in einem anderen Betrieb bewertet Plessner heute als einen großen Vorteil von Lukas Harwerth: „Mit diesem Pfund hätte mein damaliger Mitarbeiter als Übernehmer trotz meines langjährigen Aufbaus seiner Fähigkeiten nicht aufwarten können.“ Seine Zufriedenheit mit dem Verlauf der Übergabe drückt der zukünftig scheidende Chef abschließend so aus: „Manchmal geschieht etwas anders, als man denkt, und doch hätten die Dinge am Ende nicht besser laufen können.“

KONTAKT

Plessner GmbH – Zimmerei, Klemens Plessner und Lukas Harwerth,
Harkampsheide 4, 48291 Telgte, Telefon 02504 1538,
info@plessner-zimmerei.de, www.plessner-zimmerei.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 langfristig zu erhalten, zeigt dieses Kapitel.

Im ersten Beitrag baut das Führungsverständnis des Unternehmers für Schilder- und Lichtreklameherstellung auf Eigenverantwortung, Teamorientierung und

Individualität auf. Auch am Beispiel eines Elektrounternehmers wird deutlich, wie motivierend das selbstverantwortliche Arbeiten der Beschäftigten sein kann. Ein Zweiradunternehmen beschreibt den familiären Führungsstil als ausschlaggebend für die geringe Mitarbeiterfluktuation.

Bild: Nils Lehmann (vorn) vom Unternehmen Nils Lehmann – Designtechnik – Schilder- und Lichtreklameherstellung in Castrop-Rauxel mit seinen Mitarbeitenden Jan Dieckfoss und Bo Oberüber

Nils Lehmann - Designtechnik - Schilder- und Lichtreklameherstellung

„Eigenverantwortung, Teamorientierung und Individualität“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Schilder- und Lichtreklameherstellerhandwerk
- Gründung: 2001
- Beschäftigte: 8
- Inhaber: Nils Lehmann
- Das Unternehmen bietet in den Bereichen Werbetechnik, Messegrafik und Sonderanfertigung ein sehr vielfältiges Angebot für private und gewerbliche Kundinnen und Kunden.

GUTE PRAXIS

„Mein Führungsverständnis baut auf Eigenverantwortung, Teamorientierung und Individualität auf“, erklärt Unternehmer Nils Lehmann. Diese Art der Personalführung sei durch seine Lebens- und Berufserfahrung vor Gründung seines Betriebes gewachsen: „Als Jugendlicher und junger Erwachsener arbeitete ich recht eigenverantwortlich in den beiden Unternehmen meiner selbstständigen Eltern mit.“ Als Zeitsoldat bei der Bundeswehr habe er dann vor allem erlebt, wie stark der Teamzusammenhalt, aber auch das Eingehen der Führungskraft auf die individuelle Situation eines jeden zum Wohlfühl bei der Arbeit beitrage. Diese Einblicke hätten ihn bis heute geprägt, sagt Lehmann.

In seinem Unternehmen achte er deshalb sehr darauf, die drei genannten Prinzipien mit Leben zu füllen. So übertrage er seinen Kolleginnen und Kollegen eine weitgehende Verantwortung für den erfolgreichen Abschluss eines Arbeitsauftrags. Dazu kläre er alle – auch die Auszubildenden – über unternehmerische Aspekte auf: „Meine Mitarbeitenden sollen über den Tellerrand ihrer eigentlichen Arbeit schauen können und das geht nur, wenn sie umfassend informiert sind“, unterstreicht er.

Die Arbeit in und außerhalb seines Betriebs gestalte er mit viel Maschineneinsatz, einem hohen Digitalisierungsgrad und bestmöglichem Arbeitsschutz. Dank einer in jüngster Zeit veränderten Auftragslage könne er nun auch dem Wunsch seines Teams nach einer klar geregelten Arbeitszeit nachkommen. „Obwohl meine Beschäftigten mir in der Vergangenheit in den Hochphasen des Messegeschäfts durch ihren Überstundeneinsatz stets zur Seite standen, bin ich froh, nun zusammen mit ihnen unsere Freizeit konstanter planen zu können“, bemerkt Nils Lehmann mit Blick auf seine eigene Familie und die unterschiedlichen Lebenssituationen seines altersgemischten Teams.

