



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

- 30.000 Betrieben
- 210.000 Beschäftigten
- 14.500 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: Daniela Klaas (Mitte) vom Unternehmen Klaas Alu-Kranbau in Ascheberg mit (von links) den Feinwerkmechaniker-Gesellen Hendrik Koch und Bastian Hanke, Personalreferentin Theresa Döllner und dem Feinwerkmechaniker-Auszubildenden Luca Paeßens. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Ausbildungsbetrieb“ auf Seite 11.

Bild oben: Unternehmerin Julija Utocenko (links) vom Friseursalon Hairline in Coesfeld mit ihrem Team. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Karriere im Handwerk“ auf Seite 26.



**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	2.2 Karriere im Handwerk	24
Metrica – Luxusjachten-Innenausbau		HANNES – Malerhandwerk	
Friseurmeisterin Sandra Hefel		Fleischermeister Philipp Büning –	
Klaas Alu-Kranbau		Der vom Rinde versteht	
1.2 Nachwuchs innovativ gewinnen	12	Julija Utocenko – Hairline	
Pasterkamp – Sanitär Heizung Fliesen		3 FACHKRÄFTE BINDEN	
Metallbau Lamprecht		3.1 Führung und Motivation	28
Wiegrink floor object & design – Bodenleger		Hohoffs Augenlust & Tafelfreuden	
1.3 Weibliche Nachwuchskräfte	16	M2 Bau	
Hermann Vortkamp - Elektrotechnik		SITRONIC-Sievers – Sicherheitstechnik	
Pierre Schult – PS Industrie – Zweirad		3.2 Attraktivität als Arbeitgeber:in	32
Procar Automobile Münsterland		Friseurmeisterin Nina Nolepa –	
2 FACHKRÄFTE FÖRDERN		Hair & Make-up Design	
2.1 Auslandspraktika/ Zusatzqualifikation Europaassistent:in	20	Elektroanlagen Hans-Jürgen Muß	
R & S Fahrzeugbau		Orthopädie-Schuhtechnik Winkels	
Dentallabor Frye		4 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER	36
Münstermann – Sonderanlagenbau		Weitere Informationen im Internet	54



Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster

BERATUNGS-, BILDUNGS- UND INFORMATIONSMANGEBOTE 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

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte



**„Wir heben unsere
Auszubildenden
auf ein Podest.“** Jörg Wolny

Bild: Ausbildungsleiter Jörg Wolny (2.v.l.) vom Unternehmen Metallbau Lamprecht in Datteln zusammen mit den Metallbauer-Auszubildenden Nico Wojtys (links) und Luca Zajac (Mitte) sowie den Kolleginnen Nele Wetterkamp (rechts) und Lena Schneider aus dem kaufmännischen Bereich. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Nachwuchs innovativ gewinnen“ auf Seite 14.



**„Wir wollen nahe
an unseren
Mitarbeitenden
sein.“**

Nadine Winkels

Bild (von links): Nadine Winkels, Jutta Domhöver, Bernd Winkels, Alissa Lohkämper und Anastasia Scholz vom Unternehmen Orthopädie-Schuhtechnik Winkels - gehen.laufen.leben. in Haltern am See. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeber:in“ auf Seite 35.

Fachkräfte finden, fördern und binden

BEISPIELE GUTER PRAXIS: ERFOLGSREZEPTE VON UND FÜR HANDWERKSBEREIBE

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!

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 vorgestellten Betriebe bereits während der Praktika auf eine persönliche

Betreuung und setzen diese in ihrer anspruchsvollen und qualifizierten Ausbildung fort. Sie fördern ihre Auszubildenden in deren individueller Entwicklung und gehen auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Nachwuchskraft ein. Alle drei Betriebe präsentieren ihre Vorzüge als Ausbildungsbetrieb durch ein intensives und facettenreiches Nachwuchsmarketing.

Bild: Ausbildungsleiter Clemens Soppe (2. von links) und Carsten Baumhold (3. von links) vom Tischlerunternehmen Metrica in Senden-Bösesell und Rosendahl-Holtwick mit den Tischler-Auszubildenden Lynn Battefeld (links) und Vitus Kurney (rechts).

Metrica - Luxusjachten-Innenausbau

„Unsere Azubis ‚brennen‘ für uns und ihren Beruf.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 280
- Geschäftsleitung: Kai Dittmar, Katja Leed-Helm
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf den Innenausbau von Super-Yachten und das Interieur luxuriöser Wohnsitze und Hotels. Die Produktion erfolgt vorrangig an zwei Standorten im Münsterland. Weitere Niederlassungen sind in Österreich und den USA.

GUTE PRAXIS

„Wir faszinieren junge Menschen zuerst mit unseren Luxus-Produkten und dann mit unserer fundierten Ausbildung“, sind sich die beiden Ausbildungsleiter Carsten Baumhold und Clemens Soppe sicher. Baumhold verantwortet die Ausbildung am Standort in Senden-Bösensell, Soppe in Rosendahl-Holtwick. „Beides bedingt sich gegenseitig, denn die Herstellung luxuriöser Objekte macht eine ausgezeichnete Ausbildung unabdingbar“, erklärt Baumhold.

Auf Ausbildungsmessen, in Schulklassen und bei Betriebsbesichtigungen sorgen die beiden Tischlermeister zusammen mit ihren Tischler-Auszubildenden regelmäßig für hohe Aufmerksamkeit. „Haben wir die Jugendlichen mit unseren ungewöhnlichen Objekten erst einmal in den Bann gezogen, informieren wir über unsere Ausbildung und stellen unsere Karriereperspektiven vor“, erläutert Soppe. „Wir bieten unseren Gesellinnen und Gesellen eine dauerhafte Position mit vielfältigen, anspruchsvollen und auch internationalen Aufgaben“, ergänzt sein Kollege. Bereits während der Ausbildung ermutigen die Ausbilder ihre Nachwuchskräfte, sich weiterzubilden. Auch den Aufstieg durch eine spätere Meister- oder Technikerqualifikation unterstützen Baumhold und Soppe gerne.

Diese engagierte Nachwuchs-Suche bringt Erfolg: „Wir erhalten jährlich eine Vielzahl von Bewerbungen aus dem Münsterland, und über unseren digitalen Außenauftritt auch aus dem gesamten Bundesgebiet“, berichtet Baumhold. „Aus diesem Fundus können wir auswählen, wer am besten zu uns passt“, führt Soppe aus. Über die zunehmenden Bewerbungen von Frauen sind beide erfreut.

Bevor allerdings ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird, durchlaufen alle Bewerbenden ein mindestens zweitägiges Praktikum. „Wir bereiten uns auf alle Praktika intensiv vor, egal ob sie tage- oder wochenweise geplant sind“, sagt Soppe. „Die aktive Mitarbeit unserer jungen Interessent:innen an spannenden Projekten ist uns besonders wichtig, um sie zu begeistern“, so Baumhold.

Ihre gründliche Betreuung setzen die beiden Meister in der nachfolgenden Ausbildung fort. Nach einem klar beschriebenen Ausbildungsplan durchläuft jede Nachwuchskraft die verschiedenen Werkstattbereiche. Und damit die Auszubildenden selbst erleben, wie ihre außergewöhnliche Arbeit bei der anspruchsvollen Kundschaft ankommt, werden sie für kürzere Montageeinsätze mit eingeplant. „Unsere Azubis sollen dauerhaft für das Unternehmen und ihren Beruf ‚brennen‘. Wie könnte das Feuer dazu besser entfacht werden, als direkt vor Ort beim Erleben unserer außergewöhnlichen Produkte“, stellen Baumhold und Soppe wie selbstverständlich fest.

KONTAKT

Metrica GmbH & Co. KG – Objekteinrichtungen,
 Carsten Baumhold, Bahnhofstraße 73, 48308 Senden-Bösensell,
 Telefon 02536 33090, baumhold@metrica.de,
 Clemens Soppe, Schulweg 23, 48720 Rosendahl-Holtwick,
 Telefon 02566 93010, soppe@metrica.de, www.metrica.de

Friseurmeisterin Sandra Hefel

„Die Persönlichkeit meiner Azubis ‚studieren‘.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2013
- Beschäftigte: 14
- Geschäftsleitung: Sandra Hefel
- Der Salon befindet sich im Zentrum von Münster-Kinderhaus, einem Stadtteil mit rund 16.000 Einwohnern. Die Inhaberin hat den Salon von ihrer vorherigen Arbeitgeberin übernommen.

GUTE PRAXIS

Friseurmeisterin Sandra Hefel blickt auf eine langjährige Erfahrung als Ausbilderin zurück. Sie ist überzeugt: „Ich muss die Persönlichkeit meiner Azubis quasi ‚studieren‘, nur so kann ich ihre Potenziale erkennen und sie optimal fördern.“

Als Beispiel nennt Hefel ihre 24-jährige Auszubildende Vivien Müller. Sie arbeitet seit eineinhalb Jahren in ihrem Salon. „Ich bin durch mein Lehramtsstudium nach Münster gekommen, doch nach kurzer Zeit bereitete mir dieses keine Freude mehr. So habe ich auf mein ‚Herz‘ gehört, denn Frisieren war seit langem mein Hobby“, erläutert Müller den Wandel ihres Berufswunsches. Per Internet habe sie sich in dieser Situation auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz zur Friseurin gemacht. Der gute Aufbau der Homepage des Friseursalons Hefel motivierte sie, sich genau dort zu bewerben. Heute beschreibt sie ihre Berufswahl und ihren Ausbildungsbetrieb mit großem Wohlgefühl.

Wie aber trägt ihre Ausbilderin zu dieser Zufriedenheit bei? „Ich habe schnell bemerkt, wie wichtig Vivien Müller Themen wie Umweltbewusstsein, Kreativität und Wissensvermittlung sind“, erinnert sich Sandra Hefel. Sie habe deshalb für diese Auszubildende nach einer herausfordernden Projektarbeit gesucht und sie auf die Möglichkeiten der digitalen Medien hingewiesen.

Daraufhin entwickelte Vivien Müller zusammen mit ihrer Mit-Auszubildenden – der 19-jährigen Merle Röers – und der gerade ausgelernten Gesellin Lynn Behrens einen digitalen Friseur-Wettbewerb speziell für Auszubildende. Sandra Hefel gab den Dreien nicht nur die Zeit für den Aufbau des Projektes, sie sorgte auch für die mediale Unterstützung des von ihren Mitarbeiterinnen benannten „Azubi-at-Work-Award“ durch einen renommierten Haarpflegeprodukt-Hersteller. Zudem kümmerte sich Hefel über ihre Kontakte um die passende Jury-Besetzung für die Auswahl der Gewinner:innen. „Wir Drei sind durch diese Chance in unserem Auftreten nach außen persönlich enorm gewachsen“, fasst Vivien Müller im Sinne ihrer beiden Kolleginnen das erfolgreiche Projektergebnis zusammen.

Sandra Hefel ist stolz auf Vivien Müller, Merle Röers, und Lynn Behrens: „Alle Drei haben sich nicht zuletzt durch meine Zusatzaufträge zu starken Persönlichkeiten entwickelt.“ Und genau dieses Selbstbewusstsein sei in ihrem Handwerk Voraussetzung, um Kundinnen und Kunden zu ihrem Äußeren überzeugend zu beraten. Anderen Betrieben rät sie, sich intensiv um ihren Nachwuchs zu kümmern: „Denn nur so entwickeln wir die jungen Menschen zu den qualifizierten Fachkräften, die wir in unseren anspruchsvollen Handwerksberufen benötigen.“

KONTAKT

Friseurmeisterin Sandra Hefel,
Idenbrockplatz 5, 48158 Münster, Telefon 0251 211405,
sandrahefel@gmail.com, www.friseursalonsandrahefel.de

Klaas Alu-Kranbau

„Ist das Interesse erst geweckt...“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Feinwerkmechanikerhandwerk
- Gründung: 1933
- Beschäftigte: 278
- Geschäftsleitung: Ludger Klaas, Daniela Klaas
- Das Unternehmen konzentriert sich auf die individuelle Fertigung von Alu-Kränen, Schrägaufzügen und Hubarbeitsbühnen und vertreibt diese international. Hauptsitz ist Ascheberg, Service- und Vermiet-Stationen sind deutschlandweit verteilt.

GUTE PRAXIS

„Wir betreiben einen hohen Aufwand, um unsere handwerkliche Ausbildung zu bewerben. Doch dieser Einsatz lohnt sich, denn unsere mindestens vier jährlichen Ausbildungsstellen in der Feinwerkmechanik können wir immer qualifiziert besetzen“, stellt Geschäftsführerin Daniela Klaas zufrieden fest.

Aber was leistet das Unternehmen Klaas Alu-Kranbau, um bei jungen Menschen und deren Eltern, aber auch in der breiten Öffentlichkeit als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden? „Unser Engagement beginnt beim ersten Kontakt mit den Jugendlichen in den örtlichen Schulen und reicht bis zu den organisierten Besichtigungen unserer Werkhallen für alle Interessierten“, weist die Geschäftsführerin auf die ganze Breite der Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung hin.

