



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern



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

Autorinnen: Gisela Goos, Heike Hänscheid

Fotos: Fotograf Peter Lessmann, Münster (Seite 1, 2/3, 4/5, 6, 10, 18, 22, 26, 30, 36), Fotografin Kathrin Jegen/ZWH (Seite 14), 123RF (Seite 34)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe

- Helmut Daume Dachhandwerk (Umschlagbild: Mitarbeiterin Inge Revers (1. von re.) zusammen mit ihren Kollegen Franz-Josef Buß (1. von li.), Lukas Wissing (2. von li.), Patrick Hußmann (4. von links) und Lehrling Leon Schwietering (vorn))
- Friseurmeister Martin Wilms (Seite 4/5, 6)
- Growe Hagemeier Bauunternehmung (Seite 10)
- Clemens Athmer (Seite 14)
- Fleischermeister Helmut Feldkamp (Seite 18)
- Karosseriebau Hebestreit (Seite 22)
- Autohaus Schlagheck (Seite 26)

3. Auflage 2017

Sprechen Sie mit uns, schreiben Sie uns!

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

Handwerkskammer Münster (HWK)

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

Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

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

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)

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

KONTAKT ZUR FACHKRÄFTE-INITIATIVE

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

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



Inhalt

	Seite
1 GEWINNUNG VON MITARBEITERN	
1.1 Berufsnachwuchs	6
1.2 Tagespraktika zur Berufsfelderkundung	10
1.3 Mädchen und Frauen im Handwerk	14
2 ENTWICKLUNG VON MITARBEITERN	
2.1 Auslandsaufenthalte	18
2.2 Individuelle Förderung	22
3 BINDUNG VON MITARBEITERN	
3.1 Teilzeitausbildung und Familienfreundlichkeit	26
3.2 Arbeitgebermarke aufbauen	30
4 WEITERE INFORMATIONEN	34
5 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE	36

Stichwortverzeichnis

Abiturienten/Studienabbrecher im Handwerk 7, 11, 16, 20, 21, 24
 Anforderungen/Fähigkeiten 7, 8, 15, 16, 28
 Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung 11, 24, 32
 Arbeitgebermarke aufbauen 31, 32, 33
 Arbeitszeiten 15, 27, 28, 29
 Ausbildungsmessen 12, 17, 31
 Ausbildungsbotschafter 7, 15, 17, 23, 24, 32
 Auslandsaufenthalte 17, 19, 20, 21, 31
 Ausländische Nachwuchskräfte 8, 9
 Berufsfelderkundung 11, 12, 13
 Berufs-/Lebensweg, ungewöhnlich 23, 24, 25, 27, 28
 Berufsnachwuchs gewinnen 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 31, 32, 33
 Betriebsfeste/-events 25, 29, 31, 32,
 Betriebsklima 7, 15, 16, 25, 29, 32
 Bindung von Mitarbeitern 27, 28, 29, 31, 32, 33
 Entwicklung von Mitarbeitern 7, 8, 9, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 33
 Familienfreundlichkeit/Elternzeit 15, 27, 28, 29

Frauen in Männerdomänen 8, 15, 16, 17, 23, 27
 Führungsstil 7, 23, 24, 25
 Individuelle Förderung 7, 8, 9, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 33
 Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) 11, 12, 13
 Kinderbetreuung/Pflege Angehöriger 27, 28, 29
 Konflikt/Stressbewältigung 7, 23, 24, 32
 Kommunikation 7, 11, 12, 23, 24, 29, 32
 Leistung belohnen 19, 20, 21, 24, 29, 31, 33
 Menschen mit Migrationshintergrund 7, 8, 9
 Mund-zu-Mund-Propaganda 8, 25
 Öffentlichkeitsarbeit/ Digitalmedien 8, 16, 31, 32
 Praktika, mehrwöchig 7, 11, 12, 13, 16, 23, 25, 28, 32
 Schulkontakte 11, 12, 13, 25, 32
 Soziales Engagement 32, 33
 Tagespraktika 8, 11, 12, 13, 17, 24, 32
 Unternehmensnetzwerke 33
 Weiterbildungen 7, 20, 31, 33
 Zusatzqualifikation im Handwerk 20, 33



Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund (Stand 2016)

- 28.300 Betrieben
- 191.000 Beschäftigten
- 14.800 Lehrlingen

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

(Bild von links: Tülay Harkin und Patrick Hönes, Auszubildende und Mitarbeiter bei Friseurmeister Martin Wilms)



Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksunternehmen

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

Handwerksunternehmen stehen in einem starken Wettbewerb – um Aufträge, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Gewinnung von Mitarbeitern: Berufsnachwuchs



Nicht jeder Jugendliche denkt beim Thema Berufswahl sofort ans Handwerk. Deshalb gehen immer mehr Betriebe inzwischen ungewöhnliche Wege, um junge Menschen für ihre Ausbildungsplätze zu interessieren und zu gewinnen. So beteiligen sich viele Betriebe am Projekt „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster. Dabei berichten ihre eigenen Auszubildenden vor Schulklassen „auf Augenhöhe“ über ihre Erfahrungen im Handwerk und helfen so mit, junge Frauen und Männer auf ihre vielseitigen, aber häufig fast unbekannteren Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen und zu begeistern. Andere Betriebe konzentrieren sich, wie im Italien-Projekt „MobiPro“, auf die Rekrutierung von Nachwuchskräften aus dem Ausland.

Doch auch klassische Mittel wie ein guter Ruf als erfolgreicher Ausbildungsbetrieb hat bei der Anwerbung von Lehrlingen weiterhin hohe Bedeutung.

(Bild von rechts: Tülay Harkin, Auszubildende bei Friseurmeister Martin Wilms in Recklinghausen und „Ausbildungsbotschafterin“)

KONTAKT

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

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

Projekt „MobiPro“
Jutta Seiling
Telefon 0251 705-1776
jutta.seiling@hwk-muenster.de

Friseurmeister Martin Wilms

„Die Talente jeder einzelnen Mitarbeiterin stärken.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 1994
- Beschäftigte: 20
- Inhaber: Martin Wilms
- Mit seinem Haar- und Kosmetikstudio bietet der Salon einer gehobenen Kundschaft ein individuelles Styling.