Die persönlichen Belange der Einzelnen, aber auch den Gruppenzusammenhalt beobachtet Nils Lehmann in einer täglich von ihm ausgerichteten Frühstücksrunde: „In diesem recht familiären Zusammenhang bemerke ich schnell, wenn der eine oder die andere ein Problem mit sich herumträgt. Dann suchen wir gemeinsam nach passenden Lösungen“, beschreibt er die Situation. „Als Dank für meine Sorge um meine Mitarbeitenden erhalte ich von ihnen hohe Loyalität und große Leistungsbereitschaft, verbunden mit einer langjährigen Betriebszugehörigkeit, zurück“, sieht Nils Lehmann sein Führungskonzept bestätigt.

KONTAKT

Nils Lehmann – Designtechnik – Schilder- und Lichtreklame,
Herner Straße 158, 44575 Castrop-Rauxel, Telefon 02305 92072880,
buchhaltung@xxl-werbung.com, www.xxl-werbung.com

Elektro Ambrozy

**„Wenn es hart ist, stehen wir ganz eng
beieinander.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1976
- Beschäftigte: 18
- Geschäftsleitung: Jan Neuhaus
- Das Unternehmen betätigt sich von der Elektroinstallation bis zur Wartung von elektrotechnischen Anlagen im Gewerbe, in der Industrie, in Bürogebäuden und im privaten Wohnungsbau.

GUTE PRAXIS

„Selbstverantwortliche Arbeit ist zentral bei Elektro Ambrozy“, fasst Geschäftsführer Jan Neuhaus den Kernpunkt seiner Mitarbeitermotivation zusammen. „Unsere Angestellten organisieren ihre Aufträge weitgehend selbst. So können sie mit ihrer Arbeitszeit dementsprechend je nach persönlichem Bedarf jonglieren.“ Er selbst sieht sich bei den Betriebsabläufen eher in einer Nebenrolle: „Ich bin hier der Mann im Hintergrund, der das ‚Drumherum‘ mit den Kunden managt“, beschreibt er sich zurückhaltend. Dieser Freiraum, den jede und jeder Einzelne innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs hat, ist für ihn der ‚Kitt‘ für die starke Bindung seiner Fachkräfte ans Unternehmen.

„Wir haben unser Personal fast ausschließlich selbst ausgebildet, und die allermeisten sind nach der Gesellenprüfung geblieben“, blickt der Unternehmer insbesondere auf die letzten zehn Jahre seit Übernahme der Firma von Gründer und Elektromeister Josef Ambrozy zurück. Neuhaus selbst hatte seine Ausbildung bei dem Vorgänger vor gut 20 Jahren begonnen. Sein damaliger Ausbilder und Geselle Gregor Bartoschek sei heute noch im Unternehmen tätig. Und Projektleiter Michael Lewandowski, einer der ersten von Neuhaus selbst ausgebildeten Gesellen, ist heute seine „rechte Hand“.

„Ich bin eher zufällig zur Elektronikerausbildung in diesen Betrieb gelangt“, ergänzt Lewandowski seinen Chef in diesem Zusammenhang, denn eigentlich wollte er ursprünglich dort nur ein Praktikum zur Aufnahme an der Fachhochschule für Elektrotechnik absolvieren. Dann aber habe er erlebt, wie viel mehr Freude ihm die praktische Arbeit bereitet. Demnächst werde er nun seine Meisterqualifikation abschließen.

„Zu einer guten Führung gehört für uns eben auch die Förderung der Mitarbeitenden“, nimmt Neuhaus die Berufsentwicklung von Lewandowski zum Anlass, die Rücksicht des gesamten Teams auf gleich mehrere Beschäftigte hervorzuheben, die sich derzeit zusätzlich qualifizieren. „Die Gruppe sorgt durch ihre Mehrarbeit für die freie Zeit, die diese zum Lernen benötigen.“ Überhaupt helfe jede und jeder jedem – beruflich wie privat –, wenn der Bedarf dafür bestehe.

