



Fachkräfte finden, fördern und binden

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe



Sprechen Sie mit uns, schreiben Sie uns!

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

Handwerkskammer Münster (HWK)

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

Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer
Telefon 0209 38077-0, Telefax 0209 38077-99

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)

Echelmeyerstraße 1–2, 48163 Münster
Telefon 0251 705-0, Telefax 0251 705-1130
www.hbz-bildung.de

Inhalt

	Seite
1 FACHKRÄFTE FINDEN	
1.1 Berufsnachwuchs	6
1.2 Weibliche Auszubildende	10
1.3 Geflüchtete im Handwerk	14
2 FACHKRÄFTE FÖRDERN	
2.1 Karriere im Handwerk	18
2.2 Auslandsaufenthalte	22
3 FACHKRÄFTE BINDEN	
3.1 Führung und Motivation	26
3.2 Gesundheitsmanagement	30
4 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER	34
Weitere Informationen im Internet	46



Stichwortverzeichnis

Anforderungen/Fähigkeiten
8, 11, 12, 13, 28, 20, 25, 29
Arbeits-/Betriebsklima 11, 12,
13, 33
Arbeitsschutz 11, 32
Arbeitgeberattraktivität 24, 25
Auslandsaufenthalte 7, 23, 24,
25
Ausländische Nachwuchskräfte
7, 8, 9, 15, 16, 17
Berufs-/Lebensweg, ungewöhn-
lich 7, 8, 12, 16, 20
Berufsnachwuchs 7, 8, 9, 27
Betriebsübergabe 21
Binden von Fachkräften 8, 16,
25, 20, 29
Duales Studium 7, 19
Entlohnung/Leistung belohnen
8, 16, 27
Einstiegsqualifizierung 16
Events 29, 31
Familienfreundlichkeit 8, 27
Fördern von Fachkräften 19, 20,
21, 23, 24, 25, 27
Frauen im Handwerk 7, 8, 11,
12, 13
Führungsstil 26, 28, 29, 31
Geflüchtete 8, 9, 15, 16, 17
Gesundheitsförderung 27, 31,
32, 33
Individuell fördern 7, 9, 16, 33

Karriere im Handwerk 8, 19,
20, 21
Konflikt-/Stressbewältigung 7,
32, 33
Kommunikation 7, 28, 29, 33
Menschen mit Migrationshinter-
grund 7, 8, 9, 15, 16, 17
Motivation 7, 8, 27, 28, 29
Mund-zu-Mund-Propaganda
8, 27
Organisation optimieren 27, 29,
32, 33
Persönliche Wertschätzung
7, 27, 28
Praktika 7, 8, 11
Schulkontakte 8, 9
Sprachförderung 7, 9, 16
Stellenbeschreibungen
27, 29, 33
Unternehmensphilosophie/-
leitbild 7, 27, 28, 31, 33
Verantwortung übertragen
7, 8, 20, 21, 28, 29, 31
Weiterbildungen 9, 12, 16, 27,
29, 28
Wertewandel 7, 8, 27
Zusatzqualifikation im Hand-
werk 20, 21, 23, 24

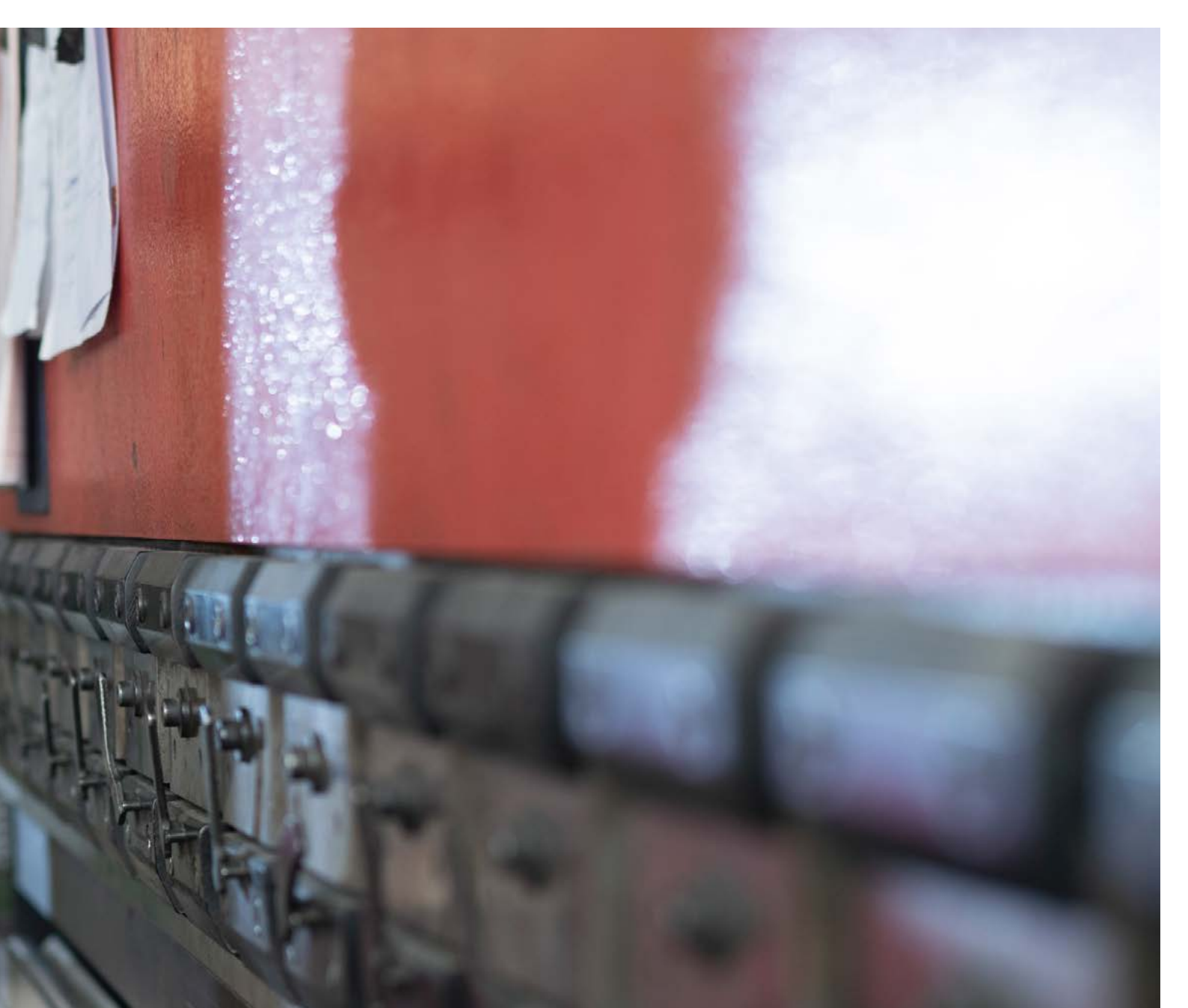


Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund (Stand 2018)

- 28.300 Betrieben
- 195.000 Beschäftigten
- 15.000 Lehrlingen

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

Bild: Karolin Röhring, Auszubildende bei Metallbauermeister Klaus Tiemann in Haltern



Fachkräfte finden, fördern und binden

BEISPIELE GUTER PRAXIS. ERFOLGSREZEPTE VON UND FÜR HANDWERKSBEREICHE

Handwerksunternehmen stehen in einem starken Wettbewerb – um Aufträge, zunehmend aber auch um Arbeitskräfte. Sie brauchen qualifizierte Fachleute, die Freude haben, sich in einem mittelständischen Betrieb zu engagieren. Ziel der „Fachkräfte-Initiative“ der Handwerkskammer Münster ist es, die Betriebe im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region für den demografischen Wandel weiter gut aufzustellen, damit das Handwerk auch künftig die stabilisierende Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe bleibt, als die sie sich bisher immer erwiesen hat. Darum bietet die Handwerkskammer Unternehmen und Beschäftigten eine Vielzahl von Beratungs- und Bildungsangeboten an. Sie alle zeigen, wie spannend und vielseitig Arbeitsfelder und Berufsperspektiven im Handwerk sind und wollen Talente und Innovationen bestmöglich fördern.

In dieser Broschüre finden Sie 21 ausgewählte Beispiele guter Praxis aus Handwerksbetrieben der

Region, jeweils den Schwerpunkten der Fachkräfte-Initiative zugeordnet. Die lebendigen Geschichten aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern und von ganz verschiedenen Menschen haben alle etwas gemeinsam: Sie verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Was sie aber auch verbindet, ist der „Mutmach-Faktor“. Denn sie laden geradezu ein, den Beispielen zu folgen und ähnliche oder ganz individuelle Wege bei der Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften auszuprobieren.

Dabei kann man sich der Unterstützung und Beratung durch das Team der Handwerkskammer stets sicher sein. In Zeiten einer sinkenden Erwerbsbevölkerung heißt gute Personalarbeit doch nichts anderes, als kreative Ideen und neue Instrumente zu entwickeln, um Talente zu suchen, zu bilden und zu halten. Dazu soll diese Broschüre anregen – wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre.



1.1 Fachkräfte finden: Berufsnachwuchs

Gerade zu Beginn ihrer beruflichen Orientierungsphase zeigen Jugendliche heute häufig weniger Interesse an einer praktischen Berufsausbildung als früher – der Trend zur Akademisierung und die damit einhergehende Abkehr von der dualen Berufsausbildung wird zunehmend spürbar in unserer Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund betreiben viele Handwerksunternehmen einen hohen Aufwand, um junge Menschen für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen. So stellen sie ihre Berufe und Produkte auf Ausbildungsmessen dar und wirken bei vielen, auch ungewöhnlichen Aktivitäten zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern aktiv mit. Auch wählen sie die Bewerbenden stärker nach dem dargelegten beruflichen Interesse und weniger nach Schulabschlüssen oder Noten aus. Die hohe Qualität ihrer Ausbildung sichern viele Unternehmen durch zusätzlichen betrieblichen Unterricht und eine intensive persönliche Betreuung ihrer Lehrlinge. Auch durch die Ansprache neuer Zielgruppen finden immer mehr Betriebe heutzutage Lehrlinge. Unsere drei folgenden Praxisbeispiele machen dies anschaulich. Bild (von rechts): Uwe Brockhaus, Ausbil-

dungsverantwortlicher für den Standort Fölller Münster, mit dem Auszubildenden Matteo Marcolongo

KONTAKT

Nachwuchsförderung

Julia Börmann, Telefon 0251 705.1744,
julia.boermann@hwk-muenster.de

Jürgen Brückmann, Telefon 0251 705-1777,
juergen.brueckmann@hwk-muenster.de

Jochen Meyer, Telefon 0251 705-1129,
jochen.meyer@hwk-muenster.de

Mustafa Schat, Telefon 0251 705-1175,
mustafa.schat@hwk-muenster.de

Ausbildungsberatung

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

Projekt „MobiPro“

Jutta Seiling, Telefon 0251 705-1776
jutta.seiling@hwk-muenster.de

Föller

„Entscheidend ist die Motivation, exakt bei uns arbeiten zu wollen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Heizung- und Sanitärinstallationshandwerk
- Gründung: 1900
- Beschäftigte: 60
- Geschäftsführung: Hans Föller, Sebastian Bogatzki
- Das Unternehmen mit Standorten in Nottuln und Münster installiert und wartet haustechnische Anlagen für öffentliche, gewerbliche und private Auftraggeber in Industrie-, Wohn- und Bürobauten.

GUTE PRAXIS

„Wir nehmen uns viel Zeit für unsere Auszubildenden“, beschreibt die kaufmännische Leiterin Simone Schürhaus das Engagement der Installationsbetriebe Föller. Das beginnt bereits beim ersten persönlichen Kontakt: „Ich will herausfinden, warum sich ein junger Mensch gerade für unser Unternehmen interessiert.“ Erst wenn sie sich von der Motivation ihres Gegenübers überzeugt hat, bietet sie ein betriebliches Praktikum an. „Eine Arbeitsprobung ist für uns die Voraussetzung für einen späteren Ausbildungsvertrag“, betont sie.

Wer den Sprung geschafft hat, für dessen erfolgreiche Lehrzeit setzt sich der Betrieb dann intensiv ein. „Wir richten zum Beispiel für jeden eine Patenschaft mit einer unserer Fachkräfte ein“, erklärt Schürhaus. Diese Betreuungsperson helfe einerseits bei der Lösung fachlicher Probleme, vor allem aber auch in persönlich schwierigen Situationen. Ziel sei es, den oft sozial noch unerfahrenen Lehrlingen so gesellschaftliche und betriebliche Werte zu vermitteln. Wertschätzung und intensive Kommunikation mit allen Beschäftigten zähle man zur Unternehmenskultur.

Zur fachlichen Förderung überträgt der Betrieb den Auszubildenden bereits im ersten Lehrjahr überschaubare Verantwortungsbereiche und Projekte. „Wir sehen immer genau hin, was der Einzelne braucht und sind mit unseren Lösungen und Angeboten deshalb nah am Bedarf“, erklärt Simone Schürhaus. Wenn es notwendig oder gewünscht ist, stellt Föller die Lehrlinge auch für eine Lern- oder Sprachförderung, für Lernaufenthalte im Ausland oder für ein duales Studium frei.

Ein aktuelles Beispiel der intensiven Förderung ist der junge Italiener Matteo Marcolongo aus dem von der EU geförderten Projekt „MobiPro“. Uwe Brockhaus, verantwortlich für den Standort Münster, und Simone Schürhaus haben sich damit auf eine spannende Herausforderung eingelassen, die sie bis heute nicht bereuen. „Hätten wir Matteo nicht zusammen mit der Betreuerin der Handwerkskammer Münster so eng an die Hand genommen und immer wieder motiviert, wäre der nun näher rückende Ausbildungsabschluss wahrscheinlich gefährdet gewesen“, erläutert Simone Schürhaus die Hürden bei der sozialen und beruflichen Integration des Projektteilnehmers. Sie hofft, dass sich die intensive Begleitung für den künftigen Gesellen ebenso wie für die Firma nun bald durch eine dauerhafte Anstellung auszahlt.

Neben der Offenheit für Fachkräfte aus dem Ausland hat das Unternehmen weitere Zielgruppen im Auge: Menschen mit Vorerfahrungen im Studium oder anderen Berufsfeldern wurden bereits von Föller ausgebildet und zählen heute zum Stammpersonal. Auch eine Anlagenmechanikerin arbeitet als Gesellin im Föller-Team und qualifiziert sich derzeit nebenberuflich weiter. „Entscheidend ist für uns die Motivation, exakt in unserem Betrieb lernen und arbeiten zu wollen“ – das ist für Simone Schürhaus der Weg, um Fachkräfte erfolgreich zu finden und zu binden.