GUTE PRAXIS

Heute leistungsfähige Auszubildende für den Friseurberuf zu finden und zu binden, ist für Martin Wilms und viele andere Friseurbetriebe schwierig geworden. Mehr als 60 Lehrlinge hat der Friseurmeister aus Recklinghausen bereits erfolgreich ausgebildet; derzeit sind es drei. „In der Vergangenheit waren bei mir bis zu sieben Lehrlinge gleichzeitig beschäftigt“, stellt der Ausbilder fest. Gerne würde er weitere Nachwuchskräfte gewinnen – doch das ist nicht so einfach. Dabei profitiert Martin Wilms bei der Mitarbeitersuche vom guten Namen, den er, sein Bruder und ehemals seine Eltern sich als Friseure in der Stadt aufgebaut haben.

Um sein Personal auf seine anspruchsvolle Kundschaft einzustellen, schult der Unternehmer seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig intern und nutzt externe Angebote für die Weiterentwicklung seines Teams. „Ich stärke die Talente jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters, denn nur, wenn man hundertprozentig in seinem Element ist, ist man wirklich spitze“, betont Martin Wilms. Ihm ist es wichtig, dass seine Fachkräfte ihre Arbeit mit einer gewissen ‚Leichtigkeit‘ angehen – „das spiegelt sich in einem entspannten Kontakt zum Kunden wider.“ Spürt er ein Ungleichgewicht im unbeschwernten Auftreten einer Friseurin oder eines Friseurs, sensibilisiert er die Betroffenen für die Problemlage und verweist sie, wenn nötig, auf professionelle Hilfe.

Eine Mitarbeiterin, auf die der Friseurmeister sichtlich stolz ist, ist Tülay Harkin. Sie ist inzwischen im zweiten Lehrjahr, doch gleich zu Ausbildungsbeginn hat Martin Wilms mit ihr außergewöhnlich gute Erfahrungen gemacht. Als die Handwerkskammer Münster anfragte, ob er eine seiner Auszubildenden für die Initiative „Ausbildungsbotschafter“ zur Gewinnung von künftigen Lehrlingen in Schulen freistellen könne, benannte er Tülay sofort. Bei einem der ersten Einsätze begeisterte die junge Frau mehr als 200 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund vom Podium aus ausgesprochen selbstbewusst mit ihrem Beitrag: „Ich rate euch, nach der Schule einen Beruf zu wählen, der euch selbst Spaß macht und nicht unbedingt auf die Ratschläge anderer zu hören!“ Sie sprach aus eigener Erfahrung, denn Martin Wilms hatte Tülay durch die Arbeitsprobe in seinem Salon überzeugen können, statt der von ihren Eltern angestrebten Hochschulreife eine praktische Berufsausbildung in seinem Betrieb zu machen.

„Eltern glauben heute, ihre Kinder hätten ohne Abitur keine Karrierechancen. Die wenigsten wissen, dass mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung und einer dreijährigen Berufserfahrung das Studieren ohne Abitur möglich ist“, beschreibt der Friseurmeister die derzeitige gesellschaftliche Haltung gegenüber einer praktischen Ausbildung; für ihn ein wichtiger Grund, warum sich das Nachwuchsproblem verschärft hat. Der Unternehmer verweist darauf, mit welchem Nachdruck er selbst seinen Berufswunsch als Friseur verfolgte, obwohl sein älterer Bruder für die Übernahme des elterlichen Friseurbetriebs zur Verfügung stand. Mit der Gründung seines eigenen Salons hat Martin Wilms sich seinen Traum erfüllt.

KONTAKT

Friseurmeister Martin Wilms,
Castroper Straße 49, 45665 Recklinghausen, Telefon 02361 44500,
info@wilmsundwilms.de, www.wilmsundwilms.de

Elektro Heikes

**„Wir begeistern durch die Qualität
unserer Ausbildung!“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrohandwerk
- Gründung: 1937
- Beschäftigte: 200
- Geschäftsführung: Hedwig Heikes-Stratmann, Hubert Fögeling, Wilhelm Lohmann
- Das Aufgabenfeld des Unternehmens erstreckt sich von der klassischen Elektroinstallation über die EDV-Technik, den Bau von Schalt- und Mittelspannungsanlagen sowie Sicherheitstechnik.

GUTE PRAXIS

Um Frauen für männlich dominierte Technik-Berufe zu begeistern, braucht man gute Argumente und Überzeugungskraft. Eine viel beschworene Weisheit, die aber selten so gut umgesetzt wird wie bei der Firma Elektro Heikes in Münster. Seine Offenheit gegenüber Frauen signalisiert das Unternehmen unter anderem durch seine Teilnahme am jährlichen Girls' Day, dem bundesweiten Schnuppertag für Mädchen in MINT-Berufen.

Das Unternehmen stellt jährlich bis zu zehn Elektroniker-Lehrlinge ein. Unter den derzeit 38 Auszubildenden sind sieben weiblich; jüngst wurden weitere fünf Frauen in diesem Beruf ausgebildet. „Wir begeistern junge Menschen - Männer wie Frauen - aber sicherlich am meisten durch die Qualität unserer Ausbildung“, ist Ralf Plogmann, der das Ausbildungswesen zusammen mit Geschäftsführer Wilhelm Lohmann leitet, fest überzeugt.

Die beiden verweisen auf die guten Prüfungsergebnisse ihrer Auszubildenden. Wie man das erreicht? „Wir setzen Lehrkräfte ein, die mit unseren Lehrlingen den Berufsschulunterricht nachbereiten und sie auf die Prüfungen vorbereiten.“ Die hohen Anforderungen an das Berufsbild des Elektrikers habe eine solche Zusatzförderung bereits vor zwei Jahrzehnten notwendig gemacht. Gibt es Sprachbarrieren bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund, lässt Elektro Heikes sie extern schulen. Zusätzlich zur theoretischen Förderung werden alle Lehrlinge bei ihrer praktischen Arbeit von ausgewählten Fachkräften fachlich und persönlich begleitet.