Personalreferentin Theresa Döller, die dieses Engagement koordiniert, beschreibt konkret: „Wir kooperieren mit der örtlichen Sekundarschule und bieten dort Bewerbungstrainings und Betriebsbesichtigungen an.“ Zudem setze Klaas Alu-Kranbau seine Lehrlinge in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer als so genannte ‚Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter‘ ein. „In dieser Aufgabe berichten unsere Auszubildenden vor Schulkassen in ihrer jugendlichen Sprache aus erster Hand über ihre Arbeit bei uns“, führt Döller aus. Auch bei Berufsorientierungsmessen sei sie zusammen mit den Nachwuchskräften am Stand vertreten. „Zudem werben wir mit unseren Auszubildenden per Video, Social-Media und Flyer für unsere Ausbildung“, fügt Daniela Klaas hinzu.

Sei das Interesse am Unternehmen und an einem Praktikum geweckt, plane Praktikumsbetreuer Hendrik Koch die Einsätze der Schülerinnen und Schüler genau ein. „Unsere Praktikantinnen und Praktikanten sollen bei uns einen Überblick über alle Aufgabenbereiche in der Feinwerkmechanik erhalten und sich selbst aktiv ausprobieren können“, unterstreicht Geschäftsführerin Klaas. Deshalb habe man den jungen Feinwerkmechaniker-Gesellen mit dieser speziellen Aufgabe betraut. „Auf diese Weise verlassen alle unseren Betrieb nach diesem Hereinschnuppern zumindest mit einem guten Gefühl und bewerben sich bestenfalls mit großer Begeisterung für einen Ausbildungsplatz“, ist sich Klaas sicher. Und ihre Rechnung geht auf. Das beweisen die Bewerbungseingänge: „Die allermeisten der Bewerbenden und späteren Auszubildenden haben wir zuvor im Praktikum bereits kennengelernt“, stellen Klaas und Döller im Einklang fest.

Überhaupt werde Klaas Alu-Kranbau im regionalen Umkreis von der Allgemeinheit bewusst wahrgenommen und gelte als attraktiver Arbeitgeber. „Die meisten unserer Beschäftigten besitzen ein ‚gelabeltes‘ Klaas-E-Bike. Mit diesem sind sie auch privat – teils sogar in unserem Klaas-Outfit – unterwegs. Das sorgt gerade in Ascheberg für hohe Aufmerksamkeit“, weiß Daniela Klaas. Und nicht zuletzt seien auch die positiven Berichte ihrer Mitarbeitenden über das Unternehmen bei ihren privaten Kontakten ausschlaggebend für die offensichtliche Attraktivität als Ausbildungsbetrieb.

KONTAKT

Klaas Alu-Kranbau GmbH, Daniela Klaas, Theresa Döller,
Raiffeisenstraße 24, 59387 Ascheberg, Telefon 02593 95920,
info@klaas.com, www.klaas.com



1.2 Fachkräfte finden: Nachwuchs innovativ gewinnen

Zunehmend setzen Handwerksbetriebe bei der Suche nach Auszubildenden digitale Medien ein. Hier zeigen sie der jungen Zielgruppe – bevorzugt im persönlichen Kontakt –, wie modern und anspruchsvoll das Handwerk heute arbeitet.

Im Folgenden präsentiert ein Installationsunternehmen, wie die eigenen Auszubildenden Schülerinnen und Schüler für die Herausforderungen ihres Ausbildungsberufs begeistern. Im zweiten Beispiel konzentriert sich ein Metallbauunternehmen bei seiner Suche nach Auszubildenden überwiegend auf Schulab-

gänger:innen mit einem einfachen oder mittleren Schulabschluss.

Mögliche Lernschwächen gleicht man dort während der Ausbildung durch Zusatzunterricht aus. Ein Bodenlegerunternehmen wiederum setzt besonders stark auf den Einsatz neuer Medien, um Jugendliche auf sich und seine bei jungen Menschen eher unbekannteren drei Ausbildungsberufe Boden-, Estrich- und Parkettleger:in aufmerksam zu machen.

Bild (von links): Timo Preuß, Bedirhan Alpaydin, Emin Miyanyedi, Anlagenmechaniker-Auszubildende im Unternehmen Pasterkamp – Sanitär Heizung Fliesen in Dorsten.

Pasterkamp - Sanitär Heizung Fliesen

„Den Glanz in den Augen der Schülerinnen und Schüler sehen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk
- Gründung: 1870
- Beschäftigte: 45
- Geschäftsleitung: Ralf Pasterkamp
- Das Unternehmen konzentriert sich auf den Komplettbäderbau und stellt seine Bäder-, Fliesen- und Beleuchtungskonzepte dazu selbst aus. In der Heizungstechnik bietet es klassische Kundendienste und herkömmliche Heizsysteme an und hat sich auf regenerative Energien spezialisiert.

GUTE PRAXIS

„Um passende Auszubildende zu finden, betreiben wir seit zehn Jahren eine intensive Nachwuchswerbung“, blickt Andrea Wolf-Pasterkamp zurück. Zuvor seien solche Aktivitäten in diesem Ausmaß nicht nötig gewesen.

Die Zeiten haben sich geändert, und deshalb ist sie heute mit ihren Auszubildenden in ausgewählten Schulen in der Region unterwegs, wirbt zusammen mit ihnen in Klassen für ihr Handwerk. „Wir machen zudem über Social Media, über unseren Fuhrpark, mittels Flyern sowie über Schulpraktika auf unsere qualifizierte Ausbildung aufmerksam“, zählt die Betriebswirtin weiter auf. Über die Jahre habe sie ein gutes Netzwerk mit den Verantwortlichen in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen aufgebaut. „Die Nachfrage nach einem Ausbildungsplatz in unserem Unternehmen ist auf diese Weise groß“, stellt Wolf-Pasterkamp zufrieden fest.

Per Einstellungstest, Vorstellungsgespräch und Arbeitsprobe wählt sie zusammen mit ihren Fachkräften die passenden Kandidatinnen oder Kandidaten aus. „Der oder die Auszubildende soll möglichst dauerhaft zu uns passen. Die Verantwortung für die richtige Auswahl und den Erfolg der späteren Ausbildung ist deshalb hoch“, ordnet sie den Stellenwert ihrer Aufgabe ein.

Damit diese Auswahl gelingt, hat sie ihre Fachkräfte im Umgang mit den Praktikant:innen geschult. Wichtig ist ihr das Einplanen passender Übungen für die oft noch sehr jungen Gäste. „Wenn ich am Ende eines Praktikums bei den Schülerinnen und Schülern den Glanz in den Augen sehe, weiß ich, dass wir alles richtig gemacht haben“, beschreibt die Managerin ihre abschließenden Feedback-Runden mit den Jugendlichen.

Die zwei oder drei Auszubildenden, die das Unternehmen jährlich einstellt, werden von Andrea Wolf-Pasterkamp in speziellen Lerneinheiten gefördert: Beobachtet sie im weiteren Ausbildungsverlauf theoretische Schwächen, kümmert sie sich um die passende Nachhilfe. Treten persönliche Probleme auf, sucht sie den Kontakt zu den Eltern der Lehrlinge. „Wir helfen immer wo und wie es eben geht“, fasst die Ausbildungsleiterin ihren persönlichen Einsatz für jede und jeden Einzelnen zusammen, verschweigt dabei aber auch einige wenige Rückschläge nicht. Dass sich ihr umfangreiches Personalengagement lohnt, belegt die Betriebswirtin mit harten Zahlen und einem zufriedenen Lächeln: „Da zwei Drittel unserer Auszubildenden nach ihrer Prüfung dauerhaft bei uns bleiben, schließe ich daraus auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber.“

KONTAKT

Pasterkamp GmbH – Sanitär Heizung Fliesen,
 Dipl.-Ingenieur Ralf Pasterkamp, Dipl.-Betriebswirtin Andrea Wolf-Pasterkamp,
 An der Glashütte 6, 46282 Dorsten, Telefon 02362 999710,
 andrea.wolf@pasterkamp.de, www.pasterkamp.de

Metallbau Lamprecht

„Wir heben unsere Auszubildenden auf ein Podest.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk
- Gründung: 1967
- Beschäftigte: 73
- Geschäftsleitung: Christian Lamprecht, Thomas Rüping
- Der Betrieb ist spezialisiert auf Fenster-, Türen-, Fassadensysteme für Gewerbetreibende.

GUTE PRAXIS

„Wir heben unsere gewerblichen Auszubildenden mit ihren Berufsabschlüssen auf ein Podest und setzen sie damit ins richtige Licht“, umschreibt Ausbildungsleiter Jörg Wolny bildhaft die handwerkliche Berufsbildungssituation im Unternehmen Lamprecht. Was aber steckt hinter diesem Vergleich? Seit 50 Jahren bildet das Unternehmen im Metallhandwerk seine eigenen Nachwuchskräfte aus. Lange habe der Betrieb aus einer Vielzahl von Bewerbungen auswählen können, doch in den 90er Jahren änderte sich diese Lage. Seitdem wirbt der Metallbauermeister – mittlerweile zusammen mit zwei jungen Kolleginnen aus dem kaufmännischen Bereich – auf Berufsorientierungsmessen, in Schulen und über die digitalen Medien für seinen Beruf. Zudem pflegt er persönliche Kontakte zu Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitsagenturen und Schulen im Umfeld des Betriebes.

Sein Ziel ist es, in jedem Ausbildungsjahr drei handwerkliche Stellen zu besetzen. Die Ausbildung sei anspruchsvoller als allgemein erwartet werde, und doch schaffe er es zumeist, alle Kandidatinnen und Kandidaten zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. „Ich freue mich über befriedigende Leistungen genauso wie über das glänzende Bestehen einer Prüfung, weil ich weiß, mit wie viel Mühe Einzelne von ihnen zu diesem Abschluss gelangt sind“, erklärt Jörg Wolny vor dem Hintergrund, dass er sich bei seiner Suche nach Auszubildenden seit langem überwiegend auf Jugendliche mit einem einfachen oder mittleren Schulabschluss konzentriere.

Entsprechend betont er: „Noten sind bei der Auswahl unserer Auszubildenden weniger entscheidend, viel wichtiger sind uns die persönlichen Arbeitstugenden und das praktische Geschick.“ Diese Fähigkeiten überprüfe er in vorherigen Praktika. „Tage- oder wochenweise – teils über ein ganzes Jahr hinweg – haben Praktikantinnen und Praktikanten bei uns die Chance zu zeigen, was sie tatsächlich ‚drauf haben‘“, zählt Wolny verschiedene Probearbeitsangebote auf. Gleichzeitig weist er auf nicht selten verkannte Potenziale der Schülerinnen und Schüler hin.

Beobachte er in dieser Vorbereitungsphase handwerkliche Fähigkeiten, bemerke aber Hemmnisse in der Theorie, habe er Strategien entwickelt, um den Ausbildungsinteressierten zum gewünschten Erfolg zu verhelfen: „Für bestimmte junge Menschen organisieren wir externen Stützunterricht. Innerbetrieblich stellen wir Lerntandems aus stärkeren und schwächeren Auszubildenden zusammen.“ Einigen Bewerbenden biete er alternativ eine zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik an. „Nach bestandener Prüfung kann sich so jemand dann in weiteren eineinhalb Jahren zum/zur Metallbauer/in qualifizieren. Diese stufenweise Ausbildung bewirkt gerade bei Lehrlingen mit wenig positiven Lernerfahrungen einen enormen Motivationsschub“, erklärt der Ausbilder. „Man muss die jungen Menschen nehmen wie sie sind und sie entwickeln. Nur so erhalten wir die Fachkräfte, die wir im Handwerk so dringend brauchen“, kehrt Wolny zu seinem Ausgangsbild vom „Azubi im richtigen Licht“ zurück.

KONTAKT

Metallbau Lamprecht GmbH, Hans-Jörg Wolny,
Rudolf-Diesel-Straße 4, 45711 Datteln, Telefon 02363 38050,
bewerbung@lamprecht.eu, www.lamprecht.eu

Wiegrink floor object & design - Bodenleger

**„Entscheidend ist die gute Stimmung
in unseren Teams.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bodenlegerhandwerk
- Gründung: 1994
- Beschäftigte: 67
- Geschäftsleitung: Stefan Wiegrink
- Das Unternehmen verlegt Bodenbeläge, Parkettböden und Estriche. Auch Fußbodenheizungen werden installiert. Die Aufträge stammen vornehmlich aus dem gewerblichen, aber auch aus dem privaten Bereich und sind bundesweit verteilt.

GUTE PRAXIS

Eines ist für Estrich- und Parkettlegermeister Stefan Wiegrink sonnenklar: „Nur ein attraktiver Arbeitgeber findet heute gute Auszubildende. Deshalb haben wir unsere Zugkraft als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber schon vor über einem Jahrzehnt überdacht und alternative Strategien entwickelt“. Das war erfolgreich, so stellt er mit Blick auf die Instrumente fest, mit denen es dem Unternehmen gelingt, jährlich mehrere Ausbildungsplätze in den drei Nischenberufen Boden-, Estrich- und Parkettleger:in qualifiziert zu besetzen und die Nachwuchskräfte nach der Ausbildung dauerhaft für den Betrieb zu begeistern.

