



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern



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

Autoren:
Gisela Goos, Carsten Haack

Fotos:
Fotograf Peter Leßmann, Münster (Seiten 1, 2/3, 3/4, 6, 10,
14, 18, 22, 26), Fotograf Markus Heller, Telgte (Seite 30)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe

- Theodor Schemberg Einrichtungen GmbH (Umschlagbild:
Personalleiterin Kirstin Rakers mit den Auszubildenden
Florian Markmeyer und Max Kortlücke, Seite 6)
- Schuhmacher Manfred Althoff (Seite 2/3)
- Elektrotechnikermeister Marko George,
(Seite 3/4, Seite 14)
- Ofen- und Luftheizungsbauer Andreas Neuer (Seite 18)
- Dachdeckerbetrieb Glumm GmbH & Co. KG (Seite 22)
- K. Winter GmbH – Heizung Sanitär Elektro (Seite 26)
- Ammann & Rottkord GmbH (Seite 30)

2. Auflage 2016

Sprechen Sie mit uns, schreiben Sie uns!

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

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

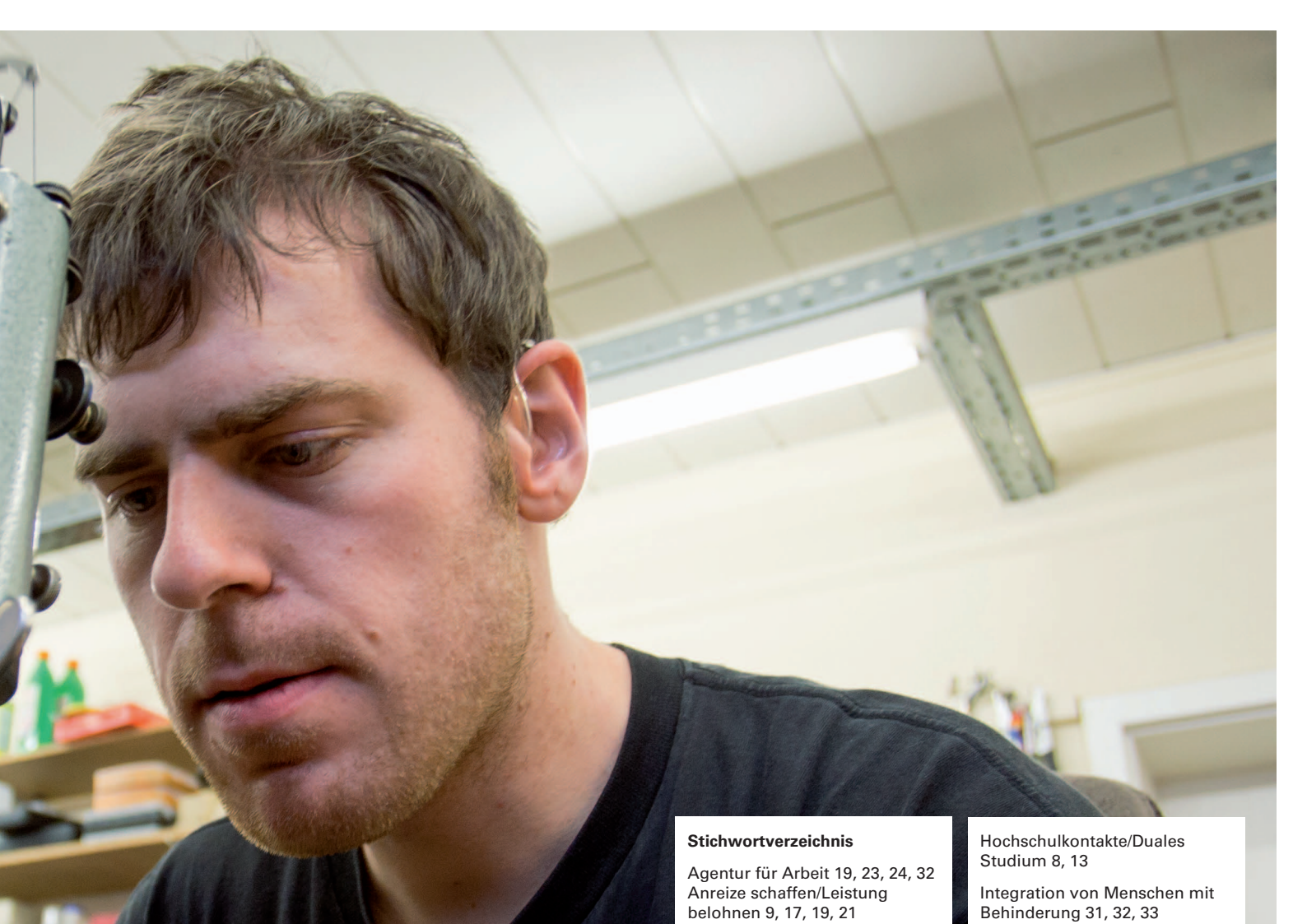
Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region
Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer
Telefon 0209 38077-0, Telefax 0209 38077-99

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)
Echelmeyerstraße 1–2, 48163 Münster
Telefon 0251 705-0, Telefax 0251 705-1130
www.hbz-bildung.de

KONTAKT ZUR FACHKRÄFTE-INITIATIVE

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

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



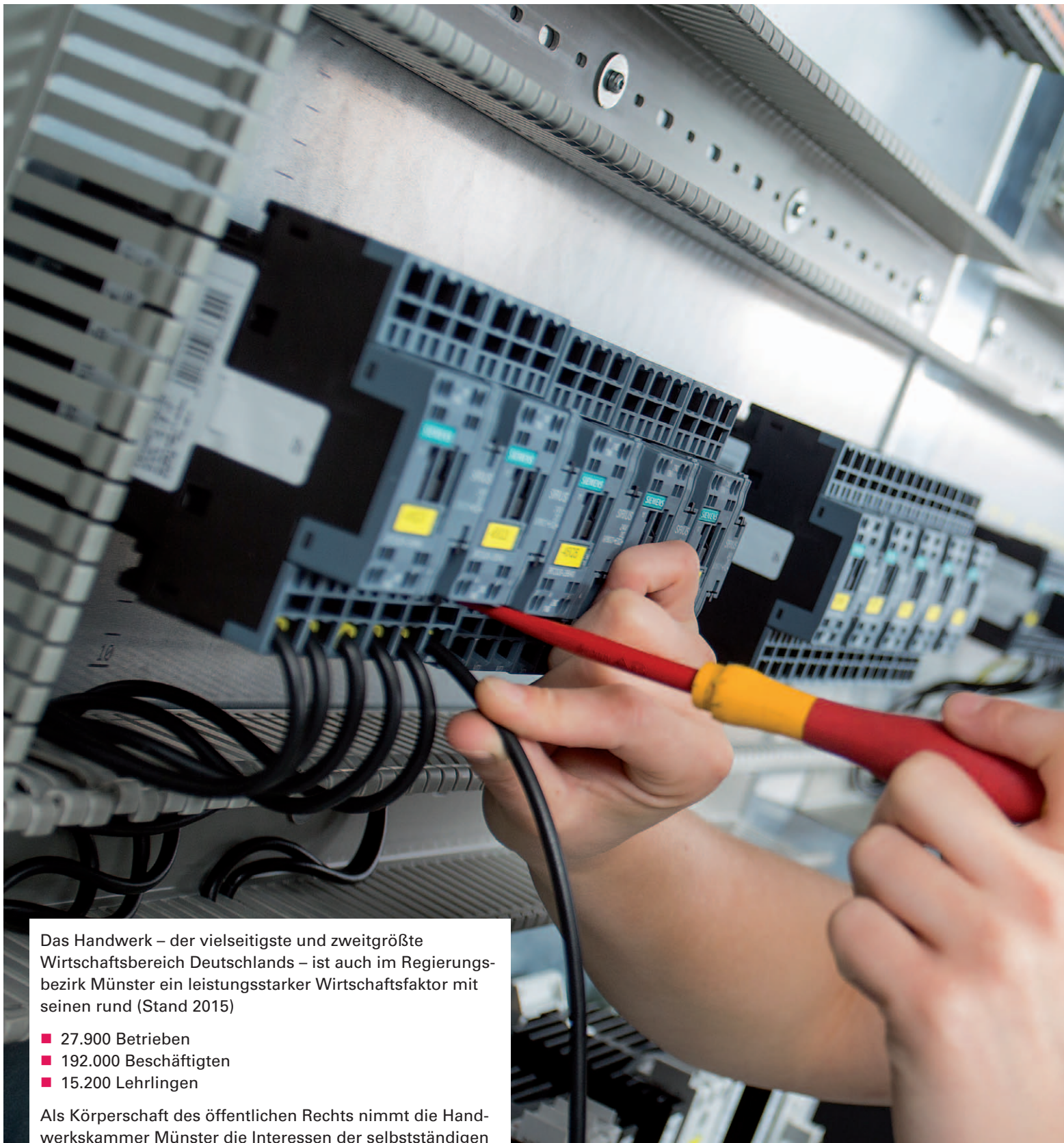
Inhalt

	Seite
1 GEWINNUNG VON MITARBEITERN	
1.1 Berufsnachwuchs	6
1.2 Kooperation von Schule und Betrieb	10
1.3 Mädchen und Frauen im Handwerk	14
2 ENTWICKLUNG VON MITARBEITERN	
2.1 Auslandsaufenthalte	18
2.2 Individuelle Förderung	22
3 BINDUNG VON MITARBEITERN	
3.1 Flexible Arbeitszeit und Familienfreundlichkeit	26
3.2 Integration von Menschen mit Behinderung	30
4 WEITERE INFORMATIONEN	34
5 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE	36

Stichwortverzeichnis

Agentur für Arbeit 19, 23, 24, 32
 Anreize schaffen/Leistung belohnen 9, 17, 19, 21
 Ausbildungsbotschafter 7, 9
 Ausbildungsmessen 7, 8, 9, 11, 12
 Auslandsaufenthalte 7, 9, 19, 20, 21
 Behinderung/Beeinträchtigung 31, 32, 33
 Berufsbiographien, ungewöhnlich 23, 24, 25
 Berufsnachwuchs gewinnen 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17
 Betriebliche Einstiegsqualifizierung 23
 Betriebsklima 8, 17, 27, 28
 Bindung von Mitarbeitern 7, 17, 27, 28, 29, 31
 Empfehlungen 9, 21
 Entwicklung von Mitarbeitern 9, 19, 20, 21, 23, 24, 25
 Europaassistent/in (HWK) 19, 20, 21
 Familienfreundlichkeit/Elternzeit 27, 28, 29
 Fähigkeiten 9, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 23, 25, 27, 33
 Flexible Arbeitszeit 27, 28, 29
 Fördermittel 20, 23, 24, 31, 33, 37
 Frauen in Führungspositionen 16, 28, 29
 Frauen in Männerdomänen 13, 15, 16, 17, 20, 27
 Führungsstil 15, 17
 Gewinnung von Mitarbeitern 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17
 Gymnasiasten im Handwerk 9, 15, 16, 20

Hochschulkontakte/Duales Studium 8, 13
 Integration von Menschen mit Behinderung 31, 32, 33
 Jugend-in-Arbeit plus 24, 33
 Kinderbetreuung 27, 28, 29
 Kommunikation 7, 13, 25, 28, 29
 Kompetenzen, im Ausland erworben 9, 19, 20, 21
 Kooperation Schule und Betrieb 7, 11, 12, 13
 Öffentlichkeitsarbeit 7, 8, 11, 12, 13, 28
 Personaleinsatzplanung 27, 28, 29
 Persönliche Förderung 9, 23, 24, 25, 28, 32, 33
 Pflegebedürftige Angehörige 27, 28, 29
 Praktika, mehrwöchig 7, 8, 12, 13, 21, 32, Prämienentlohnung 17
 Schulprojekte 7, 11, 12, 13
 Soziale Netzwerke/Internet 8
 Stipendien für Auslandsaufenthalte 20
 Tagespraktika 7, 17, 18, 27
 Unternehmensnetzwerke 7, 11, 13
 Unterstützte Beschäftigung 32
 Weiterbildungen 7, 17, 20, 21, 28
 Zeiterfassung/Zeitkonten 27, 29
 Zusatzqualifikation im Handwerk 19, 20, 21



Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund (Stand 2015)

- 27.900 Betrieben
- 192.000 Beschäftigten
- 15.200 Lehrlingen

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

(Bild: Valerie Tessmer, Mitarbeiterin von Elektrotechnikermeister Marko George)



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksunternehmen

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

Handwerksunternehmen stehen in einem starken Wettbewerb – um Aufträge und um Arbeitskräfte. Sie brauchen qualifizierte Fachleute, die sich in einem mittelständischen Betrieb engagieren wollen.

Mit ihrer Fachkräfte-Initiative will die Handwerkskammer Münster die Betriebe im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region für den demografischen Wandel weiter stärken, damit das Handwerk auch künftig eine stabilisierende Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe ist.

Die Handwerkskammer bietet Betrieben und Beschäftigten dafür eine Vielzahl von Beratungs- und Bildungsangeboten an. Sie will zeigen, wie spannend und vielseitig die Arbeitsfelder und Berufsperspektiven im Handwerk sind, sie will Talente und Innovationen voranbringen.

In dieser Broschüre werden 21 ausgewählte Beispiele guter Praxis aus Handwerksbetrieben der Region zu Schwerpunkten der Fachkräfte-Initiative beschrieben. Die Beispiele verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Gleichzeitig sollen sie anderen Mut machen, sich ebenfalls aktiv für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Gute Personalarbeit in Zeiten einer sinkenden Erwerbsbevölkerung bedeutet, kreative Ideen und neue Instrumente zu entwickeln, um Talente zu suchen, zu bilden und zu halten. Dazu soll diese Broschüre anregen.