KONTAKT

Föller GmbH, Simone Schürhaus,
Liebigstraße 10, 48301 Nottuln, Telefon 02502 94090,
s.schuerhaus@foeller-gmbh.de, www.foeller-gmbh.de

Manufaktur Venschott

**„Sich einen guten Ruf als
Ausbildungsbetrieb erarbeiten.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1901
- Beschäftigte: 15
- Geschäftsführung: Aloys und Jonas Venschott
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf die individuelle Möbelfertigung für private und gewerbliche Kunden.

GUTE PRAXIS

„Wir haben uns hier in der Region einen guten Ruf als Ausbildungsbetrieb erarbeitet“, sieht Geschäftsführer Jonas Venschott den engagierten Einsatz seines Tischlerunternehmens Manufaktur Venschott für seinen Nachwuchs als nachhaltig erfolgreich. So liegen für die jährlich zwei zu besetzenden Lehrstellen stets genügend Bewerbungen vor.

„Wir tun auch eine Menge dafür, dass das so bleibt“, betont er und berichtet von einer großen Anzahl an Praktikanten, die laufend das Stammteam erweitern. Das Praktikum diene dem Betrieb und dem Bewerbenden als Kennenlern-Instrument. „In der Praxis beobachten wir schnell, ob jemand ein ‚Händchen‘ für unseren Beruf hat und in unser Team passt“, betont Venschott. Am Ende der Mitarbeit lädt der Betrieb die ‚pfiifigen‘ Praktikanten zu einer Lehrstellenbewerbung oder einer weiteren Berufserprobung ein. „Bei den weniger geeigneten Kandidaten sind wir so etwas wie eine ‚Berufsberatung‘“, veranschaulicht der Geschäftsführer.

„Wir machen bei vielen Aktivitäten zur Berufsorientierung hier im Raum mit“, erklärt Jonas Venschott das Ausbildungsengagement seines Unternehmens weiter. Selbst wenn der wirtschaftliche Nutzen gering ist, ziehe der Betrieb sich nicht aus solchen Anfragen von Schulen und anderen Bildungs- und Wirtschaftsträgern heraus. Denn: „Wir bewerten unseren Einsatz für eintägige Schulpraktika zum Beispiel von Achtklässlern vorrangig als gesellschaftliche Aufgabe.“ Für die Gewinnung potenzieller Auszubildender erscheinen ihm die mehrwöchigen Praktika der Abgangsklassen oder Ferienpraktika geeigneter.

Von welcher Schule und über welchen Wege die Praktikanten in den Betrieb gelangen, ist für Jonas Venschott zweitrangig. „Wir geben jedem eine Chance, egal welchen Bildungsstand oder welche Herkunft jemand hat. Einsatzfreude und Motivation sind mir viel wichtiger.“ Zu den besonderen Zielgruppen zählen Menschen mit Behinderung, Geflüchtete, Studienfernhare, ehemalige Beschäftigte der Bundeswehr, benachteiligte Jugendliche und Frauen.

Während der Praktika und der Ausbildungszeit überträgt Manufaktur Venschott den Lernenden möglichst konkrete und vielfältige Aufgaben. „Die jungen Menschen werden bei uns von Anfang an in den realen Arbeitsalltag eingebunden. Dazu gehören überschaubare Projekte, kleinere Kundenaufträge, aber auch Routinetätigkeiten.“ Eine Sonderrolle für Praktikanten oder Lehrlinge gibt es nicht, denn „wir bilden unsere Lehrlinge vornehmlich für unseren eigenen Bedarf aus. Da macht ein ‚künstlicher Schonraum‘ keinen Sinn“, erklärt der Geschäftsführer.

Trotzdem – oder gerade deswegen? – gelingt es Jonas Venschott, seine Mitarbeitenden langfristig an sein Unternehmen zu binden. „Unsere Fluktuationsrate ist gering“, betont er, „denn wir sorgen auf vielfältige Weise dafür, dass die junge Generation die Vorteile einer Arbeit in einem Handwerksunternehmen wie unserem für sich erkennt.“ Und da kann er mit Fug und Recht auf die abwechslungsreiche Arbeit, die kurzen Entscheidungswege, die beruflichen Perspektiven, die Familienfreundlichkeit und das wegen des Fachkräftemangels ansteigende Einkommen im Handwerk verweisen.

KONTAKT

Manufaktur Venschott GmbH & Co. KG, Jonas Venschott,
Gutenbergstraße 25, 48268 Greven, Telefon 02571 93260,
j.venschott@venschott.de, www.venschott.de

Wecon Nutzfahrzeuge Container-Technik

„Die handwerkliche Ausbildung ist unsere Zukunft.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Karosseriebauerhandwerk
- Gründung: 1988
- Beschäftigte: 130
- Geschäftsführung: Franz-Josef, Hendrik und Daniel Hemker
- Das eigentümergeführte Familienunternehmen ist Spezialist für Nutzfahrzeuge und Containertechnik für Straße und Schiene. Die Konstruktion, Produktion und Montage erfolgt im westfälischen Ascheberg und in Polen.

GUTE PRAXIS

„Für die Zukunft unseres Unternehmens ist die Nachwuchsarbeit ganz entscheidend“, erklärt Geschäftsführer Hendrik Hemker. Zur Deckung des hohen Fachkräftebedarfs nehme schon seit einem Jahrzehnt der Ausbildungsbereich einen wesentlich größeren Stellenwert ein als je zuvor. 28 junge Menschen in fünf verschiedenen kaufmännischen und handwerklichen Berufen bildet Wecon derzeit aus. Entsprechend intensiv arbeiten alle Verantwortlichen im Unternehmen daran, ausreichend qualifizierte Bewerbungen zu erhalten.

Die Vertretung auf Berufsorientierungsmessen, die Kooperation mit Schulen, die Praktikumsangebote für Schülerinnen und Schüler sowie deren Lehrkräfte, aber auch die Offenheit für junge Erwachsene mit Hochschulerfahrung gehören dazu. „Zwar haben wir die Qualität der eingehenden Bewerbungen durch unsere intensive Nachwuchswerbung steigern können, in der Menge hat sich aber für uns zu wenig getan“, stellt Hendrik Hemker nüchtern fest.

Eine Konsequenz aus dieser Tatsache: Die Firma hat sich in den letzten drei Jahren zusätzlich auf die Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland konzentriert. „Der Erste war ein Spanier, der im Zuge des EU-geförderten Projekts ‚MobiPro‘ zu uns kam“, erinnert sich Hemker. Die mit diesem Lehrling gesammelten positiven Erfahrungen haben den Betrieb motiviert, gezielt Bildungsinteressenten aus Europa, aber auch von anderen Kontinenten zu gewinnen. Ein Teil dieser neuen Zielgruppe flüchtete aus Afghanistan und Guinea, ein weiterer Anteil der Auszubildenden wurde im zentralafrikanischen Staat Kamerun angeworben. Die Kooperation mit einer dortigen Schule hatte die Einstellung von mittlerweile acht Lehrlingen zur Folge.

Hendrik Hemker und sein Ausbildungsteam unternehmen nun eine Vielzahl an Aktivitäten, um den Zugewanderten eine möglichst dauerhafte Perspektive in ihrer neuen Heimat zu bieten. Neben einem innerbetrieblichen Unterrichtsangebot in Deutsch kümmert sich die Firma auch um Wohnunterkünfte und Behördengänge.

Damit die jungen Leute aus den unterschiedlichen Kulturen, Ländern und Ausbildungsberufen ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln, werden für sie gemeinsame Erlebnisse außerhalb des Betriebes veranstaltet. „So sind wir mit einem außergewöhnlichen Koch- und Kletterangebot unserem Ziel der Integration ein Stück näher gekommen“, erläutert der Ausbildungsleiter.

Zudem werden alle Auszubildenden intern in den verschiedenen theoretischen Fachgebieten geschult und auf die Zwischen- und Abschlussprüfung vorbereitet. „Der Aufwand, den wir betreiben, ist enorm. Wenn wir jedoch dadurch viele der von uns ausgebildeten Kräfte dauerhaft an uns binden können, hat sich dieser Einsatz gelohnt“, resümiert der Geschäftsführer mit Blick in die Zukunft.

KONTAKT

Wecon GmbH Nutzfahrzeuge – Container-Technik, Hendrik Hemker,
An der Hansalinie 10, 59387 Ascheberg, Telefon 02593 9210,
info@wecon.de, www.wecon.de



1.2 Fachkräfte finden: Weibliche Auszubildende

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

Eine Straßenbauerin, eine Kraftfahrzeugmechatronikerin und eine Metallbauerin berichten darüber, welche Faktoren für sie bei der Entscheidung für das Handwerk wesentlich sind und wie sie mögliche Vorurteile

gegenüber Frauen in ihrem Berufsumfeld aufbrechen. Ihre Ausbildungsbetriebe legen dar, welche positiven Erfahrungen sie mit ihren weiblichen Auszubildenden gesammelt haben und warum sie in ihrem männerdominierten Handwerk heute gerne Frauen auch im gewerblichen Bereich einsetzen. Bild: Sabrina Tenbessel, Auszubildende im Unternehmen Erich Thesing Tief- und Straßenbau in Bocholt

KONTAKT

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

Erich Thesing Tief- und Straßenbau

**„Tief- und Straßenbau ist
beinahe wie Detektivarbeit.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Straßenbauerhandwerk
- Gründung: 1986
- Beschäftigte: 32
- Geschäftsleitung: Christian Thesing
- Zum Leistungsspektrum des Unternehmens gehören das Verlegen öffentlicher Abwasserkanäle und privater Entwässerungsleitungen, das Setzen von Schächten und Abscheideranlagen sowie das Erstellen von Asphalt- und Pflasteroberflächen.

GUTE PRAXIS

„Wir wollten Erfahrungen mit einer weiblichen Auszubildenden in unserem Handwerk sammeln. Jetzt können wir sagen: Diese Frau überzeugt uns durch ihre persönliche und fachliche Leistung.“ Diese Frau, das ist die 20-jährige Sabrina Tenbenschel, die derzeit ihr erstes Ausbildungsjahr zur Tiefbaufacharbeiterin, Schwerpunkt Straßenbau, bei der Firma Erich Thesing Tief- und Straßenbau absolviert.

Nach ihrer Fachhochschulreife, Schwerpunkt Bau- und Holztechnik, war es der jungen Frau wichtig, praktische Erfahrungen in einem Ausbildungsberuf aus dem Baubereich zu sammeln. Der Tief- und Straßenbau ist für sie wegen der Verbindung von komplexer und praktischer Arbeit ein besonders spannendes Arbeitsfeld. „Das Durchdringen alter Straßenbaupläne hat etwas Detektivisches“, veranschaulicht sie begeistert. Die enge Zusammenarbeit in der Straßenausbaukolonne gefällt ihr dabei besonders, denn: „Unvorhersehbare Probleme lösen wir immer gemeinsam.“ Dass sie auch mit den manchmal etwas „derben Sprüchen“ ihrer ausschließlich männlichen Kollegen gut umgehen könne, versichert sie selbstbewusst.

Geschäftsführer Christian Thesing und seine kaufmännische Mitarbeiterin Renate Wisselink bewerten die sympathische Art von Sabrina Tenbenschel als ausschlaggebend für die unkomplizierte Einbindung der jungen Frau in die verschiedenen Arbeitsgruppen. „Das haben wir gleich beim ersten persönlichen Kontakt bemerkt“, erinnert sich Renate Wisselink gerne. „Noch wichtiger ist aber ihre fachliche Leistung im Arbeitsalltag“, unterstreicht Christian Thesing.

Sabrina Tenbenschel genießt als Frau übrigens keinerlei Sonderrechte im Unternehmen. „Wir haben uns zu diesem Thema bereits vor dem ersten Gespräch mit ihr nach den entsprechenden rechtlichen Vorschriften erkundigt“, erklärt Renate Wisselink. Da die Bewerberin damals durchdachte berufliche Pläne sowie einen Führerschein vorwies und als Pferdebegeisterte mit Wind und Wetter umzugehen weiß, boten sie ihr direkt ein Praktikum an. „Diese drei Probearbeitstage mit den Kollegen haben mir gut gefallen“, beschreibt Sabrina Tenbenschel ihre ersten praktischen Erfahrungen im Betrieb, in dem sie ihre Begeisterung für den Beruf nun in der Ausbildung fortsetzt. Ihre Kollegen nehmen sie gerne in ihrer Kolonne mit und Ausbilder Christian Thesing beobachtet erfreut ihren guten Einfluss auf das Miteinander: „Wenn Sabrina mit in der Kolonne ist, sind die Männer einfach rücksichtsvoller.“

Mit ihren guten Berufsschulnoten beweist die Auszubildende, wie sie auch die Theorie beherrscht. „Mir sind die Inhalte der meisten Fächer schon durch mein Fachabitur bekannt.“ Christian Thesing weiß, dass für Sabrina Tenbenschel nach der Ausbildung ein Studium nicht ausgeschlossen ist. „Wir haben uns gleich im Bewerbungsgespräch darüber ausgetauscht“, erinnert sich Renate Wisselink. Obwohl der Betrieb vornehmlich für den eigenen Bedarf ausbildet, haben sich die beiden Verantwortlichen auf das „Experiment Sabrina Tenbenschel“ mit großer Neugier eingelassen – und wurden nicht enttäuscht.

KONTAKT

Erich Thesing Tief- und Straßenbau GmbH, Renate Wisselink,
Telingskamp 16, 46395 Bocholt, Telefon 02871 225731,
info@thesing.gmbh, www.thesing.gmbh

Autohaus Köpper Borkener Strasse

„Was zählt ist technischer Sachverstand.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 2009
- Beschäftigte: 29
- Geschäftsleitung: Anton Vocks
- Das Autohaus ist Servicepartner und Handelspartner der Marke Audi.

GUTE PRAXIS

„Muskelkraft ist schon lange nicht mehr das Wichtigste in der Autowerkstatt, denn die rein mechanische Reparatur von Fahrzeugen geht mehr und mehr zurück. Was heute in unserem Handwerk zählt, sind technischer Sachverstand und EDV-Anwendung“, fasst Service- und Ausbildungsleiter Hans Hochstrat vom Autohaus Köpper die Anforderungen an das Berufsbild der Kraftfahrzeug-Mechatronik zusammen.

Als sich die 21-jährige Abiturientin Lisa Präckelt um ein Praktikum in der Werkstatt bewarb, war er deshalb nicht abgeneigt, ihr eine berufliche Orientierung zu bieten. „Unser Werkstattleiter war schon nach wenigen Tagen von ihren Fähigkeiten überzeugt“, erinnert sich Hans Hochstrat an die ersten Erfahrungen des Autohauses mit einer Frau in der Werkstatt. Sie habe nicht nur von Anfang an eben dieses technische Verständnis bewiesen, sondern sich auch gleich ins Team integriert. „Wir haben ihr deshalb spontan einen Lehrvertrag angeboten“, erklärt der Ausbildungsleiter.