Und dann verweisen Neuhaus und Lewandowski erneut auf die eingangs erwähnte „Selbstverantwortung“. Sie umfasse den eigenen Aufgabenbereich, betreffe aber auch das Mitwirken bei betrieblichen Veränderungen und die Transparenz über die Geschäftssituation. „Unsere Mitarbeitenden steuern zum Beispiel Verbesserungsvorschläge zur Organisationsentwicklung des Unternehmens bei. Sie werden regelmäßig von mir über die wirtschaftliche Lage des Betriebes informiert und erarbeiten in der Gemeinschaft konstruktive Problemlösungen. Und wenn es zwischenzeitlich einmal hart ist, dann stehen wir ganz besonders eng beieinander“, kann Neuhaus zufrieden auch auf gut bewältigte, schwierigere Zeiten zurückblicken.

KONTAKT

Elektro Ambrozy GmbH, Jan Neuhaus,
Altendorfer Straße. 252, 46282 Dorsten, Telefon 02362 23548,
info@elektro-ambrozy.de, www.elektro-ambrozy.de

Fahrrad Funke

„Unsere Mitarbeitenden mögen unseren familiären Führungsstil.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradmechanikerhandwerk
- Gründung: 2000
- Beschäftigte: 30
- Inhaber: Franz-Josef Funke
- Das Unternehmen präsentiert sich im Zentrum des Gemeindeteils Velen-Ramsdorf. Dort bietet es in einem modern ausgestatteten Betriebsgebäude mit einer großen Ausstellungsfläche den Verkauf und die Reparatur von Fahrrädern und E-Bikes an.

GUTE PRAXIS

„Unsere Mitarbeitenden mögen unseren familiären Führungsstil“, weiß Rita Funke, die den Betrieb vor gut 20 Jahren zusammen mit Ehemann Franz-Josef Funke aufbaute.

„Wir sind hier in unserem Team alle per ‚Du‘ und bewegen uns auf gleicher ‚Wellenlänge‘,“ beschreibt Tochter Kerstin Funke den persönlichen Kontakt untereinander. Sie selbst stieß vor zehn Jahren ins Unternehmen und will den Betrieb zukünftig übernehmen.

Aber was bedeutet ‚familiärer Kontakt‘ über den Arbeitsalltag hinaus? – Mindestens zwei Mal jährlich organisieren die Funkses ein Betriebsfest für ihre Beschäftigten. „Viele freuen sich schon Wochen vorher auf den jeweiligen Termin im Sommer und im Winter. Das Fest organisieren wir ganz locker hier in unseren Räumen und immer sind fast alle dabei“, freut sich Unternehmerfrau Funke. „Dabei erfahren wir meist auch etwas über das Privatleben der Mitarbeitenden und können besser verstehen und helfen, wenn es zu Hause womöglich mal nicht ganz so ‚rund‘ läuft“, erklärt Kerstin Funke.

Ein solch offenes Miteinander hat dann auch positive Auswirkungen auf die tägliche Arbeit: „Wir unterstützen unsere Teammitglieder zum Beispiel durch eine Anpassung ihrer Arbeitszeit an ihre private Situation oder in dem wir – wie bei unseren beiden syrischen Mitarbeitern – die komplexen Amtsanfragen mit ihnen gemeinsam beantworten“, führt Rita Funke aus. Auch im Krankheitsfall oder bei finanziellen Sorgen greifen sie ihren Beschäftigten durchaus unter die Arme. Wie es den Einzelnen gerade privat geht, das erfragen die Funkses regelmäßig während der Arbeit oder bei einer lockeren Zusammenkunft nach Feierabend. „Für den persönlichen Austausch mit unseren Mitarbeitenden brauchen wir kein besonderes Kommunikationsmittel, da gibt es den direkten Draht“, sagt die Unternehmertochter.

Seit einem halben Jahr erprobt Kerstin Funke ein ‚Frage-Lob-und-Mecker-Buch‘, in welchem die Mitarbeitenden ihre Kritik und ihre Wünsche festhalten können. „So lösen wir kleinere Probleme kurzfristig und flexibel und brauchen dafür keine Teambesprechung anberaumen“, spricht sie aus den bisherigen Erfahrungen mit diesem Instrument.