1.1 Gewinnung von Mitarbeitern: Berufsnachwuchs



Zunehmend mehr Handwerksbetriebe werben heute intensiv um interessierte Jugendliche für ihre Ausbildungsplätze. Sie stellen sich als attraktiver Arbeitgeber öffentlich dar und gehen auf Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern zu, um sie für ihre spannenden, aber häufig unbekannteren Ausbildungsberufe zu begeistern. Dabei werden ungewöhnliche Wege, wie soziale Netzwerke oder der Zusammenschluss mit anderen Unternehmen beschritten. Der Einsatz von Auszubildenden in Schulen innerhalb des Projekts „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster ist ein neues Instrument, um Schülerinnen und Schülern durch die persönlichen Berichte der Lehrlinge über die Berufsausbildung im Handwerk auf Augenhöhe zu begegnen. Klassische Mittel wie die Mund-zu-Mund-Propaganda haben bei der Anwerbung neuer Mitar-

beiter trotzdem nicht an Bedeutung verloren. (Bild von rechts: Kirstin Rakers, Personalleiterin im Unternehmen Theodor Schemberg Einrichtungen, zusammen mit der Auszubildenden Johanna Stockreiter)

KONTAKT

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

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

Theodor Schemberg Einrichtungen

„Wir fordern und fördern.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1932
- Beschäftigte: 100
- Geschäftsführung: Rosemarie Schemberg, Carsten Schemberg
- Der Handwerksbetrieb stellt Ladeneinrichtungen, Kassentische und Spezialmöbel für namhafte Einzelhandelsfirmen im In- und Ausland her.

GUTE PRAXIS

Das Unternehmen bildet derzeit neun Auszubildende zum Tischler und fünf kaufmännische Auszubildende aus. Seit langem werden auch Frauen zu Tischlerinnen ausgebildet. Das jährliche Bewerbungsverfahren zur Besetzung der Ausbildungsplätze hat Personalleiterin Kirstin Rakers bereits ein halbes Jahr vor Ausbildungsbeginn beendet. Dies hat mit ihrem intensiven Engagement für den Berufsnachwuchs zu tun. Seit mehreren Jahren arbeitet sie aktiv im Netzwerk „Mettinger Brücke“ mit, einem Zusammenschluss von Schulen und Unternehmen in Mettingen. Regelmäßig bieten die Unternehmen des Netzwerkes den Schülerinnen und Schülern der beteiligten Schulen Berufsfelderkundungsnachmittage an. Das Unternehmen Schemberg hat für dieses Netzwerk eine Ausbildungsmesse ausgerichtet und an einem „Berufsfeld-Parcour“ mitgewirkt. Über die jährlich angebotene „Azubi-Speed-Dating-Veranstaltung“ konnte die Personalleiterin zuletzt zwei Auszubildende für den Betrieb gewinnen.

Ein weiteres Element der Nachwuchsgewinnung bildet die Teilnahme des Unternehmens an dem Projekt „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster. „Wir haben einen unserer Lehrlinge ausgewählt, um gemeinsam mit Vertretern der Handwerkskammer in Schulen aus unserer Region für Handwerksberufe zu werben“, bemerkt die Personalleiterin und verweist auf die Tischler-Auszubildende Luisa Pötter. Gemeinsam mit weiteren Ausbildungsbotschaftern anderer Unternehmen wurde sie von der Handwerkskammer auf ihre neue Aufgabe in den Schulen vorbereitet: „Nicht jeder Lehrling ist es gewohnt, vor Schulklassen über den eigenen beruflichen Werdegang zu sprechen. Da ist die vorherige Qualifizierung sicherlich ein wichtiges Instrument für den Erfolg der Ausbildungsbotschafter“, betont Kirstin Rakers. So profitiere nicht nur das Handwerk und das Unternehmen von den Einsätzen, sondern auch die Auszubildenden, deren Selbstbewusstsein gestärkt werde.

Jugendliche, die sich für das Ausbildungsangebot des Unternehmens interessieren, lernen die Berufe innerhalb eintägiger Berufsorientierungstage oder durch mehrwöchige Schülerbetriebspraktika kennen. „Wir organisieren längere Praktika nach festen Plänen, so dass die Praktikanten in allen Bereichen aktiv mitarbeiten“, erklärt Kirstin Rakers. Ihr ist es wichtig, dass die Bewerberinnen und Bewerber die hohen Erwartungen des Unternehmens an die Auszubildenden kennen. „Wir fordern unsere Auszubildenden bereits während der Lehre stark heraus, fördern sie aber auch während und nach der Ausbildung sehr intensiv. Unsere Lehrlinge sind stolz darauf, ihre Ausbildung bei uns zu absolvieren“, stellt sie begeistert fest. Und dann verweist sie auf die regelmäßigen Beurteilungsgespräche mit den Auszubildenden. Sie berichtet von den Lernaufenthalten der Auszubildenden im Ausland und zählt verschiedene innerbetriebliche Schulungen für die Auszubildenden aber auch für die Fach- und Führungskräfte auf. So wird in dem Unternehmen Theodor Schemberg Einrichtungen eine intensive und langfristige Fachkräftesicherung aufgebaut.

KONTAKT

Theodor Schemberg Einrichtungen GmbH, Kirstin Rakers,
Bahnhofstraße 10, 49497 Mettingen, Telefon 05452 5651,
kirstin.rakers@schemberg.com, www.schemberg.com

Johannes Räckers

„Neue Medien helfen uns beim Erstkontakt, danach überzeugen wir durch uns.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1981
- Beschäftigte: 200
- Geschäftsführung: Claus und Eva Räckers
- Das Unternehmen liefert Produkte für die Nutzfahrzeugindustrie. Schwerpunkt sind Blechbearbeitung, CNC-Zerspanung, Klebe- und Schäumtechnik und Pulverbeschichtung.

GUTE PRAXIS

Zusammen mit Personalleiterin Melanie Wesseler entwickelte Eva Räckers in jüngster Zeit die Unternehmensstrategien zur Gewinnung neuer Mitarbeiter weiter. „Wir sind als Zulieferer industrieller Kunden hier in der Region wenig bekannt“, beschreibt Eva Räckers die Ausgangssituation. Deshalb gehen sie seit einigen Jahren neue Wege der Personalsuche: „Eine klassische Stellenanzeige in der Zeitung ist teuer und bringt uns wenig Resonanz. Für junge Menschen ist eine regionale Tageszeitung nicht mehr die erste Informationsquelle“, fasst Melanie Wesseler zusammen.

Umso interessanter war es für die beiden Personalverantwortlichen, als sie von dem E-Business-Berater Norbert Speier der Handwerkskammer Münster über die Mitarbeitergewinnung mittels Facebook, WhatsApp und Xing informiert und beraten wurden. „Wir hatten zuvor bereits über den Einsatz sozialer Netzwerke nachgedacht, jedoch Angst vor unerwünschten Auswirkungen gehabt“, berichtet Eva Räckers. Mittlerweile betreibt das Unternehmen einen wöchentlichen Facebook-Austausch. Zwei junge Bürokräfte sind gemeinsam für das „Posten“ von Informationen verantwortlich. „Die beiden jungen Kolleginnen sind stolz über diese Aufgabe und es funktioniert bestens. Unsere Ängste waren unbegründet“, beschreibt Melanie Wesseler die bisherigen Erfahrungen. Kurz nach der Einführung habe das Unternehmen über die Facebook-Kanäle der eigenen Mitarbeiter bereits mehrere hundert Kontakte aufbauen können. Inzwischen habe sich der Interessentenkreis vervielfacht. Auf eine Stellenanzeige, die gleich zu Beginn über Facebook veröffentlicht wurde, habe sich innerhalb kürzester Zeit ein erster Bewerber gemeldet. Auch die Mitarbeiter der älteren Generation seien begeistert, wenn über sie im sozialen Netzwerk berichtet wird. „Schließlich haben unsere älteren Kollegen auch Verwandte und Bekannte, die Facebook nutzen“, beschreibt Melanie Wesseler den internen Motivationseffekt des Facebook-Einsatzes.

Aber nicht nur soziale Netzwerke nutzen Eva Räckers und Melanie Wesseler nun verstärkt für ihre Personalgewinnung, auch ein gerade entwickelter Mitarbeiterfilm hat mit ihrem gezielten Einsatz neuer Medien zu tun. „Wir sind überzeugt, dass wir Kunden und Bewerber mit einer kurzen Filmsequenz leichter überzeugen können als mit traditionellen Unternehmensbroschüren“, so Eva Räckers. Über die eigene Homepage und auf Berufsorientierungsmessen soll der Film zukünftig mehr Interessenten ansprechen.

Außerdem pflegt das Unternehmen den Kontakt zu Berufskollegs, Fachschulen und Hochschulen bereits seit Jahren über Praktika, Projekt- sowie Studienarbeiten. Einige ihrer Beschäftigten wurden so für das Unternehmen gewonnen. Amüsiert stellen Eva Räckers und Melanie Wesseler fest: „Neue Medien helfen uns beim Erstkontakt, danach überzeugen wir durch uns.“

KONTAKT

Johannes Räckers GmbH & Co. KG, Eva Räckers, Melanie Wesseler,
Im Garbrock 29, 48683 Ahaus, Telefon 02561 98310,
melanie.wesseler@raeckers.de, www.raeckers.de

Scheiwe

„Junge Menschen brauchen junge Vorbilder.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 1929
- Beschäftigte: 14
- Geschäftsführung: Thomas Scheiwe
- Scheiwe Bedachungen ist in allen Bereichen der Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik tätig. Die Dachbegrünung und die Bauklempnerei zählen ebenfalls zum Leistungsspektrum.

GUTE PRAXIS

Die Ausbildung hat im Dachdeckerbetrieb Scheiwe eine lange Tradition. Derzeit werden drei Lehrlinge zum Dachdecker ausgebildet. Seit zehn Jahren beobachtet Dachdeckermeister Thomas Scheiwe zusammen mit seiner Frau Heike Scheiwe, wie schwierig es ist, leistungsfähige Lehrlinge für das Dachdeckerhandwerk zu finden. Obwohl das Unternehmen Scheiwe bislang noch von seinem ländlichen Umfeld profitieren konnte, ist die Anzahl geeigneter Bewerber auch hier merklich zurückgegangen.

In seiner Funktion als Obermeister setzt sich der Unternehmer zusammen mit der Dachdecker-Innung intensiv für die Nachwuchsgewinnung ein: „Wir sind auf verschiedenen Berufsorientierungsmessen im Umfeld vertreten.“ Ein Film über Auszubildende, handwerkliche Aktivitäten der Jugendlichen am Messestand und ein Anhänger der Ausbildungskampagne „Jump-in-your-Job“ der Gesellschaft zur Förderung des westfälischen Dachdeckerhandwerks gehören zu den Instrumenten, die von der Innung genutzt werden, um Schülerinnen und Schüler für den Beruf zu interessieren.

Thomas Scheiwe ist in Schulen unterwegs, um mit den Abgangsklassen ins Gespräch zu kommen. Als die Handwerkskammer Münster dem Unternehmen kürzlich innerhalb des Projekts „Ausbildungsbotschafter“ anbot, die eigenen Lehrlinge zu schulen und sie anschließend in Schulen für das Handwerk werben zu lassen, habe er und seine Frau nicht lange gezögert, einen der Auszubildenden für diese Einsätze freizustellen.

Zusammen mit den Mitarbeitern der Handwerkskammer spricht der Auszubildende Noel Schemann nun in umliegenden Schulen vor Schulklassen über seine Ausbildung und Berufsentscheidung. „Dieser Lehrling hat sich vor zwei Jahren nach seinem Fachabitur sehr bewusst für eine Handwerkslehre entschieden“, beschreibt Heike Scheiwe. „Er ist redegewandt und deshalb ein idealer Botschafter, denn junge Menschen brauchen junge Vorbilder“, fügt Thomas Scheiwe hinzu. Heike Scheiwe bewertet die ungewöhnliche Aufgabe von Noel Schemann als ausgesprochen positiv für das Handwerk, für den Betrieb, aber auch für den Auszubildenden. „Wegen seines außergewöhnlichen Engagements hat er sich die Freistellung für die Arbeit als Ausbildungsbotschafter redlich verdient“, begründet sie weiter.

Dabei hat das Unternehmen ihm erst vor einigen Monaten einen „Bonus“ für seine guten Leistungen zukommen lassen: „Wir haben ihm einen Lernaufenthalt in einem englischen Bauunternehmen mit einem Schwerpunkt im Bereich Bedachung ermöglicht, um die Ausbildung für ihn interessanter zu gestalten“, erklärt Heike Scheiwe. Die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Presseberichte sind für das Unternehmen dabei ein angenehmer Werbeeffect. „Wichtiger“, so sind sich Thomas und Heike Scheiwe einig, „sind uns aber die spannenden Berichte über seine Ausbildung, die unser Lehrling in seinem Freundes- und Bekanntenkreis oder als Ausbildungsbotschafter in den Schulen verbreitet.“

KONTAKT

Scheiwe GmbH, Thomas und Heike Scheiwe,
Waterstroate 6, 48231 Warendorf, Telefon 02581 634443,
info@scheiwe-bedachungen.de, www.scheiwe-bedachungen.de

1.2 Gewinnung von Mitarbeitern: Kooperation von Schule und Betrieb



Die Kooperation von Wirtschaftsunternehmen mit Schulen ihrer Region, um junge Menschen für eine Berufsausbildung zu begeistern, wird inzwischen in vielen Orten im Bezirk der Handwerkskammer Münster praktiziert. Ob man sich dazu mit anderen Unternehmen im Ort vernetzt, oder – wie in einem der Beispielsbetriebe – sich innerhalb einer Innung organisiert, ist für den Erfolg einerlei. Ausschlaggebend ist es, die Jugendlichen durch eine praxisbezogene Projektarbeit zu überzeugen. (Bild: Hans-Joachim Balster, Geschäftsführer der Jungblut Maschinenbau GmbH

und Berufsorientierungsbeauftragter der Metall-Innung Vest Recklinghausen mit den Schülerinnen (von links) Naomi Liu, Evelina Chwalczyk und Zeinab El Seblani der Dietrich-Bonhoeffer-Schule in Dorsten)

KONTAKT

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

Jungblut Maschinenbau

„Gemeinsam sind wir viel stärker.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Feinwerkmechanikerhandwerk
- Gründung: 1998
- Geschäftsführung: Hans-Joachim Balster, Wolfgang Balster, Ingo Grabowski, Alfons Kirchmann, Richard Kirchmann, Heinz-Wilhelm Pannebäcker
- Beschäftigte: 40
- Die Leistungen des Unternehmens konzentrieren sich auf die Bereiche Drehen, Fräsen, Instandsetzung und Messtechnik. Die Einzel- und Serienprodukte werden weltweit in Maschinen eingesetzt.