Lisa Präckelt beschreibt dieses Angebot als ‚großen Glücksfall‘, denn damit habe sie wegen des bereits angefangenen Ausbildungsjahrs nicht gerechnet. Nach ihrem Berufsabschluss als Mediengestalterin und der folgenden Abiturphase wollte sie etwas Neues ausprobieren, beschreibt sie ihren Einstieg in die zweite Berufsausbildung. Und ergänzt lachend, dass sie bereits als Kind gerne mit Autos gespielt habe und das „Schrauben an Oldtimern“ schon lange ihr Hobby ist.

Nach ihrem Realschulabschluss habe sie allerdings noch nicht den Mut gehabt, in diesem ‚Männerberuf‘ zu arbeiten. Heute ist das für sie als einzige Frau unter vielen Männern kein Problem mehr: Der Austausch mit den Kollegen in der Werkstatt, aber auch den Lehrlingen in der Berufsschule sei völlig unkompliziert. „Wir sind sogar fünf weibliche Auszubildende in unserer Berufsschulklasse“, sieht sie auch andere Frauen auf dem Vormarsch.

Das Unternehmen sei froh, den ersten Schritt mit der jungen Frau gewagt zu haben, betont Hans Hochstrat. „Durch die guten Erfahrungen mit ihr betrachten wir heute die Bewerbungen von Frauen für unseren gewerblichen Bereich mit anderen Augen.“ Für ihn sind übrigens nicht nur die hervorragenden Leistungen von Lisa, sondern auch ihr guter Einfluss auf das Klima in der Werkstatt wichtig. „Der Umgangston untereinander ist höflicher“, beobachtet er.

Hat das Autohaus wegen der Hochschulreife von Lisa Präckelt nicht Sorge, sie nach ihrer Ausbildung zu verlieren? Hans Hochstrat kennt diese Frage. „Viele unserer Lehrlinge haben Abitur. Wir binden durch unsere eigenen Qualifizierungsangebote einen Großteil von ihnen dauerhaft an uns. Natürlich qualifiziert sich ein gewisser Prozentsatz regelmäßig nach der Lehre außerhalb des Unternehmens weiter. Das ist für uns gut akzeptabel.“ Zur Förderung von Lisa Präckelt plant der Betrieb derzeit zusammen mit der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster einen dreiwöchigen Lernaufenthalt im Ausland. Wohin ihr beruflicher Weg nach der Gesellenprüfung führt, steht noch nicht fest. „Das sehen wir dann später“, sagen der Ausbilder und die junge Frau fast wie aus einem Mund.

KONTAKT

Autohaus Köpper Borkener Straße GmbH, Hans Hochstrat,
Borkener Straße 91, 46284 Dorsten, Telefon 02362 603-0,
hans.hochstrat@auto-koepper.de, www.koepper-dorsten.audi

Metallbauermeister Klaus Tiemann

„Von der Wirkung und den Fähigkeiten der Frauen überzeugt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1963
- Beschäftigte: 7
- Inhaber: Klaus Tiemann
- Das Metallbauunternehmen fertigt und montiert Gitter, Balkone, Tore, Treppen, Geländer aus Stahl und Edelstahl vornehmlich für Privatkunden in der Region.

GUTE PRAXIS

Es war eine Kehrtwende um 180 Grad: Metallbauermeister Klaus Tiemann, der in seinem Unternehmen seit mehr als zwei Jahrzehnten jährlich mindestens einen männlichen Metallbauer-Lehrling ausbildet und dessen gesamtes Werkstatt-Team bis vor einem Jahr nur aus Männern bestand, ließ sich von der damals 20-jährigen Praktikantin Karolin Röhring überzeugen. „Ich konnte beobachten, wie freundlich meine Mitarbeiter in Anwesenheit der engagierten Praktikantin miteinander umgingen“, beschreibt er die Erfahrung, die seine Bedenken gegenüber einer Mitarbeiterin in seinem Handwerk kippen ließen. Kurze Zeit später überreichte er der jungen Frau den Ausbildungsvertrag.

Die angenehmere Arbeitsatmosphäre spüre er heute immer noch deutlich. Aber nicht sie allein, sondern vor allem die fachliche Kompetenz der Auszubildenden bestärken Klaus Tiemann weiterhin in seiner Entscheidung für eine Frau. „Wegen ihres sehr guten Abiturs und ihrer hervorragenden Noten in der Berufsschule haben wir gleich zwei Mal eine Lehrzeitverkürzung beantragt“, unterstreicht er ihre außergewöhnlichen Leistungen. Ihre Ausbildung wird Karolin Röhring nun voraussichtlich nach nur eineinhalb Jahren statt nach der üblichen dreieinhalbjährigen Lehrzeit abschließen.

Dabei war dieser berufliche Weg für Karolin Röhring nicht selbstverständlich. „Nach meinem Abitur habe ich auf Anraten meiner Eltern ein betriebswirtschaftliches Studium aufgenommen“, blickt sie zurück. An der Hochschule habe sie aber schnell bemerkt, wie wenig dieser Weg ihrem eigenen Interesse entspricht. Sie habe deshalb kurzerhand verschiedene Praktika im Handwerk absolviert. „Nach einigen Wochen im Elektro- und im Kälteanlagenbauerhandwerk habe ich den Metallbauerberuf ausprobiert und sofort großen Spaß an diesem Handwerk gehabt“, erinnert sie sich.

Beim Heben und Tragen schwerer Gegenstände stößt sie mit ihrer Körperkraft laut eigenem Bekunden hin und wieder an ihre Grenzen. Doch das ist kein Problem für sie: „Ich bitte dann meine Kollegen um Mithilfe oder nutze unsere Hebekräne.“ Zudem nimmt ihr Ausbilder bei seiner Personaleinsatzplanung Rücksicht auf seinen weiblichen Lehrling: „Wir haben viele verschiedene Aufträge. Ich kann daraus die für Karolin Röhrings Körperkraft passenderen Aufgaben auswählen“, erläutert Klaus Tiemann. Neidische Blicke gebe es dabei nicht, eher das Gegenteil: Die Auszubildende sei beliebt und jeder der männlichen Kollegen nehme sie auch bei Montagen vor Ort gerne mit. Von Kunden erhalte er viel positive Resonanz auf die angehende Metallbauerin.

„Mit unserem Beispiel will ich andere Betriebe motivieren, sich bei der Suche von Nachwuchskräften offener gegenüber Frauen in einem männerdominierten Beruf zu zeigen. Ich selbst bin von ihren Fähigkeiten und ihrer Wirkung in unserem Gewerbe mehr als überzeugt.“ Bewerberinnen für seinen Metallbaubereich werde er zukünftig zweifellos aufgeschlossen gegenüberstehen.

KONTAKT

Metallbauermeister Klaus Tiemann,
Flaesheimer Straße 34, 45721 Haltern am See, Telefon 02364 2647,
info@metallbau-tiemann, www.metallbau-tiemann.de



1.3 Fachkräfte finden: Geflüchtete im Handwerk

Zugewanderte im Handwerk zu beschäftigen, bietet Betrieben eine Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Das dies stimmig ist, zeigen die mittlerweile langjährigen Erfahrungen mit Fachkräften aus dem osteuropäischen Raum. Die Praxisbeispiele in diesem Kapitel zeigen nun, wie die berufliche Integration von in jüngster Zeit geflüchteten Menschen im Handwerk aussehen kann. Sie möchten veranschaulichen, wie intensiv sich Arbeitgeber für diese Beschäftigten einsetzen; sie zeigen aber auch, wie individuell jeder Fall zu betrachten ist. Übereinstimmend allerdings betonen die interviewten Unternehmen ihre überaus große Zufriedenheit mit der praktischen Arbeit ihrer neuen Arbeitskräfte. Da die Geflüchteten bei uns aber erst maximal drei Jahre in ihrem Beruf arbeiten, ist offen, wie die weitere Entwicklung verläuft. Bild (von links): Ralf Mertmann, Geschäftsführer des Bauunternehmens Mertmann in Haltern, mit seinem Auszubildenden Sherzad Hussain

KONTAKT

Ausbildung oder Beschäftigung von Geflüchteten

Claudia von Diepenbroick-Grüter

Telefon 0251 5203-112

claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Projekt „MAMBA“

Jörg Versen, Telefon 0251 705-1223

joerg.versen@hwk-muenster.de

Michael Wichtrup, Telefon 0251 705-1334 / 705-1223

michael.wichtrup@hwk-muenster.de

Projekt „Willkommenslotse“

Michael Völker, Telefon 0251 705-1146

michael.voelker@hwk-muenster.de

Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115

siegfried.wochnik@hwk-muenster.de

Mertmann

„Den Mut haben, sich auf diesen Weg einzulassen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurerhandwerk
- Gründung: 1949
- Beschäftigte: 85
- Geschäftsführung: Werner und Ralf Mertmann
- Das Unternehmen bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum von der Planung, dem schlüsselfertigen Bauen über den Hoch- und Tiefbau bis hin zu Erd- und Abbrucharbeiten. Die Autokranvermietung ist ein weiteres Standbein.

GUTE PRAXIS

Sherzad Hussain ist ein zielstrebig junger Mann. Nach seiner Flucht aus dem Irak vor drei Jahren als damals 20-Jähriger suchte er sich in Herten eine eigene kleine Wohnung, nahm an einem Sprachkurs teil und begann mit einer einjährigen Berufsvorbereitungsmaßnahme. Die Entscheidung für das Maurerhandwerk fiel ihm leicht, weil er in seiner Heimat bereits einige Jahre Maurerarbeiten ausgeführt hatte. Nach einem zweiwöchigen Praktikum im Bauunternehmen Mertmann wurde die Ausbildung zum Maurer vertraglich besiegelt. Mittlerweile hat Sherzad das erste Ausbildungsjahr absolviert und ist nach wie vor mit großer Begeisterung dabei.

„Das ist nicht selbstverständlich“, erklärt sein Ausbilder, der Unternehmer Ralf Mertmann, und berichtet von einem geflüchteten Syrer, der bei ihm seine Maurerlehre nach sechs Monaten abbrach, weil ihm der Beruf nicht zusagte. „Im Gegensatz zu mir hatte mein damaliger Lehrlingskollege keine Vorerfahrungen aus dem Baubereich“, hat Sherzad Hussain durchaus Verständnis, denn auch für ihn sei es anfänglich in der Praxis recht schwer gewesen. Vor allem der Umgang mit den Baumaschinen war für ihn neu. Zum Verstehen der Fachbegriffe für die verschiedenen Werkzeuge habe er seine Zeit gebraucht.

Diese technischen und sprachlichen Hürden seien nun überwunden. „Ich kenne die Maschinen und verstehe die speziellen Bezeichnungen gut. Zudem sind die Kollegen nett und akzeptieren mich voll“, hebt Hussain hervor. Sein Chef fügt hinzu: „Was in unserem Handwerk zählt, ist die Leistung des Einzelnen. Ist ein Lehrling willig, fleißig und zudem interessiert, dann funktioniert es mit der Akzeptanz in der Arbeitsgruppe wie von selbst, egal wo er herkommt.“ Er weiß von mehreren Gruppenleitern, wie gut der junge Mann in den verschiedenen Teams ankommt. Sein Migrationshintergrund sei kein spezielles Thema gewesen.

Problematischer ist für Ralf Mertmann der lange Anfahrtsweg, den sein Auszubildender vom 20 Kilometer entfernten Herten in den frühen Morgenstunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln und seinem Fahrrad zurücklegt. Trotzdem sei er immer pünktlich im Betrieb. „Ich nehme das gerne auf mich. Hauptsache, ich habe Arbeit“, erklärt der angehende Maurer. Derzeit ist ein Wohnungswechsel wegen der befristeten Aufenthaltsgenehmigung des Irakers leider noch nicht möglich, später will Mertmann seinem Mitarbeiter dann bei der Suche nach einer Wohnung in der Nähe oder beim Erwerb eines PKW-Führerscheins unterstützen.

Welches Resümee zieht Unternehmer Ralf Mertmann aus seinen bisherigen Erfahrungen mit Geflüchteten? „Ich kann andere Betriebe nur ermutigen, sich auf diesen ungewöhnlichen Weg der Fachkräftegewinnung einzulassen. Ob es schließlich im Einzelfall gut läuft oder eben vielleicht nicht, ist zuvor nicht einzuschätzen.“

KONTAKT

Mertmann GmbH & Co. KG, Ralf Mertmann,
Burgstraße 100, 45721 Haltern am See, Telefon 02360 9991-0,
info@mertmann-bau.de, www.mertmann-bau.de

Bunsieck & Partner

**„Ohne Vorurteile und Hemmungen auf
Geflüchtete zugehen.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1990
- Beschäftigte: 28
- Geschäftsführung: Michael Fliß, Sven Lindemann, Georg Westermann
- Das Unternehmen betreut komplexe Lösungen in den Bereichen der Telekommunikation, mobilen Kommunikation, Netzwerktechnik sowie Dienstleistungen in verschiedenen Branchen. Ein Schwerpunkt ist der Gesundheitsmarkt sowie der Mittelstand.

GUTE PRAXIS

Kurz vor dem Abschluss seines elektrotechnischen Studiums musste der 27-jährige Omar Khalil vor drei Jahren zusammen mit seinen Eltern aus dem nordsyrischen Aleppo fliehen. Heute ist er im Unternehmen Bunsieck & Partner im zweiten Ausbildungsjahr zum Elektroniker, Schwerpunkt Informations- und Telekommunikationstechnik.

In der Berufsschule ist er Klassenbesten und Deutsch spricht er fast fließend. „Ich mag die deutsche Sprache. Viele ihrer Sprichwörter kenne ich schon aus meiner arabischen Muttersprache“, bricht es aus Omar Khalil wie ein Begeisterungsturm über Deutschland zu Beginn unseres Interviews heraus.

„Dabei konnte Omar Khalil sechs Monate nach seiner Flucht beim Vorstellungsgespräch kaum ein Wort Deutsch“, erklärt sein Chef Sven Lindemann. „Wir haben uns deshalb bei diesem ersten Kontakt in Englisch ausgetauscht“, fügt der Ausbilder hinzu. Der Austausch in deutscher Sprache sei jedoch von Anfang an die Voraussetzung für eine Ausbildung des Geflüchteten in seinem Betrieb gewesen. Der junge Mann besuchte deshalb in den noch verbleibenden vier Monaten bis zum Beginn der mit dem örtlichen Jobcenter vereinbarten Einstiegsqualifizierung einen Sprachkurs.