„Die Zusammenarbeit bei uns läuft wie in einer Familie. Es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen“, betont Rita Funke. Im Gegenzug zur Zuwendung der Funkses sind die Beschäftigten bei personellen Engpässen ganz unkompliziert auch zu Sondereinsätzen bereit. Dass es übrigens kaum eine Mitarbeiterfluktuation im Unternehmen Funke gibt, kann man gut nachvollziehen.

KONTAKT

Fahrrad Funke, Rita und Kerstin Funke,
Paulusstraße 8, 46342 Velen, Telefon 02863 6205,
info@fahrrad-funke.de, www.fahrrad-funke.de



3.2 Fachkräfte binden: Attraktivität als Arbeit- geberin und Arbeitgeber

Die Attraktivität eines Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt 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 Bewerbende bei der Auswahl ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers besonders schätzen: Der Geschäftsführer eines Heizungsbau- und Sanitärinstallationsbetriebs benennt die Wertschätzung jedes einzelnen Beschäftigten als

ausschlaggebend für seine Attraktivität als Arbeitgeber. Ein Bauunternehmen beschreibt seinen persönlichen Kontakt zu jedem Mitarbeitenden als Vorteil bei der Suche und der Bindung der Fachkräfte. Bei einer Bäckerei ist die Anerkennung speziell weiblicher Fachkräfte ein wichtiges Auswahlkriterium für die gezielte Bewerbung von Frauen in diesem Unternehmen.

Bild: Geschäftsführer Michael Rawe mit der Auszubildenden Bianca Zimmer vom Unternehmen Rawe – Bad und Heizung in Recklinghausen

Rawe - Bad und Heizung

„Zufriedenheit ist der Anfang von allem.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauerhandwerk
- Gründung: 1975
- Beschäftigte: 22
- Geschäftsleitung: Andreas und Michael Rawe
- Zum Leistungsspektrum des Unternehmens zählen die Einrichtung, Wartung und Reparatur von Heizungssystemen und Bädern. Die Aufträge stammen aus dem privaten und gewerblichen Bereich.

GUTE PRAXIS

„Nur wenn unsere Mitarbeitenden zufrieden sind, sind wir es auch“, antwortet Geschäftsführer Michael Rawe auf die Frage nach der Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens Rawe – Bad und Heizung.

Zunächst verbindet er die Attraktivität des Betriebes mit folgenden Merkmalen: Er und sein Bruder Andreas, mit dem er die Firma seit 2005 leitet, haben sich vor der Übernahme des elterlichen Betriebs durch ihre handwerkliche, technische und kaufmännische Qualifikation auf ihre Aufgaben als Führungskräfte gut vorbereitet. Mit dem modernen Betriebsgebäude, dem innerstädtischen Standort, der technischen Ausstattung und der fairen Entlohnung gelinge es ihnen, neue Beschäftigte für sich zu gewinnen. „Diese ‚harten Fakts‘ treten aber im Vergleich zu den ‚weichen Faktoren‘ für den dauerhaften Verbleib unserer Mitarbeitenden in den Hintergrund“, so die Erfahrung des Geschäftsführers.

Dann führt er aus, wie das Unternehmen das gewonnene Personal langfristig an sich bindet: „Als Geschäftsleitung haben wir bei gut zwanzig Kolleginnen und Kollegen den großen Vorteil, mit allen ins persönliche Gespräch zu kommen.“ Das sei in einer wöchentlichen Teamrunde der Fall, während der jede und jeder Einzelne das Wort hat. Die Unternehmer suchen aber auch das Gespräch zu zweit oder zu dritt, um die Organisation des Betriebes zu optimieren. „Wir beziehen unsere Fachkräfte mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen in die Entscheidungen zu Anschaffungen und Veränderungen ein. So können wir uns ihrer Mitverantwortung, ihres Mitdenkens und ihrer Ideen bei der Fortentwicklung unseres Geschäfts sicher sein und sie für ihre Arbeit bei uns motivieren“, weiß Rawe.