Ihre Erfolgsquote erklären Ralf Plogmann und Wilhelm Lohmann zudem mit ihrem Auswahlverfahren: „Entscheidend ist unser gesunder Menschenverstand in den persönlichen Vorstellungsgesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern, zu denen wir bei Minderjährigen gezielt auch die Eltern einladen.“ Bewusst setzen sie keine Eignungstests zur Auswahl ein. Praktika sind für eine Ausbildungszusage keine Voraussetzung. Bei der im Anschluss an das persönliche Gespräch durchgeführten Betriebsbesichtigung merkt Ausbildungsleiter Plogmann zumeist schnell, wie fundiert das Interesse an dem Ausbildungsberuf ist.

Qualitativ gute Bewerbungen erhalte Elektro Heikes bislang genug. „Noch können wir auswählen, doch ausruhen wollen wir uns darauf nicht“, betont Wilhelm Lohmann. Über das Internet und insbesondere über soziale Netzwerke sprechen sie junge Menschen an. Mit einem kürzlich entwickelten Film zur Elektroniker-Ausbildung im Unternehmen haben sie deren Aufmerksamkeit in den Online-Kontaktnetzwerken merklich erhöhen können.

Unabhängig von diesen konkreten Instrumenten zur Gewinnung von Auszubildenden melden sich jedoch nach wie vor viele Interessierte aufgrund von positiver Mund-zu-Mund-Propaganda der eigenen Beschäftigten, von Geschäftspartnern und in Schulen. „Hier zahlt sich unser Ausbildungsengagement nachhaltig aus“, freut sich Wilhelm Lohmann über messbare Erfolge in seiner langjährigen Nachwuchsarbeit.

KONTAKT

Elektro Heikes GmbH & Co. KG, Wilhelm Lohmann, Ralf Plogmann,
Schuckertstraße 29, 48153 Münster, Telefon 0251 97800-0,
info@elektro-heikes.de, www.elektro-heikes.de

BSW-Anlagenbau

„Italienische Lehrlinge: Aufwendig, aber auf dem richtigen Weg!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1982
- Beschäftigte: 170
- Geschäftsführung: Albert lütke Zutelgte, Felix lütke Zutelgte
- Die BSW-Anlagenbau GmbH konstruiert und vertreibt weltweit Bauteile sowie komplette Anlagen für den Maschinen und Anlagenbau. Die MBL-Europe GmbH ist ein Sondermaschinenbauer mit Kundenschwerpunkt in der Pharmabranche.

GUTE PRAXIS

Italienische Lehrlinge in Everswinkel? „Weil bei uns viele qualifizierte Menschen aus unterschiedlichsten Ländern und Kulturen arbeiten, waren wir für die entsprechende Anfrage der Handwerkskammer Münster sehr aufgeschlossen“, erzählt Tobias lütke Zutelgte, der die Geschäftsleitung von BSW und MBL in Personalfragen vertritt.

Hintergrund dieser Kammeranfrage war die geplante Rekrutierung von 16 jungen Menschen aus Italien für eine Berufsausbildung innerhalb des von der EU geförderten Projekts „MobiPro“. Die Zusage der Kammer, die jungen Italiener während der dreijährigen Projektlaufzeit sozialpädagogisch zu begleiten und sprachlich zu fördern, überzeugte die Personalverantwortlichen der beiden eng miteinander verknüpften Unternehmen, diesen ungewöhnlichen Weg der Nachwuchsgewinnung mit zu gehen. „Unsere einzige Bedingung war, gleich mehrere Auszubildende einstellen zu wollen, damit sie sich gegenseitig unterstützen können“, beschreibt Tobias lütke Zutelgte die Vorüberlegung der Geschäftsführung. Zwei Metallbauer-Lehrlinge sollten für BSW und ein Auszubildender für den Beruf des technischen Produktdesigners bei MBL gewonnen werden.

Die insgesamt dreizehn an „MobiPro“ beteiligten Handwerksbetriebe wählten zunächst die für sie interessantesten Bewerber und Bewerberinnen anhand von Filmaufzeichnungen aus. Später lernten die Arbeitgeber ihre favorisierten Projektteilnehmer in Italien persönlich kennen. Tobias lütke Zutelgte lud schließlich drei junge Männer zu dem im Projekt vorgesehenen mehrwöchigen Praktikum ein. Vor Ort stellte sich für einen der BSW-Praktikanten schnell heraus, dass die Arbeit sich nicht mit seiner Hörbeeinträchtigung vereinbaren ließ. Für ihn fand die Handwerkskammer eine Alternative in einem anderen Betrieb, den frei gewordene Platz übernahm ein anderer Projektteilnehmer.

Mittlerweile haben bei BSW Amadeo Peotta, Federico Filippi Farmar und bei MBL Pietro Tramalloni ihre Berufsausbildung begonnen. Neben der Berufsschule haben sie regelmäßig Sprachunterricht. Nach anfänglichen Sprachbarrieren haben sie sich gut im Unternehmen eingefunden. Während sie zu Beginn jeweils durch einen älteren Lehrling unterstützt wurden, bestreiten sie ihren Arbeitstag inzwischen selbstständig. Zwei der Lehrlinge sind kürzlich aus Münster an den Standort ihres Arbeitgebers in Everswinkel gezogen.