„Tatsächlich war in den ersten Monaten seiner Tätigkeit bei uns die Kommunikation noch etwas holprig“, erklärt Lindemann. „Doch gerade der Besuch der Berufsschule und der Austausch im Betrieb haben mich sprachlich schnell nach vorne gebracht“, fügt Omar Khalil hinzu. Das Einstiegsqualifizierungsjahr verlief für den Geflüchteten so erfolgreich, dass er danach direkt ins zweite Ausbildungsjahr wechseln konnte. „Jetzt, da ich die Sprache beherrsche, fühle ich mich in der Berufsschule fachlich etwas unterfordert“, erzählt Khalil, denn die Inhalte seien für ihn die Grundlagen seines Studiums in Syrien gewesen. Der Gedanke, nach der Berufsausbildung zum Elektroniker ein Studium zum Elektro-Ingenieur anzuschließen, liegt ihm deshalb nicht fern.

Auch Sven Lindemann ist sich darüber im Klaren, dass die enormen Potenziale seines Lehrlings derzeit in der Ausbildung nicht voll ausgeschöpft werden. Er fördert ihn deshalb durch zusätzliche Fachlehrgänge und bindet ihn auch durch seine tatkräftige Hilfe bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche oder der Anerkennung von in Syrien erworbenen Qualifikationen an sein Unternehmen. Sogar einen Dienstwagen stellt er ihm in Aussicht. „Omar Khalil ist für mich als Fachkraft eine wirklich große Chance. Er ist motiviert, überaus lernbereit und beliebt. Da setze ich alles in Bewegung, um ihm eine dauerhafte Perspektive in meinem Unternehmen zu bieten.“ Anderen Betrieben möchte er mit dem Beispiel von Omar Khalil und dessen rasanter beruflicher Entwicklung Mut machen, ohne Vorurteile und Hemmungen auf Geflüchtete zuzugehen. „Das bringt beiden Seiten Gewinn“, kann er aus Erfahrung dazu sagen.

KONTAKT

Bunsieck & Partner GmbH, Sven Lindemann,
Mergenthalerstraße 10, 48268 Greven, Telefon 02571 918180,
s.lindemann@bunsieck.com, www.bunsieck.com

Jülkenbeck

**„Es lohnt sich, wenn der
Geflüchtete längere Zeit bleibt.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1951
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsführung: Jan Jülkenbeck
- Das Unternehmen bedient private und gewerbliche Kunden im regionalen Umfeld. Schwerpunkte sind neben klassischen Maler- und Lackierarbeiten, Kreativtechniken, Versiegelungs- und Fassadenarbeiten sowie Bodenbeläge.

GUTE PRAXIS

Samir Aryab flüchtete mit 23 Jahren von Afghanistan nach Deutschland und lebt seit drei Jahren in Castrop-Rauxel. Im Malerbetrieb Jülkenbeck in Recklinghausen erlernt er im zweiten Ausbildungsjahr den Beruf des Malers und Lackierers. Sein Chef, Malermeister Jan Jülkenbeck, ist ausgesprochen zufrieden mit ihm: „Samir arbeitet sehr motiviert, ist stets pünktlich, versteht schnell, was auf der Baustelle von ihm verlangt wird und steckt mit seiner Begeisterung sogar die anderen in der Berufsschulklasse an.“

Samir selbst beschreibt, wie er sich kurz nach seiner Flucht für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme in Recklinghausen eingesetzt hat. Angesichts seiner praktischen Erfahrungen, die er nach seiner zwölfjährigen Schulausbildung auf einem Bauernhof seines Onkels in seiner Heimat sammelte, entschied er sich zielsicher für die Malerausbildung. Sowohl in den verschiedenen Arbeitsteams des Betriebs als auch bei den Kunden erfahre er viel Hilfsbereitschaft und große Offenheit. „Einzig und allein das schnelle Sprechen der Deutschen ist für mich immer noch schwierig.“ Das letzte Berufsschulzeugnis des jungen Mannes bewertet Malermeister Jülkenbeck humorvoll: „Hier gibt es zwar noch etwas Luft nach oben, aber darin sehe ich kein größeres Problem.“ Anerkennend erwähnt er, wie sehr sich die Berufsschule durch zusätzliche Förderangebote für die fachliche und sprachliche Entwicklung der geflüchteten Menschen einsetzt.

Auch privat ist Samir Aryab inzwischen gut integriert. Ehrenamtliche und sein Chef haben ihn bei der Suche und Einrichtung einer eigenen kleinen Wohnung unterstützt. Er betätigt sich regelmäßig sportlich und kocht gemeinsam mit Deutschen – natürlich auch Gerichte aus Afghanistan. Mit einem gespendeten Fahrrad fährt er seit Beginn der ersten Bildungsmaßnahme täglich die zehn Kilometer nach Recklinghausen. „Wegen seines derzeitigen Duldungsstatus‘ kann Samir leider nicht einfach in eine andere Stadt ziehen“, erklärt Jan Jülkenbeck, der seinen ‚Schützling‘ schon bei mehreren Behörden-gängen begleitete. Aus unternehmerischer Sicht begrüße er selbstverständlich eine baldige, möglichst dauerhafte Anerkennung seines Mitarbeiters als Geflüchteter, um ihm eine langfristige Perspektive als Malergeselle zu bieten. „Für uns als Betrieb lohnt sich das hohe Engagement und der Einsatz vor allem dann, wenn dieser Auszubildende nach bestandener Gesellenprüfung für eine längere Zeit bei uns bleibt“, fasst Jülkenbeck zusammen und spricht damit die Gewinnung von Fachkräften durch ein verändertes Einwanderungsgesetz an.

KONTAKT

Jülkenbeck GmbH, Jan Jülkenbeck,
Sauerbruchstraße 42, 45661 Recklinghausen, Telefon 02361 652111,
info@juelkenbeck-gmbh.de, www.juelkenbeck-gmbh.de

2.1 Fachkräfte fördern: Karriere im Handwerk



Auch ohne ein zeit- und kostenintensives Studium kann ein junger Mensch im Handwerk den beruflichen Aufstieg erreichen, etwa durch die Übernahme eines bestehenden Betriebes oder die Gründung einer eigenen Firma. Die Meisterschule als Unternehmerschule bereitet darauf umfassend vor. Weitere Qualifikationen wie der „Europaassistent (HWK)“, der „Geprüfte Betriebswirt (HwO)“ und andere fachspezifische Weiterbildungen sind hilfreich und unterstützen auf dem Weg zum Erfolg. Wesentlich für die hohe Verantwortung, die die zukünftigen Führungskräfte in den einzelnen Betrieben tragen oder übernehmen werden, sind außerdem die in ihrer Berufspraxis gesammelten Erfahrungen in der Personalführung, den technischen und den kaufmännischen Herausforderungen. Dass sich eine Abiturientin durch ein „Duales Studium“ in vergleichbar kurzer Zeit gleichermaßen praktische Berufserfahrungen und theoretisches Wissen aneignen kann, um nach einem erfolgreichen Hochschulabschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit eine leitende Aufgabe zu übernehmen, zeigt das weitere Beispiel. Bild: Anke Baumfalk, Auszubildende und Studentin im Unternehmen KLIWA in Münster

KONTAKT

Betriebsübernahme/-übergabe Nachfolgecenter

Christian Zito, Telefon 0209 38077-30
christian.zito@hwk-muenster.de

Duales Studium Zusatzqualifikationen

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

Kontaktstelle Ausland

Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“

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

Anita Urfell, Telefon 0251 705-1460

anita.urfell@hwk-muenster.de

Lehrgänge im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

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

KLIWA, Klima Wartungs- und Montagegesellschaft

„Duales Studium: Ein attraktiver Karriereweg.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechniker-, Kälteanlagenbauer-, Installateur- und Heizungsbauerhandwerk
- Gründung: 1979
- Beschäftigte: 57
- Geschäftsleitung: Thorsten Kondermann
- Das Unternehmen erbringt technische Dienstleistungen aller Art für die Bereiche Lüftung, Kälte, Klima und Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik.

GUTE PRAXIS

Um jungen Menschen mit dem Dualen Studium einen attraktiven Karriereweg aufzuzeigen, hat sich Uwe Wehland, Bereichsleiter im Unternehmen KLIWA, sehr bewusst für eine Premiere entschieden: „Wir erleben mit unserer Auszubildenden Anke Baumfalk erstmalig, wie sich eine Berufsausbildung mit einem Hochschulstudium vereinbaren lässt“, erklärt Wehland. Die 23-Jährige ist gerade im vierten Lehrjahr zur Ausbildung als Mechatronikerin für Kältetechnik und absolviert parallel an der Fachhochschule (FH) Münster ein Maschinenbaustudium.

Anke Baumfalk beschreibt, wie sie die Gleichzeitigkeit von Lehre und Studium bisher erlebt hat: „Anfänglich war das hohe Lernpensum und das selbstständige Lernen an der FH für mich trotz meiner allgemeinen Hochschulreife ausgesprochen gewöhnungsbedürftig.“ Inzwischen – nach über drei Jahren Erfahrung – wisse sie aber, wie sie sich zu organisieren habe, damit sie Lehre und Studium erfolgreich bewältige. Mit ihrem Ausbildungsbetrieb vereinbarte sie deshalb nach einiger Zeit, ihre Arbeitszeit in besonders intensiven Lernphasen nach Absprache individuell anpassen zu dürfen. Angesichts ihrer sechstägigen Arbeits- und Schulzeit, wovon sie zwei Tage für die Hochschul-Vorlesungen benötigt, verfügt sie kaum über persönliche Freizeit. „Trotzdem würde ich diesen Weg anderen Abiturienten, die innerhalb kürzester Zeit praktische Erfahrungen sammeln und ein Studium abschließen wollen, absolut empfehlen“, betont sie. In der Vernetzung ihres Wissens sieht die junge Frau Vorteile für den Betrieb ebenso wie für sich als „studierenden Lehrling“, denn: „Je länger ich in der Berufsausbildung bin, desto mehr helfen mir meine praktischen Erfahrungen, die theoretischen Zusammenhänge in meinem Studium zu verstehen. Im Gegenzug kommt mein Hochschulwissen immer häufiger meiner praktischen Arbeit im Betrieb zugute.“

Ob ihr nach ihrem Studium in voraussichtlich zwei Jahren eine ihrer Qualifikation entsprechende Position im Unternehmen KLIWA angeboten werden kann, ist zum derzeitigen Zeitpunkt noch unklar. „Vertraglich haben wir aber festgehalten, sie nach ihrer Gesellenprüfung für einen begrenzten Zeitraum als qualifizierte Fachkraft einzusetzen“, erklärt der Bereichsleiter. Diese Vereinbarung sei KLIWA angesichts der bis zu diesem Zeitpunkt geleisteten hohen Ausbildungsinvestitionen wichtig. Auch verweist Wehland auf den hohen Fachkräftebedarf in den verschiedenen technischen Bereichen des Unternehmens und das große Interesse der Geschäftsleitung, die ausgebildeten Kräfte nach ihrer Gesellenprüfung möglichst dauerhaft zu halten. Dabei kommt Anke Baumfalk diese vertragliche Bindung auf dem weiteren Karriereweg durchaus entgegen. Denn ihr sei es wichtig, das in ihrer Berufsausbildung erworbene Wissen zukünftig auch als Maschinenbau-Ingenieurin nutzen zu können. „Als ausgebildete Kälteanlagenbauerin zunächst weitere praktische Erfahrungen zu sammeln, dient sicherlich meiner beruflichen Entwicklung“, ist sie überzeugt und prophezeit lachend: „Langweilig wird’s mir in diesem vielfältigen Beruf bestimmt nicht.“

KONTAKT

KLIWA, Klima Wartungs- und Montagegesellschaft mbH, Uwe Wehland,
Fuggerstraße 13, 48165 Münster, Telefon 02501-8040,
info@kliwa-service.de, www.kliwa-service.de

Lammers

„Karriere bedeutet mehr als Aufstieg.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektromaschinenbauerhandwerk
- Gründung: 1946
- Beschäftigte: 105
- Geschäftsführung: Christoph Südhoff
- Das Unternehmen beschäftigt sich mit elektrischen Antrieben unterschiedlichster Art und Anwendung und umfasst die Geschäftsbereiche Antriebstechnik, Sonderantriebe, Service & Instandhaltung sowie Diagnostik.

GUTE PRAXIS

„Bei uns können junge Menschen mit einer Ausbildung auch ohne Studium Karriere machen“, beschreibt Betriebsleiter und Prokurist Martin Mientus die guten Berufsperspektiven für die Nachwuchskräfte im Unternehmen Lammers. Er selbst ist dafür ein gutes Beispiel, denn er hat seine berufliche Laufbahn im Betrieb mit einer Lehre zum Elektromaschinenbauer begonnen.

Aktuell denkt Mientus dabei an den Aufstieg eines Mitarbeiters, der als Jugendlicher ohne Schulabschluss vom Gymnasium ins Unternehmen Lammers wechselte. Der junge Mann holte während seiner Lehre zum Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik seinen Schulabschluss nach, schloss die Ausbildung in verkürzter Lehrzeit mit Auszeichnung ab und ist seit kurzem als Meister und Geprüfter Betriebswirt (HwO) für die derzeit 13 Elektroniker-Lehrlinge verantwortlich.

„Bei einigen Auszubildenden zeigt sich – wie in diesem Fall – erst in der Praxis, was in ihnen steckt“, ergänzt Personalreferentin Lisa Fier. Sie weiß genau, wovon sie spricht, denn es ist ihre Aufgabe im Unternehmen Lammers, die Lehrlinge und jungen Fachkräfte bei ihrer beruflichen Entwicklung zu begleiten, ihre Potenziale zu entdecken und zu fördern.

Sie sorgt deshalb dafür, die Auszubildenden während der gesamten Lehrzeit gleichmäßig in den verschiedenen Unternehmensbereichen einzusetzen. Auch der Einsatz der jungen Leute bei Kunden vor Ort ist dabei ein wichtiger Bestandteil. „Denn wir bilden unsere Lehrlinge bewusst breit aus, damit sie für alle Anforderungen unseres vielfältigen Arbeitsalltags gewappnet sind“, erklärt Fier dieses bewährte System.

Neben dem Berufsnachwuchs hat die Personalreferentin aber auch die gestandenen Fachkräfte im Blick. „Unsere Fluktuationsrate ist gering. Gerade wegen der oft langjährigen Betriebszugehörigkeit vieler Kolleginnen und Kollegen ist es wichtig, den Übergang in die jüngere Generation strategisch anzugehen“, betont sie. Um die Weitergabe der Kenntnisse und Erfahrungen der zukünftig ausscheidenden Mitarbeitenden zu sichern und die Nachfolgenden rechtzeitig auf die Übernahme von Verantwortung vorzubereiten, werden die Arbeitsteams gezielt altersgemischt zusammengestellt. Die jüngeren Fachkräfte werden aber auch ganz bewusst dazu angeregt, sich mit eigenen Ideen und Vorstellungen in die Arbeit einzubringen.