Für die Wertschätzung des Einzelnen oder bei Konflikten pflegen die beiden Führungskräfte aber immer den direkten Austausch. „Bei uns erhält jede und jeder ein persönliches Lob. Bei Problemen finden wir fast immer zusammen eine individuelle Lösung“, bemerkt Michael Rawe. Als Beispiel führt er die Situation einer Auszubildenden zur Anlagenmechanikerin aus, die ihren Beruf mit der Betreuung ihrer Kinder vereinbart, indem sie ihre Arbeitszeit daran anpasst.

Auch bei gesundheitlichen Einschränkungen laute der Tenor der Geschäftsführer stets: „Wir schaffen das gemeinsam.“ So vertreten die beiden Handwerksmeister ihre erkrankten Mitarbeitenden bei Bedarf selbst und stehen ihnen bei der Gesundung zur Seite. „Und was wir versprechen, das halten wir ein“, beschreibt Rawe die aus seiner Sicht für die Attraktivität eines Unternehmens ebenfalls wichtige Verlässlichkeit der Geschäftsleitung. Zur Erklärung verweist er auf eine Fachkraft, der er nach einer Suchttherapie den Wiedereinstieg zusagte. Heute leiste diese Person ihre Arbeit wieder mit voller Kraft und vor allem mit Freude. „Die Zufriedenheit ist eben der Anfang von allem“, fasst Michael Rawe seine bereits zu Anfang beschriebene Vorstellung von Arbeitgeberattraktivität zusammen.

KONTAKT

Rawe GmbH – Bad und Heizung, Michael Rawe,
 Halterner Straße 83, 45657 Recklinghausen, Telefon 02361 406780,
 info@rawe-gmbh.com, www.rawe-gmbh.com

Bauunternehmen Ulrich Bogenstahl

„Der persönliche Kontakt zu unserem Team macht uns attraktiv.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurer- und Betonbauerhandwerk
- Gründung: 1920
- Beschäftigte: 62
- Geschäftsleitung: Ulrich Bogenstahl, Lukas Bogenstahl
- Das Unternehmen betätigt sich im Hoch-, Tief-, Straßen- und Ingenieurbau. Es führt größere Bauprojekte für Kommunen, Gewerbetreibende und Energieunternehmen durch.

GUTE PRAXIS

„Wir bauen zu jeder und jedem Einzelnen aus unserem Mitarbeiterteam einen persönlichen Kontakt auf. Vor allem das macht uns als Arbeitgeber attraktiv“, sind sich Ulrich Bogenstahl und Sohn Lukas sicher.

Und damit die Mitarbeitenden diese enge Verbindung auch jenseits des Arbeitsplatzes spüren, unternehmen alle während eines Jahres eine Menge gemeinsam. „Wir gestalten regelmäßig verschiedene Feste und Ausflüge für unsere Belegschaft – zum Teil mit Familienangehörigen“, beschreibt Ulrich Bogenstahl. „Viel wichtiger als diese betrieblichen Events sind aber die dabei geführten Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen“, betont Lukas Bogenstahl und veranschaulicht: „Ich nehme beispielsweise beim jährlichen Sommerfest gerne selbst die Grillzange in die Hand, um mich mit möglichst vielen auszutauschen.“

Und auch im Betriebsalltag zeigen beide Geschäftsführer, wie nahe sie ihrem Team stehen: „Wenn zum Beispiel jemand längere Zeit wegen einer schweren Erkrankung ausfällt, vertreten wir diese Person lieber selbst draußen vor Ort als die Position einfach neu zu besetzen“, umreißen sie einige solcher Situationen aus der Vergangenheit näher. „Wir sind als Ingenieure in der Regel planerisch tätig, aber in einer derartigen Lage eben auch Maurer oder Baugeräteführer!“

Ulrich Bogenstahl baut die Bindung zu seinen zukünftigen Nachwuchskräften möglichst schon vor ihrer Einstellung als Auszubildende auf. „Ich bin – gerne zusammen mit einem Lehrling – auf Berufsorientierungsmessen und in Schulen in unserer Region unterwegs, um den Jugendlichen eine mögliche Karriere in unserem Betrieb vorzustellen“, berichtet er. Habe er die jungen Menschen dann als Auszubildende für sich gewonnen, setze er sich während der folgenden Jahre intensiv für ihre erfolgreiche Abschlussprüfung ein. „In den allermeisten Fällen habe ich damit in den letzten mehr als drei Jahrzehnten seit der Übernahme des Betriebs von meinem Vater Erfolg gehabt“, hat er einige langjährige Beschäftigte im Blick, die trotz schwieriger schulischer oder sozialer Startbedingungen heute zu seinen bewährten Fachkräften zählen.