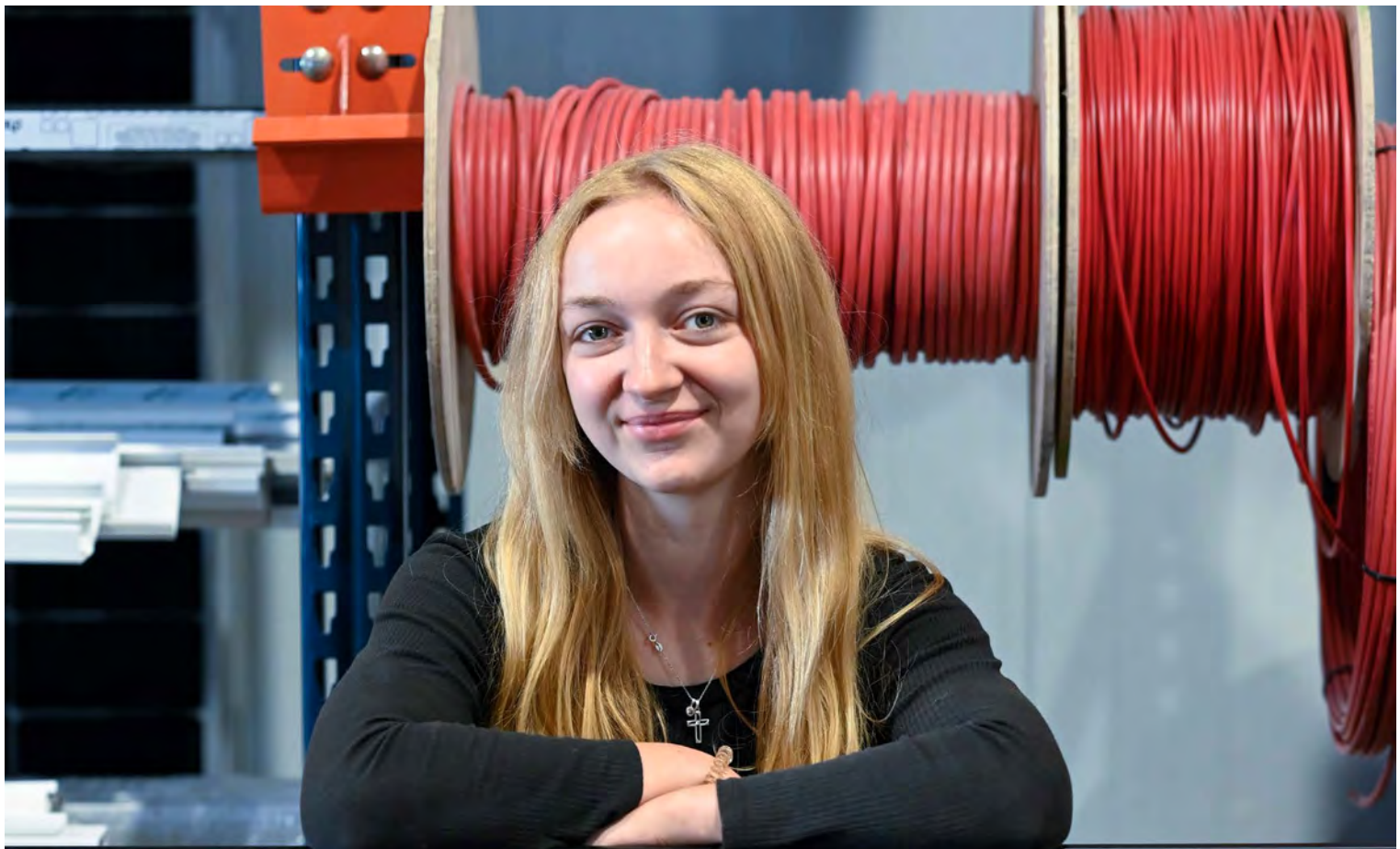
„Es sind eine Vielzahl von Faktoren, weshalb junge Menschen es ‚cool‘ finden, ihre Ausbildung gerade bei uns zu absolvieren“, weiß Wiegrink. Seine Frau Katja und seine Mitarbeiterin Andrea Reidick – beide mit dem Marketing betraut – betrachten den ersten direkten Kontakt mit den Jugendlichen als besonders wichtig. „Wir sind in ausgewählten Schulen im regionalen Umfeld unterwegs, um uns dort ansprechend zu präsentieren“, erklärt Katja Wiegrink. „Wir setzen darüber hinaus die gesamte ‚Klaviatur‘ der neuen Medien ein, um auf uns aufmerksam zu machen“, ergänzt Andrea Reidick. Neben der eigenen Homepage sei das vor allem die intensive ‚Bespielung‘ der sozialen Netzwerke mit Posts und Kurzfilmen sowie der Einsatz von Kino-Spots.

„In einer Stadt wie dieser gehört aber auch die Mund-zu-Mund-Propaganda zum Werbepertoire“, bringt sich Stefan Wiegrink ein. Er achte deshalb besonders darauf, dass sich alle in seinem Unternehmen wohlfühlen. In diesem Zusammenhang erwähnt er Praktikant:innen, Auszubildende, ausgelernte Fachkräfte, junge Eltern und Ältere. „Jede und jeder hat entsprechend der persönlichen Lebenssituation andere Wünsche und Bedarfe, und genau diesen individuell unterschiedlichen Phasen werden wir mit unseren differenzierten Angeboten gerecht.“ Bei den Jugendlichen sei es gerade das persönliche „An-die Hand-nehmen“, was zähle, bei den jüngeren Fachkräften „finanzielle Anreize“ und „berufliche Weiterentwicklung“, später werde dann die freie Zeit für Hobbys und für die Familie immer wichtiger.

„Bei uns gibt es wenig Hierarchien, wir duzen uns, verfügen über eine gute technische und räumliche Ausstattung, achten auf eine geschlechtergleiche Entlohnung und nehmen Rücksicht auf die verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründe“, zählt Katja Wiegrink weitere Attraktivitätsmerkmale auf. „Das Unternehmen investiert in solche Sonderleistungen viel Geld, doch ‚unter dem Strich‘ arbeiten wir heute erfolgreicher als früher und sind dabei viel zufriedener“, zieht der Geschäftsführer sein Resümee aus dem umfangreichen Engagement für die Mitarbeitenden. „Entscheidend für die Bindung unserer Fach- und Führungskräfte ist jedoch die gute Stimmung in unseren Teams“, ist Stefan Wiegrink überzeugt.

KONTAKT

Wiegrink floor object & design GmbH – Bodenleger,
Stefan und Katja Wiegrink, Andrea Reidick,
Schlavenhorst 8, 46395 Bocholt, Telefon 02871 8860230,
bewerbung@wiegrink.de, www.wiegrink.de



1.3 Fachkräfte finden: Weibliche Nach- wuchskräfte

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

Die Beispiele einer Elektronikerin, einer Kraftfahrzeugmechatronikerin und einer Zweiradmechatronikerin zeigen, welche positiven Erfahrungen die Betriebe mit ihren weiblichen Auszubildenden im gewerblichen

Bereich sammeln und was sie unternehmen, um dauerhaft attraktiv für die zukünftigen Fachkräfte zu sein.

Die Frauen selbst berichten, mit welcher Entschlossenheit sie nach einem Ausbildungsplatz in diesen Handwerksberufen gesucht haben. Sie beschreiben, wie sie während der Ausbildung ihr Selbstbewusstsein und ihre Schlagfertigkeit ausbauen, aber auch welche Unterstützung sie von ihrem Betrieb und ihrem Umfeld erfahren. Alle drei Auszubildenden vermitteln, wie zufrieden sie mit ihrer Berufswahl sind.

Bild: Sarah Hehemann, Auszubildende zur Elektronikerin im Unternehmen Hermann Vorkamp – Elektrotechnik in Steinfurt.

Hermann Vortkamp - Elektrotechnik

**„Elektronikerinnen sind
herzlich willkommen.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 34
- Geschäftsleitung: Hermann Vortkamp
- Das Unternehmen ist Dienstleister für Elektro- und Gebäudetechnik und konzentriert sich auf Neu- und Umbauten, Renovierungen, Gewerbebauten und Industrieanlagen.

GUTE PRAXIS

„Frauen bringen Ruhe in die Gruppe“, ist die Erfahrung von Unternehmer und Elektrotechnikermeister Hermann Vortkamp und seiner Prokuristin Judith Neuhaus. Als vor zwei Jahren die damals 18-jährige Sarah Hehemann in seinem Betrieb wegen eines Praktikums im Elektronikbereich nachfragte, waren beide von Anfang an offen für diese eher ungewöhnliche weibliche Bewerbung zur Ausbildung als Elektronikerin.

Inzwischen ist Sarah Hehemann am Ende ihres zweiten Ausbildungsjahres. Ihre fachliche Leistung stimmt, und mit der Männerwelt kommt sie gut klar. Mit ihrer zurückhaltenden Art habe sie genau das bewirkt, was die Geschäftsleitung sich durch sie für das Arbeitsklima erhofft habe: „Der Umgang untereinander ist höflicher und besonnener als zuvor. Ich bemerke darüber hinaus eine höhere Leistungsbereitschaft und mehr Motivation“, berichtet der Unternehmer. Die Auszubildende selbst beschreibt ihre persönliche und körperliche Entwicklung in den letzten beiden Jahren: „Ich bin selbstbewusster und schlagfertiger geworden. Meine Muskeln haben sich aufgebaut. Schweres kann ich nun leichter alleine tragen.“

Dabei ist die junge Frau nicht die erste weibliche Auszubildende im Elektronikbereich des Unternehmens. „Schon zuvor haben wir die Vorteile einer Mitarbeiterin für unser gewerbliches Team erlebt“, erinnert sich Neuhaus. Auch im Büro beobachte sie seit langem den Einsatz einer gelernten Elektronikerin als großen Gewinn für den Austausch mit den Männern in diesem Handwerk. „Wir würden zukünftig gerne noch viel mehr Frauen zur Elektronikerin ausbilden“, sind sich Vortkamp und Neuhaus einig. Und sollte eine Frau – oder ein Mann – aus dem Team eine Familienphase planen, gehe der Betrieb konstruktiv damit um: „Wir haben schon viele private Anliegen gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gelöst, da finden wir auch für den Fall der Vereinbarung von Beruf und Familie eine praktikable Lösung für alle Beteiligten“, blickt die Geschäftsleitung zuversichtlich in die Zukunft.

Das Unternehmen bilde traditionell seit langem möglichst gleich mehrere Auszubildende pro Jahr aus. „Der Großteil unserer Fachkräfte hat bei uns gelernt. Viele aus unserem insgesamt eher jungen Team sind seit zehn oder gar 15 Jahren bei uns“, stellt Neuhaus fest. „Wollen sich unsere Gesellinnen oder Gesellen über die Techniker- oder Meisterschule weiterqualifizieren, fördern wir dieses gern“, führt die Managerin weiter aus. Gleich mehrere der ehemaligen Auszubildenden seien heute als Techniker:in oder Meister:in angestellt. „Unser Erfolg erklärt sich mit der hohen Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden“, ist Unternehmer Vortkamp überzeugt.

Auch Sarah Hehemann bekundet, sich später zur Meisterin qualifizieren zu wollen. „Ob ich dann als Angestellte und als Selbstständige arbeite, halte ich mir offen.“ Bei Elektro Vortkamp wäre sie auf jeden Fall mit einer solchen Qualifikation herzlich willkommen.

KONTAKT

Hermann Vortkamp – Elektrotechnik, Hermann Vortkamp, Judith Neuhaus,
Schoppenkamp 20, 48565 Steinfurt, Telefon 02552 1501,
info@elektro-vortkamp.de, www.elektro-vortkamp.de

Pierre Schult - PS Industrie - Zweirad

„Zoey-Marie Donat passt

hundertprozentig in unser Team.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradhandwerk
- Gründung: 2001
- Beschäftigte: 4
- Inhaber: Pierre Schult
- Das Unternehmen hat sich auf den individuellen Umbau von Motorrädern sowohl technisch als auch optisch spezialisiert. Zudem werden Zweiräder gewartet, gepflegt und repariert. Die Kundschaft ist national und international.

GUTE PRAXIS

„Für mich ist es am wichtigsten, dass eine neue Fachkraft für unsere Motorradwerkstatt persönlich und fachlich in unser Team passt. Bei Zoey-Marie Donat stimmte beides. Das Geschlecht war für mich nachrangig“, erinnert sich KFZ-Meister Pierre Schult an die Bewerbung seiner damaligen Auszubildenden und heutigen Gesellin für Zweiradmechanik, Schwerpunkt Motorrad. Vor vier Jahren bewarb sich die heute 22-Jährige bei ihm zunächst für ein Praktikum. Heute ist sie eine seiner beiden Werkstatt-Mitarbeitenden.

Seine Erfahrung nach ihrer dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit: „Zu Beginn haben wir Zoey technische Tricks vermittelt, um ihre gegenüber Männern geringere Körperkraft auszugleichen.“ Heute gibt es keine Unterschiede mehr zwischen den Einsatzbereichen seiner weiblichen und seiner männlichen Fachkraft. „Bei unserer Firmengröße ist eine Sonderbehandlung für Einzelne nicht machbar – hier übernehmen alle alles.“ Tatsächlich habe er aber schnell die ausgeprägten kreativen Fähigkeiten seiner Nachwuchskraft bemerkt. Er setze die junge Frau deshalb bevorzugt beim gestalterischen Umbau der Motorräder ein. Für diese beinahe „bildhauerische“ Aufgabe bringe sie außerdem die notwendige Ruhe mit.