„Karriere ist bei uns nicht einfach nur mit ‚Aufstieg‘ oder einem Mehr an ‚Verantwortung‘ und ‚Geld‘ gleichzusetzen“, erklärt Betriebsleiter Mientus. Es bedeute zusätzlich das gute Gefühl, sich im Beruf und der eigenen Aufgabe zu verwirklichen und stolz auf die persönliche Leistung und das Unternehmen sein zu können.

KONTAKT

Clemens Lammers GmbH & Co. KG, Martin Mientus, Lisa Fier,
Offenbergweg 17, 48432 Rheine, Telefon 05971 80110,
info@lammers.de, www.lammers.de

Peter Lindart

„Eigentlich wollte ich ja studieren...“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk
- Gründung: 1955
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsführung: Raphael Edom
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf mobile Trennwandtechnik.

GUTE PRAXIS

Als er vor elf Jahren als Praktikant beim Metallbaubetrieb Peter Lindart GmbH begann, konnte sich Raphael Edom nicht ausmalen, was er heute mit seinen knapp 30 Jahren erreicht haben würde: Der Metallbauermeister und Schweißfachmann hat kürzlich die Geschäftsführung dieses Betriebs übernommen.

Ursprünglich wollte Edom dort nur einige Monate bleiben, um sich die für die Fachhochschulreife erforderlichen Praxiskenntnisse anzueignen. Doch bereits nach wenigen Wochen bat er den damaligen Geschäftsführer Peter Lindart um einen Ausbildungsvertrag. „Ich hatte vor meinem Praktikum keine Vorstellung vom Handwerk oder von einer Berufsausbildung. Ich kannte nur die Schule. Fast alle meine Freunde wollten studieren, und da wollte ich es eben auch.“ Erst durch die praktische Arbeit im Unternehmen Lindart habe er gemerkt, wie viel Spaß die konkrete Mitarbeit im Handwerk macht. Mit dem Spaß kam der Ehrgeiz: „Ich wusste rasch, dass ich mehr als eine normale Lehre abschließen wollte“, erinnert sich Raphael Edom an den Start in seinen weiteren beruflichen Weg.

Er sprach damals seinen Ausbilder auf die Zusatzqualifikation zur/m „Europaassistent/in“ (HWK) an. Peter Lindart förderte das außerordentliche Engagement seines Lehrlings gerne und unterbreitete dem damals 20-Jährigen im gleichen Zug die Idee, ihn zu seinem Nachfolger aufzubauen. Die theoretische Weiterqualifizierung mit der damit verbundenen praktischen Lernerfahrung im Ausland könne für ihn dazu ein erster Schritt sein.

Schon einige Monate später arbeitete der junge Mann dann für sechs Wochen in einem familiengeführten, niederländischen Metallbauunternehmen. Peter Lindart stellte ihn dafür von seiner Ausbildung im eigenen Betrieb frei. „Dieser vergleichbar kurze Auslandsaufenthalt hat mich persönlich sehr gestärkt, denn ich habe dadurch enorm an Weitblick gewonnen“, beschreibt Edom die nachhaltige Wirkung dieser außergewöhnlichen Lernphase.

Unmittelbar nach seiner vorzeitig abgelegten Gesellenprüfung begann er mit 23 Jahren nebenberuflich mit seiner Meisterqualifikation und der Ausbildung zum „Internationalen Schweißfachmann“. Eine große Herausforderung, die er trotz seiner jungen Familie vor allem dank des stetigen Zuspruchs seines Mentors Peter Lindart bewältigte. Schritt für Schritt bereitete sein Chef die Übergabe des Betriebes an ihn weiter vor. So übertrug er dem damals erst 25-jährigen Meister die Werkstattleitung, um ihm dann nach und nach weitere Geschäftsführungsaufgaben anzuvertrauen. „Unter Leitung von Peter Lindart bewältigte ich auf diese Weise allmählich Führungsaufgaben und bekam so die nötige Sicherheit zur Übernahme des Betriebs“, beschreibt der Metallbauermeister diese gut durchgeplante Entwicklung. Die offizielle Übernahme des Betriebes war deshalb für ihn fast wie ein ganz normaler Arbeitstag – aber eben nur „fast“.

Hatte die Entscheidung, auf das Studium zu verzichten, Auswirkungen auf den damaligen Freundeskreis? „Nein, ganz im Gegenteil“, sagt Raphael Edom voller Überzeugung: „Alle sind noch heute meine Freunde und haben meine Berufswahl von Anfang an voll mitgetragen.“ Noch ein Pluspunkt also für den erfolgreichen Handwerker.

KONTAKT

Peter Lindart GmbH, Raphael Edom,
Daimlerweg 45, 48163 Münster, Telefon 0251 714876,
plindartgmbh@t-online.de



2.2 Fachkräfte fördern: Auslandsaufenthalte

Die Ausbildung ist ein erster Baustein für eine berufliche Karriere, an deren Ende möglicherweise hohe Verantwortung, aber auch berufliche Erfüllung in einer Führungsposition stehen kann. Durch Auslandsaufenthalte haben Jugendliche und junge Erwachsene bereits während ihrer Berufsausbildung die Chance, Erfahrungen mit anderen Kulturen, Sprachen, Traditionen und vor allem Menschen zu sammeln, die sie auf die künftige Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten.

Die Beispiele legen eindrucksvoll dar, welchen Motivationsschub die Auszubildenden durch Lernaufenthalte

im Ausland entfalten und welche Förderung sie dafür von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Bild: Kira Schröder, Gesellin im Sanitätshaus Klönne in Rheine

KONTAKT

Kontaktstelle Ausland

Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“

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

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

Sanitätshaus Klönne

„Die vier Monate im Ausland haben sich gelohnt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Orthopädietechnikerhandwerk
- Gründung: 2012
- Beschäftigte: 15
- Geschäftsleitung: Michael Klönne
- Das Sanitätshaus bietet Produkte aus der Orthopädie- und Rehathechnik sowie Krankenpflegeartikel an. Der Hauptsitz befindet sich in Rheine, in Emsbüren gibt es ein Filialgeschäft mit Werkstatt.

GUTE PRAXIS

„Wenn ich einen Lehrling besonders fördern will und ins Ausland schicke, dann auch gleich länger“, erklärt Orthopädietechnikermeister Michael Klönne, warum er Kira Schröder, seiner Auszubildenden zur Orthopädietechnik-Mechanikerin, den mehrmonatigen Auslandsaufenthalt ermöglichte. Ursprünglich hatten beide an ein Vierteljahr Lernphase im Ausland gedacht. Doch um der 22-Jährigen die Zusatzqualifikation „Europaassistentin Plus (HWK)“ zu ermöglichen, wurden schließlich sogar vier Monate daraus.

Kira Schröder wollte während ihres Lernaufenthaltes im Ausland zunächst „nur“ die Qualifikation „Europaassistentin (HWK)“ erwerben. Voraussetzung dafür ist ein mindestens dreiwöchiger Auslandsaufenthalt, verbunden mit dem an einem Berufskolleg angebotenen Unterricht in Englisch, Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Interkulturelle Kompetenzen und Europa- und Länderkunde. Dass sie schließlich länger bleiben konnte, das ermöglichte ihr nun, den Abschluss noch mit einem „Plus“ zu versehen.

Die Zeit im Ausland teilte die Auszubildende in zwei gleich große Abschnitte auf: Im zweiten Lehrjahr verbrachte sie acht Wochen in einem Orthopädieunternehmen im nordirischen Belfast. Kurz nach ihrer Gesellenprüfung ging es im zweiten Schritt zunächst nach Malta und – weil der dortige italienische Arbeitgeber es ihr kurzfristig anbot – weiter in seine Orthopädiewerkstatt auf der italienischen Insel Sizilien.

In Belfast war die junge Frau von der Höflichkeit und Offenheit der Iren überrascht. Die Zeit in Irland hat sie von Anfang an genossen. Die Erlebnisse auf Sizilien waren zunächst weniger erfreulich für sie: „Der Aufenthalt in Malta und Italien war mit organisatorischen und sprachlichen Schwierigkeiten verbunden. Gerade weil diese Phase weniger reibungslos verlief als die in Irland, bin ich heute unglaublich stolz, diese Hürde erfolgreich gemeistert zu haben.“ Bei beiden Aufenthalten entstanden außerdem freundschaftliche Kontakte, die teils bis heute andauern.

Die praktischen Erfahrungen waren außerordentlich prägend für die Orthopädietechnik-Mechanikerin: „In Irland und in Sizilien gibt es ein ganz anderes Gesundheitssystem als bei uns. Die Orthopädieprodukte werden aus einfachen Materialien erstellt. Trotzdem sind die Kunden unglaublich dankbar für diese Hilfsmittel.“ Dieses Erkenntnis hat sie mit nach Hause genommen und ist nun bei ihrer Arbeit im Sanitätshaus Klönne in vielen Situationen – so betont sie – merklich gelassener.

Nicht nur für Kira Schröder, auch für Michael Klönne hat sich durch den Auslandseinsatz seiner Mitarbeiterin eine neue Sichtweise für die tägliche Arbeit ergeben: „Ich war selbst vor Ort. Die Urtümlichkeit der dortigen Produkte hat mich nachhaltig beeindruckt. Die Leistungen unserer Krankenversicherungen betrachte ich nun mit anderen Augen.“ Rückblickend stellen beide zufrieden fest: „Die vier Monate im Ausland haben sich gelohnt.“

KONTAKT

Sanitätshaus Klönne GmbH, Michael Klönne,
Poststraße 10, 48431 Rheine, Telefon 05971 4013961,
werkstatt@sh-kloenne.de, www.sh-kloenne.de

Johannes Droste

**„Bei uns steht dem Nachwuchs
die ganze Welt offen.“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1879
- Beschäftigte: 40
- Geschäftsführung: Georg Johannes Droste
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf den Bau von Messeständen und Ladeneinrichtungen, den Innenausbau sowie die Herstellung individueller Möbel für gewerbliche und private Kunden.

GUTE PRAXIS

Niklas Fritz ist bereits der zweite Tischler-Lehrling, den das Unternehmen Droste zum Lernaufenthalt ins Ausland entsendet hat. Junior-Chef Lars Droste ist sich sicher, dass er nicht der Letzte war: „Denn unsere Beispiele zeigen: Eine Lehre in unserem Unternehmen ist mehr als eine einfache betriebliche Ausbildung.“

Ungewöhnlich allerdings ist für den Betrieb der fünfwöchige Aufenthalt des heute 21-jährigen Gesellens in einem afrikanischen Entwicklungsland. Sein Vorgänger war in Frankreich gewesen, erläutert Lars Droste. „Wegen der von mir angestrebten Zusatzqualifikation zum ‚Europaassistenten (HWK)‘ hatte ich zunächst an einen dreiwöchigen Aufenthalt irgendwo in Europa gedacht“, erläutert Niklas Fritz. Das sei die Mindestaufenthaltszeit im Ausland, um nach einem Unterrichtsbesuch am Berufskolleg in den Fächern Englisch, Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Interkulturelle Kompetenzen und Europa- und Länderkunde sowie einer Abschlussprüfung dieses Qualifikationszertifikat zu erwerben. Als er dann aber von der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster von dem Bauprojekt „Hebammen-Wohnheim Havé“ im Dschungel Ghanas erfuhr, sei er sofort ‚Feuer und Flamme‘ gewesen.

Im seinem dritten Lehrjahr ging es also für Niklas Fritz nach Westafrika. Die sprachliche Verständigung in dem 600-Seelendorf Havé sei für ihn kein Hindernis gewesen: „Die ‚Bausprache‘ in unserer knapp zwanzigköpfigen, internationalen Planungs- und Baugruppe mit Architekturstudierenden und Handwerkslehrlingen war Englisch“, erzählt der junge Mann. Auch der hohe Arbeitsumfang, das einfache Wohnquartier und die landestypische Verpflegung waren für ihn unproblematisch. Besonders fasziniert habe ihn die Ursprünglichkeit der Werkzeuge und Materialien. „Hier war viel Kreativität, Handarbeit und Feingefühl gefragt, um das Hausdach des Wohnheims mit Bambusstäben zu errichten“, beschreibt er die Herausforderung. Von der Landeskultur habe er wegen der fast durchgängigen Arbeit und der Abgeschlossenheit des Dorfes wenig erlebt, das fehle ihm rückblickend jedoch nicht. Wesentlich für ihn sei seine Erkenntnis über die unterschiedlichen Facetten von Armut, denn im Vergleich zu anderen Entwicklungsländern in Afrika gehe es den Menschen in Ghana trotz der bestehenden Entbehrungen seiner Ansicht nach noch recht gut.

Für Lars Droste sind die spannenden Erfahrungsberichte, die Niklas Fritz aus Ghana mitbrachte, entscheidend für das weitere Ausbildungsengagement der Tischlerei Droste, auch über die Grenzen von Europa hinweg: „Mit dem Ghana-Projekt ist es uns gelungen, dem Nachwuchs zu zeigen, dass ihnen mit einer Berufsausbildung bei uns quasi die ganze Welt offensteht. Das macht unser Unternehmen für die junge Generation attraktiv.“

KONTAKT

Johannes Droste GmbH, Lars Droste,
Auf'm Wasserkamp 1, 45881 Gelsenkirchen, Telefon 0209 947000,
lars@droste-gmbh.de, www.droste-gmbh.de

Scheffer Krantechnik

„Unser Unternehmen braucht eine internationale Berufsausbildung.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1963
- Beschäftigte: 150
- Geschäftsleitung: Thomas Scheffer, Jörg Koglin
- Das Unternehmen entwickelt und fertigt komplexe Kran- und Transportsysteme für unterschiedlichste Anwendungen und Branchen und vertreibt diese weltweit.

GUTE PRAXIS

„Für unser Unternehmen hat Auslandserfahrung während der Berufsausbildung große Bedeutung“, erklärt der Betriebsleiter und Ausbildungsverantwortliche Bernd Scheffer, warum er seine Lehrlinge häufig zu Lernaufenthalten ins Ausland entsendet. Angesichts des hohen Exportanteils der Scheffer Krantechnik und der damit verbundenen weltweiten Montage und Betreuung von Kunden sei es außerordentlich wichtig, dass seine jungen Mitarbeitenden interkulturelle und sprachliche Kompetenzen erwerben könnten.