Überhaupt sei die Bereitschaft der im Unternehmen Bogenstahl Ausgebildeten hoch, nach der bestandenen Prüfung zur Gesellin oder zum Gesellen dauerhaft zu bleiben oder nach einer Weiterqualifikation an der Meisterschule beziehungsweise an der Hochschule wieder in den Betrieb zurückzukehren. „Mir zeigt unsere geringe Fluktuationsquote, wie sehr wir mit unserem Prinzip des persönlichen Kontakts zu unserem Team richtig liegen“, stellt Ulrich Bogenstahl zufrieden fest. „Verschiedene finanzielle Anreize, die wir auch anbieten, werden im Vergleich dazu eindeutig als nachrangig gesehen“, kann Lukas Bogenstahl das bestätigen.

KONTAKT

Bauunternehmen Ulrich Bogenstahl GmbH, Ulrich Bogenstahl, Lukas Bogenstahl,
Neue Mühle 9, 48739 Legden, Telefon 02566 93130,
info@bogenstahl.de, www.bogenstahl.de

Cibaria - ökologisch-biologische Vollkornbäckerei

**„Jede und jeder Mitarbeitende trägt zur
Attraktivität von Cibaria bei.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäckerhandwerk
- Gründung: 1990
- Beschäftigte: 74
- Geschäftsleitung: Rike Kappler
- Die Vollkornbäckerei verkauft ihre Produkte überwiegend über Wochenmarkstände. Zusätzlich werden Cafés, Kantinen, Bio- und Hofläden beliefert.

GUTE PRAXIS

Was macht einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin attraktiv? Zwei Bäckergezellinnen in der Vollkornbäckerei Cibaria, die dort ihre Ausbildung absolviert haben, können das sehr genau beschreiben: Karla Bäuerle, 32 Jahre, trat vor zehn Jahren ins Unternehmen ein, Paula Stahlbock (26) arbeitet dort seit vier Jahren. Vor ihrer Ausbildung schloss sie ein Betriebswirtschaftsstudium ab.

Beide Frauen erinnern sich noch gut an ihre Entscheidung für genau diese Bäckerei: „Ich habe mich bei Cibaria wegen der individuellen und qualifizierten Ausbildung beworben. Zudem wusste ich, wie sehr hier speziell Frauen in diesem Beruf geschätzt werden“, blickt Paula Stahlbock zurück. „Auch für mich war die Wertschätzung weiblicher Fachkräfte ein wichtiges Auswahlkriterium“, bestätigt Karla Bäuerle. Die Bekanntheit, die Cibaria in Münster erfährt und die starke Ausrichtung auf Vollkornprodukte seien weitere wichtige Gründe gewesen.

Bäuerle und Stahlbock fühlen sich heute absolut wohl in ihrer Aufgabe in der Backstube. Gerade weil die Arbeit dort körperlich anstrengend sei, habe das Unternehmen das Thema Gesundheit klar im Fokus, erklärt Bäuerle. Durch Rückenschulungen wüssten alle, worauf sie beim Heben und Tragen zu achten haben. „Es werden viele Trage-Hilfsmittel eingesetzt. Heben wir selbst, werden die Belastungen gleichmäßig auf mehrere Schultern verteilt“, veranschaulicht Stahlbock. „Ich erinnere alle unsere Kräfte im Bedarfsfall daran, wie endlich ihre körperlichen Ressourcen sind“, bringt sich die stellvertretende Produktionsleiterin Ute Kaulitz in das Gespräch ein.