GUTE PRAXIS

Maschinenbaumechanikermeister Hans-Joachim Balster ist einer der sechs gleichberechtigten Gesellschafter des Handwerksbetriebs Jungblut Maschinenbau. Er ist für die derzeit fünf Feinwerkmechaniker-Auszubildenden verantwortlich. Als Lehrlingswart der Metall-Innung Vest Recklinghausen nahm Hans-Joachim Balster an einer Schulung für Berufsorientierungsbeauftragte der Metall-Innungen des Bundesverbands Metall teil. Seither ist er sich sicher: „Gemeinsam sind wir bei Berufsorientierungsmessen viel stärker, als wir es als Einzelunternehmen sein können.“

Hans-Joachim Balster berichtet von seinem langjährigen Engagement in der örtlichen Hauptschule. Verbindliche Lernpartnerschaften wurden bereits vor Jahren mit einer Reihe von Handwerksbetrieben aus dem Raum Dorsten geschlossen. Was jahrelang erfolgreich war, sei mittlerweile überholt. „Inzwischen gehen die kleinen Handwerksbetriebe bei den Ausbildungsmessen solcher Schulen völlig unter, weil ihnen Lebensmittel-discounter, Pflegeeinrichtungen oder gar die Bundeswehr mit großen Messeständen und professionellen Rekrutierungs-Teams die Aufmerksamkeit nehmen.“ Sein Vorgehen habe er deshalb verändert: „Ich präsentiere mich nun als Vertreter der Metall-Innung Vest Recklinghausen an einem größeren Stand und mache den Jugendlichen dort das Metallhandwerk durch das gemeinsame Herstellen kleiner Produkte bekannt.“ Dabei komme er mit den jungen Menschen häufig ins persönliche Gespräch und motiviere sie zu einem Praktikum in einem der von ihm vertretenen Unternehmen. Auch in Klassen und vor Schülergruppen spricht er jetzt über die spannenden Arbeitsaufgaben im gesamten Metallhandwerk.

Darüber hinaus geht Hans-Joachim Balster inzwischen gezielt als Berufsorientierungsbeauftragter der Metall-Innung Vest Recklinghausen auf weitere Schulen in der Region zu und hat dabei vor allem die Realschulen und Gesamtschulen im Blick: „Ich stelle fest, dass ich in dieser Funktion viel leichter eine Eintrittskarte in die Schulen erhalte.“ Von einigen Schulen sei er sogar inzwischen aufgefordert worden, zukünftig regelmäßig einmal jährlich in den Unterricht der siebten, achten und neunten Schuljahrgänge zu kommen, um den Schülerinnen und Schülern die Berufsbilder des Metallhandwerks über mehrere Jahre hinweg zu vermitteln. Für Hans-Joachim Balster ist das ein großer Erfolg: „Ich will Jugendliche erreichen, die zuvor nicht über unser Handwerk nachgedacht haben, und das gelingt mir besonders gut, wenn ich sie mehrmals erlebe und an zuvor Erlebtes anknüpfen kann.“ Abschließend stellt er fest, dass es noch viel Mühe und Zeit kostet, bis seine Arbeit Früchte trägt, aber für ihn sei es ein Weg, der sich langfristig auf jeden Fall auszahlen wird.

KONTAKT

Jungblut Maschinenbau GmbH, Hans-Joachim Balster,
Lünsingskuhle 6, 46282 Dorsten, Telefon 02362 81990,
hj.balster@jungblut-maschinenbau.de, www.jungblut-maschinenbau.de

Zeller Kälte- und Klimatechnik

„Mit unserem Schülerprojekt haben wir unser Ziel voll erreicht.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kälteanlagenbauerhandwerk
- Gründung: 1928
- Beschäftigte: 50
- Geschäftsführung: Achim und Thorsten Zeller
- Das Unternehmen bietet gewerblichen Kunden Lösungen für die Kälte-, Klima- und Lüftungstechnik an. Zur Unternehmensgruppe zählen zudem Ebenrecht GmbH & Co. KG aus Dortmund und die Athoka GmbH in Hertener.

GUTE PRAXIS

Das Unternehmen Zeller bildet neun Auszubildende zum Mechatroniker für Kältetechnik und zwei kaufmännische Auszubildende aus. Die Leitung des Ausbildungswesens liegt in der Hand von Nicole Zeller und Jens Schumacher. Seit langem ist das Unternehmen bei den Ausbildungsmessen der regionalen Schulen und der Agentur für Arbeit vertreten. Auch an der Aktion „Wirtschaft und Schule als Partner“, einem Zusammenschluss von Hertener Schulen und Unternehmen, nimmt Zeller Kälte- und Klimatechnik teil.

Trotz der intensiven Nachwuchswerbung stellte die Geschäftsleitung fest, dass sie aus einer größeren Anzahl an Bewerbern auswählen möchte. „Gerade bei den Schülerpraktikanten der neunten Klasse fiel uns auf, dass nur wenige für unsere Ausbildung qualifizierte Schüler unter ihnen waren“, so Nicole Zeller. Da es dem Unternehmen wichtig ist, potenzielle Auszubildende so früh wie möglich für mehrere Wochen persönlich zu erleben, stieß das Unternehmen in einer Hertener Realschule das Praxisprojekt „Von der Dampfmaschine zur Wärmepumpe“ an.

An sieben Nachmittagen bauten, feilten und bogen fünfzehn Schülerinnen und Schüler der achten und neunten Jahrgangstufen während des Unterrichts mit Unterstützung von zwei Zeller-Auszubildenden und unter Leitung von Ausbilder Jens Schumacher eine Dampfmaschine. Am achten Nachmittag machte sich die Hälfte von ihnen freiwillig nach ihrer Unterrichtszeit auf den Weg in die Unternehmenszentrale. Dort lötetten sie ihre fast fertige Dampfmaschine in der Werkstatt zusammen und nahmen sie begeistert in Betrieb. Mit ihrer eigenen Dampfmaschine und einer Teilnahmeurkunde gingen die Schüler stolz nach Hause.

Einer aus der damaligen Projektgruppe, Maximilian Stach, ist heute im zweiten Lehrjahr im Unternehmen. Zusammen mit einem Auszubildenden aus dem dritten Lehrjahr soll er das Folgeprojekt an der Hertener Realschule begleiten. Statt einer „Dampfmaschine“ soll mit den Neuntklässlern ein so genanntes „Knatterboot“ gebaut werden. „Uns ist es wichtig, dass die Schüler das relativ einfache System einer Wärmepumpe verstehen und das ist mit einem dampfbetriebenes Boot genauso möglich wie mit einer Dampfmaschine“, erklärt Jens Schumacher.

Auf die Frage, ob der Aufwand, den das Unternehmen Zeller bei so einem Schulprojekt leistet, nicht enorm sei, stellt der Ausbilder fest: „Der Zeitaufwand für mich und die Auszubildenden war hoch, aber wir konnten beobachten, wie unseren Lehrlinge persönlich an diesem Projekt ‚gewachsen‘ sind. Es hat uns allen viel Spaß gemacht, mit diesen jungen Menschen etwas so Konkretes wie eine Dampfmaschine zum Laufen zu bringen. Dass wir dabei dann auch noch einen Auszubildenden für uns gefunden haben, macht die Sache perfekt. Wir haben unser Ziel also voll erreicht.“

KONTAKT

Zeller Kälte- und Klimatechnik GmbH, Jens Schumacher,
Lise-Meitner-Straße 17, 45699 Hertener, Telefon 02366 5008450,
j.schumacher@zeller-klima.de, www.zeller-klima.de

Bauunternehmung Joseph Krüselmann

„Ich glaube an den Erfolg meiner Auszubildenden.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurer- und Betonbauerhandwerk
- Beschäftigte: 50
- Gründung: 1902
- Geschäftsführung: Theres Krüselmann, Reinhard Tebbe-Krüselmann
- Das Unternehmen konzentriert sich auf Großobjekte im Gewerbe-, Krankenhaus- und Wohnungsbau.

GUTE PRAXIS

Bauingenieurin Theres Krüselmann hat in ihrem Unternehmen für das Ausbildungswesen ein besonderes Faible entwickelt. Seit zehn Jahren kooperiert die Unternehmerin mit der örtlichen Hauptschule: „Schon damals zeichnete sich der Fachkräftemangel im Baubereich ab und wir mussten unbedingt aktiv werden, um unseren Fachkräftebedarf zu decken.“

Zusammen mit anderen Handwerksunternehmen aus Neuenkirchen besucht sie seither regelmäßig die Abgangsklassen der Hauptschule, informiert die Jugendlichen praxisnah über ihre Handwerksberufe und simuliert Vorstellungsgespräche: „Auf dem Schulhof erleben die Schülerinnen und Schüler unsere Baufahrzeuge und im Klassenraum erleben sie mich.“ Durch die Simulation der Vorstellungsgespräche findet sie insbesondere zu denjenigen Jugendlichen Kontakt, die wegen negativer Schulerfahrungen stark entmutigt sind: „Diese Vorstellungsgespräche sind für mich ‚eine echte Fundgrube‘, um Auszubildende zu gewinnen. Ich vermittele speziell den schulmüden Schülern, was sie in meinem Unternehmen erreichen können, wenn sie den Willen zur dualen Ausbildung mitbringen.“ Für Theres Krüselmann ist diese Grundeinstellung der Jugendlichen ausschlaggebend für die spätere Rekrutierung. „Schulzeugnisse sind mir egal. Ich entscheide nach meinem persönlichen Bauchgefühl.“ Dabei bleibt es allerdings nicht bei dem einen Gespräch in der Schule. Während eines mehrwöchigen Praktikums in ihrem Betrieb erfolgen mehrere Gespräche mit den Jugendlichen und deren Eltern. „Ich glaube an den Erfolg meiner Auszubildenden. Das versetzt Berge!“ Stolz berichtet die Ausbilderin von einem Lehrling, an den nur sie eine Hoffnung knüpfte und der später im Leistungswettbewerb der Handwerkskammer Münster als bester Nachwuchsmaurer ausgezeichnet wurde. „So eine Entwicklung ist natürlich ein Prozess und ist mit meiner Fürsorge an der jeweiligen Person verbunden. Als Mutter von drei erwachsenen Kindern bringe ich hier viel Lebenserfahrung mit“, betont die Unternehmerin.

Gerne begeistert Theres Krüselmann auch junge Frauen für die männerdominierte Baubranche. So überzeugte sie eine Schülerin zu einer Ausbildung zur Bauzeichnerin in ihrem Unternehmen. Heute verantwortet die inzwischen ausgelernte Bauzeichnerin den reibungslosen Ablauf und die Abrechnung verschiedener Großprojekte. Eine weitere junge Frau wird derzeit zur Maurerin ausgebildet. Theres Krüselmann unterstützt sie bei dem kürzlich von ihr begonnenen dualen Studium zur Bauingenieurin. „Ich bin fest davon überzeugt, dass Frauen im Baubereich die besseren Organisations- und Koordinationstalenten sind.“

Als Fazit stellt die Bauingenieurin fest: „Meine mühevollen Kleinarbeit in die Nachwuchsförderung zahlt sich aus. Unsere Ausbildungsplätze sind frühzeitig besetzt. Jugendliche und Eltern kommen eigeninitiativ auf uns zu, weil sie gehört haben, dass man bei uns gut aufgehoben ist.“

KONTAKT

Bauunternehmung Joseph Krüselmann GmbH & Co. KG, Theres Krüselmann,
Dieselstraße 12, 48485 Neuenkirchen, Telefon 05973 909200,
info@krueselmann.de, www.krueselmann.de

1.3 Gewinnung von Mitarbeitern: Mädchen und Frauen im Handwerk



Junge Frauen zeigen oft die besseren Schulleistungen, ihre fachübergreifenden Fähigkeiten sind gut ausgeprägt. Das Handwerk stellt angesichts technischer Hilfsmittel zunehmend mehr geistige und weniger körperliche Anforderungen an ihre Fachkräfte und doch sind Ausbildungsverträge mit Frauen im Bezirk der Handwerkskammer Münster mit rund zwanzig Prozent seltener als im Bundesdurchschnitt. Dabei sind Frauen in Berufen aus dem Elektro-, dem Maler- und Lackierer- sowie dem Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk durchaus erfolgreich. Das zeigen die folgenden Beispiele.

(Bild: Valerie Tessmer, Mitarbeiterin bei Elektrotechnikermeister Marko George)

KONTAKT

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

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

Elektrotechnikermeister Marko George

„Valerie Tessmer setzt sich mit ihrem Sachverstand durch.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 8
- Inhaber: Marko George
- Das Leistungsspektrum des Unternehmens liegt im Bereich Automatisierung, CAD-Dokumentation, Mess- und Regeltechnik und Anlagenplanung für gewerbliche und industrielle Kunden.

GUTE PRAXIS

Als Marko George seinen Ausbildungsplatz zum Elektrotechniker für Betriebstechnik erstmalig zu besetzen hatte, dauerte es nicht lange, bis er auf die Abiturientin Valerie Tessmer stieß. Die junge Frau präsentierte sich nicht nur mit einem ansprechenden Bewerbungsschreiben, sondern brachte auch die passenden Noten in Mathe und Physik mit. Nach dem Vorstellungsgespräch mit anschließendem Praktikum legte er ihr den Ausbildungsvertrag vor. Inzwischen hat Valerie Tessmer ihre verkürzte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und sich als Gesellin einen guten Namen bei seiner Kundschaft aufgebaut. Von einigen Stammkunden wird sie inzwischen spaßeshalber mit den Worten „Da kommt ja unsere Turbinen-Tante!“ begrüßt. Valerie Tessmer bleibt dabei völlig „cool“, denn sie weiß, dass dieser „Titel“ eher als Lob zu verstehen ist.