Wie die Drei ihre Berufsausbildung durchlaufen werden und ob sie danach dauerhaft in Deutschland bleiben, ist derzeit nicht abzusehen. Bei Bedarf erhalten die Lehrlinge durch ihren Ausbildungsbetrieb zusätzlichen Fachunterricht. Auf ihre betriebliche Integration achtet die Geschäftsleitung weiterhin. Vorläufiges Fazit von Tobias lütke Zutelgte: „Der Aufwand ist hoch. Die stetige Fortentwicklung ‚unserer‘ drei Italiener macht uns jedoch zuversichtlich, mit dieser Art der Nachwuchsgewinnung auf dem richtigen Weg zu sein.“

KONTAKT

BSW-Anlagenbau GmbH, Tobias lütke Zutelgte,
Boschweg 48, 48351 Everswinkel, Telefon 02582 66140,
info@bsw-anlagenbau.de, www.bsw-anlagenbau.de

1.2 Gewinnung von Mitarbeitern: Tagespraktika zur Berufsfeld- erkundung



Das NRW-Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss - Übergang Schule - Beruf in NRW“ macht Jugendliche frühzeitig bei der Berufsorientierung auf Möglichkeiten bei Ausbildung oder Studium aufmerksam. Denn alle Schülerinnen und Schüler ab dem 8. Jahrgang nehmen mit bestimmten „Standard-Elementen“ am Landesprogramm teil, das ihnen bei der individuellen beruflichen Orientierung helfen möchte. Ein Element sind die so genannten „Tagespraktika zur betrieblichen Berufsfelderkundung“. In verschiedenen Betrieben sollen die Achtklässler an drei Tagen realistische Einblicke in die Arbeitswelt der Betriebe erhalten. Unsere Praxisbeispiele zeigen, welche Erfahrungen das Handwerk mit diesem noch jungen Instrument der

Berufsorientierung gesammelt hat und wie andere Betriebe davon für die Organisation ihrer „Schnupperpraktika“ profitieren können. (Bild: Tristan Asche, Tagespraktikant im Unternehmen Grove Hagemeyer in Beelen)

KONTAKT

Landesprogramm
„Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) –
Übergang Schule-Beruf in NRW“

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

Growe Hagemeyer Bauunternehmung

**„Neugierig machen auf
unser Bauhandwerk!“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Maurer- und Betonbauerhandwerk
- Gründung: 2007
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsführung: Martin Hagemeyer
- Das Angebot erstreckt sich über den Wohnungsbau, Landwirtschaftsbau bis hin zum Industrie- und Gewerbebau. Die Bauobjekte werden renoviert, umgebaut oder neu gebaut.

GUTE PRAXIS

Wie könnte man junge Menschen besser für einen Handwerksberuf interessieren, als ihn praktisch erlebbar zu machen? So ist die Berufsorientierung für 14-jährige Schülerinnen und Schüler für die Bauunternehmung Growe Hagemeyer eine Herzensangelegenheit. Unternehmerfrau Petra Hagemeyer setzte sich bereits vor einigen Jahren bei der ehemaligen örtlichen Hauptschule dafür ein, dass die damaligen Acht- und Neuntklässler eine begrenzte Anzahl an Berufen in der Praxis erleben konnten.

Seit Bestehen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und dem darin enthaltenen Element „Berufsfelderkundung“ bietet Geschäftsführer Martin Hagemeyer regelmäßig zwei Praktikantenplätze über das dafür eingerichtete Buchungsportal an. Die mit dem Angebot angesprochenen Achtklässler können dabei innerhalb eines Tages den Maurer- und den Stahlbetonbauerberuf erkunden.

Traditionell werden in dem Bauunternehmen mehr- und eintägige Praktika angeboten. „Unser gesamtes Team ist bei Praktikanten extrem auf der ‚Hut‘, damit den jungen Menschen nichts passiert und sie eine spannende Zeit erleben“, beschreibt Maurermeister Hagemeyer den Besuch der Jugendlichen auf der Baustelle.

„Wir bereiten uns auf die Praktikumstermine gut vor“, betont Petra Hagemeyer. Das Büro stellt die passende Arbeitskleidung für die Teenager bereit und kümmert sich um die Einhaltung der Arbeitsschutzrichtlinien. Draußen auf der Baustelle trägt der jeweilige Baustellenleiter die Verantwortung für die Jungen und Mädchen. Er ordnet die Schülerinnen und Schüler einer bestimmten Fachkraft zu, damit sie sinnvolle Aufgaben praktisch ausprobieren können.

Genauso gestaltete sich der Tag bei der letzten Berufsfelderkundung der Bauunternehmung. Dabei wurden die Plätze von einem Schüler aus Beelen und einem aus dem knapp 30 Kilometer entfernten Beckum gebucht. Die beiden stellten draußen auf der Baustelle unter Anleitung eine Mörtelmasse her, um damit an einer Kalksandsteinwand zu mauern. Alternativ unterstützten sie die Fachkraft dabei, mit einem speziellen Klebstoff eine Wand aus Porenbetonsteinen zu errichten.

Am Ende der verschiedenen Praktika nimmt sich Martin Hagemeyer grundsätzlich Zeit, um eine Rückmeldung der Jugendlichen einzuholen. Für Interessierte hält er Informationen über das Berufsbild und den Verdienst des Maurers bereit. Einer der beiden letzten Praktikanten bekräftigte bei dieser Abschlussbesprechung seinen Wunsch, zukünftig in der Baubranche arbeiten zu wollen. Für Martin Hagemeyer ist dieses Ergebnis ein Erfolg. „Wir sehen die Berufsfelderkundung als Chance, die jungen Menschen auf unser Bauhandwerk neugierig zu machen. Das habe ich bei diesem Jungen erreicht. Ob er dann später Maurer oder Bau-Ingenieur wird, ist dabei erst einmal zweitrangig.“

KONTAKT

Growe Hagemeyer Bauunternehmung GmbH, Petra Hagemeyer,
Tich 5a, 48361 Beelen, Telefon 02586 93220,
petrahagemeyer@ghbau.de, www.ghbau.de

Robers Leuchten

„Wir wollen auf unseren kreativen Beruf aufmerksam machen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1964
- Beschäftigte: 68
- Geschäftsführung: Alexander Robers
- Das Unternehmen beliefert weltweit Freizeitparks, Gastronomen sowie private Kunden mit individuell angefertigten Leuchten.