Seit fast einem Jahrzehnt werde deshalb jährlich möglichst je ein Auszubildender aus den Bereichen Metallbau und Elektrotechnik motiviert, Auslandserfahrungen zu sammeln. Einige seiner Lehrlinge oder Gesellen haben sogar gleich zwei Mal ihren Arbeitsplatz in Deutschland für bis zu vier Wochen mit einem in Norwegen, Irland, Namibia oder Ghana getauscht. „Wir begrüßen weltweit grundsätzlich jeden Zielort. Aufgrund unserer eigenen Erfahrungen wissen wir aber natürlich, welche Länder sich besonders eignen“, betont er. Hier treffe die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster, mit der das Unternehmen seit Beginn der Auslandsentsendungen zusammenarbeitet, mit ihren Angeboten bereits eine gute Vorauswahl.

Entwicklungsprojekte in Afrika befürwortet Scheffer wegen des damit verbundenen sozialen Engagements und dem Arbeiten und Leben in einer internationalen Gruppe als eine besondere Herausforderung für die Lehrlinge. Reizvoll seien aber auch Einzel- oder Gruppenaufenthalte in Skandinavien: „Dort werden die Lehrlinge durch die Unterbringung in einer Gastfamilie direkt mit Kultur und Gepflogenheiten des Landes konfrontiert. Das zahlt sich für die später bei unseren Montagen notwendige Reisebereitschaft aus.“ Zudem sei die Wahrscheinlichkeit, dass ein europäischer Lehrling im Gegenzug zum Austausch zu Scheffer Krantechnik nach Deutschland komme und die Belegschaft am Unternehmensstandort begeistere, deutlich höher. Auch diesen Aspekt schätze er bei der Auslandsentsendung: So gebe es nicht nur eine positive Auswirkung auf den einzelnen Lehrling, sondern auch für das Unternehmensimage in der öffentlichen Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber.

Die Urkunde, die Bernd Scheffer für die Internationalität der Berufsausbildung von der Handwerkskammer Münster überreicht bekam, habe er aus diesem Grunde auch gerne entgegengenommen. „Als Handwerksbetrieb müssen wir heute eine Menge tun, um der Gesellschaft und den jungen Menschen zu zeigen, wie vielfältig und spannend unsere Aufgaben im Vergleich mit anderen Berufsbereichen und Wirtschaftszweigen sind“, führt der Betriebsleiter, der auch stellvertretender Obermeister der Metall-Innung Warendorf ist, aus. Auslandsaufenthalte bewertet er deshalb nicht nur für die Firma, sondern für das gesamte Handwerk als ein wichtiges Instrument, um Nachwuchs zu gewinnen, zu fördern und danach möglichst auch dauerhaft zu binden.

KONTAKT

Scheffer Krantechnik GmbH, Bernd Scheffer,
Füchtorfer Straße 60, 48336 Sassenberg, Telefon 02583 93220,
info@scheffer.de, www.scheffer.de

3.1 Fachkräfte binden: Führung und Motivation



Ausgangspunkt für den Erfolg personalintensiver Handwerksbetriebe ist von jeher die umsichtige Führung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie es heute gelingen kann, ein gutes Betriebsklima aufzubauen und zu halten, lässt sich an den folgenden Beispielen ablesen.

Im ersten Beitrag zählen die persönliche Wertschätzung jeder einzelnen Kraft und ein von allen Beschäftigten mitgetragenes Unternehmensleitbild zur Führungsdevise der Inhaberin. Im zweiten Unternehmen trägt die Transparenz über die Entwicklungen des Betriebes und eine vertrauensvolle Kommunikation zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Im letzten Beispiel setzt der Arbeitgeber auf die Definition klarer Verantwortungsbereiche. Sich selbst versteht er als ‚Coach‘, der seine

‚Spieler‘ begleitet. Bild: Friseurmeisterin Ruth Nowark (3. von links) aus Bocholt mit ihren Mitarbeiterinnen (von links) Meete Schmeing, Lisa Telaar und Maren Terhart

KONTAKT

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Mario Heinemann, Telefon 0251 5203-206
mario.heinemann@hwk-muenster.de

Leitbildentwicklung und Unternehmenskultur

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

Friseurmeisterin Ruth Nowark

„Die hohe Wertschätzung der Mitarbeitenden ist entscheidend.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 1995
- Beschäftigte: 10
- Inhaberin: Ruth Nowark
- Der Salon bietet ein individuelles Haar-, Kosmetik- und Wellness-Programm an.
Die Inhaberin betätigt sich zusätzlich als Typ- und Imageberaterin.

GUTE PRAXIS

„Eine hohe Wertschätzung der Mitarbeitenden ist gerade für das Handwerk angesichts des gesellschaftlichen Wertewandels entscheidend“, betont Friseurmeisterin Ruth Nowark. Sie habe deshalb seit der Gründung ihres Friseurbetriebs viel unternommen, um für ihr Personal möglichst angenehme Arbeitsbedingungen zu schaffen und ihm die verdiente Anerkennung zu vermitteln.

„Das fängt für mich mit einer Entlohnung an, mit der eine Friseurin oder ein Friseur den Lebensunterhalt eigenständig bestreiten kann“, erklärt sie. Sie selbst hatte sich als damals alleinerziehende Mutter für die Selbstständigkeit entschieden, um sich und ihre Tochter mit ihrem Verdienst unabhängig von weiteren Einkünften versorgen zu können. Zuvor hatte sie als Meisterin in Vollzeit in einem Salon gearbeitet und sich zusammen mit Nebenverdiensten in der Gastronomie finanziell ‚gerade mal so über Wasser halten können‘.

Vor diesem persönlichen Hintergrund achte sie heute zusätzlich zum Entgelt auf familienfreundliche Arbeitszeiten, eine gesunde Arbeit und Rückzugszonen. „Unser Salon soll nicht nur für unsere Kunden eine Wohlfühl-Oase sein, sondern auch für diejenigen, die einen Großteil ihrer täglichen Zeit an diesem Ort verbringen“, verweist sie auf die besondere Raumgestaltung ihres Geschäfts. So gibt es neben einer Küche und einem Erholungsbereich mitten im Lokal einen besonderen, „multifunktionalen“ Arbeitstisch: Hier können sich die Angestellten zum Beispiel mithilfe von Internet-Schulungsfilmern weiterbilden oder auch digitale und praktische Präsentationen zur Stil- und Imageberatung – auch für Gruppen – stattfinden.

Auch extern sorgt Ruth Nowark für eine intensive berufliche Weiterbildung sowie Persönlichkeitsbildung ihres Fachpersonals. Dieses sei ein wichtiger Bestandteil ihres Führungskonzeptes. „Denn Kompetenz erzeugt Zufriedenheit“, so ist es in ihrem Unternehmensleitbild festgehalten, das seit einigen Jahren besteht. Dieses gemeinsam entwickelte Wertesystem habe das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team gestärkt. Weil sich dessen Zusammensetzung inzwischen allerdings verändert hat, möchte sie bald an einem neuen, von allen mitgetragenen Leitbild arbeiten. „Die junge Generation bringt andere gesellschaftliche Standards mit. Deshalb ist es mir wichtig, speziell mit meinen Auszubildenden über unsere Grundwerte und unsere Arbeitsprozesse nachzudenken.“

Überhaupt messe sie der Nachwuchsförderung einen außerordentlichen Stellenwert bei und setze sich intensiv für eine fundierte Lehrzeit ein. „Die von mir ausgebildeten Gesellinnen entsprechen mit ihrer Arbeitsqualität meinen hohen Ansprüchen an unser Handwerk“, begründet sie ihr starkes Engagement. Sie habe sich als Friseur- und Ausbildungsbetrieb in der Region einen guten Namen erarbeitet und erhalte deshalb viele Bewerbungen. „Gute Arbeit spricht sich selbst in einem Mittelzentrum mit gut 70.000 Einwohnern immer noch herum“, fasst sie mit Stolz das Ergebnis ihrer inzwischen langjährigen Selbstständigkeit in Bocholt zusammen.

KONTAKT

Friseurmeisterin Ruth Nowark,
Nordstraße 50, 46399 Bocholt, Telefon 02871 181965,
info@ruthnowark.com, www.ruthnowark.com

Bäckerei Diepenbrock

„Das Wohlfühl unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäcker- und Konditorenhandwerk
- Gründung: 1860
- Beschäftigte: 60
- Geschäftsleitung: Hubertus Diepenbrock, Rosalie Mundri, Daniel Diepenbrock, Marc Mundri
- Die familiengeführte Bäckerei und Konditorei bietet klassische Brot- und Konditoreiwaren an. Sie ist biozertifiziert und hat sich auf ein umfangreiches Snackangebot und Catering spezialisiert. Der Verkauf erfolgt über acht Fachgeschäfte und verschiedene Wochenmärkte.

GUTE PRAXIS

„Wenn sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen, dann schlägt sich dieses auch in einer hohen Zufriedenheit unserer Kunden nieder, und das ist unser zentrales Anliegen“, kann Geschäftsführerin Rosalie Mundri die Bedeutung eines guten Arbeitsklimas ganz einfach verdeutlichen. Einer der sechs Grundwerte in der Firmenphilosophie der Bäckerei laute folgerichtig: „Unsere Mitarbeiter sind der Kern unseres Erfolges.“ Sie und die drei weiteren Geschäftsführer des familiengeführten Unternehmens lassen deshalb ihre Fachkräfte immer neu und mit Überzeugung die persönliche Wertschätzung der Firmenleitung spüren.

So werden einmal im Jahr alle Beschäftigten zu einer Zusammenkunft eingeladen. Dabei berichtet die Geschäftsleitung über die Veränderungen im Unternehmen. „Wir nehmen durch diese Transparenz unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung unserer Firma mit“, betont Rosalie Mundri. „Denn nur, wenn alle über unsere Ziele und Pläne informiert sind, können wir von ihnen Ideen und Verbesserungsvorschläge für den notwendigen Unternehmenswandel erwarten.“ Überhaupt sei für sie eine stetige und von Vertrauen geprägte Kommunikation die Grundlage einer dauerhaft erfolgreichen Mitarbeitermotivation.

So tausche man sich in persönlichen Mitarbeiterjahresgesprächen darüber aus, ob die jeweilige Kraft passend eingesetzt ist und welche Fortbildungen für das anstehende Jahr zu planen sind. „Wir achten sehr genau darauf, dass bei uns alle entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit mitarbeiten und gefördert werden. Denn wenn die Zusammensetzung in einem Team stimmt und keine Über- oder Unterforderung besteht, können wir davon ausgehen, dass wir die bestmögliche Leistung von jedem Einzelnen erhalten“, so ist die Geschäftsführerin überzeugt.

Neben den Jahresgesprächen gibt es in den verschiedenen Abteilungen in wöchentlichen und monatlichen Abständen weitere Besprechungen, um über aktuelle und mittelfristige Anliegen zu reden. Zusätzlich werde aber Vieles auch unabhängig von solchen Jour-fix-Terminen direkt an die Firmenleitung herangetragen. „Wir haben bei unserer Unternehmensgröße den Vorteil, dass die Wege von der einzelnen Kraft zur Geschäftsführungsebene kurz sind“, beschreibt sie die häufig informellen Gespräche zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften. Ein positives Feedback der Kunden werde deshalb beispielsweise unmittelbar in die Backstube an die jeweils betroffenen Fachkräfte weitergeleitet. „Das ist uns wichtig, denn was könnte mehr motivieren und mehr Stolz und Freude hervorrufen, als die Begeisterung unserer Kunden über das persönlich erzeugte Produkt?“ Diese Frage stellt Rosalie Mundri abschließend lächelnd und rein rhetorisch in den Raum – ihr Team kennt die Antwort.

KONTAKT

Bäckerei Diepenbrock GmbH & Co. KG, Rosalie Mundri,
Grothues 12, 48351 Everswinkel, Telefon 02582 996360,
info@muenster-land-baecker.de, www.baeckerei-diepenbrock.de

Elektro J. Organista

„Der ‚Coach‘ im Unternehmen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1962
- Beschäftigte: 20
- Geschäftsführung: Frank Grywna
- Das Unternehmen richtet Elektroinstallationen in privaten und gewerblichen Immobilien ein und bietet einen Service für elektrische Hausgeräte oder industrielle Elektronlagen an.

GUTE PRAXIS

„Wir machen es anders als andere“, erklärt Geschäftsführer Frank Grywna selbstbewusst eines seiner Leitprinzipien für die Personalarbeit. Vor mehr als zehn Jahren übernahm er das Unternehmen von seinem damaligen Chef Jost Organista. Seither hat er – erfolgreich – Vieles eingeführt, was es zuvor dort nicht gab.

Als ein sehr entscheidendes Personalinstrument beschreibt der Elektromeister seine monatliche Mitarbeiterbesprechung. Bei dieser Zusammenkunft erhalten zunächst die Auszubildenden und anschließend die gesamte Belegschaft Zeit für den Austausch. Zusammen werden Verbesserungsvorschläge entwickelt, fachliche und überfachliche Inhalte besprochen, auch die Übernahme oder Ablehnung besonderer Aufträge wird diskutiert. „Die Mitbestimmung meiner Beschäftigten nehme ich sehr ernst. Ich bin eigentlich nur ihr ‚Coach‘ und sie sind die ‚Spieler‘“, erklärt Grywna sein Verständnis von Mitarbeiterführung in Anlehnung an den Fußballsport.

Damit die Aufgaben im Betrieb auf möglichst viele Schultern gleichmäßig verteilt sind, überträgt er jedem im Unternehmen einen klar definierten Verantwortungsbereich. Genaue Stellenbeschreibungen gehören für Frank Grywna deshalb genauso zu seinem Führungsverständnis wie jährliche Mitarbeitergespräche, verbunden mit einer Stärken- und Schwächen-Analyse jedes Einzelnen. „Ich kenne meine Leute gut. Die meisten haben mit ihrer Lehre hier im Betrieb begonnen.“ Und bei denjenigen, die erst später ins Unternehmen gelangen, achtet der Geschäftsführer sehr darauf, dass sie in bestehende Arbeitsgruppen passen. „Eine hohe Motivation in meinem gesamten Team ist mein oberstes Ziel. Um die besten Arbeitsergebnisse zu erreichen, muss das ‚Zwischenmenschliche‘ einfach stimmen“, weiß er aus Erfahrung.

Auch bei den Entwicklungsmöglichkeiten für seine Mitarbeitenden hat er etliche neue Ideen umgesetzt. Innerbetrieblicher Unterricht sorgt bei seinen Lehrlingen für Prüfungserfolge. Mit dem gesamten Team besucht er regelmäßig Elektrofachmessen. Seine Leitungskräfte nehmen an mehrtägigen externen Schulungen zu Führungsthemen teil. Rechnet sich dieser Bildungsaufwand für das Unternehmen? Auf diese Frage hat der Elektromeister eine für sein Handwerk sehr griffige und eindeutige Antwort: „Nur dort, wo ich Energie hineinstecke, kommt am Ende auch Energie heraus.“

Und damit diese ‚positive Energie‘ auch jenseits des Arbeitsalltags bestehen bleibt, sorgt der Geschäftsführer durch mehrtägige Ausflüge und betriebliche Events dafür, dass es ‚Teamgeist‘ auch außerhalb der Arbeit zu erleben gibt. „Die Verantwortung für die Organisation solcher Aktivitäten gebe ich selbstverständlich an meine ‚Spieler‘ ab. Denn ich bin ja, wie gesagt, nur der ‚Coach‘ in meinen Unternehmen“, schmunzelt Grywna.