Rückblickend stellt Marko George fest: „Bei Valerie Tessmer stimmte damals – und stimmt auch heute – einfach alles! Sie setzt sich als Frau in unserem männerdominierten Handwerk mit ihrem Charme und technischen Sachverstand gut durch und bringt die notwendige Arbeitseinstellung für einen kleineren Handwerksbetrieb wie meinen mit.“ Gerade am notwendigen technischen Verständnis und am Pflichtbewusstsein habe es in der Vergangenheit manchem seiner männlichen Mitarbeiter gefehlt. Er habe sich deshalb von dem einen oder anderen „Kollegen“ trennen müssen und verfüge jetzt über ein Team, bei dem wirklich alles passt. „Heute ist mein Team fachlich und persönlich bestens aufgestellt.“

Er habe als Jungunternehmer, so beschreibt Marko George, eine Zeit lang gebraucht, um festzustellen, mit wem er zusammenarbeiten wolle, wie er seine Beschäftigten zu führen habe und wie er sie dauerhaft motivieren könne. „Wir sprechen auf Augenhöhe miteinander. Ich übertrage möglichst anspruchsvolle Aufgaben an meine Fachkräfte. Wir entwickeln technische Lösungen gemeinsam. Ich bin bereit, von meinen Mitarbeitern zu lernen.“ Bei der jährlichen Weihnachtsfeier lasse er sich durchaus duzen, auch wenn er im Arbeitsalltag wieder zum „Sie“ übergehe, um weiterhin die notwendige Akzeptanz als Chef zu haben. „Mit diesem Führungsverhalten fahre ich gut, weil meine Mitarbeiter sich einbringen, aber auch klare Anweisungen und Entscheidungen von mir annehmen können.“

Dass dieses auch bei seiner jungen Gesellin stimmt, bestätigt Valerie Tessmer, wenn sie sagt: „Als ich mit meiner Ausbildung bei Marko George anfang, wollte ich nach der Gesellenprüfung sofort mit der Meisterausbildung beginnen. Heute will ich erst einmal einige Jahre Berufserfahrung sammeln, bevor ich diesen Karriereschritt angehe.“ Und Marko George pflichtet ihr stolz bei: „Ich habe ihr immer gesagt ‚Man muss erst laufen können, bevor man rennen kann!‘ Und jetzt hat sie es selbst verinnerlicht. Ich hoffe, dass sie mir noch lange als versierte Fachkraft erhalten bleibt.“

KONTAKT

Elektrotechnikermeister Marko George,
Daimlerweg 4a, 45891 Gelsenkirchen, Telefon 0209 9996477,
marko-george@gelsenet.de, www.elektrotechnik-marko-george.de

Renne Malerbetrieb

„Frauen entscheiden sich viel bewusster für den Malerberuf.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackiererhandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 8
- Geschäftsführung: Monika Kirschbacher, geborene Renne
- Das Unternehmen bietet klassische Malerarbeiten für Privatpersonen und Dienstleistungsunternehmen an. Ein besonderer Schwerpunkt liegt im Restaurationsbereich in Vergoldungen und Versilberungen.

GUTE PRAXIS

Monika Kirschbacher hatte die Übernahme des elterlichen Malerbetriebs nicht von Anfang an geplant. Rückblickend stellt sie heute fest, dass sie als selbstständige Malermeisterin und Restaurateurin den größeren beruflichen Erfolg für sich verbuchen kann als dieses als angestellte Malermeisterin der Fall gewesen wäre. „Ich habe mich sehr bewusst für meine Selbstständigkeit entschieden, obwohl es mir als Unternehmertochter auch direkt in die Wiege gelegt worden sein könnte.“

Aus ihrer mittlerweile langjährigen Erfahrung als Frau in einem männerdominierten Beruf weiß sie nur zu gut, dass Frauen sich in diesem Bereich besonders anstrengen müssen, um akzeptiert zu sein. Umso mehr begrüßt sie es, wenn junge Frauen sich in ihrem Unternehmen für den Malerberuf bewerben. „Frauen, die sich für diesen Beruf entscheiden, tun dieses sehr viel bewusster und sind deshalb zumeist auch erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen.“ Ihrer Beobachtung nach sind weibliche Auszubildende offener, kreativer und umgänglicher als männliche. Viele Gründe also, weshalb sich Monika Kirschbacher immer wieder gerne für eine Bewerberin entscheidet.

Vier Frauen haben bei ihr in der Vergangenheit bereits die Ausbildung zur Malerin und Lackiererin abgeschlossen. Die fünfte, Yoke Roth, ist im dritten Ausbildungsjahr. Auf sie ist Monika Kirschbacher momentan besonders stolz: „Die junge Frau ist eine richtige Ausnahmeerscheinung! Sie ist ehrgeizig, wissbegierig und hat Spaß am Beruf.“ Und dann beschreibt die Unternehmerin, wieviel Freude es macht, mit der jungen Frau zusammenzuarbeiten. Die Abiturientin wollte unbedingt Malerin werden, selbst kritische Meinungsäußerungen in ihrem schulischen Umfeld hätten sie nicht davon abhalten können. „Und genau das merkt man heute bei ihrer Arbeit. Sie hat einfach Spaß an dem, was sie macht“, bemerkt die Geschäftsführerin. „Ich bin froh, Yoke gefunden zu haben und ihr den Beruf vermitteln zu können, selbst wenn sie später ihren beruflichen Weg außerhalb meines Betriebes fortsetzen wird.“

Auf die Frage, warum die Unternehmerin davon ausgeht, dass ihre Auszubildende ihr nicht dauerhaft erhalten bleiben wird, antwortet sie: „Eine gute Malergesellin wie Yoke eine werden wird, sollte sich früher oder später auf jeden Fall weiter qualifizieren, sonst würde sie ihr Potenzial zu wenig nutzen.“ Nach einigen Jahren der Berufserfahrung habe sie beispielsweise als Meisterin über die Selbstständigkeit eine gute Chance, dauerhaft im Malerhandwerk erfolgreich tätig zu sein. Dafür sei sie schließlich selbst das beste Beispiel. Aber auch Yokes Idee, später noch ein Studium zur Berufsschullehrerin zu ergänzen, sei eine gute Variante.

KONTAKT

Renne Malerbetrieb GmbH, Monika Kirschbacher,
Otto-Hahn-Straße 9, 48161 Münster, Telefon 02534 1407,
info@renne-malerbetrieb.de, www.renne-malerbetrieb.de

Autohaus GLÜCKAUF

„Frauen schneiden oft einfach besser ab.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk
- Gründung: 1983
- Beschäftigte: 61
- Geschäftsführung: Björn Simer
- Das Autohaus hat seinem Hauptsitz in Gelsenkirchen und ist zusätzlich an den Standorten in Marl und Haltern am See vertreten. Es ist Vertragshändler der Automarke Toyota, Honda und Ssangyong.

GUTE PRAXIS

Das Autohaus GLÜCKAUF bildet derzeit sieben Auszubildende im Werkstatt- und Verkaufsbereich aus. Janina Fernow schloss ihre Ausbildung zur Kraftfahrzeugmechatronikerin bereits vor einigen Jahren im Autohaus GLÜCKAUF ab. Sie hat ein besonderes Faible für den Karosseriebereich. Wenn ein Unfallwagen in die Werkstatt kommt, heißt es von ihr mit Nachdruck: „Der gehört auf jeden Fall mir!“

Auf den Erfolg von Janina Fernow verweist Geschäftsführer Björn Simer gerne, wenn es darum geht, Frauen in der männerdominierten Autowelt darzustellen. Er beobachtet bei der Bewerberauswahl bei den Schülerinnen nicht nur häufig die besseren Schulnoten, sie reichten auch zumeist aussagekräftigere Bewerbungsunterlagen ein und präsentierten sich in Vorstellungsgesprächen häufig aufgeschlossener und informierter als die männlichen Mitbewerber. „Frauen schneiden oft einfach besser ab. Ich wäre dumm, wenn ich mich unter solchen Vorzeichen nicht für eine Frau entscheiden würde“, fasst er seine Haltung zu Frauen im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk zusammen. Für das Autohaus sei deshalb die Teilnahme am bundesweit organisierten „Girls‘Day“ – dem jährlichen Berufsorientierungstag für Mädchen in Männerberufen – eine gute Chance, junge Frauen für den Beruf der Kraftfahrzeugmechatronikerin zu begeistern.

Sind die Frauen einmal für das Unternehmen gewonnen, werden sie bei allen Personalentscheidungen gleichberechtigt behandelt: „Wir setzen uns für die Zukunft der Frauen in unserem Autohaus genauso ein, wie wir dieses für unsere männlichen Mitarbeiter tun!“ so der Geschäftsführer. So übernehme der Betrieb beispielsweise die Kosten für die Meisterschule und für weitere Qualifizierungslehrgänge. „Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit langfristig an uns binden“, betont Björn Simer.

Aber nicht nur hinsichtlich seiner Einstellung zu Frauen in Männerberufen ist der Geschäftsführer innovativ, auch bei der Suche nach zusätzlichen Motivationselementen, setzt der Kaufmann ungewöhnliche Maßstäbe. So entwickelte er vor einigen Jahren ein für alle Beschäftigten transparentes Prämienlohnsystem. Per EDV kann jeder täglich kontrollieren, ob, wann und in welcher Höhe die persönliche Leistungsprämie ansteht. „Seit der Einführung dieses Systems haben sich die Krankheitstage bei uns wesentlich reduziert“, fasst Björn Simer die Effekte dieses Anreizinstruments zusammen.

Dass die Kultur und das Klima im Autohaus GLÜCKAUF stimmen, macht der Geschäftsführer auch an anderen Faktoren fest: „Ich achte auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit untereinander. Zudem pflege ich als Führungskraft das Prinzip der ‚offenen Tür‘.“ Und dann zeigt Björn Simer auf seinen für alle zugänglichen Schreibtisch mitten in der Verkaufsausstellung. Jeder seiner Beschäftigten – aber auch jeder Kunde – könne so jederzeit auf ihn zukommen, um ein Anliegen direkt mit ihm klären.

KONTAKT

Autohaus GLÜCKAUF GmbH & Co. KG, Björn Simer,
Feldhauser Straße 93, 45894 Gelsenkirchen, Telefon 0209 3181120,
b.simer@autohaus-glueckauf.de, www.autohaus-glueckauf.de

2.1 Entwicklung von Mitarbeitern: Auslandsaufenthalte



Die Berufsausbildung ist ein erster Baustein für eine berufliche Karriere, an deren Ende die hohe Verantwortung in einer Führungsposition stehen kann. Durch Auslandsaufenthalte haben Jugendliche und junge Erwachsene bereits während ihrer Berufsausbildung die Chance, Auslandserfahrungen zu sammeln, die sie auf die Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten. Drei gute Beispiele zeigen, welche Motivation die Auszubildenden durch Lernaufenthalte im Ausland entfalten und welche Förderung sie dafür von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. (Bild: Thilo Schulte Batenbrock, Auszubildender bei Ofen- und Luftheizungsbaumeister Andreas Neuer)

KONTAKT

Kontaktstelle Ausland

Andreas Bendel
Telefon 0251 705-1464
andreas.bendel@hwk-muenster.de

Anita Urfell
Telefon 0251 705-1460
anita.urfell@hwk-muenster.de

Ofen- und Luftheizungsbauermeister Andreas Neuer

**„Man muss Zeit und Geld investieren,
um junge Menschen zu begeistern.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Ofen- und Luftheizungsbauerhandwerk
- Gründung: 1999
- Beschäftigte: 9
- Inhaber: Andreas Neuer
- Das Unternehmen plant und baut individuelle Kamine und Kachelöfen für Privatkunden im größeren regionalen Umkreis.

GUTE PRAXIS

Ofen- und Luftheizungsbauermeister Andreas Neuer arbeitet in einem seltenen Handwerk. „Bundesweit gibt es derzeit 350 Auszubildende in diesem Beruf“, berichtet er. Fachpersonal sei deshalb fast nur über die eigene Ausbildung zu gewinnen. Sechs Auszubildende haben bei ihm seit 2004 die Lehre als Ofen- und Luftheizungsbauer abgeschlossen. Einige von ihnen arbeiten heute als Fachkraft im Unternehmen. Zurzeit werden drei Lehrlinge ausgebildet. Einer von ihnen ist Thilo Schulte Batenbrock.

Auf den 20-jährigen Ofenbauerlehrling im dritten Ausbildungsjahr ist Andreas Neuer sichtlich stolz. „Er ist gerade von einem dreiwöchigen Lernaufenthalt in England zurückgekehrt. Wahrscheinlich ist er der erste Ofen- und Luftheizungsbauer-Auszubildende in Deutschland, der innerhalb seiner Lehre in einem ausländischen Handwerksbetrieb gearbeitet hat.“ Der Auszubildende sei über die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster auf die Idee gekommen und habe ihn daraufhin gezielt darauf angesprochen. Wegen des hohen Engagements von Thilo Schulte Batenbrock habe er seinem Wunsch sofort zugestimmt und ihn kurzfristig freigestellt, als es soweit war. „Thilo hat sich diese Zeit in England durch seine hervorragende Arbeit als Auszubildender redlich verdient“, begründet er seine Unterstützung.

Obwohl der Auszubildende seine Auslandserfahrungen bei einem Bauunternehmen gesammelt hat, ist sich der Unternehmer sicher, dass nicht nur sein Lehrling, sondern auch sein Unternehmen von diesem Auslandsaufenthalt profitiert: „Das Berufsbild des Ofen- und Luftheizungsbauers ist in der aktuellen Form noch jung und muss bekannter werden. Die Pressearbeit über Thilos Aufenthalt trägt sicherlich dazu bei!“ Die zusätzliche Qualifizierung seines Lehrlings zum Europaassistent des Handwerks halte er für eine gute Sache, um Eltern und Jugendlichen die Attraktivität des Handwerks zu vermitteln.