„Den Vorteil, den ich in diesem frauenzugewandten Betrieb habe, genieße ich seit drei Jahren als Mutter“, bemerkt Karla Bäuerle bei der Frage nach weiteren Attraktivitätsmerkmalen. Seitdem erlebe sie konkret, wie der Betrieb durch individuelle Arbeitszeiten dazu beiträgt, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Überhaupt werde bei Problemlagen gemeinsam mit dem Team nach Lösungen gesucht. „Dazu dienen unsere quartalsweise durchgeführte Backstubenbesprechung und die ‚Ideenschmiede‘“, führt Paula Stahlbock aus. Letzteres ist eine ‚Box‘, in die Vorschläge zur Organisationsentwicklung, zu betrieblichen Sonderaktionen oder zu Belangen der Belegschaft schriftlich eingeworfen werden können. Ein Team aus Führungskräften und Mitarbeitenden bewertet die Ideen quartalsweise und kümmert sich gegebenenfalls um die Umsetzung.

„Unabhängig von solchen Instrumenten stehen hier aber immer alle Türen offen, um Verbesserungen persönlich vorzutragen und daran mitzuwirken“, betont Stahlbock. „Bei uns trägt eben jede und jeder Mitarbeitende selbst ein Stück weit zur Attraktivität von Cibaria bei.“ Dazu gehört für Bäckermeisterin Kaulitz auch die Entscheidung der Geschäftsleitung, dieses Gespräch über die Bäckerei Mitarbeiterinnen zu überlassen.

KONTAKT

Cibaria ökologisch-biologische Vollkornbäckerei GmbH, Ute Kaulitz,
Am Mittelhafen 46, 48155 Münster, Telefon 0251 67547,
info@cibaria.de, www.cibaria.de

Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer



Ausbildungsberaterin 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 Ausbildung von Nachwuchskräften, 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 Fachkräfte-Thema 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



„Der gute Ruf als Ausbildungsbetrieb ist für mich immer noch die nachhaltigste Form der Nachwuchsgewinnung.“ Brigitte Fränzer

Bild: Modistenmeisterin Brigitte Fränzer und Auszubildende Elena Schäfer vom Unternehmen August Schmedes – Elegante Hutmoden in Münster. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Ausbildungsbetrieb“ auf Seite 10.

Fachkräfte finden

Arbeitsvermittlung

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

Ausbildungsbotschafterinnen und 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 gewonnen. In dem Lehrstellen- und Praktikumsportal der Handwerkskammer Münster können Unternehmen ihre freien Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze online einstellen.

Tagespraktika in Betrieben

Die vom Land Nordrhein-Westfalen eingeführten Berufsfelderkundungstage sollen Schülerinnen und Schülern im 8. Schuljahr 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

„Ohne die intensive Suche des Willkommenslotsen der Handwerkskammer Münster nach einem passenden Kooperationspartner wäre es nicht zu dem Ausbildungsverhältnis mit Mustafa Al-Bradi gekommen.“
Klaus Niggemeier

Bild: Geschäftsführer Klaus Niggemeier mit dem Auszubildenden Mustafa Al-Bradi von der Tischlerei Niggemeier & Broermann in Castrop-Rauxel. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Integration Geflüchteter“ auf Seite 15.

Fachkräfte finden

Geflüchtete

Geflüchtete Menschen werden in Ausbildung und Arbeit vermittelt. Die Handwerkskammer berät und unterstützt bei der beruflichen Integration der Geflüchteten. 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 Qualität steht an erster Stelle – beim Produkt und bei der Ausbildung.“ Christoph Böcker

Bild (von rechts): Firmeninhaber Christoph Böcker, Auszubildender Felix Böcker und Auszubildender Berkin Ekici vom Unternehmen Böcker Gesunde Schuhe in Ahaus. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Qualität der Ausbildung“ auf Seite 19.

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 zählen auch die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit 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.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

Auszubildenden im Handwerk stehen viele Zusatzqualifikationen, beispielsweise die Qualifikationslehrgänge „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 fördern



„Ich genieße meine Selbstständigkeit mit großer Selbstverständlichkeit und gehe jeden Tag aufs Neue mit Begeisterung an meine Arbeit.“

Katharina Hovestadt

Bild: Katharina Hovestadt, Gründerin des Unternehmens Markenstickerei, Katharina Hovestadt – Textilgestaltung in Münster zusammen mit Marcel Voß, von dem sie den Maschinenpark und den Kundstamm seines Unternehmens CAPERIE abkaufte. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Betriebsübergabe und Betriebsübernahme“ auf Seite 26.