Aber auch im Bereich der Elektrotechnik sei seine Gesellin stark. Bei seiner Kundschaft beobachte er, wie gut sie in der männlich dominierten Motorradwelt ankommt. „Voraussetzung für die Akzeptanz der jeweiligen Frau seitens der männlichen Kunden ist allerdings immer hohes Fachwissen“, betont er. Deshalb habe er seiner Auszubildenden geraten, sich fachlich gegenüber der männlichen Kundschaft zu wappnen. Wie ernst sie diese Empfehlung ihres Ausbilders genommen hat, bestätigt ihr ausgezeichnete Abschluss als Gesellin.

Zoey-Marie Donat selbst berichtet davon, nie etwas Anderes als die volle Unterstützung für ihren ungewöhnlichen Berufswunsch erlebt zu haben. „Sowohl meine Eltern als auch die Schule haben mich darin bestärkt, im Motorradbereich zu arbeiten. Schließlich habe ich diesen Traum schon mit zwölf Jahren beim Motocross-Sport – dem Motorradfahren im Gelände – entwickelt.“ Einzig und allein bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz habe sie einen langen Atem haben müssen: „Ich habe mich vielfach und in ganz NRW vergeblich beworben. Erst in diesem Unternehmen bekam ich über persönliche Kontakte die Chance zu einem Praktikum und durfte zeigen, was ich leisten kann.“ Heute sei sie einfach nur glücklich, in ihrem Traumberuf zu arbeiten.

KONTAKT

Pierre Schult – PS Industrie - Zweirad,
Am Stadion 47, 45659 Recklinghausen, Telefon 02361 960297,
psindustrie@gmx.de, www.psindustrie.de

Procar Automobile Münsterland

**„Es ist megaspannend
in der Werkstatt.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk
- Gründung: 1989
- Beschäftigte: 1200
- Geschäftsleitung: Jörg Felske
- Die Unternehmensgruppe Procar Automobile Münsterland verfügt über fünf Standorte. In Nordrhein-Westfalen ist die Procar Automobile Gruppe insgesamt an 21 Orten vertreten. Verkauft und gewartet werden Personenkraftwagen und Motorräder der Marken BMW, MINI und ROLLS-ROYCE.

GUTE PRAXIS

Tanja Otto arbeitet im zweiten Ausbildungsjahr zur KFZ-Mechatronikerin im Unternehmen Procar Automobile Münsterland. Ursprünglich hatte sich die 21-Jährige am Standort Lüdinghausen für den Beruf der Automobilkauffrau beworben. Kurzerhand probierte sie sich zusätzlich im technischen Bereich aus und schon nach wenigen Probearbeitstagen in der Werkstatt war für sie klar: „Es ist so megaspannend hier, daran kommt ein Büro-Job wohl nicht heran.“

Werkstattleiter Jörg Tappe beobachtete damals das große technische Interesse der jungen Frau und kündigte dem Ausbilder aus dem Automobilkaufwesen an, dass es bei Tanjas folgendem Verwaltungs-Praktikum wohl schwer werde, die angehende Abiturientin für seine Aufgaben zu gewinnen. „Ich konnte von Anfang an sehen, wie sehr sich Tanja für die KFZ-Mechatronik begeisterte. Sie ging ‚forsch‘ an ihre Aufgaben heran und wurde von ihren männlichen Kollegen gleich akzeptiert“, erinnert sich der Karosserie- und Fahrzeugbauer-Meister.

Und genauso betrachtet Tanja Otto ihre Arbeit heute: „Für mich ist jede Aufgabe in der Werkstatt interessant, und die Stimmung ist auch angenehm“, blickt sie auf ihr erstes Ausbildungsjahr zurück. Ihre Schlagfertigkeit habe sie in dieser Zeit ausbauen können: „Ich lasse mir von den Männern in meinem Team nichts gefallen. Im Zweifelsfall habe ich für jeden ‚coolen Spruch‘ eine passende Antwort parat.“

Ausbilder Tappe weiß, wie wichtig es für die langfristige Bindung leistungsstarker Auszubildender ist, ihnen über die Ausbildung hinaus eine Karriereperspektive zu bieten. Mit Tanja Otto hat er deshalb die ersten Schritte und Vereinbarungen dazu bereits getätigt: „Sie durchläuft bei uns zusätzlich den Schwerpunkt System- und Hochvolttechnik. Vor kurzem haben wir ihr die Sonderaufgabe übertragen, als so genannte ‚Ausbildungsbotschafterin‘ vor Schulklassen für ihren Beruf zu werben.“

In der zweiten Ausbildungshälfte plane er mit ihr zudem einen mehrwöchigen Lernaufenthalt in einem KFZ-Unternehmen im Ausland. „Und wenn Tanja nach ihrem Abschluss als Gesellin die Qualifikation zur Meisterin anstrebt, wird sie für den Schulbesuch von uns freigestellt. Zudem beteiligt sich Procar Automobile an der Weiterbildung“, stellt Tappe in Aussicht. Danach könne den Meisterinnen und Meistern innerhalb der Unternehmensgruppe eine passende Position angeboten werden. „Wir wollen unsere Auszubildenden dauerhaft für uns gewinnen und unterstützen sie deshalb so früh wie möglich bei ihrer Karriereentwicklung“, zieht Jörg Tappe das Fazit aus dem Engagement des Unternehmens für seine Nachwuchskräfte.

KONTAKT

Procar Automobile Münsterland GmbH, Jörg Tappe,
Julius-Maggi-Straße 2, 59348 Lüdinghausen, Telefon 02591 91890,
luedinghausen@bmw-procar.de, www.bmw-procar.de

2.1 Fachkräfte fördern: Auslandspraktika/ Zusatzqualifikation Europaassistent:in



Mehrwöchige Auslandspraktika während der Berufsausbildung – für besonders Engagierte in Verbindung mit dem Abschluss zum/zur Europaassistent:in – stellen für junge Menschen eine besondere Chance dar: Sie sammeln Erfahrungen mit anderen Kulturen, Sprachen und Traditionen, die sie frühzeitig auf die Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten. Das Wissen aus der erworbenen Zusatzqualifikation Europaassistent:in bildet eine fundierte fachliche Grundlage für eine entsprechende Karriere.

Unsere drei Beispiele belegen eindrucksvoll, welchen Motivationsschub die Auszubildenden durch ihre Lernaufenthalte im Ausland erhalten und wie sie von ihrem Ausbildungsbetrieb gefördert werden. Der

Metallbauer-Auszubildende Niklas Welp plant nach seinem Aufenthalt auf Malta und seinem Gesellenabschluss eine einjährige Tätigkeit in den USA. Die Zahntechniker-Auszubildende Cherita-Annabell Krumm kehrt persönlich gestärkt aus ihrem Auslandspraktikum auf der spanischen Insel Teneriffa zurück. Für den Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker-Auszubildenden Yawovi Akakpo, der aus dem westafrikanischen Togo stammt, sind seine Arbeit in einem PKW-Betrieb auf Kreta und der Abschluss zum Europaassistenten bedeutende Qualifizierungsbausteine für die geplante Selbstständigkeit in seiner Heimat.

Bild: Geschäftsführer Eugen Wolf vom Unternehmen R & S Fahrzeugbau in Hörstel mit seinem Auszubildenden für Karosserie- und Fahrzeugbaumechanik Yawovi Akakpo.

R & S Fahrzeugbau

„In kurzer Zeit möglichst viel lernen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk
- Gründung: 1996
- Beschäftigte: 20
- Geschäftsleitung: Eugen Wolf, Alexander Vogt
- Das Unternehmen konzentriert sich auf den Fahrzeugbau im Nutzfahrzeugbereich. Zu seinen Leistungen zählen unter anderem der Anhängerbau, die Hebetchnik und Volumenfahrzeuge.

GUTE PRAXIS

„Wir freuen uns, wenn sich jemand aus unserem Team weiterentwickeln will und fördern dieses gerne“, entgegnet Geschäftsführer Eugen Wolf auf die Frage, wieso er kürzlich seinen Auszubildenden Yawovi Akakpo für ein vierwöchiges Auslandspraktikum auf der griechischen Insel Kreta freistellte. „Wir haben unserem Auszubildenden für Karosserie- und Fahrzeugbaumechanik damit die fachliche Entfaltung im Bereich der Instandsetzung geboten, denn bei dem dortigen PKW-Betrieb ging es um die Arbeit an Unfallautos. Eine Aufgabe, die wir ihm hier bei uns im Fahrzeugbau von Nutzfahrzeugen nicht bieten können“, beschreibt der Ausbilder einen der Effekte des Praktikums für den 28-Jährigen. Zudem sei ein mindestens dreiwöchiger Auslandsaufenthalt Voraussetzung für den Abschluss des Qualifizierungslehrgangs „Europaassistent:in (HWK)“, an dem Akakpo parallel zu seiner Ausbildung teilnimmt.

Seit zwei Jahren arbeitet der aus dem westafrikanischen Togo stammende Auszubildende in dem Fahrzeugbauunternehmen im münsterländischen Hörstel. Nachdem er in seiner Heimat die deutsche Sprache studierte, arbeitete er zunächst in Hannover in einer Pflegeeinrichtung. „Ich wollte jedoch etwas Technisches in Deutschland erlernen“, erklärt er selbst seine Suche nach einem passenden Betrieb, bei der er über das Internet auf das Ausbildungsangebot von R & S Fahrzeugbau stieß.

„Yawovi Akakpo hat sowohl im Vorstellungsgespräch als auch bei der Probearbeit einen guten Eindruck vermittelt“, erinnert sich Wolf an die ersten Erfahrungen mit dem jungen Mann. Da das Unternehmen bereits anderen Mitarbeitenden aus dem Ausland eine betriebliche Unterkunft bietet, stellte sein Umzug von Hannover nach Hörstel kein Hindernis für die Ausbildungsaufnahme dar. Auch seine Einbindung ins Team verlief fließend. „Yawovi ist freundlich und aufgeschlossen. Unsere Belegschaft ist seit Jahrzehnten multikulturell aufgestellt. Eine besondere Integration war deshalb nicht notwendig“, weiß der Karosserie- und Fahrzeugbauermeister, der vor über 20 Jahren als Auszubildender ins Unternehmen gelangte und es heute zusammen mit Alexander Vogt führt.

„Wegen seiner guten schulischen Leistungen hat Yawovi kürzlich die Dauer seiner Ausbildung um sechs Monate verkürzen können“, berichtet Wolf und stellt bewundernd fest: „Mit der Gesellenprüfung nach nur drei Jahren und dem zeitgleich angestrebten Abschluss als „Europaassistent“ hat er sich gleich mehrere anspruchsvolle Ziele gesetzt.“ Angesichts des Lerneifers von Akakpo zweifle er jedoch nicht an seinem Erfolg.

Fragt man Yawovi Akakpo, warum er sich so enorm engagiere und so viel Lerneinsatz zeige, antwortet er: „Ich will in kurzer Zeit möglichst viel lernen.“ Er plane durch die frühere Gesellentätigkeit schneller Kapital anzusparen, um sich damit später in Togo selbstständig zu machen.

KONTAKT

R & S Fahrzeugbau, Eugen Wolf,
Uthuiser Straße 71, 48477 Hörstel, Telefon 05459 4198,
info@rs-fahrzeugbau.de, www.rs-fahrzeugbau.de

Dental-Labor Frye

„Meine persönliche ‚Komfortzone‘ verlassen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zahntechnikerhandwerk
- Gründung: 1988
- Beschäftigte: 27
- Geschäftsleitung: Theodor Frye, Sven Mersmann
- Das Labor ist spezialisiert auf festsitzenden, keramischen Zahnersatz wie Kronen und Brücken.

GUTE PRAXIS

Cherita-Annabell Krumm ist kürzlich aus ihrem vierwöchigen Auslandspraktikum in einem Labor auf der spanischen Insel Teneriffa zurückgekehrt. Die 21-Jährige, die im dritten Ausbildungsjahr zur Zahntechnikerin im Dentallabor Frye arbeitet, begründet ihre Entscheidung für diese Reise selbstbewusst: „Ich wollte einfach einmal meine persönliche ‚Komfortzone‘ verlassen“.

Wie aber kam sie auf die Idee, innerhalb ihrer Ausbildung im Ausland zu arbeiten? In der Berufsschule habe sie im ersten Lehrjahr von der Zusatzqualifikation „Europaassistent:in (HWK)“ erfahren. Der zweijährige Lehrgang ist mit Unterricht und einer Prüfung in speziellen Fächern verbunden. Zusätzlich erfordert dieser Abschluss einen mindestens dreiwöchigen Aufenthalt in einem Betrieb im europäischen Ausland.