Um weiterhin genügend Auszubildende für seinen seltenen Ausbildungsberuf zu bekommen, arbeitet der Ofen- und Luftheizungsbauermeister eng mit der örtlichen Agentur für Arbeit zusammen. Die Agentur informiert Ausbildungsinteressierte mit schwer zu erfüllenden Wunscherufen über ähnliche, so genannte Nischenberufe. Dazu zählt auch der Beruf des Ofenbauers. Zusätzlich bewirbt Andreas Neuer sein Ausbildungsangebot auf Berufs- und Fachmessen. Einen seiner Lehrlinge nimmt er dazu möglichst gleich mit. Am Stand veranschaulicht der Auszubildende beispielsweise mit einem so genannten Steinknacker einen Aufgabenbereich seines Handwerks. Mit einem Film stellt er Interessierten den gesamten Beruf vor. Seinen nächsten Auszubildenden habe er durch seine rege Nachwuchswerbung bereits frühzeitig gewonnen, so Andreas Neuer. Zusammenfassend stellt der Unternehmer fest: „Man muss heute einfach viel Zeit und Geld investieren, um junge Menschen für das Handwerk zu begeistern. Aber das ist mir die Sache wert.“

KONTAKT

Ofen- und Luftheizungsbauermeister Andreas Neuer,
Wilhelm-Haas-Straße 2, 59348 Lüdinghausen, Telefon 02591 507757,
info@kaminwelt.com, www.kaminwelt.com

Tischlerei Jürgen Hegering

„Von der Entwicklung Einzelner profitiert der gesamte Betrieb.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1977
- Beschäftigte: 10
- Inhaber: Jürgen Hegering
- Die Tischlerei Hegering bearbeitet und erstellt individuelle Raumlösungen und Möbel für den privaten und gewerblichen Bereich.

GUTE PRAXIS

Jürgen Hegering bildet derzeit die neunte Frau zur Tischlerin aus. Stolz berichtet er von ihr: „Alana Nobbe arbeitet konzentriert und zuverlässig, ohne sich dabei besonders anzustrengen. Sie wird vom gesamten Team akzeptiert und geschätzt.“ Sie habe ihn in seinem langjährigen Engagement für Frauen im Tischlerhandwerk bestärkt, denn bereits in den neunziger Jahren setzte sich Jürgen Hegering dafür ein, dass ausgebildete Tischlerinnen durch eine spezielle EDV-Qualifikation eine langfristige Perspektive in ihrem Beruf auch über die Familienphase hinaus erhalten.

Obwohl Alana Nobbe erst im zweiten Ausbildungsjahr ist, arbeitet sie bei Montagen bereits eigenständig. Dass Jürgen Hegering seine Auszubildende für einen dreiwöchigen Lernaufenthalt in einer ausländischen Tischlerei freistellen wird, stand für ihn bereits in ihrem ersten Lehrjahr fest. „Bei so viel Einsatz und Engagement konnte ich ihr diesen Wunsch nicht abschlagen“, berichtet er. Er hat sie unterstützt und ihr geraten, eine Individualreise möglichst nach Skandinavien zu planen. Eine Einzelreise in ein englischsprachiges Land bietet seiner Erfahrung nach gegenüber einer Gruppenreise den Vorteil, dass der Lehrling sich sprachlich stärker einbringt. Jürgen Hegering spricht aus Erfahrung, denn einer seiner früheren Auszubildenden hat innerhalb einer Gruppenreise an einem Lehrlingsaustausch mit Frankreich teilgenommen. Wie bei dem damaligen Auslandsaufenthalt schaltete Jürgen Hegering die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster ein, damit sich Alana Nobbe eingehend von den dortigen Experten beraten lassen könnte. Im Ergebnis wurde die Auszubildende aus einem europäischen Berufsbildungsprogramm durch ein Stipendium gefördert und bei der Organisation des Aufenthaltes unterstützt.

Die junge Frau ist überdies durch ihre Berufsschule auf die Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“ hingewiesen worden. Für sie war vor allem der damit verbundene Auslandsaufenthalt attraktiv. „Die theoretischen Inhalte in Englisch, Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Länderkunde und Interkulturelle Kompetenzen sind interessant, wichtiger war für mich der mit der Zusatzqualifikation verbundene Auslandsaufenthalt“, beschreibt Alana Nobbe ihre Motivation. „Ich bin jetzt, kurz nach meinem Aufenthalt in einer dänischen Tischlerei, immer noch von dem sehr entspannten, aber durchaus erfolgreichen Arbeiten der Dänen tief beeindruckt.“ Zudem hat sie das freundliche, herzliche und ausgesprochen fördernde Verhalten ihrer dänischen Kollegen überrascht.

Für Jürgen Hegering gehört die Förderung seines Teams zu seinem Selbstverständnis als Führungskraft dazu. „Ich unterstütze meine Auszubildenden, aber auch meine Gesellen dabei, sich weitere Qualifikationen wie den Abschluss als Meister anzueignen. Von solchen persönlichen Weiterentwicklungen profitiert schließlich nicht nur der Einzelne, sondern der gesamte Betrieb.“

KONTAKT

Tischlerei Jürgen Hegering e.K., Jürgen Hegering,
Mühlenstraße 15, 45659 Recklinghausen, Telefon 02361 23961,
hegering@tischler.de, www.hegering.tischler.de

Truck Center Vreden

„Auslandsaufenthalt mit Qualifizierung zum Europaassistenten kombinieren.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 2002
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsführung: Günter Mulder
- Das Truck Center Vreden betreut die Nutzfahrzeugfuhrparks von Unternehmen aus den Bereichen Logistik, Handwerk, Produktion und Handel im westlichen Münsterland. Im Bereich Auflieger- und Kofferreparaturen ist das Unternehmen auch überregional bekannt.

GUTE PRAXIS

Im Truck Center Vreden erlernen zurzeit vier Auszubildende den Beruf des Kraftfahrzeug-Mechatronikers, ein weiterer Lehrling wird zum Automobilkaufmann ausgebildet. Geschäftsführer Günter Mulder hat sich mit seinem Ausbildungsengagement einen guten Namen im Umfeld aufgebaut. Ohne sein weiteres Zutun kommen die Ausbildungsplatzbewerber in seine Werkstatt, um nach einer Ausbildungsstelle zu fragen. Sie absolvieren zunächst ein Praktikum im Unternehmen und arbeiten anschließend gegen Entlohnung regelmäßig für einige Stunden in der Woche mit. Zeigen sie weiterhin Spaß an einer Ausbildung, lässt Günter Mulder sich ihre Schulzeugnisse vorlegen, letztendlich entscheidet der Unternehmer jedoch nach seinem persönlichen Eindruck. „Wenn Jugendliche wirklich Spaß an einer solchen Ausbildung zeigen und bereit sind, dafür zukünftig schulisch ordentlich ‚Gas zu geben‘, dann schaffen sie die Lehre selbst mit mäßigen Schulnoten.“

Günter Mulder hält es für wichtig, dass sich seine Lehrlinge während der Ausbildung weiterbilden und persönlich weiterentwickeln. Eine Möglichkeit dazu sieht er in einem Lernaufenthalt im Ausland. In der Vergangenheit hat er einen seiner Auszubildenden mit Unterstützung der Kreishandwerkerschaft Coesfeld gleich für zwei Aufenthalte im Ausland in seinem Unternehmen freigestellt: Niclas Rennert verbrachte mehrere Wochen seiner Ausbildung in einem Kraftfahrzeug-Betrieb in England und in Norwegen. Aus Norwegen brachte er im Austausch einen Auszubildenden mit, der für einige Wochen das Truck Center Vreden kennenlernte. Gerade der Aufenthalt des Norwegers habe, so Günter Mulder, große Wirkung auf die Motivation des gesamten Truck Center Teams gehabt: „Natürlich haben sich meine Leute mit dem Norweger mit Händen und Füßen unterhalten, aber das machte gar nichts aus. Wichtig war der Motivationsschub für die ganze Mannschaft!“

Auch Jan-Heinrich Grotholt, damals im Truck Center im ersten Ausbildungsjahr, erlebte den Norweger im Unternehmen und setzte sich zum Ziel, noch während seiner Ausbildung ins Ausland zu gehen. Heute ist er im dritten Ausbildungsjahr. Seine Leistungen sind so gut, dass Günter Mulder ihm gern das „Bonbon“ der Freistellung für einen Auslandsaufenthalt zukommen lässt. Dieses Mal wird er dabei von der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster unterstützt. Von ihr wurde das Unternehmen bereits für sein außergewöhnliches Engagement in der „Internationalisierung der Berufsausbildung“ ausgezeichnet. „Ich werde den Auszubildenden dieses Mal nicht nur bei dem Auslandsaufenthalt selbst unterstützen, ich werde Jan-Heinrich auch motivieren, sich zusätzlich zum „Europaassistenten (HWK)“ weiterzubilden. Diese Kombination halte ich heute wegen der größeren Wirkung eines solchen Auslandsaufenthaltes auf die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden für außerordentlich wichtig“, ist sich Günter Mulder sicher.

KONTAKT

Truck Center Vreden, Günter Mulder,
Otto-Hahn-Straße 2, 48691 Vreden, Telefon 02564 396860,
info@truck-center-vreden.de, www.truck-center-vreden.de

2.2 Entwicklung von Mitarbeitern: Individuelle Förderung



Das Land Nordrhein-Westfalen bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die über einen längeren Zeitraum mit Hilfe der Agentur für Arbeit vergeblich versucht haben, eine Ausbildung oder eine dauerhafte Beschäftigung in einem Betrieb zu finden, eine Förderung durch das Instrument „Einstiegsqualifizierung“ oder das Programm „Jugend in Arbeit plus“. Zwei der folgenden drei Beispiele haben die Programme für sich genutzt. Im dritten Beispiel unterstützte der Betrieb einen Auszubildenden persönlich ohne öffentliche Förderung. Alle drei Betriebe betonen, dass sie den Bewerbenden mit ihrer ungewöhnlichen Berufs- und Lebensbiographie eine gewisse Offenheit mitgebracht haben, durch die sie nun gute Fachkräfte gefunden haben. (Bild: Alexander Gövert, Auszubildender im Dachdeckerbetrieb Glumm)

KONTAKT

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

Projekt „Jugend in Arbeit plus“
Katja Lutterberg
Telefon 0251 705-1791
katja.lutterberg@hwk-muenster.de
(„Jugend in Arbeit plus“)

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

Dachdeckerbetrieb Glumm

„Die Einstiegsqualifizierung hat mir einen guten Auszubildenden beschert.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 2001
- Beschäftigte: 8
- Geschäftsführung: Friedhelm Glumm
- Neben der Dachdeckung und -sanierung konzentriert sich das Unternehmen auf die Reparatur und die Beseitigung von Sturmschäden.

GUTE PRAXIS

Im Unternehmen Glumm arbeiten zwei gewerbliche Auszubildende. Einer von ihnen – Alexander Gövert – ist derzeit im ersten Ausbildungsjahr. Der andere Auszubildende befindet sich im dritten Lehrjahr. Normalerweise hat der Dachdeckerbetrieb nur einen Auszubildenden, doch bei Alexander Gövert wollte Friedhelm Glumm eine Ausnahme machen. Der heute 18-jährige wurde zuvor zehn Monate lang finanziell durch die so genannte „Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)“ der Agentur für Arbeit gefördert. Die Förderung ermöglicht Jugendlichen bis 25 Jahren ein Langzeitpraktikum bis zu zwölf Monaten in einem Betrieb zu absolvieren, um einen Ausbildungsberuf kennenzulernen.

Am Ende der „Einstiegsqualifizierung“ bot der Dachdeckermeister Alexander Gövert ein reguläres Ausbildungsverhältnis an. „Der Zuschuss durch die Einstiegsqualifizierung ist für uns als doch eher kleiner Betrieb finanziell durchaus interessant“, bemerkt der Unternehmer. Zudem konnte er sich nach dem Praktikum sicher sein, dass er mit dem jungen Mann die richtige Wahl getroffen hat. „Alexander ist ein außergewöhnlich ruhiger Typ. Durch das Praktikum konnte ich herausfinden, ob er zu uns ins Team passt und auch in Härtesituationen wie bei Sturm und Eis das Potenzial für den Dachdeckerberuf mitbringt.“

Die Fördermittel beantragte Friedhelm Glumm mit Hilfe der Handwerkskammer Münster. Ausbildungsplatzvermittlerin Judith Meißmer stellte nicht nur den Kontakt zu Alexander Gövert her, sondern bereitete auch die Antragsunterlagen passend vor. Drei Monate nach dem ersten Beratungskontakt mit ihr konnte der junge Mann mit seinem Langzeitpraktikum beginnen.

Alexander Gövert ist heute dankbar, dass die Beraterin ihn bei der Ausbildungsplatzsuche so gut unterstützt hat. Er selbst hatte sich in der zehnten Klasse der Realschule vergeblich bei einer Reihe von Dachdecker- und Zimmereibetrieben um einen Ausbildungsplatz bemüht. Auf die Frage, wieso er als 17-jähriger über die Agentur für Arbeit gefördert wurde, stellt er fest: „Ich hatte zu Ausbildungsbeginn, also im August beziehungsweise September, noch keinen Ausbildungsplatz gefunden. Ich bin deshalb für einige Wochen auf dem Berufskolleg gewesen, doch ich wollte unbedingt eine praktische Ausbildung machen und nicht weiter zur Schule gehen.“

Friedhelm Glumm bilanziert: „Die Einstiegsqualifizierung hat mir einen guten Auszubildenden beschert. Ich bin stolz auf ihn. Alexander hat sich nicht nur in unserem Team und bei der Arbeit bestens bewährt, sondern zeigt auch in der Berufsschule, dass er sein Handwerk versteht.“ Glumms Ziel ist es nun, Alexander Gövert auch kommunikativ noch weiter zu fördern. „Ich bin mir sicher, dass ich Alexander soweit bringen kann, dass er nicht nur fachlich gut ist, sondern auch im Kontakt mit Kunden noch offener wird. Als Geselle soll er mir schließlich auch Aufträge vom Kunden mit ins Unternehmen bringen.“

KONTAKT

Dachdeckerbetrieb Glumm GmbH & Co. KG, Friedhelm Glumm,
Philipp-Reis-Straße 4a, 45659 Recklinghausen, Telefon 02361 33774,
glumm-dach@t-online.de.de, www.dachdecker-glumm.de

Büning

„Wir haben einen wirklich guten Auszubildenden über ‚Jugend in Arbeit plus‘ gefunden!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bodenlegerhandwerk
- Gründung: 1993
- Beschäftigte: 11
- Geschäftsführung: Markus Büning
- Das Unternehmen ist landes- und bundesweit in der Fußbodensanierung tätig.
Die Kunden stammen aus dem industriellen, gesundheitlichen, gastronomischen und öffentlichen Bereich.