GUTE PRAXIS

Der ohnehin absehbare, demografisch bedingte Fachkräftemangel und das Auslaufen der örtlichen Hauptschule sind gewichtige Argumente für Betriebsleiter Christian Gebken von Robers Leuchten für ein besonderes Engagement bei der Nachwuchsgewinnung. „Wir wollen Jugendliche durch das Tagespraktikum auf unseren kreativen Beruf aufmerksam machen“, begründet der Metallbauermeister die Teilnahme am neuen nordrheinwestfälischen Orientierungsinstrument „Berufsfelderkundung“, einem Schnuppertag in einem Betrieb für Schülerinnen und Schüler der achten Klasse.

„Noch liegt uns eine ausreichende Anzahl an Bewerbungen für unsere Lehrstellen zum Metallbauer/in, Schwerpunkt Metallgestaltung vor“, dennoch sieht Regina Robers, die ihren Mann in der Geschäftsleitung des Unternehmens unterstützt, Handlungsbedarf. Bei Robers Leuchten setzt man sich deshalb engagiert für die Gewinnung von Nachwuchskräften ein. Erst kürzlich war Ausbilder Gebken mit einem seiner sechs Metallbauerlehrlinge auf einer regionalen Berufsorientierungsveranstaltung vertreten. „Auf Ausbildungsmessen und Gewerbeschauen sind wir zusammen mit unseren Azubis seit langem mit Amboss und Schmiedefeuer dabei. Bei uns können die Besucher ausprobieren, ein dekoratives Metallprodukt zu erstellen“, macht er neugierig auf den Beruf.

Mehrwöchige Praktika und Ferienjobs werden interessierten Schülerinnen und Schülern seit langem angeboten. Neuerdings zählen mit der Teilnahme an der „Berufsfelderkundung“ zusätzlich Tagespraktika zu den Aktivitäten der Nachwuchsförderung. Beim letzten Durchlauf richtete Christian Gebken vier Plätze an vier Terminen für die Achtklässler ein. „So kann sich eine Fachkraft immer intensiv um einen Jugendlichen kümmern.“ Die Anmeldung zur Teilnahme erfolgte über das Online-Buchungsportal. Im Ergebnis meldeten vier Jungen aus teils weit entfernten Orten und bislang unbekanntem Schulen ihren Erkundungstag im Unternehmen an. „Das war für uns eine ganz neue Erfahrung“, beschreibt Regina Robers die Anmeldung der Gymnasiasten und Realschüler aus bis zu 30 Kilometer Entfernung.

Der Ablauf eines Schnuppertages: In der ersten Tageshälfte erlebten die Schüler den gesamten betrieblichen Fertigungsprozess und lernten von der dafür eingeteilten Fachkraft Werkzeuge und Maschinen kennen. Unter ihrer Anleitung schmiedeten die Jugendlichen dann ein eigenes Werkstück. Obwohl der Berufsfelderkundungstag auf sechs Stunden ausgelegt ist, waren die vier Jungen freiwillig teils wesentlich länger im Unternehmen, um ihr Produkt fertigzustellen. „Daran erkenne ich, wie begeistert sie bei der Sache waren“, erklärt Christian Gebken. Am Ende des Tages gab er den Praktikanten eine Rückmeldung zu ihren Fähigkeiten und machte ihnen - wenn er Potenzial für den Beruf erkannt hat - Mut, ein mehrwöchiges Praktikum im Unternehmen zu verbringen. „Denn das wirkliche gestalterische Potenzial für unseren Beruf erkennen wir erst in einer längeren Praxisphase.“

KONTAKT

Robers Leuchten GmbH & Co. KG, Regina Robers,
Weseker Weg 36, 46354 Südlohn, Telefon 02862 99770,
office@robers.com, www.robers.com

Wulfert Bad & Heizung

„Berufsfelderkundung als weitere Chance, junge Menschen zubegeistern.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installationshandwerk
- Gründung: 1987
- Beschäftigte: 18
- Inhaberin: Ute Wulfert
- Zum Leistungsspektrum des Unternehmens zählen die Einrichtung, Wartung und Reparatur von Heizungssystemen, Bädern, Solar- und Klimaanlage sowie Blockheizkraftwerken.

GUTE PRAXIS

„Wir sind bei fast allen Aktionen zur Berufsorientierung hier im Ort dabei“, so fasst Jürgen Wulfert von Wulfert Bad & Heizung sein Engagement für die Nachwuchsförderung zusammen. Seit 10 Jahren bildet er Anlagenmechaniker/innen aus, derzeit sind es vier männliche und ein weiblicher Lehrling. Zusätzlich erlernt gerade eine junge Frau den Beruf der Kauffrau für Büromanagement. Der Betrieb hat einen guten Kontakt zu den Schulen und der Arbeitsagentur der Region. Aktuell werden zwei Lehrlinge zeitweise für die Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster frei gestellt, um in Schulklassen für die handwerkliche Ausbildung zu werben.

Auf das Instrument der „Berufsfelderkundung“ sprach die örtliche Realschule das Unternehmen an. So wurden gleich drei Schüler und eine Schülerin der achten Klasse zu Tagespraktikanten bei Jürgen Wulfert. „Zwar halten wir ein solches Tagespraktikum für ausgesprochen kurz, um den Jugendlichen all unsere vielfältigen Aufgaben zu zeigen. Gleichwohl sehen wir darin eine weitere Chance, junge Menschen für das Handwerk zu begeistern.“ Grundsätzlich erhalten Praktikanten in der Firma Wulfert zunächst einen Einblick in die verschiedenen Aufgaben des Unternehmens. Anschließend werden sie einem Mitarbeiter zugeteilt, mit dem sie das Fahrzeug für die jeweiligen Kundenaufträge ausstatten und zu den Baustellen fahren. Dort können sie sich beispielsweise bei der Sanierung oder Neueinrichtung eines Bades aktiv einbringen und leichte Tätigkeiten wie das Zuschneiden, Isolieren oder Anbringen von Rohren übernehmen.