Als die junge Frau ihren beiden Ausbildern Theodor Frye und Sven Mersmann von diesem Angebot ihres Berufskollegs berichtete, musste sie die beiden nicht lange überzeugen. „Ohne so etwas zuvor bereits mit unseren Auszubildenden realisiert zu haben, waren wir sofort begeistert von der Qualifikation, vor allem aber von dem Auslandsaufenthalt“, erklärt Ausbilder Mersmann. Dabei haben die Geschäftsführer an die fachliche, aber auch an die persönliche Entwicklung ihrer Auszubildenden gedacht. „Zweifellos schlägt sich eine solche Auslandserfahrung positiv auf die Arbeit eines jungen Menschen hier in unserem Labor nieder“, kann der Zahntechnikermeister inzwischen bestätigen.

Bei der Suche nach einem passenden Betrieb im Ausland unterstützte Sven Mersmann die Auszubildende durch seine persönlichen Kontakte zu mehreren ausgewanderten, deutschstämmigen Zahntechniker:innen. Die junge Frau nahm diese Hilfe gerne an: „Für mich war es im Vorlauf meiner Spanien-Pläne beruhigend, in einem Labor einer deutschsprachigen Zahntechnikerin arbeiten zu können.“

Vor Ort habe sich ihre Erwartung, sich in Englisch oder gar Deutsch zu verständigen, jedoch nicht bewahrheitet. „Meine direkten Kolleginnen sprachen ausschließlich Spanisch, was ich nicht beherrsche. So habe ich mich mit ihnen mit ‚Händen und Füßen‘ oder mittels eines Handy-Übersetzers ausgetauscht“, erinnert sich Cherita-Annabell Krumm an die vier Wochen in dem fünfköpfigen Team.

Heute ist sie stolz, die Zeit in dem kleinen Dorf auf der Insel so gut bewältigt zu haben. „Es hat mir großen Spaß gemacht. Ich blicke nicht nur fachlich mit anderen Augen auf die Arbeit in unserem Labor. Ich habe nun auch den Mut, ‚meine Komfortzone‘ öfter zu verlassen und mich neuen Herausforderungen zu stellen.“ Auch Sven Mersmann spürt im Labor die aus dem Ausland mitgebrachte Energie seiner Mitarbeiterin und stellt zufrieden fest: „Sollten zukünftig weitere Auszubildende Interesse an so einem Auslandsaufenthalt zeigen, fördern wir dieses gerne.“

KONTAKT

Dentallabor Frye GmbH, Theodor Frye, Sven Mersmann,
Robert-Bosch-Straße 23, 59399 Olfen, Telefon 02595 96970,
info@dentallabor-frye.de, www.dentallabor-frye.de

Münstermann - Sonderanlagenbau

„Die persönliche Entfaltung steht im Vordergrund.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1845
- Beschäftigte: 300
- Geschäftsleitung: Frank Münstermann
- Münstermann ist spezialisiert auf Lösungen in den Bereichen Thermoprozess-, Handling-, Entstaubungs- und Automatisierungstechnik/Robotik. In dem Familienunternehmen entstehen Produkte für globale Märkte.

GUTE PRAXIS

„Die Auslands-Lernaufenthalte unserer Auszubildenden sind seit Jahrzehnten fester Bestandteil unserer Nachwuchsförderung“, erklärt Karin Münstermann, CSR-Koordinatorin und damit verantwortlich für die Übernahme der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. Sie unterstützt die Nachwuchskräfte bei ihren Auslandspraktika. „In unseren regelmäßig stattfindenden Azubi-Runden stellen wir dieses Angebot zumeist dann konkret vor, wenn gerade eine oder einer von ihnen von einem solchen Aufenthalt zurückgekehrt ist und darüber ‚hautnah‘ berichten kann.“ Und das sei häufig mehrmals jährlich der Fall. Englischsprachige Länder sind besonders beliebt, aber auch Nationen mit anderen Sprachanforderungen sind vertreten.

Kürzlich war der 20-jährige Niklas Welp, Auszubildender zum Metallbauer im dritten Lehrjahr, für vier Wochen in einem kleinen Betrieb auf Malta im Einsatz. „Bereits beim Vorstellungsgespräch habe ich von den Auslandsaufenthalten der Münstermann-Azubis erfahren und wollte diese Chance unbedingt nutzen“, erinnert sich Welp. Für Malta habe er sich entschieden, um seine Englischkenntnisse aufzufrischen. „Ich hätte nicht erwartet, dort zusätzlich mein Französisch einsetzen zu können, denn ich habe in einer Wohngemeinschaft mit Franzosen meines Alters gelebt und so viele weitere junge Leute kennengelernt.“

„Genau solche Erfahrungen mit den Menschen und der Kultur vor Ort schätzen wir bei den Auslandsaufenthalten unserer Azubis besonders“, betont Münstermann. „Die persönliche Entfaltung steht bei der Auswahl des Landes und des Betriebes im Vergleich zur fachlichen Entwicklung eindeutig im Vordergrund“, fasst sie das Ziel des Betriebes bei seinem Engagement für sein junges Personal zusammen. „Wer die Hürden einer solchen Reise bewältigt, meistert die hohen Anforderungen im späteren Arbeitsalltag meist leichter – egal ob bei internationalen Aufträgen oder an unserem Firmensitz im Münsterland“, weiß sie aus der langjährigen Erfahrung des elterlichen Betriebes mit den auslandserfahrenen Mitarbeitenden.

Niklas Welp entwickelte durch seinen Aufenthalt in Malta „die große Lust auf noch mehr Ausland.“ Nach seinem Ausbildungsabschluss und einigen Monaten als Geselle bei Sonderanlagenbau Münstermann hat er deshalb für ein Jahr eine Tätigkeit in einem anderen Unternehmen in den USA vereinbart. „Danach will ich mich an einer deutschen Hochschule qualifizieren“, verrät er seine weiteren Pläne. Ob sein Weg tatsächlich so weitergeht oder ihn die Arbeit in Amerika womöglich anders motiviert, bleibt abzuwarten. „Bei uns ist Niklas Welp auf jeden Fall zukünftig jederzeit wieder herzlich willkommen“, stellt Karin Münstermann mit Blick auf die ständige Suche des Unternehmens nach weiteren Fach- und Führungskräften fest.

KONTAKT

Bernd Münstermann GmbH & Co. KG – Sonderanlagenbau, Karin Münstermann,
Lengericher Str. 22, 48291 Telgte, Telefon 02504 98000,
karin.muenstermann@muenstermann.com, www.muenstermann.com

2.2 Fachkräfte fördern: Karriere im Handwerk



Auch ohne ein zeit- und kostenintensives Studium kann im Handwerk der berufliche Aufstieg, etwa durch die Übernahme eines bestehenden Betriebes, die Gründung einer eigenen Firma oder die Übernahme einer Leitungsaufgabe erreicht werden. Wie umfassend die Meister:innenschule auf eine solche Verantwortung vorbereitet, wird in diesem Kapitel anhand der Beispiele aus dem Friseur-, dem Fleischer- und dem Malerhandwerk veranschaulicht. Bei allen Interviewten bildet die Qualifikation zum/zur Meister:in die Grundlage beeindruckender Karrieren.

Dabei ist der Wunsch, der ‚eigene Herr‘ oder ‚die eigene Frau‘ mit einer ‚eigenen persönlichen Unternehmensidee‘ zu sein, ein wesentlicher Antrieb für die Risikobereitschaft, den hohen zeitlichen Einsatz und das große Engagement von Gründerinnen und

Gründern. Das wird am Beispiel eines jungen Fleischermeisters deutlich.

Bei der dargestellten Friseurin entstand die Entscheidung zur Betriebsübernahme dagegen aus der schwierigen Ausgangslage heraus, den eigenen Arbeitsplatz damit zu sichern. Die nach der Übernahme nachgeholt Qualifikation zur Meisterin hilft der Unternehmerin heute, das zuvor bereits bestehende Team verantwortungsvoll zu führen.

Mit dem Beispiel eines heute 57-Jährigen Mitarbeiters eines Malerunternehmens wird belegt, wie wenig ein erfolgreicher Meisterabschluss mit dem Alter zu tun hat. Viel wichtiger ist der Wille, das Karriereziel erreichen zu wollen.

Bild (von links): Geschäftsführer Dr. Michael Wagner vom Unternehmen HANNES in Herten mit seinem Teamleiter Michael Rossmann.

HANNES - Malerhandwerk

**„Entscheidend ist der Wille,
nicht das Alter.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1882
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsleitung: Dr. Michael Wagner
- In diesem Unternehmen sind über das Malerhandwerk hinaus weitere Ausbauhandwerke vereint, um der gewerblichen Kundschaft Komplettleistungen anzubieten. Es wird innerhalb einer Unternehmensgruppe mit vier weiteren Betrieben und insgesamt 130 Beschäftigten organisiert.

GUTE PRAXIS

„Entscheidend für die Förderung unserer Mitarbeitenden ist der Wille der jeweiligen Person, sich weiterentwickeln zu wollen, und keinesfalls das Alter“, betont Geschäftsführer Dr. Michael Wagner mit Blick auf seinen 57-jährigen Teamleiter Michael Rossmann. Dieser hat kürzlich nach einem dreijährigen nebenberuflichen Besuch der Meisterschule seinen Abschluss als Elektrotechnikermeister an der Handwerkskammer Münster erlangt und führt seitdem eine Arbeitsgruppe.

Wie kommt man mit damals 54 Jahren auf die Idee, sich einer solchen Herausforderung zu stellen? „Ohne den Anstoß des Unternehmens und dessen finanzielle und zeitliche Unterstützung sowie der Perspektive, als Meister eine verantwortungsvollere Position zu übernehmen, hätte ich diesen ungewöhnlichen Weg sicherlich nicht eingeschlagen“, betont Rossmann. „Ich habe es als außerordentlich wertschätzend erlebt, trotz meines fortgeschrittenen Alters von meinem Arbeitgeber auf den Erwerb des Meistertitels angesprochen zu werden“, erinnert er sich an die damalige Situation. „Michael Rossmann stieß vor fünf Jahren als Geselle zu uns ins Unternehmen. Bei seinem Engagement und seiner eigenständigen Arbeitsweise lag es für uns auf der Hand, ihn zu diesem Karriereschritt zu motivieren“, erklärt Geschäftsführer Wagner seine Entscheidung näher.

In seinem persönlichen Umfeld erfuhr Michael Rossmann für sein Bildungsvorhaben von Anfang an viel Zuspruch. Während des Schulbesuchs sei der familiäre Rückhalt für ihn außerordentlich wichtig gewesen: „Denn ein solch umfangreiches Lernpensum neben einer Vollzeitbeschäftigung zu leisten, ist kein Selbstläufer.“ Die tatkräftige Hilfe seiner Familie und deren Rücksichtnahme, aber auch die phasenweise Freistellung von seiner regulären Arbeit seitens des Betriebes hätten ihm geholfen, diese große Anstrengung erfolgreich zu bewältigen.

„Wir investieren viel in die Personalentwicklung unserer Mitarbeitenden“, knüpft Michael Wagner an die Ausführungen seines Mitarbeiters an. Über die zeitliche Komponente hinaus beteilige sich das Unternehmen zusätzlich an den mit dem Besuch der Meisterschule verbundenen Kosten. Neben Michael Rossmann habe das Unternehmen übrigens vor kurzem zwei weiteren Mitarbeitenden im jüngeren und im mittleren Alter zum Meistertitel verholfen. „Wesentlich für unsere Förderung war auch bei diesen beiden Kolleg:innen, dass sie sich für die Qualifikation und die in Aussicht gestellte Karriere persönlich einsetzen wollten“, bestätigt der Unternehmer sein Eingangsstatement.

KONTAKT

HANNES GmbH & Co. KG, Dr. Michael Wagner,
Lise-Meitner-Straße 7, 45699 Herten, Telefon 02366 88980,
info@hannes.biz, www.hannes.biz

Fleischermeister Philipp Büning - Der vom Rinde versteht

„Die Vision einer modernen Metzgerei“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Fleischerhandwerk
- Gründung: 2011
- Beschäftigte: 85
- Geschäftsleitung: Philipp Büning
- Das Unternehmen verfügt über zwei Ladenlokale in Münster und einer Produktionsstätte mit zwei weiteren Geschäften in Osnabrück. Neben nachhaltig erzeugten Fleisch- und Feinkostwaren wird ein umfangreiches Catering angeboten, zu dem auch vegetarische und vegane Produkte zählen.

GUTE PRAXIS

„Mit diesem Unternehmen habe ich meine Vision von einer modernen Metzgerei realisiert“, fasst der 37-jährige Fleischermeister Philipp Büning die Motivation für die Gründung seines Betriebes zusammen. Diese Idee stand Pate, als er vor über zehn Jahren eine Neugründung in Angriff nahm, obwohl er den elterlichen Fleischerbetrieb in Steinfurt-Borghorst in dritter Generation hätte übernehmen können. „Ich hätte mit dem Lebenswerk meines Vaters meine eigenen Vorstellungen nicht in dieser Form umsetzen können“, erklärt er diesen Entschluss.

Seine große Leidenschaft für das Fleischerhandwerk habe er zweifellos durch das Aufwachsen im Familienunternehmen entwickelt. „Bereits als kleiner Junge drehte ich auf Veranstaltungen in meiner Heimat stolz die Grillzange“, erinnert er sich. In Münsters Südviertel hat er dann zunächst alleine in einem kleinen Ladenlokal mit dem Fleisch- und Feinkostwarenverkauf angefangen. „In den ersten Jahren habe ich auf diesen 60 Quadratmetern Tag und Nacht gearbeitet und meinen Traum zusammen mit einem kleinen Team Stück für Stück Realität werden lassen“, berichtet er von seiner Startphase.

