

Metallbau Lamprecht

„Wir heben unsere Auszubildenden auf ein Podest.“

UNTERNEHMENSPROFIL

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

GUTE PRAXIS

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

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

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

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

KONTAKT

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

Wiegrink floor object & design - Bodenleger

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

UNTERNEHMENSPROFIL

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

GUTE PRAXIS

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

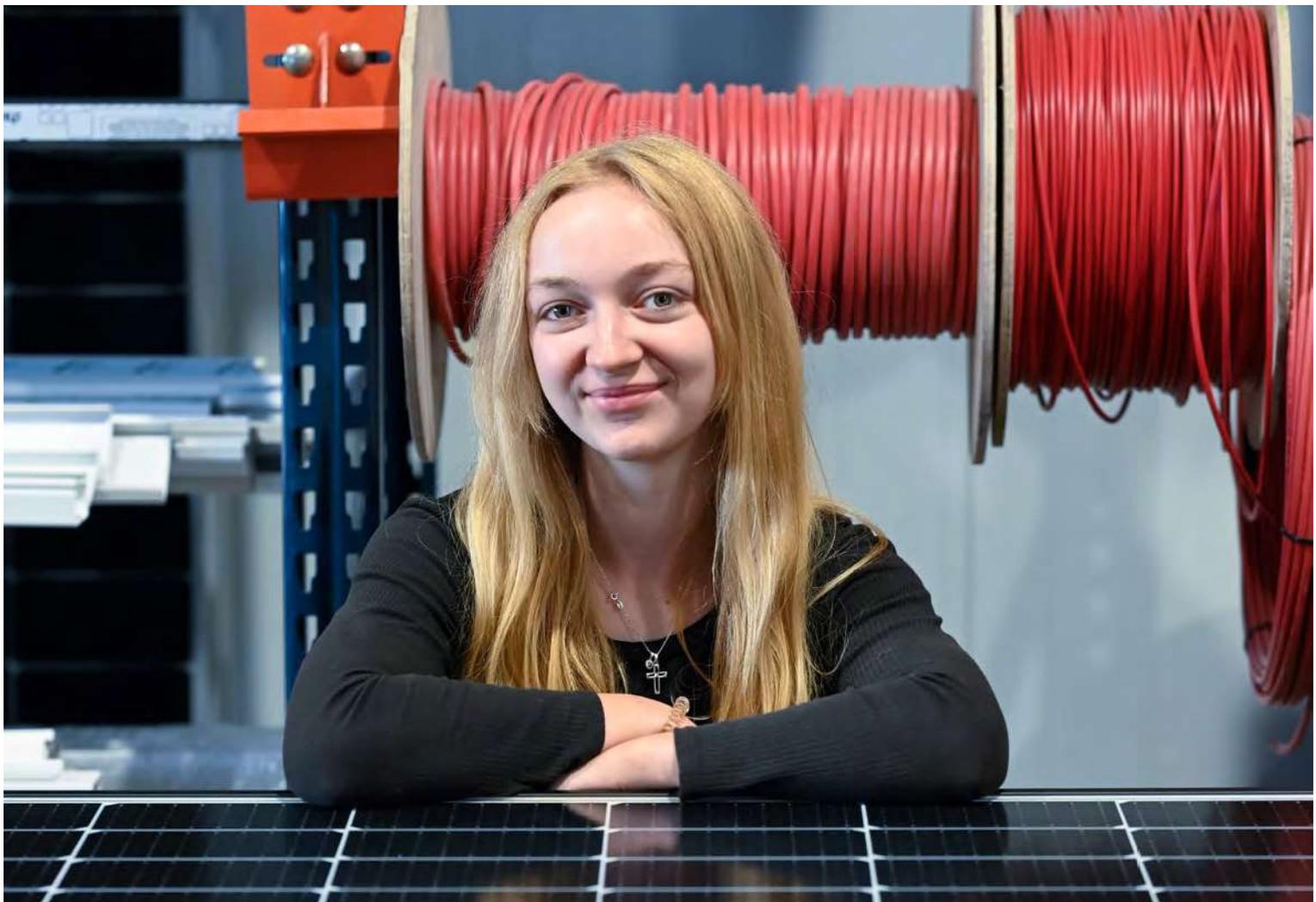
„Es sind eine Vielzahl von Faktoren, weshalb junge Menschen es ‚cool‘ finden, ihre Ausbildung gerade bei uns zu absolvieren“, weiß Wiegrink. Seine Frau Katja und seine Mitarbeiterin Andrea Reidick – beide mit dem Marketing betraut – betrachten den ersten direkten Kontakt mit den Jugendlichen als besonders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

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

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

KONTAKT

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



1.3 Fachkräfte finden: Weibliche Nach- wuchskräfte

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

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

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

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

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

Hermann Vortkamp - Elektrotechnik

„Elektronikerinnen sind herzlich willkommen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

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

GUTE PRAXIS

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

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

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

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

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

KONTAKT

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

Pierre Schult - PS Industrie - Zweirad

„Zoey-Marie Donat passt

hundertprozentig in unser Team.“

UNTERNEHMENSPROFIL

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

GUTE PRAXIS

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

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

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

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

KONTAKT

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

Procar Automobile Münsterland

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

UNTERNEHMENSPROFIL

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

GUTE PRAXIS

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

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

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

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

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

KONTAKT

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