Fachkräfte fördern

Betriebsübergabe und Betriebsübernahme

Nachfolgecenter

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

Existenzgründungsberatung

Die Handwerkskammer Münster berät zur Gründung von Handwerksbetrieben.

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.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte binden



„Der persönliche Kontakt zu unserem Team macht uns attraktiv.“ Ulrich Bogenstahl

Bild (von rechts): Geschäftsführer Ulrich Bogenstahl mit seinen Mitarbeitern Tobias Schwartenbeck und Bernd Wilpert vom Bauunternehmen Ulrich Bogenstahl in Legden. Weitere Informationen im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber“ auf Seite 34.

Fachkräfte binden

Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt steigert die Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber 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 Übernehmerinnen und Übernehmer.

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.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte binden



„Wenn es hart ist, stehen wir ganz eng beieinander.“
Jan Neuhaus

Im Bild: Geschäftsführer Jan Neuhaus (8. von links) vom Unternehmen Elektro Ambrozy mit seinem Team. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Führung und Motivation“ auf Seite 30.

Fachkräfte binden

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

„Hof fegen‘ zählt nicht zu unserem Ausbildungs-konzept.“ Christian Becker

Im Bild (von links): Ausbilder Christian Becker mit dem Auszubilden- den Niklas Buß vom Tischlerunternehmen KeraTür – Die andere Haustür – in Raesfeld. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Qualität der Ausbildung“ auf Seite 18.

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



AUSGABE 7



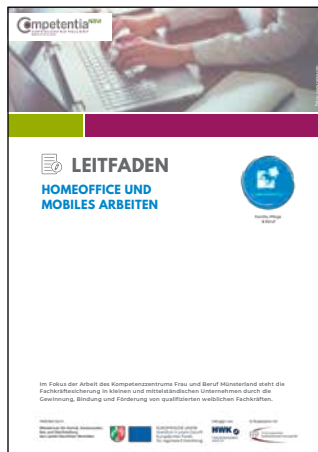


Fachkräfte finden, fördern und binden

„Wir sind anders als die meisten Malerbetriebe und machen gerade deswegen unsere Mitarbeitenden zu unseren Fans.“ Thomas Wübbelt

Im Bild: Thomas Wübbelt, Betriebsleiter im Unternehmen Gerhard Schnitker – Malerwerk mit den Malergesellinnen Nadine Schmitze und Nadine Osterhoff. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Ausbildungsbetrieb“ auf Seite 11.

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 12, 16, 28, 32, 40, 48)
Fotograf Jörg Brücker, Gelsenkirchen (Seite 8)
Studio Wiegel, Münster (Seite 1, 2/3, 6/7, 20, 24, 38, 42, 46, 52)
Teamfoto Marquardt, Lüdinghausen (Seite 44, 50)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe:
Andreas Fink – Glas- und Gebäudereinigung (Seite 1),
Stefan Lange – Leezen Lange – Zweirad (Seite 2/3),
Cibaria – ökologisch-biologische Vollkornbäckerei (Seite 6/7),
Albring und Rüdél – Konditorei (Seite 8),
R + S Rimböck & Söhne – Metallbau (Seite 12),
Hermann Bühlbecker – Zimmerei (Seite 16),
RefTec Klimatechnik (Seite 20),
Automobile Paul Flothkötter (Seite 24),
Nils Lehmann – Designtechnik – Schilder- und Lichtreklameherstellung (Seite 28),
Rawe – Bad und Heizung (Seite 32),
August Schmedes – Elegante Hutmoden (Seite 38),
Niggemeier & Broermann, Fenster und Türen (Seite 40),
Böcker Gesunde Schuhe (Seite 42),
Markenstickerei, Katharina Hovestadt – Textilgestaltung (Seite 44),
Bauunternehmen Ulrich Bogenstahl (Seite 46),
Elektro Ambrozy (Seite 48),
KeraTür – Die andere Haustür – Tischlerei (Seite 50),
Gerhard Schnitker – Malerwerk (Seite 52)

Fachkräfte finden, fördern und binden
Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe,
Ausgabe 2022, Broschüre 8

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