„Die Überflutung von Münster im Sommer 2014 stellte mich und meine weitere Zukunft dann auf eine harte Probe“, erinnert er sich. Das Wasser habe in seinem Lokal und seinem Büro so viel zerstört, dass er eigentlich hätte aufgeben müssen. „Ich bin jedoch ein Kämpfertyp und habe aus der Not eine Tugend gemacht“, beschreibt er diesen Wendepunkt in seiner beruflichen Entwicklung. „Die Tatsache, sowieso viel Geld in die Hand nehmen zu müssen, um das Geschäft wiederaufzubauen, hat zur Weiterentwicklung meines ursprünglichen Unternehmenskonzepts geführt.“

Im Ergebnis eröffnete er drei Jahre später ein weiteres großes Ladenlokal mit Mittagstisch im Stadtteil Münster-Hiltrup und übernahm seinen ehemaligen Ausbildungsbetrieb mit einer Produktionsstätte und zwei weiteren Filialen in Osnabrück. Seinen heutigen Erfolg macht er an der hohen Qualität seines nachhaltigen Angebots und seinem intensiven Marketingeinsatz, vor allem aber an seinem Austausch mit der Kundschaft und dem persönlichen Kontakt zu seinem Team fest. „Ich bin trotz der mittlerweile großen Anzahl an Beschäftigten weiterhin im Verkauf und in der Produktion tätig, um dort möglichst viel von den Menschen zu erfahren und zu erleben.“ Das helfe ihm, sein ungewöhnliches Angebot stetig weiterzuentwickeln. „Wichtig ist mir, meinen Mitarbeitenden die Wertschätzung und Förderung zuteilwerden zu lassen, die sie für ihre anspruchsvollen Aufgaben in unserem Handwerk verdienen.“

KONTAKT

Fleischermeister Philipp Büning – Der vom Rinde versteht,
Marktallee 19a, 48165 Münster, Telefon 0251 53954603,
info@willst-du-beef.de, www.willst-du-beef.de

Julija Utocenko - Hairline

„Ich bin froh über meine Entscheidung.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2021
- Beschäftigte: 4
- Geschäftsleitung: Julija Utocenko
- Der Friseursalon befindet sich in einem Wohngebiet. An diesem Standort wird seit Jahrzehnten ein Friseurgeschäft betrieben. Das breite Angebot richtet sich unabhängig vom Geschlecht an jede Altersgruppe. Die überwiegende Stammkundschaft kommt aus Coesfeld und dem regionalen Umkreis.

GUTE PRAXIS

„Wenn ich etwas will, dann schaffe ich es auch“, beschreibt Jungunternehmerin Julija Utocenko ihr Durchhaltevermögen, seit sie vor gut zwei Jahren beschloss, ihren eigenen Salon zu gründen. Wie stimmig die Selbstcharakterisierung der 31-Jährigen ist, wird deutlich, wenn man ihren Weg bis zur heute erfolgreichen Führung ihres Unternehmens verfolgt.

„Eigentlich wollte ich mich nicht selbstständig machen - und in dieser Lebensphase schon gar nicht“, berichtet die Friseurin. Denn als ihre damalige Chefin verkündete, den Salon aus persönlichen Gründen abgeben zu wollen, hatte Julija Utocenko gerade Nachwuchs bekommen. Zudem besaß sie damals noch keinen Abschluss als Meisterin. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage entschied sie sich für die Selbstständigkeit und nutzte ihre Elternzeit, um sich um die notwendigen formalen Voraussetzungen zu kümmern. „Ich wollte mir die Chance, einen florierenden Salon mit bewährten Fachkräften zu übernehmen, nicht entgehen lassen, auch wenn es extrem zeit- und kostenintensiv war, eine Ausnahmegenehmigung für die Gründung ohne Meistertitel zu erhalten,“ erklärt sie. Mit Hilfe der Handwerkskammer Münster habe sie inzwischen beinahe alle Hürden überwunden: „Ich wurde betriebswirtschaftlich beraten, erhielt wegen meiner zweijährigen Führungserfahrung als Salonleiterin die Ausnahmegenehmigung und werde meine Qualifikation zur Meisterin voraussichtlich in Kürze abschließen.“

Und wie vereinbart sie diese beruflichen ‚Mammutaufgaben‘ mit ihrer Rolle als Mutter? „Ohne die Unterstützung meines Partners – dem Vater des Kindes – hätte ich das nicht geschafft. Außerdem bin ich gut organisiert und ‚takte‘ meine Zeit für den Salon, das Kind und die Meisterschule innerhalb der Woche klar durch.“ Neben einer offiziellen Tagesbetreuung kümmern sich beide Eltern durch die flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten um ihren Sohn und können auch auf ein privates Betreuungsnetzwerk zurückgreifen. „Maßgeblich entscheidend dafür, dass ich meinen Salon in Teilzeit leiten kann, sind meine drei engagierten Kolleginnen“, betont die angehende Meisterin.

Die Zusammenarbeit mit ihrem Team sei durch das langjährige Miteinander sehr vertrauensvoll. „Die Führung und Motivation meiner kleinen Arbeitsgruppe fällt mir auch deshalb leicht“, stellt sie fest. Sie achte darauf, genügend Zeit für den persönlichen Austausch mit den Einzelnen zu haben. Dazu zähle das direkte Gespräch im Salon genauso wie das gelegentlich gemütliche Beisammensein bei Speis und Trank außerhalb des Ladenlokals. Die Weiterbildung ihrer Fachkräfte übernimmt sie selbst oder engagiert dazu externe Schulungskräfte. „Wie wichtig Fortbildung ist, habe ich gerade durch meine Qualifizierung zur Meisterin erlebt.“ Oftmals habe sie dabei das Wissen aus dem Unterricht direkt in ihrem Salon anwenden können. „Obwohl es in den letzten Jahren nicht leicht war, Selbstständigkeit und Familie zu vereinbaren, bin ich heute ausgesprochen froh über meine Entscheidung“, stellt sie zufrieden fest.

KONTAKT

Julija Utocenko – Hairline,
Laurentiusstraße 6, 48653 Coesfeld, Telefon 02541 8484588,
info@hair-line.de, www.hair-line.de

3.1 Fachkräfte binden: Führung und Motivation



Die empathische Führung und Motivierung der Mitarbeitenden ist von je her der Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg personalintensiver Handwerksbetriebe. Wie es heute gelingen kann, ein gutes Betriebsklima aufzubauen und es langfristig zu erhalten, zeigt dieses Kapitel.

Im ersten Beitrag baut das Führungsverständnis des Konditors auf der Selbstmotivation seiner Mitarbeiten-

den auf. Am Beispiel eines jungen Bauunternehmers wird herausgearbeitet, wie sich die persönliche Wertschätzung jedes einzelnen Teammitglieds auf ein gutes Betriebsklima auswirkt. Ein Elektronunternehmen setzt bei der Führung seiner Mitarbeitenden auf Eigenverantwortung und vor allem Vertrauen.

Bild: Konditormeister Michael Hohoff (2. von rechts) vom Unternehmen Hohoffs Augenlust & Tafelfreuden in Waltrop zusammen mit einem Teil seines Teams.

Hohoffs Augenlust & Tafelfreuden

„Die größte Motivation ist Selbstmotivation.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Konditoren- und Bäckerhandwerk
- Gründung: 1962
- Beschäftigte: 42
- Geschäftsleitung: Michael Hohoff
- Das familiengeführte Traditionsunternehmen betreibt die Produktion und den Verkauf einschließlich eines Caféangebots an einem neuen, dezentralen Standort. Vom Ladenlokal aus kann die Kundschaft die Herstellung der hochwertigen Konditor-, Back- und Brotwaren verfolgen.

GUTE PRAXIS

„Die größte Motivation ist Selbstmotivation“, stellt Konditormeister Michael Hohoff mit Blick auf seine eigene Berufsbiographie fest. Bereits als 16-jähriger Auszubildender habe er sich selbst ein anspruchsvolles Ziel gesetzt, und genau dieses habe er heute mit seiner exklusiven Confiserie und Bäckerei erreicht.

Vor diesem Hintergrund sei es ihm und seiner mitarbeitenden Frau Stefanie Hohoff deshalb fremd, ihre Beschäftigten stark zu reglementieren. „Wir führen unsere Mitarbeitenden entlang von ‚Leitplanken‘, innerhalb derer sie ihre Aufgaben selbst ausgestalten können“, veranschaulicht Michael Hohoff bildlich. Die wesentliche Maxime des Betriebs sei die stetige Perfektionierung des bereits erreichten hohen Qualitätsniveaus. „Mit dieser Vorgabe haben wir in den letzten 15 Jahren die besten Erfahrungen gesammelt“, fasst der Unternehmer die Personalführung des Ehepaares zusammen. „Jede und jeder unserer Fachkräfte bringt sich mit eigenen Ideen zur Optimierung unserer Arbeit ein.“ Er selbst betrachte sich dabei nur als eine Art „Fußball-Coach“, der darauf achtet, die Einzelnen mit ihren jeweils besonderen Fähigkeiten an der richtigen Stelle einzusetzen.

Zu den Freiräumen, die die Hohoffs ihrem Team bieten, zählt unter anderem die Flexibilisierung der Arbeitszeit. „Wir benötigen keine starren Regelungen, um auf die jeweiligen Zeitbedarfe unserer Kolleginnen und Kollegen einzugehen“, betont Michael Hohoff. Einzig und allein eine digitale Zeiterfassung sei nötig, um deren Arbeitszeitwünsche bei der Einsatzplanung systematisch zu berücksichtigen. Da die Mitarbeitenden aus der Produktion regelmäßig zusätzlich für begrenzte Zeit im Verkauf eingesetzt werden, können die Arbeitszeitpläne für das Ladenlokal bei Bedarf leicht angepasst werden. „Nebenbei erhalten unsere Fachkräfte aus der Produktion so den Kontakt zur Kundschaft und können ihr Detail-Wissen direkt an diese weitergeben“, beschreibt er den Motivations-, aber auch den Kundenbindungsaspekt dieser ebenso ungewöhnlichen wie erfolgreichen Einsatzorganisation.

Ein weiteres wichtiges Führungsprinzip von Michael und Stefanie Hohoff ist ihr persönlicher Kontakt zu den Mitarbeitenden. Im direkten Austausch entwickeln sie bei auftretenden privaten Konflikten individuelle Lösungen. „Wir sind ein Familienbetrieb und leben dieses auch exakt so“, charakterisiert der Inhaber dieses soziale Miteinander. Schon manches Mal habe er für seine ‚Schützlinge‘ „die Kastanien aus dem Feuer geholt“. Die Dankbarkeit und die Loyalität, die er von den Betroffenen erfährt, bestärkt ihn, dieses auch zukünftig zu tun. „So wird Motivation zum Selbstläufer“, knüpft der Konditor an seine Eingangsaussage an und verweist auf seine als junger Geselle im Ausland gesammelten Berufserfahrungen bei renommierten Restaurant- und Patisseriebetrieben. Auch dabei habe ihn seine Selbstmotivation immer am meisten angetrieben. Ein Rezept, das er gerne weitergibt.

KONTAKT

Hohoffs Augenlust & Tafelfreuden,
Inhaber Michael Hohoff e.K, Michael und Stefanie Hohoff,
Zum Schacht 3, 45731 Waltrop, Telefon 02309 787080,
m.hohoff@hohoffs.de, www.hohoffs.de

M2 Bau

„Ein wertschätzendes Klima bewahren.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurer- und Betonbauerhandwerk
- Gründung: 2020
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsleitung: Maximilian Filoda, Marcel Schmitz
- Das Unternehmen erstellt Ein- und Mehrfamilienhäuser sowie Büro- und Gewerbebauten.

GUTE PRAXIS

„In der Baubranche ist unsere Art der Führung ungewöhnlich“, sind sich Maximilian Filoda und Marcel Schmitz – beide Maurer- und Betonbauermeister – sicher. Sie gewähren ihren Mitarbeitenden einen außergewöhnlich großen Freiraum bei der Bearbeitung ihrer Aufträge.

„Wir geben ihnen Arbeitsziele vor, in deren Rahmen sie ihre eigenen Entscheidungen treffen können“, beschreiben die Jungunternehmer ihr Vorgehen bei der Führung ihres Teams. Auslöser waren ihre eigenen Berufserfahrungen: „Als Beschäftigte konnten wir uns selbst früher zu wenig entfalten und haben uns deshalb für die Selbstständigkeit entschieden.“

Dabei sei die Einstellung von sieben Gesellen und einem Auszubildenden in ihren ersten beiden Gründungsjahren ursprünglich gar nicht ihr Plan gewesen. „Zu Beginn hatten wir den Einsatz exakt einer Fachkraft vorgesehen“, erinnert sich Schmitz. Doch wegen des schnellen Wachstums, verbunden mit der Einarbeitung von gleichzeitig mehreren Mitarbeitenden, begannen beide schon kurz nach der Gründung, sich weitere Gedanken zu ihrem Führungsverständnis zu machen.