KONTAKT

Elektro J. Organista GmbH, Frank Grywna,
Aegidistraße 103, 46240 Bottrop, Telefon 02041 7064790,
info@elektro-organista.de, www.elektro-organista.de

3.2 Fachkräfte binden: Gesundheitsmanagement



Ein wesentlicher Bestandteil erfolgreicher Unternehmenspolitik ist der Erhalt und die Optimierung der Gesundheit der im Betrieb Beschäftigten. Grund dafür ist neben der älter werdenden Arbeitnehmerschaft auch die absehbare Überalterung der Bevölkerung und der damit einhergehende Rückgang an Erwerbstätigen.

Dass betriebliches Gesundheitsmanagement weitaus mehr bedeuten kann als die Organisation gelegentlicher Gesundheitskurse, wird anhand der hier vorgestellten Unternehmensbeispielen deutlich. Neben dem dauerhaften Angebot eines Fitnessstrainings zählen dazu in diesen Betrieben der regelmäßige Blick auf die „Psyche“ der angestellten Fach- und Führungskräfte. Es zeigt sich aber auch, wie wichtig der Blick auf die eigene seelische Belastung der Geschäftsleitung ist. Bild: Ralf Nadicksbernd (rechts), Geschäftsführer des Unternehmens Wellmann Sicherheitstechnik in Nord-

walde mit den Mitarbeitenden (von links) Marion Feldmann, Maik Blömer (liegend), Bernhard Föllen, Sandra Eilers

KONTAKT

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Thomas Melchert, Telefon 0251 5203-123,
thomas.melchert@hwk-muenster.de

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

Gesundheitsmanagement

Claudia von Diepenbroick-Grüter
Telefon 0251 5203-112

claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Wellmann Sicherheitstechnik

„Wir fühlen uns wohl in unserer Firma.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 2007
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsführung: Ralf Nadicksbernd
- Das Unternehmen hat sich spezialisiert auf die elektronische Sicherheitstechnik. Es bietet die Installation, den Service und die Wartung von Einbruch- und Brandmelde- sowie von Videoüberwachungsanlagen an.

GUTE PRAXIS

„Wir sind ein starkes Team, in dem Kollegen überwiegend aus der nahen Umgebung mitarbeiten; man kennt sich aus den Vereinen, ist befreundet und etliche sind in der zweiten Generation bei uns tätig“, so beschreibt Geschäftsführer Ralf Nadicksbernd das familiäre Miteinander im Hause Wellmann. Verständlich, dass lockerer Umgang und enger Austausch hier großgeschrieben werden.

Die 2007 in Nordwalde gegründete Wellmann GNW GmbH wird seit 2008 von den Firmenmitgründern Sohn Ralf und Vater Norbert sowie von Mutter Erika Nadicksbernd als Familienteam geführt.

Bei Entscheidungen zur Organisationsentwicklung gehört für die Wellmann Geschäftsführung die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie selbstverständlich dazu. So flossen etwa die Ideen der Belegschaft mit in den Bau des Betriebsgebäudes ein – mit dem Ergebnis, dass in der Gebäudemitte ein offener Sozialraum zum allgemeinen Austausch, einem Marktplatz ähnlich, entstanden ist. Ringsherum sind die Büros mit Blick zum zentralen Geschehen angesiedelt. Als Ralf Nadicksbernd das Gebäude vor drei Jahren erweiterte, war es für ihn klar, die Belegschaft erneut bei der Bauplanung zu berücksichtigen: „Unsere Leute sollen gerne bei uns arbeiten. Was liegt da näher, als sie zu fragen, was sie dazu brauchen?“

Neben Vorschlägen, die heute dem praktischen Arbeitsalltag zugutekommen, wurde auch die Idee eines eigenen Sportstudios ins Spiel gebracht, weil einige der Beschäftigten schon in Studios aktiv waren. „Wir haben diese Anregung unmittelbar umgesetzt“, freut sich der Geschäftsführer, dass heute mehr als die Hälfte der Kräfte in ihrer Freizeit in Eigenregie an den Fitnessgeräten trainieren. „Diese Investition hat sich für uns einerseits zur Gesundheitsförderung gelohnt, das gemeinsame Trainieren regt aber auch die Kommunikation untereinander an und bringt so manchen weiteren Verbesserungsvorschlag als Frucht“, sieht Ralf Nadicksbernd die Mehrfach-Effekte des Sportraumes gerne.

Neben täglich frischem Obst wird auch E-Bike-Leasing angeboten, und auf dem Betriebsgebäude soll eine Dachterrasse zur Erholung entstehen. „Die Kolleginnen und Kollegen sollen sich in den Pausen möglichst gut entspannen können“, erläutert Erika Nadicksbernd diese jüngste Baumaßnahme.

Bei Wellmann Sicherheitstechnik besteht nicht nur die Bereitschaft, private Zeit für die Gesundheit zu nutzen, denn auch darüber hinaus unternimmt das Team viel miteinander. Ralf Nadicksbernd zählt eine Vielzahl gemeinsamer Freizeitaktivitäten auf, die die Mitarbeitenden mit finanzieller Unterstützung der Firma selbst organisieren. Und schließlich sind bei Geburtstagen, Hochzeiten, bei der Freude über Nachwuchs, beim Kirmesbesuch oder der jährlichen „Wellmann-tour“ fast immer alle dabei. Für den Geschäftsführer lässt sich das Klima in seinem Betrieb in einem Satz darstellen: „Wir fühlen uns bei der Arbeit und in unserem Team sehr wohl.“

KONTAKT

Wellmann Sicherheitstechnik GNW GmbH, Ralf Nadicksbernd,
Wallgraben 44, 48356 Nordwalde, Telefon 02573 979170,
mail@wellmann-sicherheitstechnik.de, www.wellmann-sicherheitstechnik.de

Blechverarbeitung und Apparatebau Dreyer

„Gesundheitsförderung beginnt bei der Geschäftsführung.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallhandwerk
- Gründung: 1989
- Beschäftigte: 58
- Geschäftsführung: Carsten Dreyer
- Als Zulieferer von Handwerk und Industrie fertigt das Unternehmen Produkte aus Stahl, Edelstahl, Aluminium, Kupfer und verwandte Materialien vom einzelnen Blech bis zur komplett montierten Baugruppe.

GUTE PRAXIS

Dass sich Carsten Dreyer heute so engagiert und energisch für das Thema Gesundheit in seinem Betrieb einsetzt, führt er auf den „plötzlichen und schmerzhaften Knall“ zurück, als den er das Stress bedingte Ausscheiden seines Bruders, des damaligen zweiten Geschäftsführers, vor einigen Jahren erlebt hat.

Diese einschneidende Erfahrung war für ihn, der fortan das Unternehmen alleine leitete, ein deutliches Alarmzeichen für den Blick auf die eigenen Gesunderhaltung, aber auch auf die seiner Mitarbeitenden. Carsten Dreyer strukturierte auf seiner Leitungsebene um und stellte neue Führungskräfte für verschiedene kaufmännische Aufgaben ein. Im Werkstattbereich richtete er zusätzliche Leitungs- und Fachpositionen ein und weitete auch dort das Personal aus. Das vorhandene Qualitätsmanagement-System entwickelte er weiter, um ineffizientes Arbeiten zu reduzieren.

Heute ist der Firmenleiter froh, diese Organisationsveränderungen gemeistert zu haben: „Ich gewöhne mich gerade daran, meine wöchentliche Arbeitsstundenzahl reduziert zu haben, damit ich zukünftig nur noch einen ähnlich langen Arbeitstag wie meine Beschäftigten habe und auch selbst mehrere Wochen Urlaub nehmen kann.“

Der Gesunderhalt auf der Mitarbeiterebene liegt ihm ebenfalls sehr am Herzen: „Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in unserem Gewerk per se einen großen Stellenwert. In unregelmäßigen Abständen haben wir bereits Sonderaktivitäten zusammen mit der Krankenkasse umgesetzt.“ Das warnende Beispiel seines Bruders habe ihn zusätzlich sensibilisiert; außerdem habe er nun endlich auch die Zeit, weitere und dauerhafte Maßnahmen zu entwickeln.

Gerade ist er dabei, neue Arbeitsräume für den Bereich der Arbeitsvorbereitung einzurichten: „Die Kollegen sitzen derzeit in einem verglasten Büro direkt an der Werkstatt, zusammen mit den beiden Fertigungsleitern. Diese Konstellation bringt viel Unruhe mit sich. Durch den Zukauf eines angrenzenden Grundstückes mit zwei kleineren Produktionshallen ergibt sich nun die Möglichkeit, neue Räume zu schaffen, damit sich alle mit mehr Ruhe auf ihre Aufgabe konzentrieren können.“ Der Geschäftsführer ist sich sicher, damit erheblich zur Stressreduktion an diesen Arbeitsplätzen beizutragen.

Im nächsten Schritt plant Carsten Dreyer die Kooperation mit einem benachbarten Fitness-Studio. Ziel sei die regelmäßige sportliche Betätigung möglichst vieler der Mitarbeitenden, aber auch seiner eigenen Person. „Wenn ich meinen Beschäftigten ein solches regelmäßiges Fitness-Training nahelege, muss ich auch selbst Vorbild für sie sein.“ Gesundheitsförderung beginne schließlich, so habe ihm das damalige Ereignis gezeigt, bei der Geschäftsführung selbst.

KONTAKT

Blechverarbeitung und Apparatebau Dreyer, Carsten Dreyer,
Carl-Bosch-Straße 7, 49525 Lengerich, Telefon 05481 9432-0,
c.dreyer@dreyer-lengerich.de, www.dreyer-lengerich.de

Hüwelmann & Menne

„Hauptaufgabe: Psyche.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2007
- Beschäftigte: 24
- Geschäftsführung: Thorsten Menne
- Das Leistungsspektrum des Unternehmens liegt in der individuellen Fertigung von Möbeln, Türen und Treppen sowie in der Montage von Fenster- und Türelementen, aber auch Parkettböden.

GUTE PRAXIS

„Ich halte es für eine meiner Hauptaufgaben, das jeweilige Befinden – die Psyche – meiner Mitarbeitenden im Blick zu haben und dafür zu sorgen, dass es ihnen persönlich gut geht“, so hat es sich Geschäftsführer Thorsten Menne auf seine Fahnen geschrieben. Denn nur so könne er sicher sein, die jeweils besten Leistungen von jedem Einzelnen für sein Unternehmen zu erhalten.

Unterstützt wird der 38-jährige Tischlermeister bei dieser „Psychoarbeit“ von seiner Frau Ramona Menne. „Wir sind beide emotionale Typen und überall mit ganzem Herzen dabei“, erklärt sie, die die Büroleitung im Betrieb ihres Mannes innehat.

Seit der Gründung der Hüwelmann & Menne GmbH durch Thorsten Menne und Reinhard Hüwelmann wurden viele konkrete Organisationsmaßnahmen eingeführt, um das Arbeitsklima in der Tischlerei für alle effektiv und angenehm zu gestalten - dazu zählen Stellenbeschreibungen, Mitarbeiterjahresgespräche, Teambesprechungen und das neu entwickelte Organigramm. Gemeinsam mit den Beschäftigten wurde zudem ein Unternehmensleitbild entwickelt, welches sich heute mit seinem Motto „... mit Hand und Verstand“ merklich im „Wir-Gefühl“ der Belegschaft widerspiegelt. „Noch entscheidender aber“ – so betont Thorsten Menne – „sind für uns die informellen Gespräche zwischendurch.“

Miteinander zu sprechen, sich für das Privatleben und die Gefühlslage des jeweiligen Gegenübers zu interessieren, diese Aspekte gehören für das Ehepaar Menne dazu. „Wir sind in dieser Hinsicht perfekt aufeinander eingespielt. Einer von uns weiß immer genau, in welcher persönlichen Situation jede einzelne Person in unserem Unternehmen gerade steckt. Bei Bedarf reagieren wir mit individuellen Lösungen“, beschreiben die beiden ihre Art einer „Lebensphasenorientierten Personalarbeit“.

„Als Führungskraft habe ich mir inzwischen so viel Menschenkenntnis angeeignet, dass es mir leichtfällt, die jeweilige Lebenslage des anderen einzuschätzen und entsprechend zu handeln“, erklärt Thorsten Menne. Darüber hinaus beschreibt er die persönliche Wertschätzung jeder einzelnen Person und die Förderung der unterschiedlichen Talente als seine wesentliche Motivationsmittel. „Wenn sich alle mit ihren individuellen Fähigkeiten am richtigen Platz fühlen, ist das Miteinander stressfreier und für die Betroffenen wesentlich erhebender.“

Bei diesem „Kümmern um die anderen“ seien er und seine Frau jedoch vor einigen Jahren an die eigene Belastungsgrenze geraten. „Damals wurde es Zeit, uns auch um unsere eigene psychische Gesundheit zu kümmern“, beschreiben sie diesen Moment. Sie entschieden, weiteres Führungspersonal mit Meisterqualifikation einzustellen. Heute trage diese Organisationsveränderung für ihn und seine Frau konkret greifbare Früchte: In Kürze treten sie erstmalig seit Beginn der Selbstständigkeit von Thorsten Menne zusammen mit ihren Kindern einen längeren Erholungsurlaub an. Seine Leitungskräfte habe er inzwischen so gut entwickelt und vorbereitet, dass er der geplanten Auszeit entspannt entgegensehen könne, versichert Thorsten Menne.

KONTAKT

Hüwelmann & Menne GmbH, Thorsten und Ramona Menne,
Schweger Straße 34, 49536 Lienen, Telefon 05484 232,
info@tischlerei-menne.de, www.tischlerei-menne.de

Die Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer



Ausbildungsvermittlerin Julia Börmann (Mitte) und Ausbildungsberater André Brinkmann (vorne) gehören zum Team der Fachkräfte-Initiative der Handwerkskammer Münster. Mit umfangreichen Aktivitäten – mit Beratung, Information und Service – unterstützen sie

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

Fachkräfte finden

Arbeitsvermittlung für das Handwerk

Die Handwerkskammer Münster vermittelt gebührenfrei Arbeitskräfte für das Handwerk, die sich beruflich verändern bzw. nach einer Qualifizierung oder Arbeitslosigkeit neu orientieren wollen. Das Angebot richtet sich an Handwerksbetriebe, die Mitarbeitende suchen und an Arbeitssuchende. Um welche betriebliche Funktion und um welche Qualifikation es dabei geht, spielt keine Rolle.