Dieser Ablauf wurde auch den Teilnehmern der Berufsfelderkundung bisher so angeboten. „Bei einem Teilnehmer zeigte sich gleich bei der Bestückung des Fahrzeugs, welche Begeisterung er mitbrachte“, so der betreuende Ausbilder Holger Kley. „Und das hat sich im weiteren Verlauf auf der Baustelle bestätigt.“ Im nächsten Schritt könnte dieser Jugendliche nun ein längeres Praktikum im Unternehmen absolvieren. „Denn erst nach einer etwa vierwöchigen Praxisphase und einem schriftlichen Einstellungstest können wir einschätzen, ob der Jugendliche für eine Ausbildung in unserem Betrieb geeignet ist“, sagt Kley.

Aus den bisherigen Erfahrungen bei den Berufsfelderkundungen hat Jürgen Wulfert seine Schlüsse gezogen: „Unser Motto im Unternehmen heißt: ‚Nichts ist so gut, dass man es nicht noch verbessern kann‘.“ Deshalb plane sein Ausbilder, das nächste Tagespraktikum durch einen Besprechungstermin mit den Schülern im Vorlauf und Nachgang des Schnuppertags vor- und nachzubereiten. Wenn mehr Zeit zur Verfügung stehe, um mit den Praktikanten über ihre beruflichen Vorstellungen und Erfahrungen zu sprechen, dann komme man den Ziel noch näher, im Rahmen der Berufsfelderkundung fähige Auszubildende zu finden, ist er überzeugt.

KONTAKT

Wulfert Bad & Heizung, Inhaberin Ute Wulfert e.Kfr., Holger Kley,
 Industriestraße 24, 45711 Datteln, Telefon 02363 355452,
 info@wulfert-bad-heizung.de, www.wulfert-bad-heizung.de

1.3 Gewinnung von Mitarbeitern: Mädchen und Frauen im Handwerk



Warum sind Frauen nach wie vor in den meisten Handwerksberufen deutlich seltener vertreten als Männer? Es gibt 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 Glaserin und eine Fahrzeuglackiererin berichten darüber, welche Faktoren für Frauen bei der Entscheidung für das Handwerk wesentlich sind und wie ihre Chefs mögliche Vorurteile knacken.

Wie Betriebe Schülerinnen auch durch den sogenann-

ten „Girls’Day – dem Schnuppertag für Mädchen in männerdominierten Berufen“ – für eine Ausbildung gewinnen können, wird anhand eines Beispiels aus dem Bäckerhandwerk deutlich. (Bild: Sina Hölscher, Mitarbeiterin im Unternehmen Clemens Athmer in Coesfeld)

KONTAKT

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

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

Clemens Athmer

„Frauen sind im Glaserhandwerk ideal!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Glaserhandwerk
- Gründung: 1895
- Beschäftigte: 17
- Geschäftsführung: Rolf Athmer
- Das Unternehmen bietet Maßarbeit für gewerbliche und private Kunden.
Vom Großprojekt über die Glasveredelung bis zur Reparatur von Fensterscheiben ist alles vertreten.

GUTE PRAXIS

Glasermeister Rolf Athmer hat seit der Übernahme des Betriebes von seinem Vater Klaus vor 20 Jahren bereits 14 Auszubildende bis zu Glaser-Gesellenprüfung begleitet. Doch erst mit Sina Hölscher durchlief jetzt die erste Frau diese Ausbildung bei ihm. Sie hat Rolf Athmer so sehr von den Fähigkeiten von Frauen für das Glaserhandwerk überzeugt, dass er gerne weitere weibliche Auszubildende für diesen Beruf finden würde.

„Es gibt keinen stichhaltigen Grund, weshalb eine Frau diesen Beruf nicht ergreifen sollte“, sagt er überzeugt. „Ich erlebe Sina Hölscher als ausgesprochen kundenorientiert, zupackend und handwerklich geschickt. Sie integriert sich voll in unser männerdominiertes Team.“ Dass er bisher keinen weiteren weiblichen Lehrling ausbilden könne, sei wohl der weitgehenden Unbekanntheit des Glaserberufs geschuldet. Gründe wie die körperliche Beanspruchung hätten sich bei seiner Auszubildenden als unproblematisch herausgestellt. „Bei schweren Produkten benötigen auch meine männlichen Beschäftigten Tragehilfen oder heben zu zweit“, bemerkt er. Im Zweifelsfall verteile er körperlich besonders schwere Aufträge schon mal auf andere Kollegen.

Um Interessierte - Männer wie Frauen - auf die Chancen im Glaserhandwerk aufmerksam zu machen, stellt der Unternehmer Sina Hölscher für Einsätze in der Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster frei. In dieser Funktion berichtet die junge Frau vor Schulklassen der Abgangsjahrgänge darüber, warum sie von ihrem Beruf und dem Handwerk begeistert ist. „Sina ist vom Alter und von der Sprache her viel näher bei den jungen Menschen, sie spricht sozusagen ‚auf Augenhöhe‘ mit den Schülerinnen und Schülern“, weiß Rolf Athmer. Das überzeuge die Jugendlichen wesentlich mehr, als wenn er oder einer seiner gestandenen Fachkräfte Vorträge vor den Klassen hielten. Außerdem stärken solche Schuleinsätze das Selbstbewusstsein seiner Auszubildenden. Bei ihrem ersten Einsatz habe sie trotz Fernsehaufnahmen des WDR ihre Aufgabe hervorragend gemeistert.

Mittlerweile ist Sina Hölscher nach Abschluss ihrer Ausbildung als Gesellin fest im Unternehmen angestellt. Auf die Frage, ob die junge Frau in einer womöglich späteren Familienphase ihren Beruf weiterhin ausüben kann, verweist Rolf Athmer auf die flexiblen Arbeitszeiten, die in seinem Unternehmen seit langem geregelt sind. In der Vergangenheit haben zudem auch männliche Mitarbeiter mehrere Elternzeitmonate realisiert. Ich habe bislang die Arbeitszeit meiner Beschäftigten flexibel regeln können und werde dieses zukünftig genauso tun. Im Falle eines Falles finde ich gemeinsam mit den Eltern oder den Pflegenden in meinem Team eine individuelle Lösung. Schließlich bin ich selbst Familienvater und kenne die Problematik der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.“

KONTAKT

Clemens Athmer GmbH, Rolf Athmer,
Boschstraße 5-7, 48653 Coesfeld, Telefon 02541 5116,
athmer@glas-athmer.de, www.glas-athmer.de

H & W Nutzfahrzeugtechnik

**„Weibliche Auszubildende
bringen besondere Fähigkeiten
für das Handwerk mit!“**

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauer-, Maler- und Lackierer-, Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk
- Gründung: 1989
- Beschäftigte: 94
- Geschäftsführung: Elmar Hilbing, Werner Wöhrmann
- Das Unternehmen erstellt hochwertige Fahrzeuge für unterschiedliche Transportaufgaben.