„Mit dem ‚autonomen Arbeiten‘“, wie dieser Führungsstil laut Filoda offiziell definiert wird, sei ein möglichst selbstständiges Arbeiten der einzelnen Bauteams gemeint, ohne dass es stetig von einer Führungskraft fremdbestimmt werde. „Wir merken, wie motiviert unsere Leute durch diese freie Art des Arbeitens sind. Oft leisten sie mehr als erwartet, arbeiten rasch und bringen sich mit ihren Ideen zu einer effektiveren Auftragsabwicklung ein“, unterstreicht Schmitz. Die teils noch geringe Berufserfahrung einiger Teammitglieder werde durch das außergewöhnliche Engagement aller ausgeglichen. „Das Verständnis für die womöglich ‚unkonventionelle‘ Problemlösung einer noch unerfahrenen Fach- oder einer Nachwuchskraft gehört bei uns zum Miteinander genauso dazu wie gegenseitige Hilfe sowie ein freundlicher Umgangston fern von jeglicher Art der Diskriminierung“, beschreibt Schmitz den Verhaltenskodex in der Firma.

Regelmäßig nehmen sich Filoda und Schmitz Zeit, um mit ihren Mitarbeitenden an einem ruhigen Ort ‚unter sechs Augen‘ gezielt zu sprechen. „Wir fragen dann vor allem nach der Zufriedenheit der Einzelnen“, unterstreichen die Geschäftsführer. Dabei sei ihnen die ehrliche Kritik ihres Gegenübers wichtig.

Auf Hinweis eines Mitarbeiters bieten die beiden deshalb seit einiger Zeit innerbetriebliche Schulungen an. „Bei einem solchen Treffen sorgen wir für eine angenehme Atmosphäre und verbinden es gerne mit einem kleinen Event“, beschreibt Schmitz. Ihre Anerkennung drücken die Unternehmer auch durch weitere ‚kleine Gesten‘ aus: „Bei unserem Weihnachtsfest bekommen alle ein kleines, persönliches Geschenk“, veranschaulicht Filoda. Die Resonanz auf eine solche Aufmerksamkeit sei deutlich zu spüren. „Dieses wertschätzende Betriebsklima möchten wir uns für die Zukunft bewahren“, schauen die beiden Gründer zuversichtlich auf die kommenden Jahre.

KONTAKT

M2 Bau GmbH, Maximilian Filoda, Marcel Schmitz,
Bergstraße 14, 48727 Billerbeck, Telefon 02543 931469,
info@m2bau.de, www.m2bau.de

SITRONIC-Sievers - Sicherheitstechnik

**„Den bestmöglichen Rahmen für
Zufriedenheit bieten.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Informationstechnikerhandwerk
- Gründung: 1978
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsleitung: Julian Sievers, Klaus Sievers
- Das Unternehmen SITRONIC-Sievers plant, errichtet und betreut Einbruch- und Brandmeldeanlagen sowie Videoüberwachungs- und Zutrittskontrollsysteme. Es ist Teil der Sievers-Unternehmensgruppe zu der zusätzlich die Betriebe AWZ Wachzentrale und DMD Hausnotruf mit 45 Beschäftigten zählen.

GUTE PRAXIS

„Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit, das sind wichtige Bausteine unserer Personalführung“, erklärt Julian Sievers, der seit sechs Jahren zusammen mit seinem Vater Klaus Sievers die Unternehmensgruppe Sievers führt. Das passe zur flachen Hierarchie des Unternehmens. „Wir benötigen für die gute Zusammenarbeit mit den verschiedenen Teams kein ‚Oben‘ und ‚Unten‘, sondern einen Austausch auf Augenhöhe“, veranschaulicht der 36-Jährige bildlich.

„Zu dieser Vertrauenskultur zählt auch das ‚Duzen‘ aller Mitarbeitenden“, ergänzt Hendrik Orthaus, Personalleiter der Sievers-Gruppe. Er stellt ein weiteres wesentliches Führungsprinzip heraus: „Wir kommunizieren mit unseren Kolleginnen und Kollegen gerne per offener Tür.“ Damit könne jede und jeder ohne Hemmschwelle mit dem eigenen Anliegen oder möglichen Ideen zur Weiterentwicklung der Organisation an die Leitungskräfte herantreten. So lassen sich viele Anregungen der Beschäftigten unkonventionell, praktisch und schnell umsetzen. Wie das geht? „Wenn jemand einen Verbesserungsvorschlag hat, heißt es nicht selten: ‚Gut. Einfach mal machen!‘“, so sagt Julian Sievers.

„Auf der anderen Seite gehen wir unsere Personalarbeit systematischer an als früher“, weiß der Geschäftsführer aus seiner Zeit vor seinem Einstieg in die Leitungsebene. So pflege der Personalleiter heute beispielsweise einen regelmäßig geplanten, individuellen Austausch mit jedem Teammitglied. „In diesen Jahresgesprächen geht es um die Weiterentwicklung der oder des Einzelnen und um eine mögliche Ausweitung von Verantwortung. Aber auch die Frage nach dem ‚persönlichem Wohlfühl‘ oder nach Kritik hat bei dieser Gelegenheit einen Raum“, berichtet Hendrik Orthaus. „Außerdem erfolgt der Ablauf der Ausbildung heute strukturierter“, ergänzt Sievers. Denn die Qualität der Ausbildung habe angesichts des Fachkräftemangels eine noch höhere Bedeutung erhalten als es traditionell bereits der Fall war.

Im Wettbewerb um gute Fachkräfte arbeiten Julian Sievers und Hendrik Orthaus seit einiger Zeit zusammen an der Weiterentwicklung der Arbeitgeberattraktivität der Sievers-Gruppe. „Benefits wie ‚Firmenwagen‘, ‚Flexible Arbeitszeiten‘ oder ‚Homeoffice‘ nehmen bei der Suche und Bindung des Personals einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert ein“, blickt Hendrik Orthaus auf diese teils erst in den letzten Jahren in dieser Form umgesetzten Instrumente. „Letztendlich entscheiden aber die Freude an der eigenen Aufgabe und das Arbeitsklima darüber, ob jemand bleibt oder geht. Wir bieten unseren Mitarbeitenden mit unserer Art der Führung und Motivation den bestmöglichen Rahmen für diese Zufriedenheit“, ist Julian Sievers fest überzeugt.

KONTAKT

SITRONIC-Sievers GmbH, Julian Sievers, Hendrik Orthaus,
An den Loddenbüschen 77, 48155 Münster, Telefon 0251 927970,
info@sieversgruppe.de, www.sieversgruppe.de

3.2 Fachkräfte binden: Attraktivität als Arbeitgeber:in



Die Attraktivität eines Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz im Wettbewerb um Arbeitskräfte voraus zu sein.

An den Beispielen dieses Kapitels lässt sich ablesen, welche Bedeutung der persönliche und familiäre Austausch zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden für die Gewinnung und Bindung des Personals einnimmt. Eine Friseurmeisterin benennt finanzielle Aspekte, angenehme Arbeitsräume und ein vertrauensvolles Miteinander als wesentliche Attraktivitätsmerkmale ihres Unternehmens.

Ein Elektrotechnikbetrieb stellt den familiären Zusammenhalt als besonderen Pluspunkt heraus.

Am Beispiel des Orthopädienschuhtechnik-Unternehmens wird klar, wie wichtig es ist, den Beschäftigten von ihrem ersten bis zum letzten Arbeitstag verbunden zu sein.

Bild: Friseurmeisterin Nina Nolepa (3. von links) vom gleichnamigen Unternehmen mit einem Teil ihres Teams.

Friseurmeisterin Nina Nolepa - Hair & Make-up Design

„Mein Herz schlägt für mein Team.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2015
- Beschäftigte: 12
- Geschäftsleitung: Nina Nolepa
- Der Salon befindet sich in der Fußgängerzone des Stadtteils Marl-Hüls. Zum Angebot zählen Frauen-, Männer- und Kinderfrisuren. Ein Schwerpunkt liegt in der Haar-Colorisierung. Kosmetik, Haarverlängerungen und das Frisuren-Styling bei Foto-Shootings runden das Repertoire ab.

GUTE PRAXIS

„Mein Herz schlägt für mein Team, denn ohne die qualifizierte und motivierte Arbeit meiner Mitarbeitenden könnte ich mein außergewöhnliches Frisuren- und Kosmetikangebot nicht leisten“, beschreibt Friseurmeisterin Nina Nolepa ihre Beziehung zu ihren Kolleginnen und Kollegen. Sie unternehme deshalb eine Menge, damit sich alle in ihrem Salon wohlfühlen und dauerhaft bleiben. Woran denkt sie dabei konkret?

Zunächst erwähnt Nina Nolepa finanzielle Zulagen: „Meine Beschäftigten erhalten ein übertarifliches Gehalt und in gesellschaftlich schwierigen Wirtschaftslagen – wie derzeit – möglichst auch Sonderzulagen. Zudem biete ich eine betriebliche Altersvorsorge.“

Mit Blick auf den kürzlich erfolgten Standortwechsel ihres Salons von Recklinghausen nach Marl verweist sie weiter auf die moderne und technisch beste Ausstattung der neuen Räumlichkeiten. „Nicht nur unsere Kundschaft soll sich hier wohlfühlen, auch meine Fachkräfte sollen ein angenehmes Umfeld genießen.“ Dabei denke sie unter anderem an die Großzügigkeit des Ladenlokals, an die rückengerechten Arbeitsplätze, die guten Lichtverhältnisse und nicht zuletzt an die Bereitstellung des bestmöglichen Handwerkszeugs. „Auch hinter den Kulissen kann sich meine Belegschaft in ihren Pausen in einem angenehmen Ambiente aufhalten“, ergänzt sie. Für die Sozialräume hat sie deshalb ein weiteres Ladenlokal angemietet und einen Teil der Räumlichkeiten eigens dafür umgestaltet.

„Eine qualifizierte Arbeit erfordert zudem in unserem Beruf eine fundierte Ausbildung und anschließend eine laufende Anpassung an die aktuellen Modetrends“, darauf legt sie Wert. Gemeinsam mit ihren zwei Meisterinnen kümmert sich die Chefin deshalb um die qualifizierte Ausbildung ihrer derzeit zwei Nachwuchskräfte. „Meine gestandenen Mitarbeitenden entsende ich bevorzugt zu externen Schulungen, damit sie über den ‚Tellerrand‘ des Salons hinausschauen“, erklärt Nolepa. Bei den Neueinstellungen von Fachkräften plant die Unternehmerin grundsätzlich eine Einarbeitungszeit von einem Jahr ein.

Der ehrliche Umgang untereinander sowie Lob und Kritik seitens aller Teammitglieder gehört für Nina Nolepa zum vertrauensvollen Miteinander dazu. So habe sie in der Umbau- und Umzugsphase ihre Belegschaft in die betrieblichen Veränderungen einbezogen. Dabei sei sie auf ungeahntes Verständnis für die in dieser Zeit finanziell angespannte Lage gestoßen: Abstriche bei bewährten finanziellen Zuwendungen, wie beim jährlichen Betriebsausflug, hätten die Angestellten von sich aus angeboten. „Meine Leute schlugen vor, unseren regulär mehrtägigen Ausflug in diesem Jahr aus eigener Tasche zu stemmen.“ An diesem Beispiel lässt sich deutlich ablesen, dass nicht nur das Herz von Nina Nolepa für ihr Team schlägt, sondern im Gegenzug auch das ihres Teams für sie.

KONTAKT

Friseurmeisterin Nina Nolepa,
Hülsstraße 11, 45772 Marl, Telefon 01724295759,
info@ninanolepa.de, www.ninanolepa.de

Elektroanlagen Hans-Jürgen Muß

„Unser Pluspunkt ist der familiäre Zusammenhalt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1988
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsleitung: Christian Muß
- Zu den Leistungen des Unternehmens zählen neben der klassischen und innovativen Elektroinstallation die Installation von Photovoltaikanlagen. Die Aufträge erfolgen von gewerblicher und privater Seite.

GUTE PRAXIS

„Unser Pluspunkt ist der familiäre Zusammenhalt“, bringt Geschäftsführer Christian Muß die wesentliche Attraktivität seines Unternehmens auf einen Nenner. Wie in einer großen Familie stehe er seinen Mitarbeitenden ‚rund um die Uhr‘ als Ansprechpartner in allen persönlichen Lebenslagen zur Verfügung. Dabei helfe er den Einzelnen nicht nur beispielsweise bei finanziellen Engpässen, sondern nutze zudem sein großes persönliches Netzwerk, um ihnen etwa auch bei Gesundheits- oder Rechtsfragen zur Seite zu stehen. „Es gibt trotz der vielen verschiedenen Anliegen kaum einen Fall, bei dem ich nicht weiterhelfen kann“, kann er zufrieden resümieren.