GUTE PRAXIS

Andrej Schwarz befindet sich im ersten Lehrjahr zum Bodenleger im Unternehmen Büning. Geschäftsführer Markus Büning ist mit seinen Leistungen sehr zufrieden: „Andrej ist lern- und einsatzbereit. Er arbeitet zuverlässig, erkennt selbständig alle notwendigen Arbeitsschritte und hat eine hohe Auffassungsgabe. Selbst unter Termindruck bleibt er ruhig und kommt auch in der Berufsschule gut klar.“ Der Bodenlegermeister beschreibt ihn als Vorbild für seine weiteren Auszubildenden: „Menschen wie ihn brauchen wir, um andere junge Menschen für unseren Beruf zu begeistern, aber auch um uns selbst in unserem Engagement für weitere Auszubildende zu bestätigen.“

Dabei war der berufliche und persönliche Weg von Andrej Schwarz in der Vergangenheit nicht unbedingt geradlinig. Der heute 25-jährige ist in der Republik Kasachstan geboren. Als 11-jähriger kam er nach Deutschland, schloss 2009 die Hauptschule ab und durchlief verschiedene berufsvorbereitende Maßnahmen. Er probierte sich in mehreren Handwerksberufen aus, bis er vor eineinhalb Jahren in das Landesprogramm „Jugend in Arbeit plus“ aufgenommen wurde.

Das Beschäftigungsprogramm richtet sich an arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, um sie in Arbeit zu vermitteln. Sie werden von den Agenturen für Arbeit oder Job-Centern den jeweiligen Beratungseinrichtungen – wie zum Beispiel die der Handwerkskammer Münster – zugewiesen. Ihre Aufgabe ist es, die Programmteilnehmenden individuell und beruflich zu beraten und die Arbeitsaufnahme vorzubereiten. Michael Völker und Katja Lutterberg, die beiden Koordinatoren der Handwerkskammer Münster für das Förderprogramm „Jugend in Arbeit plus“, vermitteln die Arbeitsinteressierten an Handwerksbetriebe.

Obwohl Andrej Schwarz schon 24 Jahre alt war, suchte er nicht nur eine Arbeitsstelle. Er wollte auf jeden Fall eine Ausbildung absolvieren. Markus Büning suchte im Sommer noch einen weiteren Auszubildenden und so dauerte es nicht lange, bis Andrej Schwarz als Lehrling im Unternehmen anfangen konnte. „Für eine Probearbeitszeit war keine Zeit mehr und so fing Andrej Schwarz wenige Wochen nach dem ersten Kontakt mit uns gleich als regulärer Auszubildender an“, beschreibt der Ausbilder die damalige Situation.

Und dann führt er weiter aus: „Unser Handwerk ist vom Fachkräftemangel bedroht. Die jungen Menschen kennen unseren Beruf kaum. Wir haben deshalb mit der Ausbildung unserer eigenen Nachwuchskräfte begonnen und freuen uns über jede gute Bewerbung.“ Mehrmals hat das Unternehmen bereits den Kontakt zu ihren zukünftigen Auszubildenden über die Agentur für Arbeit oder über Bildungsträger erhalten. Eine finanzielle Förderung bekam der Betrieb bei Andrej Schwarz nicht. „Entscheidend ist für uns, dass wir über ‚Jugend in Arbeit plus‘ einen wirklich guten Auszubildenden gefunden haben“, stellt Markus Büning zufrieden fest.

KONTAKT

Büning GmbH & Co. KG, Beatrix Lindner,
Auf dem Hochstück 15, 45701 Herten, Telefon 02366 500890,
info@buening-gmbh.de, www.buening-gmbh.de

Esseling Polster

„Wenn es notwendig ist, nehmen wir jeden Einzelnen an die Hand.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Raumausstatterhandwerk
- Gründung: 1935
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsführung: Gerd und Wilm Esseling
- Das Unternehmen hat sich auf die individuelle Anfertigung moderner und klassischer Polstermöbel für private und gewerbliche Kunden im westlichen Münsterland spezialisiert.

GUTE PRAXIS

Als Raumausstattermeister bildet Wilm Esseling regelmäßig einen Lehrling aus. „Im Schwerpunkt Polsterei gibt es nur wenige qualifizierte Kräfte am Markt. Deshalb ist die eigene Ausbildung der Königsweg, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken.“ Sein Personal hat er somit größtenteils selbst ausgebildet.

Einer von ihnen ist Geselle Bernd Esseling. Ohne mit seinem Arbeitgeber verwandt zu sein, begann er vor zehn Jahren seine Ausbildung in der Polsterei. Als der damals 19-jährige sich im Unternehmen vorstellte, war er stark übergewichtig. „Von diesen Zusatzkilo hat sich Bernd Esseling inzwischen dauerhaft verabschiedet“, fasst Wilm Esseling zusammen. Dass der Geselle heute bei der Arbeit ausgesprochen beweglich ist und sich privat sportlich betätigt, habe mit seinem behutsamen Lenken zu tun. „Wenn es notwendig ist, nehmen wir jeden Einzelnen persönlich an die Hand und entwickeln ihn Schritt für Schritt weiter“, betont der Geschäftsführer. Und so unterstützte Wilm Esseling seinen Schützling nicht nur fachlich, sondern auch persönlich.

Er habe dem Lehrling gleich zu Beginn verdeutlicht, wie wichtig ein ideales Körpergewicht für die berufliche und private Zukunft sei. Gemeinsam tauschten sie sich über eine ausgewogene Ernährung und die notwendige sportliche Betätigung zur dauerhaften Gewichtsreduzierung aus. Heute übernimmt Bernd Esseling in seinem Fußballclub Schiedsrichteraufgaben und ist Vertrauensmann in seinem Verein. Seine Lebensveränderung formuliert der Geselle mit den Worten: „Vor meiner Ausbildung hatte mein Alltag wenig Struktur. Aus Frust und Langeweile habe ich mir überflüssige Pfunde zugelegt.“ Heute habe das Leben für ihn beruflich und privat einen neuen Sinn bekommen. „Ich bin sehr froh, dass mein Chef mich damals ohne große Vorbehalte gegenüber meinem Äußeren eingestellt und mir die Chance gegeben hat, etwas aus meinem Leben zu machen.“

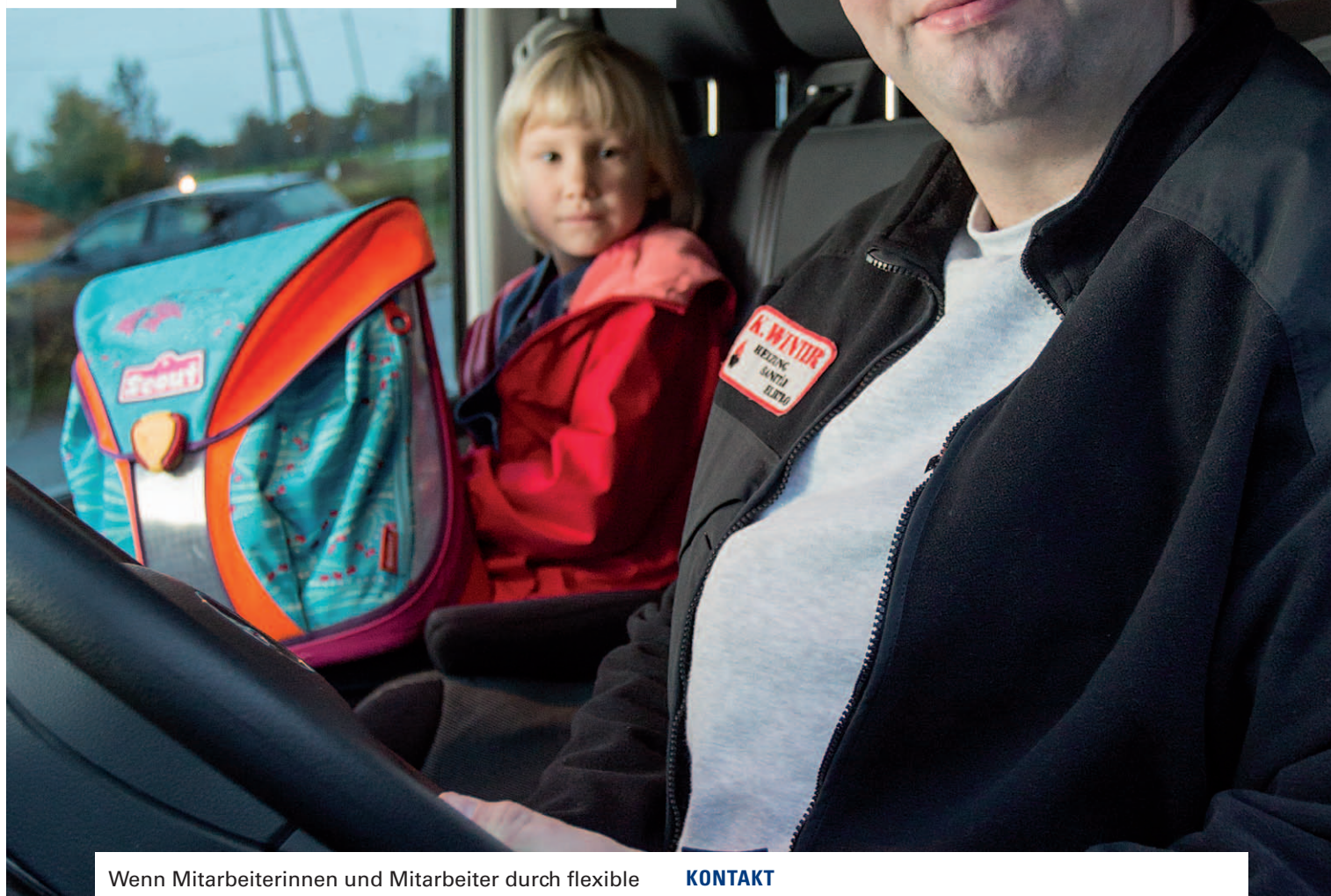
Wilm Esseling bemerkt, dass die individuelle Förderung seiner Mitarbeiter zwar nicht so strategisch wie in größeren Unternehmen geplant sei, trotzdem habe sie eine gleichermaßen große Wirkung. Auch bei anderen Mitarbeitern gehe er ähnlich vor und habe damit zumeist den gewünschten Erfolg. Als Produktionsleiter verbringe er viel Zeit mit seinen Beschäftigten und merke deshalb leicht, wenn irgendetwas nicht stimmt.

Er erinnert sich an einen Lehrling, dem er nicht nur das praktische Wissen für seine Ausbildungsprüfung vermittelt habe, sondern mit dem er auch das notwendige theoretische Grundwissen intensiv aufgearbeitet habe. „Ich vermittele meinen Lehrlingen und Praktikanten häufig grundlegende mathematische Kenntnisse und abstraktes Denken. Fähigkeiten also, die ihnen für unsere Arbeit und für ein Fortkommen in der Berufsschule fehlen“, so Wilm Esseling. Nüchtern stellt er abschließend fest: „Ich muss die Bewerberinnen und Bewerber so nehmen wie sie sind und dann entsprechend der betrieblichen Anforderungen entwickeln und fördern. Nur so habe ich dauerhaft Erfolg!“

KONTAKT

Esseling Polster oHG, Wilm Esseling,
Wüllener Straße 45, 48683 Ahaus, Telefon 02561 2877,
info@esseling-polster.de, www.esseling-polster.de

3.1 Bindung von Mitarbeitern: Flexible Arbeitszeit und Familien- freundlichkeit



Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch flexible Arbeitsbedingungen Raum für Freizeit und Familie haben, können und wollen sie sich auch beruflich engagieren. Viele Handwerksbetriebe im Kammerbezirk Münster haben bereits gute Konzepte entwickelt und umgesetzt, stellen dieses aber nicht öffentlich dar. Die Praxisbeispiele verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Handwerk oft unkompliziert gehandhabt wird, aber durchaus effektiv ist. Sie sollen anderen Handwerksbetrieben Mut machen, ihre gute Personalarbeit ebenso nach außen darzustellen. (Bild: Rainer Sorg, Mitarbeiter des Unternehmens K. Winter – Heizung Sanitär Elektro, mit Tochter Nora)

KONTAKT

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

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

K. Winter - Heizung Sanitär Elektro

„Flexible Arbeitszeiten lohnen sich heute mehr denn je.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauer- und Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1932
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsführung: Frank Winter
- Neben den klassischen Aufgaben eines Sanitär- und Heizungsunternehmens bietet das Unternehmen Elektroinstallationen sowie EDV-Vernetzungen an.

GUTE PRAXIS

Das Unternehmen bildet derzeit vier Auszubildende zu Anlagenmechanikern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus. Eine von ihnen ist Julia Albrecht. Sie kommt, so Geschäftsführer Frank Winter, wegen ihrer „Pffiffigkeit“ und ihrer „taffen Art“ bei ihren überwiegend männlichen Kollegen gut an. Gerade bei den häufig vor Ort anzutreffenden Kundinnen erzeuge sie oftmals einen echten „Aha-Effekt“. Eine spezielle Einsatzplanung wegen womöglich fehlender Körperkraft gibt es für die junge Frau kaum. „Selbst Heizkörper und auch moderne Heizkessel haben heute kein großes Gewicht mehr!“ weiß Frank Winter. Gern hätte der Unternehmer kontinuierlich weibliche Auszubildende im Haus. Über den jährlichen Mädchen-Zukunftstag, dem so genannten „Girls’Day“, versucht er deshalb junge Frauen für den Beruf des Anlagenmechanikers zu begeistern.

Dass Anlagenmechanikerinnen in seinen Unternehmen genauso wie Anlagenmechaniker familienfreundliche Arbeitsbedingungen realisieren können, beschreibt der Geschäftsführer mit den vielen individuellen Arbeitszeiten, die seine Monteure bereits seit fast zwei Jahrzehnten genießen: „Bei uns ist fast jede Arbeitszeitform möglich, wenn der Beschäftigte den Bedarf dafür hat.“

Einige seiner Mitarbeiter planen den Beginn ihres Arbeitstages bewusst später, um ihre schulpflichtigen Kinder passend zur Schule zu bringen. Andere fangen mit ihrer Arbeit morgens außergewöhnlich früh an, um sich nachmittags um ihre Kinder oder pflegebedürftigen Familienangehörigen zu kümmern. „Auch das Arbeiten in Teilzeit, also das Arbeiten für halbe Tage oder an bestimmten Tagen in der Woche, ist bei uns zu organisieren“, betont Frank Winter. Entsprechend arbeitet ein Mitarbeiter derzeit für einen befristeten Zeitraum an vier Tagen in der Woche, um an seinem freien Tag sein Kind selbst zu betreuen.