GUTE PRAXIS

Das war zu erwarten: Als allererster weiblicher Lehrling im Unternehmen H& W Nutzfahrzeugtechnik stand die heute 22-jährige Tamara Hecker anfänglich unweigerlich im besonderen Focus ihrer männlichen Kollegen. Doch schon nach kurzer Zeit hatte sich die junge Frau hervorragend ins Team integriert und zeigt praktisch wie theoretisch gute Leistungen. Steffen Scharffe, Ausbildungsverantwortlicher im Unternehmen: „Wir sind sehr stolz auf Tamara Hecker.“

Das Unternehmen bildet derzeit 15 Lehrlinge in handwerklichen und kaufmännischen Berufen aus, davon im Metallbauerberuf sechs und im Bereich Kraftfahrzeugmechanik drei. Ihre Kollegin Tamara lernt seit mehr als zwei Jahren den Ausbildungsberuf Fahrzeuglackierung. Dabei stand die Wahl dieses Berufes für die junge Frau nicht von vornherein fest. Denn nach dem Fachabitur hatte sie vor, etwas im sozialen oder im kreativen Bereich machen zu wollen. Nach einem einjährigen Praktikum in der Krankenpflege probierte sie sich dann, quasi als Kontrast-Programm, im Unternehmen H & W in der Fahrzeuglackierung aus. Und schon nach drei Praktikumstagen stand für sie fest: Das ist der richtige Beruf für mich. Gereizt habe sie einerseits die handwerkliche und gestalterische Arbeit, wichtig waren ihr aber auch der im Vergleich zum Sozialbereich gute Verdienst und die attraktiven Arbeitszeiten.

Steffen Scharffe hat eine eindeutige Antwort auf die Frage, ob das Unternehmen sich auch zukünftig weibliche Lehrlinge in seinen Ausbildungsberufen vorstellen könne: „Tamara Hecker zeigt uns, welche besonderen Fähigkeiten weibliche Auszubildende für das Handwerk mitbringen. Wir schätzen nicht nur ihre Teamfähigkeit, ihre Kreativität und Ausdauer, mit ihrer freundlichen Art beeinflusst sie auch die Zusammenarbeit und das Miteinander in der Gruppe positiv.“ Das Unternehmen werde deshalb zukünftig bei der Suche nach Auszubildenden offensiver auf junge Frauen zugehen. Mit der Öffentlichkeitsarbeit über ihre Auszubildende haben sie bereits einen ersten Schritt in diese Richtung getätigt. Weitere sollen folgen.

KONTAKT

H & W Nutzfahrzeugtechnik GmbH, Steffen Scharffe,
Lise-Meitner-Straße 3, 48691 Vreden, Telefon 02564 950950,
steffen.scharffe@hundw-nutzfahrzeugtechnik.de, www.hundw-nutzfahrzeugtechnik.de

Maria Schrunz, Bäckerei, Konditorei

„Girls’Day: Mädchen für den Männerberuf begeistern.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäcker- und Konditorhandwerk
- Gründung: 1950
- Beschäftigte: 250
- Inhaber: Heinz-Ulrich Schrunz e.K.
- Die Bäckerei und Konditorei verfügt über eine moderne Produktionsstätte im Münsteraner Gewerbegebiet und betreibt 29 Verkaufslokale in und um Münster.

GUTE PRAXIS

„Wir würden uns freuen, wenn sich mehr Frauen für den Bäckerberuf entscheiden könnten“, sagt Betriebsleiter Klaus Brüggemann. Deshalb beteiligt sich die Bäckerei Schrunz am bundesweit jährlichen Girls’Day, dem Berufsorientierungstag für Mädchen in männerdominierten Berufen. Mittlerweile bietet das Unternehmen seine Tagespraktika offensiv über die Girls’Day-Internetplattform an und wartet nicht mehr auf die individuelle Nachfragen der Schülerinnen.

Mit einem jugendgerechten Text und einem Foto mit Girls’Day-Teilnehmerinnen beschreibt Brüggemann, verantwortlich für die Ausbildung und Personalplanung im Betrieb, auf der Girls’Day-Internetseite, was die zumeist 13- bis 14-jährigen Mädchen an diesem Tag in der Backstube konkret erwartet. Obwohl der Praktikumstag für die Teilnehmerinnen in der Bäckerei bereits um sechs Uhr beginnt, sind die Plätze kurz nach der Online-Ausschreibung über das Buchungsportal belegt.

Am Girls’Day selbst setzt sich der Backstubenleiter dafür ein, dass die Mädchen viel erleben und selbst Hand anlegen können. Ihm ist es wichtig, dass die Teilnehmerinnen die Bäckerei am Ende dieses Schnuppertages begeistert verlassen. Im Konditorenberuf setzen wir traditionell viele Frauen ein“, betont der Bäckermeister. Die Konditorei beteiligt sich deshalb inzwischen am bundesweiten Boys-Day, der als Pendant zeitgleich zum Girls’Day organisiert ist und Einblicke in so genannte „Frauenberufe“ gibt.

Ausbilder Brüggemann ist sich bewusst, dass die Berufswahl der Jugendlichen durch ein Tagespraktikum nur begrenzt beeinflussbar ist. Neben den schulisch organisierten Praktika bietet Schrunz deshalb interessierten Schülern und Schülerinnen an, den Berufsalltag in der Produktion oder im Verkauf zusätzlich in den Ferien zu erleben. Auf Ausbildungsmessen und mit eigenen Auszubildenden wendet sich Klaus Brüggemann gezielt an Jugendliche. Derzeit wird eine seiner Konditoren-Lehrlinge innerhalb der von der Handwerkskammer Münster organisierten Initiative „Ausbildungsbotschafter“ eingesetzt. Die junge Frau wirbt in dieser Funktion in Schulklassen der Mittelstufe für eine Ausbildung im Handwerk.