Voraussetzung für solch individuelle Problemlösungen sei der offene Umgang untereinander. Während seine langjährigen Mitarbeitenden wie selbstverständlich den Austausch mit ihm suchen, müsse er diese Offenheit bei den jüngeren und oft aus anderen Kulturkreisen stammenden Kräften zunächst teils noch entwickeln. Ein aktuelles Beispiel dafür sei einer seiner derzeit acht Auszubildenden. „Dieser Mann ist persönlich zurückhaltend. Ich erkundige mich deshalb bei ihm bewusst nach seinem Befinden und konnte so schon mehrfach gemeinsam mit ihm Lösungen für die eine oder andere verzwickte Situation entwickeln“, veranschaulicht Christian Muß.

Für die Attraktivität seines Betriebs sorgt der Unternehmer aber auch durch gezielt geplante Aktivitäten. So vereinbart er vor allem mit den jüngeren Fachkräften bei entsprechendem Potenzial die Übernahme der Weiterbildungskosten für Sonderqualifikationen. „Mit ihrem Zusatzwissen können die jungen Gesellinnen und Gesellen passende Aufträge für sich hereinholen und ihre konkreten Aufgaben selbst mitgestalten“, führt Muß diesen Anreiz weiter aus. Für andere Mitarbeitende sei vor allem die mögliche Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen privaten Belange wichtig. „Unter der Voraussetzung, dass unsere Auftraggeberinnen und Auftraggeber die Flexibilität mittragen, haben unsere Beschäftigten in dieser Hinsicht viel Spielraum. Neben einer täglichen Kernarbeitszeit mit flexiblen Randzeiten besteht je nach Auftragslage die Option einer Vier-Tage-Woche“, betont der Unternehmer.

Darüber hinaus fördere er den Gesunderhalt seines Personals durch eine Vereinbarung mit einem Sportpark in der Nähe des Betriebes. Die Mitarbeitenden können dadurch – gerne auch zusammen mit ihren Angehörigen – das dortige gesamte Fitnessangebot kostenlos oder kostenreduziert nutzen. Auch das jährliche Betriebsfest werde nicht nur für die Beschäftigten, sondern zusätzlich für deren Familienangehörigen organisiert. „Wir halten eben wie in einer großen Familie zusammen“, erklärt der Geschäftsführer diese Entscheidung.

KONTAKT

Elektroanlagen Hans-Jürgen Muß GmbH, Christian Muß,
Hackhorststraße 34-36, 45883 Gelsenkirchen, Telefon 0209 941340,
info@muss-dombrowski.de, www.muss-dombrowski.de

Orthopädie-Schuhtechnik Winkels - gehen.laufen.leben.

**„Nahe an den Mitarbeitenden sein -
vom Erstkontakt bis zum Abschied.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Orthopädieschuhmacherhandwerk
- Gründung: 1960
- Beschäftigte: 30
- Geschäftsleitung: Bernd Winkels, Nadine Winkels
- Das Unternehmen ist mit drei Standorten in Haltern am See und in Gescher vertreten. Zum Angebot zählen die Herstellung orthopädischer Maßschuhe und Einlagen, der Verkauf von Bequemschuhen und Sportschuhen. Dabei ist die Analyse zur Optimierung der Bewegungsabläufe zentral.

GUTE PRAXIS

„Wir wollen nahe an unseren Mitarbeitenden sein – vom Erstkontakt bis zum Abschied“, erklärt Nadine Winkels, die zusammen mit ihrem Mann, Orthopädieschuhmachermeister Bernd Winkels, das Unternehmen leitet. Für sie ist die Attraktivität als Arbeitgeber:in ein Prozess, der schon vor der Einstellung eines neuen Teammitglieds beginnt und über das Ende der Beschäftigung hinausgeht.

„Bereits beim ersten Kontakt mit Außenstehenden achten wir darauf, persönlich und fachlich von ihnen positiv wahrgenommen zu werden“, ist Winkels ein Anliegen. Die professionelle öffentliche Darstellung in Medien wie Internet und Social Media, der freundliche Empfang der Kundschaft in den Ladenlokalen und die engagierte Betreuung von Praktikant:innen gehören deshalb für sie genauso zur Attraktivität wie die intensive Vorbereitung der zukünftigen Mitarbeitenden auf ihre ersten Arbeitstage.

„So organisieren wir Praktika nach einem klaren Konzept. Neue Beschäftigte erhalten von uns eine Informationsmappe, in der unter anderem unser Firmenleitbild sowie der individuelle Einarbeitungs- und Schulungsplan enthalten sind“, beschreibt sie ihr Vorgehen. In den ersten Arbeitswochen nimmt sich das Team viel Zeit, damit die frisch Eingetretenen „ein Gespür für das Unternehmen Winkels“ entwickeln. „Sie sind zu Anfang oft erstaunt über unseren fürsorglichen und persönlichen Umgang miteinander“, so hat sie oft in den Einarbeitungsphasen der Teammitglieder gehört.

„Aber auch im weiteren Verlauf ihrer Tätigkeit sind unsere Neuen über unsere Art der Personalführung immer wieder positiv überrascht“, ist Winkels zufrieden. So werde das Team mit seinen Ideen in die Organisationsentwicklung einbezogen. „Wir als Geschäftsleitung freuen uns immer über die Vorschläge, schließlich sind es unsere Fachkräfte, die Expert:innen für ihre Arbeit und ihre Aufgaben sind“, umschreibt Nadine Winkels. Darüber hinaus sorgt das Unternehmerpaar durch regelmäßige Teambesprechungen, Schulungen und Betriebsevents für ein gutes „Winkels-Wir-Gefühl“.

Doch auch der wertschätzende Abschied von Mitarbeitenden gehört für Nadine Winkels zu einem guten Betriebsklima. Sie denkt dabei an langjährige Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand treten, aber auch an diejenigen, die im jungen oder mittleren Alter nach neuen Herausforderungen suchen: „Für die, die uns verlassen, gestaltet das gesamte Team einen persönlichen Abschiedsordner. So bleiben wir in positiver Erinnerung und sind unseren Ehemaligen auch zukünftig noch nahe“, erinnert sie sich an einige emotionsreiche, von gegenseitiger Dankbarkeit geprägte Verabschiedungen.

KONTAKT

Orthopädie-Schuhtechnik Winkels GbR,
Lippstraße 4, 45721 Haltern am See, Telefon 02364 3126,
info@winkels-haltern.de, www.gehen-laufen-leben.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



**„Ich muß die
Persönlichkeit meiner
Azubis ‚studieren‘,
um sie optimal
zu fördern.“**

Sandra Hefel

Bild (von links): Vivien Müller und Merle Röers, Auszubildende zur Friseurin im Salon von Friseurmeisterin Sandra Hefel in Münster. Als ‚Ausbildungsbotschafterinnen‘ der Handwerkskammer Münster berichten sie vor Schulklassen über ihre Praxiserfahrungen. Weitere Informationen zum Friseurunternehmen Hefel 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 Arbeitssuchende.

Ausbildung statt Studium

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

Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter

Betriebe können Auszubildende, die Freude an ihrem Beruf haben, als Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter einsetzen. In dieser Funktion berichten sie vor Schulklassen über ihre Praxiserfahrungen, um sie für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern. Die Handwerkskammer Münster organisiert diese Schuleinsätze und bereitet die Auszubildenden darauf vor.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte finden



„Entscheidend ist die gute Stimmung in unseren Teams.“

Stefan Wiegink

Bild (von links): Stefan und Katja Wiegink, Umschüler Yasir Taheri, Marketing-Managerin Andrea Reidick sowie die Auszubildenden Miguel Bosse und Emre Tulgay vom Unternehmen Wiegink floor object & design – Bodenleger in Bocholt. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Nachwuchs innovativ gewinnen“ auf Seite 15.

Fachkräfte finden

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. Im Lehrstellen- und Praktikumsportal der Handwerkskammer Münster können Unternehmen ihre freien Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze online einstellen.

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.

Geflüchtete

Geflüchtete Menschen werden in Ausbildung und Arbeit vermittelt. Die Handwerkskammer Münster berät und unterstützt bei der beruflichen Integration der Geflüchteten. Fragen zum Aufenthaltsstatus und zur Arbeitserlaubnis werden geklärt.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte finden



„Tanja Otto begeisterte sich von Anfang an für die KFZ-Mechatronik.“

Jörg Tappe

Bild: Werkstattleiter Jörg Tappe zusammen mit der KFZ-Mechatronik-Auszubildenden Tanja Otto vom Unternehmen Procar Automobile Münsterland in Lüdinghausen. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Weibliche Nachwuchskräfte“ auf Seite 18.

Fachkräfte finden

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.

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.

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



„Wer einen Auslandsaufenthalt bewältigt, meistert die Anforderungen im Arbeitsalltag leichter.“ Karin Münstermann

Bild: Metallbauer-Geselle Niklas Welp zusammen mit CSR-Koordinatorin Karin Münstermann vom Unternehmen Münstermann Sonderanlagenbau in Telgte. Niklas Welp verbrachte vier Wochen seiner Ausbildung in einem Betrieb auf Malta. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Auslandsaufenthalte/Qualifikation Europaassistent:in“ auf Seite 23.

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

Zwischen- und Abschlussprüfungen der Gesellinnen und Gesellen werden von der Handwerkskammer Münster oder der zuständigen Innung durchgeführt.

Auslandsaufenthalte während und nach der Ausbildung

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

Betriebsübergabe und Betriebsübernahme - Nachfolgecenter

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

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte fördern



„Unser wertschätzendes Betriebsklima möchten wir uns bewahren.“

**Maximilian Filoda
und Marcel Schmitz**

Bild (von links): Jungunternehmer Maximilian Filoda und Marcel Schmitz vom Unternehmen M2 Bau in Billerbeck zusammen mit Mitarbeiter Marius Wortmann. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Führung und Motivation“ auf Seite 30.

Fachkräfte fördern

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

- Meister:innenschulen
- Betriebswirtschaftliche Weiterbildung
- Gestalterische Weiterbildung
- Technische Weiterbildung
- Studiengänge sowie
- Firmenschulungen.

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

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte binden



„Unser Pluspunkt ist der familiäre Zusammenhalt.“ Christian Muß

Bild (von links): Geschäftsführer Christian Muß vom Unternehmen Elektroanlagen Hans-Jürgen Muß in Gelsenkirchen mit seinen Mitarbeitenden Michael Schütte und Feroz Ebrahimi. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeber:in“ auf Seite 34.

Fachkräfte binden

Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber

Der Aufbau einer Arbeitgeber:innenmarke 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

**„Meinen Traum,
im Motorradbereich
zu arbeiten, habe ich
im Motocross-Sport
entwickelt.“**

Zoey-Marie Donat

Bild: Zoey-Marie Donat, Gesellin für Zweiradmechatronik, Schwerpunkt Motorrad im Zweiradunternehmen von Pierre Schult – PS Industrie in Recklinghausen. Für ihn ist es am wichtigsten, dass eine neue Fachkraft persönlich und fachlich in sein Team passt. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Weibliche Nachwuchskräfte“ auf Seite 18.

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

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

TELEFON 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Fachkräfte finden, fördern und binden



„Wir bieten unseren Mitarbeitenden den bestmöglichen Rahmen für ihre Zufriedenheit.“

Julian Sievers

Bild: Geschäftsführer Julian Sievers (rechts), Personalleiter Hendrik Orthaus (links) vom Sicherheitstechnik-Unternehmen SITRONIC-Sievers in Münster mit den Mitarbeitenden (von links) Benjamin Smarsly, Thomas Angerer, Udo Nosthoff und Gudrun McArthur. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Führung und Motivation“ auf Seite 31.

Fachkräfte finden, fördern und binden

**„Ich wollte
meine persönliche
,Komfortzone‘
verlassen.“** **Cherita-Annabell
Krumm**

Bild: Cherita-Annabell Krumm, Auszubildende zur Zahntechnikerin im Dentallabor Frye in Olfen. Sie arbeitete innerhalb ihrer Ausbildung für vier Wochen in einem Dentallabor auf der spanischen Insel Teneriffa. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Auslandsaufenthalte/Qualifikation Europaassistent:in“ auf Seite 22.

Weitere Informationen im Internet

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

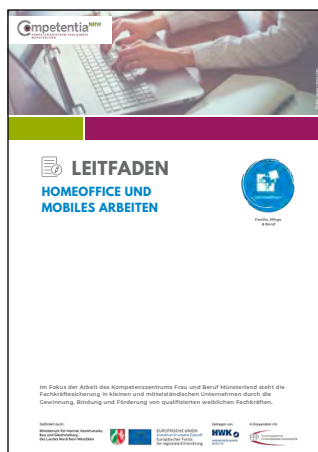
www.hwk-muenster.de/fachkraefte

Unter anderem finden Sie dort unsere Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen und Leitfäden für Betriebe.

Auswahl unserer Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen.



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

V.i.S.d.P.: Michael Hoffmann, Handwerkskammer Münster

Fotos:

Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund: Seite 7, 12, 16, 20,
24, 28, 32, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54

Fotograf Peter Lessmann, Münster: Seite 4/5, 36, 37

Studio Wiegel, Münster: Seite 38

Teamfoto Marquardt, Lüdinghausen: Seite 1, 2/3, 6, 8, 40, 46

Fachkräfte finden, fördern und binden

Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für
Handwerksbetriebe,

Ausgabe 2023, Broschüre 9

Mitmachen



facebook.com/HWK.Muenster



twitter.com/hwk_muenster



instagram.com/hwk_muenster



linkedin.com/company/handwerkskammer-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