Das Abweichen von dem vereinbarten Stundensoll wird über Plus- und Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Die Mitarbeiter erhalten unabhängig von den in dem jeweiligen Monat geleisteten Stunden ein festes Monatsentgelt. Den genauen Zeitkontosaldo können sie einer Übersicht entnehmen. „Alles andere“, so der Geschäftsführer, „funktioniert fast wie von alleine.“ Die Mitarbeiter stimmen ihre flexible Arbeitszeit selbst untereinander ab. Schriftliche Regeln für das Funktionieren der flexiblen Arbeitszeit sind im Unternehmen Winter nicht notwendig.

Frank Winter bemerkt, dass die hohe Arbeitszeitflexibilität in seinem Unternehmen trotzdem „einen gewissen Preis“ hat. Obwohl er in seinem Unternehmen über eine gute EDV-Ausstattung verfügt, müssen die individuellen Arbeitszeiten von einer Bürokraft verwaltet werden. Dass sich dieser Zusatzaufwand heute in Zeiten des Fachkräftemangels mehr denn je lohnt, liest er an seinem guten Betriebsklima, der hohen Arbeitsmotivation seiner Mitarbeiter und der geringen Mitarbeiterfluktuation ab.

KONTAKT

K. Winter GmbH – Heizung Sanitär Elektro, Frank Winter,
Buldernweg 32–36, 48163 Münster, Telefon 0251 871870,
info@kwinter.de, www.kwinter.de

Cabelo Frisuren & Kosmetik

**„Wir haben immer ein offenes Ohr
für unsere Beschäftigten.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 1999
- Beschäftigte: 35
- Inhaberin: Christel Vieth
- Das Unternehmen liegt in einem Industrie- und Gewerbegebiet, in dem auch Gastronomie-, Kultur- und Dienstleistungsunternehmen vertreten sind. Der Salon spricht einen anspruchsvollen Kundenkreis an.

GUTE PRAXIS

Die meisten der Beschäftigten von Salon Cabelo arbeiten in Vollzeit. Einige haben Kinder, andere pflegen Angehörige. Obwohl alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können, nutzen vor allem die jungen Mütter in Teilzeit diese für ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die langen Öffnungszeiten des Salons bieten sich für ihre Arbeitseinsätze besonders an, weil sie in dieser Zeit auf die Kinderbetreuung durch die Väter zurückgreifen können. Mit dem Älterwerden der Kinder weiten die Mütter ihren Arbeitsumfang auf Anregung ihrer Chefin nach und nach auf ein vollzeitnahes Arbeitsverhältnis aus.

Bereits während der Schwangerschaft überlegt Friseurmeisterin Christel Vieth mit den zukünftigen Eltern, wie es nach der Geburt des Kindes mit ihrer Arbeit im Salon weitergehen kann. Während der Elternzeit ist der Kontakt zu den Müttern – oder Vätern – so persönlich, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz unkompliziert geplant werden kann. Auf Wunsch der Elternzeitler werden während ihrer Familienphase Stellvertretungseinsätze organisiert, um die vorhandenen Fähigkeiten zu trainieren.

Unternehmerin Vieth betreibt seit einigen Jahren für ihr Personal eine eigene Friseurschule. Dort qualifiziert sie ihre Mitarbeitenden regelmäßig weiter. „Unsere Fortbildungen finden häufig abends statt, weil unsere Eltern die Kinderbetreuung in dieser Zeit durch ihre Angehörigen sicherstellen können.“ Auch unabhängig von solchen konkreten Anlässen halten die Elternzeitler den Kontakt zum Salon. Was die zukünftige Kinderbetreuung der derzeit fünf kleineren Mitarbeiterkinder angeht, weiß Christel Vieth bereits eine Lösung: „Wir werden unsere Beschäftigten bei der Suche und Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen unterstützen. Im Notfall springt mein Partner stundenweise ein, damit meine qualifizierten Kräfte in Ruhe arbeiten können.“

Auch auf Eltern mit schulpflichtigen Kindern nimmt das Unternehmen besondere Rücksicht. „Wir beziehen bei der Urlaubsplanung die Schulferienzeiten und die Urlaubszeiten der Familienangehörigen ein“, betont die Inhaberin. Und für die Mitarbeitenden, die keine familiären Betreuungsaufgaben haben, setzt sich Christel Vieth ebenfalls ein: „Für diese Kolleginnen und Kollegen haben wir bereits häufiger Langzeiturlaube realisiert, damit sie beispielsweise ihren Traum einer Fernreise umsetzen können.“

Mit einer aufwendig illustrierten Zeitschrift informiert die Unternehmerin ihre Kunden über die privaten und familiären Belange der Mitarbeitenden. Das sorgt nicht nur für eine noch engere Bindung der Kunden an die einzelne Friseurin oder den einzelnen Friseur, sondern schweißt auch das Personal enger zusammen. Abschließend betont Christel Vieth, dass sie ihren Beschäftigten in allen, auch persönlich schwierigen Lebenslagen zur Seite steht: „Wir wissen, wie unser Team ‚tickt‘ und bekommen unmittelbar mit, wenn es zu Hause nicht rund läuft. Dafür haben wir immer ein offenes Ohr und oft eine Lösung.“

KONTAKT

Cabelo Frisuren & Kosmetik, Christel Vieth,
Hafenweg 46–48, 48143 Münster, Telefon 0251 6744333,
info@cabelo.de, www.cabelo.de

Landbäckerei Elshoff

„Die Familiensituation unserer Kräfte haben wir im Blick.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäcker-und Konditorenhandwerk
- Gründung: 1895
- Beschäftigte: 80
- Geschäftsführung: Mathias und Jürgen Elshoff
- Das Unternehmen stellt seine Waren in einer modernen Produktionsstätte am ursprünglichen Standort in Nordwalde her. Im regionalen Umkreis werden mehrere Verkaufsfilialen betrieben.

GUTE PRAXIS

In der Landbäckerei Elshoff liegt der Frauenanteil durch die weiblichen Verkaufskräfte in den Ladenlokalen bei achtzig Prozent. „Männer sind bei uns in der Backstube, in der Auslieferung und durch meinen Mann und seinen Bruder in der Geschäftsleitung vertreten“, beschreibt Doris Elshoff die Geschlechterverteilung im Unternehmen. Sie selbst nimmt die Leitung der Verkaufsfilialen wahr.

Mit flexiblen Arbeitszeiten und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bindet Doris Elshoff ihre Verkaufskräfte an das Unternehmen: „Wir unterstützen jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter bei der Problemlösung persönlicher Anliegen. Die Arbeitszeiten stimmen wir mit den familiären Aufgaben unserer Beschäftigten ab.“ Bei der Personaleinsatzplanung werde nicht nur auf die Fachkraft selbst Rücksicht genommen, auch die Arbeitszeiten der Partner der Beschäftigten werden berücksichtigt. Dazu werden die individuellen Arbeitszeitwünsche mehrere Wochen zuvor bei den Verkaufskräften abgefragt. Geschäftsführer und Bäckermeister Mathias Elshoff berücksichtigt diese Angaben anschließend bei seiner computergestützten Einsatzplanung. „In seltenen Fällen, in denen den Wünschen nicht entsprochen werden kann, werden persönliche Gespräche geführt“, erklärt Doris Elshoff. Zumeist würden die Verkaufskräfte ihre Arbeitszeitvorstellungen jedoch schon vor der offiziellen Anmeldung mit ihren Kolleginnen klären. Die flexible Arbeitszeit funktioniere deshalb ohne ein besonderes Regelwerk. „Wir brauchen in unserem familiengeführten Betrieb keine schriftliche Arbeitszeitregelung, um gut zusammenzuarbeiten“, fasst sie zusammen. „Der Aufwand, den wir in die EDV-Einsatzplanung und in die Gespräche mit den Beschäftigten stecken, ist hoch, aber diesen leisten wir gern, denn mit starren Arbeitszeiten werden wir unseren betrieblichen Anforderungen nicht gerecht“, bewertet Mathias Elshoff sein Engagement.

Flexible Arbeitszeiten sind in der Landbäckerei Elshoff jedoch nicht nur für die Verkaufskräfte eingerichtet, auch in der Produktion wurde die Arbeitszeit flexibilisiert. Die Bäcker arbeiten in zeitversetzten Gruppen, um räumliche und maschinelle Kapazitäten besser nutzen zu können. Und auch auf die privaten Belange der Backstubenmitarbeiter wird Rücksicht genommen. „Wir beziehen familienfreundliche Arbeitsbedingungen nicht nur auf junge Mütter oder Frauen, die Angehörige pflegen. Auch unsere männlichen Mitarbeiter haben Familien, um die sie sich kümmern wollen“, betont Mathias Elshoff. So werden beispielsweise in Krisensituationen mit pflegebedürftigen Angehörigen kurzfristige Freistellungen gewährt. Und für junge Väter ist im Unternehmen Elshoff die Elternzeit kein Tabu mehr. „Wir sind ein Familienbetrieb und selbst Eltern von schulpflichtigen Kindern“, bemerkt Doris Elshoff. „Die Familiensituation unserer Kräfte haben wir deshalb bei unserer Planung immer klar im Blick.“

KONTAKT

Landbäckerei Elshoff GmbH, Mathias und Doris Elshoff,
Scheddebrock 52, 48356 Nordwalde, Telefon 02573 2148,
info@landbaeckerei-elshoff.de, www.landbaeckerei-elshoff.de

3.2 Bindung von Mitarbeitern: Integration von Menschen mit Behinderung



Menschen mit Behinderungen sind zumeist sehr zuverlässige und motivierte Beschäftigte. Oft wirkt sich die Behinderung nicht auf die Leistungsfähigkeit im Job aus. In vielen Fällen lässt sich die volle Einsatzfähigkeit durch die Anschaffung von Hilfsmitteln erreichen, für die die Arbeitgeber Fördermittel erhalten. Die vorgestellten Unternehmensbeispiele zeigen, wie die Integration von Menschen mit Behinderung erfolgreich funktionieren kann. (Bild: Mitarbeiterin Monika Sikora im Unternehmen Ammann & Rottkord)

KONTAKT

Integration und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Bernhard Stüer

Telefon 0251 5203-236

bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Amman & Rottkord

„Monika Sikora ist im Sport und bei uns spitze.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1995
- Beschäftigte: 28
- Geschäftsführung: Jörg Ammann und Karl-Heinz Rottkord
- Von der Beratung über die Durchführung bis zu Serviceleistungen bietet das Unternehmen bundesweit Aufzüge, Treppenlifte und Hebebühnen für private, gewerbliche und öffentliche Gebäude an.

GUTE PRAXIS

Seit fast fünfzehn Jahren arbeitet das Unternehmen Ammann & Rottkord nun schon mit der querschnittsgelähmten Monika Sikora zusammen. Körperliche eingeschränkte Mitarbeitende hat es in der Firma im Laufe der letzten 20 Jahre mehrmals gegeben. Die Dauer dieser Zusammenarbeit jedoch ist für alle Beteiligten einmalig.

Die 57-jährige Monika Sikora ist seit 1982 infolge eines Autounfalls auf den Rollstuhl angewiesen. Bei internationalen Tischtennis-Wettkämpfen für Menschen mit Behinderungen erzielte sie in den neunziger Jahren ihre größten Erfolge. 2004 errang sie unter anderem bei den Paralympics in Athen die Goldmedaille im Einzel. Inzwischen lässt sie es sportlich etwas ruhiger angehen. Bei Ammann & Rottkord hat die Rollstuhlfahrerin von Anfang an einen festen Platz im Team eingenommen. Eine Hemmschwelle gegenüber behinderten Personen gibt es in dem Unternehmen allein schon wegen der angebotenen Produkte der Plattformaufzüge und Treppenlifte nicht.

„Monika Sikora ist nicht nur im Sport, sondern auch bei uns im Büro spitze“, fasst Geschäftsführer Jörg Ammann seine Erfahrungen mit der Rollstuhlfahrerin zusammen. „12 unserer 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten bei uns im Büro. Monika ist eine unserer besten Koordinatorinnen unserer Aufzugsprojekte.“ Mit Bedauern schaut der Elektromeister bereits heute auf die Zeit, in der seine langjährige Mitarbeiterin das Unternehmen rentenbedingt verlassen wird.

Die notwendigen betrieblichen Anforderungen beschreibt Jörg Ammann bei einer Querschnittsgelähmten wie Monika Sikora als eher gering. Das Büro, die sanitären Anlagen sowie die Türrdurchgänge waren bereits vor ihrer Anstellung wegen eines anderen Mitarbeiters mit Behinderung mit Unterstützung des Landschaftsverband Westfalen-Lippe barrierefrei eingerichtet worden. „Allein die Regalhöhe an ihrem Arbeitsplatz ist wegen ihrer ausschließlich sitzenden Position geringer“, stellt der Geschäftsführer fest. Obwohl finanzielle Hilfen für Monika Sikora wegen der bereits vorhandenen Barrierefreiheit nicht mehr beantragt wurden, entstehen Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung häufig durch eine öffentliche Förderung. Auch Ammann & Rottkord steht im Austausch mit der Handwerkskammer Münster und der dort angesiedelten betrieblichen Integrationsberatung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe.

Abschließend betont Jörg Ammann, dass auch die bestehenden gesetzlichen Sonderregelungen für Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Personen seine Offenheit gegenüber Menschen mit Behinderungen keineswegs einschränken. „In arbeitsrechtlichen Fragen behandle ich schwerbehinderte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen genauso wie jeden anderen Beschäftigten. Entscheidend ist in beiden Fällen für mich, dass die ‚Chemie‘ stimmt und die Leistungsfähigkeit gegeben ist. Bei Monika Sikora stimmt einfach beides uneingeschränkt!“

KONTAKT

Ammann & Rottkord GmbH, Jörg Ammann,
Lengericher Straße 18, 48291 Telgte, Telefon 02504 88505,
info@ammann-rottford.de, www.ammann-rottford.de

Kott Automobile

„Wir sind froh, Stefan Gubi für uns gewonnen zu haben.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 1960
- Beschäftigte: 8
- Geschäftsleitung: Georg und Stefan Kott
- Die Kott Automobile GmbH wird von den Brüdern Georg und Stefan Kott geführt. Das Autohaus ist Vertragshändler der Automarke Mitsubishi Motors.