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

Ausbildung in Teilzeit

Das Berufsbildungsgesetz regelt die Teilzeitausbildung. Vor allem junge Eltern – Mütter wie Väter – aber auch Menschen mit Behinderung erhalten damit eine größere Chance auf eine Ausbildung.

KONTAKT

Gisela Oster, Telefon 0251 705-1753, gisela.oster@hwk-muenster.de

Auszubildende vermitteln

Die Ausbildungsvermittlung unterstützt Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen durch das Erarbeiten 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

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@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 Handwerksunternehmen zusammen, die Girls' Day-Plätze anbieten. Die Betriebe werden von ihr beim Planen und Umsetzen des Tagespraktikums unterstützt.

KONTAKT

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



Fachkräfte finden

„Für uns als Betrieb lohnt sich das Engagement für einen Geflüchteten, wenn dieser für eine längere Zeit bei uns bleibt.“ Malermeister Jan Jülkenbeck

Bild von rechts: Geschäftsführer Jan Jülkenbeck aus Recklinghausen mit seinem Auszubildenden Samir Aryab. Weitere Informationen zu Samir Aryab als Geflüchteter im Handwerk: siehe Bericht auf Seite 17.

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 gefördert.

KONTAKT

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

Geflüchtete im Handwerk

Das Handwerk kann dazu beitragen, die Integration in Deutschland zu erleichtern. Oftmals müssen vorher aber noch Fragen zum Aufenthaltsstatus und zur Arbeitserlaubnis geklärt werden.

KONTAKT

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

Meisterausbildung als Alternative zum Studium

Unter dem Motto „Kantine statt Mensa“ bietet die Handwerkskammer Münster Studier erfahrenen spezielle Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten zum beruflichen Neustart im Handwerk an.

KONTAKT

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@hwk-muenster.de
Jürgen Brückmann, Telefon 0251 705-1777, juergen.brueckmann@hwk-muenster.de

Menschen mit Behinderung beschäftigen - Inklusionsberatung

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

KONTAKT

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



Fachkräfte finden

„Ich bin von der Wirkung und den Fähigkeiten der Frauen in meinem Handwerk überzeugt.“ Metallbauermeister Klaus Tiemann

Bild von links: Metallbauermeister Klaus Tiemann aus Haltern mit seiner Auszubildenden Karolin Röhring. Weitere Informationen zu Karolin Röhring als Frau im Handwerk: siehe Bericht auf Seite 13.

Mit Schulen und Kindertagesstätten kooperieren

Die Handwerkskammer Münster fördert die Zusammenarbeit zwischen Handwerksbetrieben, Schulen und Kindertagesstätten, um die Handwerksberufe und Aufstiegsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche sowie Erziehungs- und Lehrkräfte erlebbar zu machen.

KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780, gisela.goos@hwk-muenster.de
Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, carsten.haack@hwk-muenster.de

Projekt „MAMBA“

„MAMBA – Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen & Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland“

Das Projekt unterstützt Geflüchtete mit Zugang zum Arbeitsmarkt unabhängig vom Aufenthaltsstatus bei der Integration in den Arbeitsmarkt, indem es arbeitssuchende Menschen und Unternehmen zusammenbringt.

KONTAKT

Jörg Versen, Telefon 0251 705-1223, joerg.versen@hwk-muenster.de
Michael Wichtrup, Telefon 0251 705-1334, michael.wichtrup@hwk-muenster.de

Projekt „Willkommenslotse“

Mit dem Projekt „Willkommenslotse – Passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen und ausländischen Fachkräften“ werden geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit vermittelt. Handwerksbetriebe werden bei der beruflichen Integration der Geflüchteten von der Handwerkskammer Münster beraten und unterstützt.

KONTAKT

Michael Völker, Telefon 0251 705-1146, michael.voelker@hwk-muenster.de
Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115, siegfried.wochnik@hwk-muenster.de

Weibliche Auszubildende

Die Handwerkskammer Münster motiviert Mädchen und junge Frauen zu einer Ausbildung in männerdominierten Berufen und unterstützt Handwerksunternehmen dabei, mehr Frauen für technische Aufgaben zu gewinnen.

KONTAKT

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



Fachkräfte fördern

„Bei uns steht dem Nachwuchs die ganze Welt offen.“
Handwerksunternehmer Lars Droste

Bild von rechts: Lars Droste, Junior-Chef in der Tischlerei Johannes Droste in Gelsenkirchen mit seinem Gesellen Niklas Fritz. Weitere Informationen zum Auslandsaufenthalt von Niklas Fritz: siehe Bericht auf Seite 24.

Fachkräfte fördern

Aufstiegs-BAföG

Lehrgänge, die auf eine Prüfung nach der Handwerksordnung (HwO) oder dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorbereiten, werden nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) gefördert.

KONTAKT

Beratungsservice Aufstiegs-BAföG, Telefon 0251 705-1220
aufstiegs-bafoeg@hwk-muenster.de

Ausbildungsberatung

Die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Münster unterstützt Betriebe, Lehrlinge, Eltern und Lehrkräfte bei allen Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten können.

KONTAKT

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

Ausbildungsbotschafter

Ausbildungsbotschafterinnen und 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
Regina Girhards, Telefon 0251 705-1790, regina.girhards@hwk-muenster.de

Ausbildungsprüfungen

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

KONTAKT

Julia Bröker, Telefon 0251 705-1787, julia.broeker@hwk-muenster.de
Klaus Goerke, Telefon 0251 705-1789, klaus.goerke@hwk-muenster.de
Stefan Kiewe, Telefon 0251 705-1788, stefan.kiewe@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

Bildungsscheck NRW

Mit dem Bildungsscheck NRW bezuschusst die Landesregierung Ausgaben zur beruflichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Interessierte Beschäftigte und Berufsrückkehrende können für ihre Berufsentwicklung ebenso einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen wie Betriebe, die für ihre Fach- und Führungskräfte geeignete Qualifizierungen benötigen.

KONTAKT

Jörg Versen, Telefon 0251 705-1223, joerg.versen@hwk-muenster.de



Fachkräfte fördern

„Unter Leitung meines Mentors Peter Lindart bewältigte ich allmählich Führungsaufgaben und bekam so die nötige Sicherheit zur Übernahme seines Betriebs.“
Metallbauermeister Raphael Edom

Bild: Raphael Edom, Geschäftsführer der Peter Lindart GmbH, Münster. Weitere Informationen zur Förderung von Raphael Edom für die Übernahme eines Handwerksbetriebs: siehe Bericht auf Seite 21.

Duales Studium

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

KONTAKT

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

Lehrgänge im Handwerkskammer

Bildungszentrum (HBZ)

Das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster zählt zu den größten Anbietern beruflicher Bildung in Deutschland. Neben der überbetrieblichen Unterweisung, Meister-vorbereitungskursen in über 20 Berufen und individuellen 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

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

KONTAKT

Mechthild Mecklenborg, Telefon 0251 705-1784, mechthild.mecklenborg@hwk-muenster.de

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

KONTAKT

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



Fachkräfte binden

„Ich halte es für eine meiner Hauptaufgaben, die 'Psyche' meiner Mitarbeitenden im Blick zu haben und dafür zu sorgen, dass es ihnen persönlich gut geht.“ Tischlermeister Thorsten Menne

Bild: Thorsten Menne (letzte Reihe in der Mitte) mit dem Team der Tischlerei Hüwelmann & Menne in Lienen. Weitere Informationen zum Gesunderhalt und zur Motivation der Beschäftigten im Handwerk: siehe Bericht auf Seite 33.

Fachkräfte binden

Arbeitgebermarke aufbauen

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

KONTAKT

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

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

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Handwerkskammer Münster unterstützt die Betriebe bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Beratungskräfte helfen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und entwickeln zusammen mit ihnen die vorhandenen Konzepte zur Gesunderhaltung der Beschäftigten weiter.

KONTAKT

Thomas Melchert, Telefon 0251 5203-123, thomas.melchert@hwk-muenster.de

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

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Für Handwerksunternehmen, die sich bei ihren Personalfragen betriebswirtschaftlich beraten lassen wollen, stehen die Beratungskräfte der Handwerkskammer Münster zur Verfügung.

KONTAKT

Mario Heinemann, Telefon 0251 5203-206, mario.heinemann@hwk-muenster.de

Betriebsübergabe/-übernahme Nachfolgecenter

Über das Nachfolgecenter der Handwerkskammer Münster stehen Beratungskräfte für die Übergabe/Übernahme von Handwerksbetrieben zur Verfügung.

KONTAKT

Christian Zito, Telefon 0209 38077-30, christian.zito@hwk-muenster.de

Digitalisierung

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

KONTAKT

Norbert Speier, Telefon 0209 38077-22, norbert.speier@hwk-muenster.de

Andreas Spiller, Telefon 0251 5203-322, andreas.spiller@hwk-muenster.de

Familienfreundlichkeit

Handwerksunternehmen und Beschäftigte werden zur Vereinbarkeit von Kindern und Beruf sowie zur Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen mit dem Beruf beraten.

KONTAKT

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

Frauen im Handwerk

Die Handwerkskammer Münster ermutigt ihre Betriebe zur verstärkten Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, die in vielen Handwerksberufen immer noch unterrepräsentiert sind. In den kommenden Jahren sollen Unternehmen verstärkt für die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten sensibilisiert werden.

KONTAKT

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

Gesundheitsmanagement


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

Weitere Informationen im Internet Leitfäden, Checklisten, Ratgeber

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen? Die Handwerkskammer Münster stellt auf ihrer Internetseite einen Leitfaden sowie Ratgeber und Checklisten zum Herunterladen bereit. Sie geben einen Überblick über die unterschiedlichen Wege, Fachkräfte zu finden, zu fördern und zu binden und zeigen wichtige Ansatzpunkte für Ihren Handwerksbetrieb auf.

www.hwk-muenster.de/personal 

Instrumente, um Fachkräfte zu finden

- Ratgeber: Berufsfelderkundungen – Chance zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs
- Ratgeber: Bewerbungsunterlagen
- Ratgeber: Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Ratgeber: Muster Anforderungsprofil
- Ratgeber: Muster Einarbeitungsplan
- Ratgeber: Muster Personalfragebogen
- Ratgeber: Muster Stellenbeschreibung
- Ratgeber: Muster Beurteilungsbogen über die Probezeit
- Ratgeber: Personalarbeit – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe, jährliche Ausgabe seit 2015
- Ratgeber: Probezeit

- Checkliste: Anforderungsprofil/Anforderungskatalog
- Checkliste: Arbeitspapiere
- Checkliste: Berufsfelderkundung/Tagespraktika
- Checkliste: Bewerbungsgespräch/Entscheidungsmatrix
- Checkliste: Bewerbungsunterlagen/Auswertung

Instrumente, um Fachkräfte zu fördern und zu binden

- Leitfaden: Beruf und Familie – So gewinnen Unternehmen und Beschäftigte
- Leitfaden: Betriebsübergabe im Handwerk
- Leitfaden: Chance Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Leitfaden: Vorsprung durch Arbeitssicherheit – Arbeitsschutz
- Leitfaden: Mitarbeiter im Handwerk langfristig binden
- Leitfaden spezial: FEEH – Frauen in der Erwerbstätigkeit bedeuten Erfolg fürs Handwerk

- Ratgeber: Anerkennungsgespräche führen
- Ratgeber: Beruf und Familie vereinbaren
- Ratgeber: Besprechungen führen, aber richtig!
- Ratgeber: Eckpunkte für ein Zielvereinbarungsgespräch
- Ratgeber: Hauptaufgabe: Chef
- Ratgeber: Inhalte und Vorgehensweise einer Mitarbeiterbefragung
- Ratgeber: Mitarbeiter und ihre Leistungen richtig beurteilen
- Ratgeber: Staatlich geförderte Möglichkeiten der Entgeltoptimierung
- Ratgeber: Systematische Weiterbildung
- Ratgeber: Warum ist es sinnvoll, Nachwuchskräfte zu fördern?

- Checkliste: 10 meistgenannte Gründe, weshalb Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleiben
- Checkliste: Ablauf einer Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Beurteilungsbogen zum Fördergespräch
- Checkliste: Fördergespräch durchführen
- Checkliste: Fragebogen Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Gute Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Checkliste: Nachwuchsförderung – strategische Personalplanung
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihres Betriebes
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihrer Mitarbeiter
- Checkliste: Zielvereinbarung und Zielerreichung

Herausgeber:

Handwerkskammer Münster

Bismarckallee 1, 48151 Münster

Telefon 0251 5203-0, Telefax 0251 5203-106

info@hwk-muenster.de

www.hwk-muenster.de

Autorinnen: Gisela Goos, Heike Hänscheid

Umschlag vorn: Ausbildungsleiter Hans Hochstrat mit der Auszubildenden
Lisa Präckelt im Autohaus Köpper Borkener Strasse

Seite 2/3: Bild: Niklas Fritz, Geselle im Tischlerunternehmen Johannes Droste
in Gelsenkirchen

Fotos:

Fotograf Peter Lessmann, Münster (Seite 6, 10, 18, 22, 30, 34, 42),

Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund (Seite 1, 2/3, 4/5, 14, 36, 38, 40),

Sinneswerk, Inhaber Fotograf Jochen van Eden, Bocholt (Seite 26),

Hüwelmann & Menne, Lienen (Seite 44)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe:

Autohaus Köpper Borkener Strasse (Seite 1), Johannes Droste (Seite 2/3, 40),

Metallbauermeister Klaus Tiemann (Seite 4/5, 38), Föllner (Seite 6),

Erich Thesing Tief- und Straßenbau (Seite 10), Mertmann Bauunternehmen

(Seite 14), KLIWA, Klima Wartungs- und Montagegesellschaft (Seite 18),

Sanitätshaus Klönne (Seite 22), Friseurmeisterin Ruth Nowark (Seite 26),

Wellmann Sicherheitstechnik (Seite 30), Jülkenbeck (Seite 36),

Peter Lindart (Seite 42), Hüwelmann & Menne (Seite 44)

Fachkräfte finden, fördern und binden

Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe

Auflage 2019, Broschüre 5

Mitmachen



facebook.com/HWK.Muenster



plus.google.com/+HWKMuenster1



twitter.com/hwk_muenster



instagram.com/hwk_muenster



youtube.com/user/HWKMuenster1



xing.com/companies/handwerkskammermuenster



flickr.com/photos/hwkmuenster



HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

Bismarckallee 1, 48151 Münster
Postfach 3480, 48019 Münster

Telefon 0251 5203-0
Telefax 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
www.hwk-muenster.de