GUTE PRAXIS

Im Unternehmen Kott Automobile ist der Umgang von Mitarbeitern mit Behinderung nichts Ungewöhnliches. Seit einigen Monaten zählt Geschäftsführer Stefan Kott einen Mitarbeiter mit Lernbeeinträchtigung zu seinem Team: Der 17-jährige Stefan Gubi wird im Bereich „Autoservice“ eingesetzt. Die Wagenpflege, der Reifenwechsel, die Vorbereitung von Autoreparaturen und die Unterstützung bei Standardinspektionen gehören zu seinen Aufgaben. „Als Vertragswerkstatt sind wir bei all unserem Arbeiten an das Vier-Augen-Prinzip gebunden. Bei dieser Kontrolle fallen uns eventuelle Unachtsamkeiten des Kollegen also immer auf“, betont Kraftfahrzeugmeister Stefan Kott.

„Für den Servicebereich benötigten wir wegen des zunehmenden Auftragsvolumens unbedingt eine tatkräftige Unterstützung. Wir sind froh, Stefan Gubi dafür gewonnen zu haben“, beschreibt Stefan Kott die Situation. Dabei war der Einsatz des jungen Mannes in diesem Arbeitsbereich für den Unternehmer mit behördlichen Hindernissen verbunden. „Er sollte nach seinem 10-jährigen Schulbesuch an einer staatlich geförderten Bildungsmaßnahme eines speziellen Bildungsträgers teilnehmen, doch wir kannten ihn bereits durch mehrere Praktika während seiner Schulzeit und wollten ihm einen regulären Arbeitsplatz in unserem Unternehmen anbieten“, führt der Geschäftsführer weiter aus.

Inzwischen wurde durch die von der Agentur für Arbeit geförderte Qualifizierung „Unterstützte Beschäftigung“ ein Weg gefunden, Stefan Gubi das Arbeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und das Autohaus bei der betrieblichen Integration des Beeinträchtigten zu unterstützen. Die individuelle betriebliche Qualifizierung findet für maximal drei Jahre an vier Tagen in der Woche im Unternehmen Kott statt. Dabei wird er in monatlichen Abständen von einem so genannten Job-Coach am Arbeitsplatz besucht und begleitet. Dieser steht auch Stefan Kott als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung. Einmal wöchentlich werden dem 17-jährigen in einer von der Agentur für Arbeit beauftragten Bildungseinrichtung berufsübergreifende Lerninhalte vermittelt. Die Berufsbegleitung durch den Job-Coach steht ihm und dem Unternehmen nach Abschluss der Qualifizierung bei Bedarf weiterhin zur Verfügung.

Stefan Kott will anderen Unternehmen Mut machen, sich stärker mit dem Gedanken der „Integration von Menschen mit Behinderung“ zu beschäftigen. „Wer beeinträchtigte Mitarbeiter in seinem Betrieb dauerhaft integrieren will, braucht passende, aber auch betriebswirtschaftlich sinnvolle Aufgaben für sie, denn ein Privatunternehmen ist keine soziale Einrichtung. Sind die entsprechenden Aufgaben vorhanden, sind Menschen mit Behinderung oft ausgesprochen zuverlässige Beschäftigte.“ Wie zur Bestätigung beschreibt er abschließend, mit welchem Eifer und mit welcher Genauigkeit Stefan Gubi seine Aufgaben täglich fast überpünktlich übernimmt.

KONTAKT

Kott Automobile GmbH, Stefan Kott,
Nordring 8–10, 46240 Bottrop, Telefon 02041 18410,
info@kott.de, www.kott-automobile.de

Schuhmacher Manfred Althoff

„Bei uns geht jeden Morgen die Sonne auf.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Schuhmacherhandwerk
- Gründung: 1996
- Beschäftigte: 4
- Inhaber: Manfred Althoff
- Das Unternehmen bearbeitet hochwertige Lederreitstiefel für zumeist gewerbliche Kunden aus dem In- und Ausland. Das Angebot der klassischen Schuhreparatur wird von regionalen Privatkunden genutzt.

GUTE PRAXIS

Vor fünf Jahren stieß der damals 23-jährige Stephan Surholt als zweiter gehörloser Mitarbeiter ins Team von Schuhmachermeister Manfred Althoff. Den Sprung von seiner Ausbildung zum Schuhmacher in einem Berufsbildungswerk für hörgeschädigte Menschen in ein reguläres Arbeitsverhältnis schaffte er durch den besonderen Einsatz seiner Mutter: „Stephans Mutter erkundigte sich bei anderen Schuhmacherbetrieben persönlich nach einem Arbeitsplatz für ihren Sohn. So erfuhr sie von meinem Betrieb“, fasst Manfred Althoff die damalige Situation zusammen.

Trotz anfänglicher Skepsis ließ sich der Unternehmer von Stephan Surholt überzeugen. „Obwohl er von anderen Schuhmacherbetrieben mehrfach abgelehnt worden war, wollte er unbedingt in seinem erlernten Beruf weiterarbeiten. Diese Berufseinstellung hat mir imponiert“, so Manfred Althoff. Mit Unterstützung der Arbeitsvermittlung „Jugend in Arbeit plus“ der Handwerkskammer Münster und des regionalen Integrationsfachdienstes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe wurde der Weg in die Schuhmacherei Althoff geebnet.

Nach vierwöchiger Probearbeit bot der Schuhmachermeister dem Gehörlosen ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis an. Wegen der Spezialisierung auf die Reparatur von Reitstiefeln hat es weitere zwei Jahre gedauert, bis Manfred Althoff ihm alle notwendigen Techniken vermittelt hatte. „Heute übertrage ich ihm gerne knifflige Aufgaben, denn er arbeitet hundertprozentig akkurat und hochkonzentriert“, betont Manfred Althoff.

Der Weg von damals bis heute sei nicht immer einfach gewesen, beschreibt der Inhaber die ersten beiden Beschäftigungsjahre weiter: Stephan Surholt ist 2,03 Meter groß. Wegen seiner Größe und einer Fußfehlstellung musste eine fußbetriebene Nähmaschine eigens für ihn umgerüstet werden. Auch die Zusammenarbeit der beiden hörbehinderten Mitarbeiter musste sich erst einspielen, auch den Termindruck in der Werkstatt kannte der junge Mann aus seiner Ausbildungszeit nicht.

Dagegen war die Verständigung von Anfang an kein Problem. In der Regel reicht es, langsam zu sprechen, denn Stephan Surholt kann von den Lippen ablesen. Nur in Ausnahmefällen wird ein Gebärdensprachdolmetscher hinzugezogen. Mit Hilfe der öffentlichen Förderstellen wurden alle Hürden gemeistert. „Bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung tauchen immer mal wieder Probleme auf, die zu lösen sind“, berichtet Manfred Althoff aus der mehr als 10-jährigen Erfahrung mit seinem anderen gehörlosen Mitarbeiter.

Lohnkostenzuschüsse, die mögliche Übernahme von Investitionskosten für die Umrüstung von Maschinen sowie eine regelmäßige Begleitung durch den Integrationsfachdienst sind für ihn bei der Beschäftigung der beiden Gehörlosen hilfreich, jedoch nicht ausschlaggebend. „Beide Mitarbeiter sind für mich inzwischen wie Söhne. Wenn wir morgens zusammen unsere Arbeit beginnen, geht für uns alle die Sonne auf.“, bemerkt der Schuhmachermeister abschließend. Und dann spricht er weiter begeistert von dem Spaß und der Freude an ihrer gemeinsamen Arbeit.

KONTAKT

Schuhmacher Manfred Althoff, Bergstraße 7, 48341 Altenberge,
Telefon 02505 9482364, schuhmacherei.althoff@t-online.de

Weitere Informationen im Internet



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

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

www.hwk-muenster.de/personal 

Leitfäden, Checklisten, Ratgeber

Instrumente der Mitarbeitergewinnung

- Checkliste: Anforderungsprofil/Anforderungskatalog
- Checkliste: Bewerbungsgespräch Entscheidungsmatrix
- Ratgeber: Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Ratgeber: Muster eines Personalfragebogens
- Ratgeber: Muster Stellenbeschreibung
- Ratgeber: Muster eines Beurteilungsbogens über die Probezeit
- Ratgeber: Beispiele guter Praxis Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern, 2015
- Leitfaden: Fachkräfte für das Handwerk gewinnen

Instrumente der Mitarbeiterbindung

- Checkliste: 10 meistgenannte Gründe, weshalb Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleiben
- Checkliste: Gute Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Checkliste: Nachwuchsförderung – strategische Personalplanung
- Checkliste: Beurteilungsbogen zum Fördergespräch
- Checkliste: Fördergespräch durchführen
- Ratgeber: Anerkennungsgespräch führen
- Leitfaden: Mitarbeiter im Handwerk langfristig binden

Finanzielle Anreize

- Ratgeber: Staatlich geförderte Möglichkeiten der Entgeltoptimierung

Nichtfinanzielle Anreize

FÜHRUNGSSTIL

- Ratgeber: Hauptaufgabe Chef
- Ratgeber: Besprechungen führen, aber richtig!
- Ratgeber: Anerkennungsgespräche führen
- Ratgeber: Mitarbeiter und ihre Leistungen richtig beurteilen
- Checkliste: Gute Mitarbeiter an das Unternehmen binden

ZIELVEREINBARUNGEN

- Ratgeber: Eckpunkte für ein Zielvereinbarungsgespräch
- Checkliste: Zielvereinbarung und Zielerreichung

WEITERBILDUNG UND FORTBILDUNG

- Ratgeber: Systematische Weiterbildung
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihres Betriebes
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihrer Mitarbeiter
- Ratgeber: Nachwuchskräfte fördern

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

- Ratgeber: Fehlzeiten und Fluktuation
- Ratgeber: Rückkehrgespräch
- Ratgeber: Stressmanagement
- Ratgeber: Zeitmanagement
- Ratgeber: Gesundheitsmanagement – Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Checkliste: Woran erkenne ich einen alkoholgefährdeten Mitarbeiter?

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

- Ratgeber: Beruf und Familie vereinbaren
- Leitfaden spezial: FEEH – Frauen in der Erwerbstätigkeit bedeuten Erfolg fürs Handwerk
- Leitfaden: Beruf und Familie: So gewinnen Unternehmen und Beschäftigte

Die Fachkräfte-Initiative



Ausbildungsvermittlerin Judith Meißmer (l.) gehört zum Team der Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster. Mit umfangreichen Aktivitäten – mit Beratung, Information und Service – unterstützt sie

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

Für Schüler und junge Erwachsene

Ausbildungsvermittlung

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

KONTAKT

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

Abenteuer Werkstatt:

Schnuppertage im Handwerk

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

KONTAKT

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

Berufsfelderkundungstage in Betrieben

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

KONTAKT

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

Berufsorientierung für Mädchen

(Girls' Day - Mädchenzukunftstag)

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

KONTAKT

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

Lehrstellenbörse

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

KONTAKT

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

Vermittlung von Arbeitsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene

Einstiegsqualifizierung

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

KONTAKT

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

Jugend in Arbeit plus

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

KONTAKT

Katja Lutterberg, Telefon 0251 705-1791, katja.lutterberg@hwk-muenster.de

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

Für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsbegleitende Beratung

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

KONTAKT

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

Ausbildungsbotschafter

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

KONTAKT

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

Ausbildung junger Flüchtlinge

Innerhalb des Projektes „Ausbildung junger Flüchtlinge aus Krisenregionen in deutschen Handwerksbetrieben“ bereitet die Handwerkskammer Münster junge Flüchtlinge auf die Ausbildung vor und bringt Ausbildungsbetrieb und Lehrling zusammen. Die Betriebe und Lehrlinge werden während der gesamten Ausbildung von der Handwerkskammer begleitet.

KONTAKT

Andrea Hahn, Telefon 0251 705-1335, andrea.hahn@hwk-muenster.de

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

Ausbildungsprüfungen

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

KONTAKT

Klaus Goerke, Telefon 0251 705-1789, klaus.goerke@hwk-muenster.de

Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

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

KONTAKT

Andreas Bendel, Telefon 0251 705-1464, andreas.bendel@hwk-muenster.de

Anita Urfell, Telefon 0251 705-1460, anita.urfell@hwk-muenster.de

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

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

KONTAKT

Thorsten Kettler, Telefon 0251 705-1779, thorsten.kettler@hwk-muenster.de

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

Verkürzung / Verlängerung der Lehrzeit

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

KONTAKT

Evelyn Sommer, Telefon 0251 705-1751, evelyn.sommer@hwk-muenster.de

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

KONTAKT

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

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitsvermittlung von handwerklichen Fach- und Führungskräften

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

KONTAKT

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

Familienfreundlichkeit, Förderung von Frauen im Handwerk

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

KONTAKT

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

Gesundheitsförderung

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

KONTAKT

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

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

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

KONTAKT

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

Ausbildung oder Beschäftigung von Flüchtlingen

Das Handwerk kann dazu beitragen, Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten mit guter Bleibeperspektive die Integration in Deutschland zu erleichtern. Oftmals müssen vorher aber noch Fragen zum Aufenthaltsstatus und damit zum Beispiel zur Arbeitserlaubnis geklärt werden.

KONTAKT

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

Für Studierende und Studierwillige

Duales Studium

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

KONTAKT

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

Meisterausbildung als Alternative zum Studium

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

KONTAKT

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

Zentrum für Handwerk und Wissenschaft Münster e.V.

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

KONTAKT

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

Für Eltern, Lehrkräfte und Erzieher

Kooperation mit Schulen und Kindertagesstätten

Die Handwerkskammer Münster fördert die Zusammenarbeit zwischen Handwerksbetrieben, Schulen und Kindertagesstätten, um die Handwerksberufe und Aufstiegsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Erzieher erlebbar zu machen. Sie werden bei der Planung von Veranstaltungsangeboten und der Suche nach Kooperationspartnern unterstützt.

KONTAKT

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

Lehrgänge des Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

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

KONTAKT

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



**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