Kürzlich wurde diese Auszubildende zusätzlich freigestellt, um innerhalb ihrer Lehre einen mehrwöchigen Berufsaufenthalt in einer Konditorei in England zu verbringen. Die Veröffentlichung solcher Ausbildungsmöglichkeiten in den Medien und über soziale Netzwerke nutzt der Betrieb als weiteres Werbemedium für interessierten Berufs-Nachwuchs. Klaus Brüggemann weiß um die Notwendigkeit, eine Vielzahl von Aktivitäten für die Nachwuchsgewinnung anzubieten: „Man muss als Handwerksunternehmen heute viele Register ziehen, um junge Menschen zu einer dualen Berufsausbildung zu motivieren.“

KONTAKT

Maria Schrunz, Bäckerei, Konditorei, Inhaber Heinz-Ulrich Schrunz e. K.,
Klaus Brüggemann, An der alten Ziegelei 6, 48157 Münster, Telefon 0251 328958,
info@baeckerei-schrunz.de, www.baeckereischrunz.de

2.1 Entwicklung von Mitarbeitern: Auslandsauf- enthalte



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: Dominik Lewe, Lehrling bei Fleischermeister Helmut Feldkamp in Lüdinghausen)

KONTAKT

Kontaktstelle Ausland

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

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

Fleischermeister Helmut Feldkamp

„Auslandsaufenthalt als ein Faktor der Ausbildungsattraktivität.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Fleischerhandwerk
- Gründung: 1985
- Beschäftigte: 14
- Inhaber: Helmut Feldkamp
- Die Fleischerei Feldkamp hat an einem ländlichen Standort einen modernen Produktionsbetrieb mit eigener Schlachtereier und verkauft ihre Produkte über ein dortiges Ladenlokal.

GUTE PRAXIS

„Wir müssen unserem Nachwuchs etwas Ungewöhnliches bieten und bewusster auf eine anspruchsvolle Lehrzeit achten. Nur so lässt sich die Attraktivität einer Fleischerausbildung nach außen tragen“, betont Helmut Feldkamp, Chef einer Lüdinghausener Fleischerei. Das „Ungewöhnliche“ in seinem Betrieb ist ein Lehrlingsaustausch mit Frankreich.

Auf die Idee, seine Auszubildenden für einen Lernaufenthalt im Ausland freizustellen, kam Helmut Feldkamp über die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster. Er bewertet den von der Kammer angebotenen „Gruppen-Lehrlingsaustausch“ mit Frankreich als außerordentlich interessant. Denn in der Gruppe überwinden die Auszubildenden seiner Beobachtung nach schneller ihre Hemmung, in ein fremdes Land zu reisen. Gerade Frankreich sei für das Fleischerhandwerk wegen der dortigen Esskultur von besonderer Bedeutung. Der Erfahrungsaustausch zwischen den Lehrlingen verstärkte sich durch die Arbeit des französischen Partnerlehrlings im eigenen Betrieb, und auch die übrigen Beschäftigten würden motiviert. „Fehlende Sprachkenntnisse sind in unserem Handwerk beim fachlichen Austausch kein größeres Problem. Die Mitarbeiter verstehen sich über das konkrete Zeigen und Vormachen“, beschreibt Helmut Feldkamp die Situation mit den französischen Austauschlehrlingen in seiner Fleischerei.

Nachdem vor einigen Jahren ein erster Auszubildender am Gruppenaustausch mit Frankreich teilgenommen hat, konnte Helmut Feldkamp kürzlich einen zweiten Lehrling für diese ungewöhnliche Art des Lernens gewinnen. Dominik Lewe verbrachte drei Wochen in einer Fleischerei in Orléans und brachte von dort gleich den Auszubildenden Mathieu Brun mit. „Der Profit für den Lehrling und für den Betrieb ist enorm“, fasst Helmut Feldkamp zusammen. Sein Auszubildender habe neue Arbeitstechniken und zusätzliches Fachwissen aus Frankreich mitgebracht. Vor allem das Selbstbewusstsein von Dominik Lewe sei enorm gestiegen. Zudem begeisterte der französische Gast die gesamte Belegschaft. „Wir waren alle miteinander ausgesprochen stolz auf ‚unseren‘ Franzosen. Das haben wir im Ladenlokal und in der Lokalpresse kundgetan“, bemerkt Unternehmerfrau Brigitte Feldkamp.

Für ihren Mann bildet die Möglichkeit des Auslandsaufenthalts allerdings nur einen von mehreren attraktiven Faktoren in der Ausbildungszeit. Der Austausch der Lehrlinge zwischen den Ausbildungsbetrieben einer Region gehört aus seiner Sicht ebenfalls dazu. Nicht zuletzt achtet er bei seinen Nachwuchskräften darauf, ihnen regelmäßig schwierige Aufgaben zu übertragen, die sie auf die praktische Abschlussprüfung vorbereiten. Dass dieser Weg erfolgreich ist, das bestätigen die guten Prüfungsergebnisse seiner Auszubildenden, aber auch eine Auszeichnung der Handwerkskammer Münster für die zweite Auslandsentsendung eines Lehrlings. „Das bestärkt mich in unserem Ausbildungsengagement“, blickt Feldkamp zufrieden nach vorn.

KONTAKT

Fleischermeister Helmut Feldkamp,
Ondrup 49, 59348 Lüdinghausen, Telefon 02591 989910

Zweiradmechanikermeister Elmar Homann

„Drei Wochen über den Tellerrand von Deutschland schauen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zweiradhandwerk
- Gründung: 2000
- Beschäftigte: 4
- Inhaber: Elmar Homann
- Das Zweiradunternehmen Homann verkauft und repariert hochwertige Fahrräder vornehmlich für den örtlichen Privatkunden.

GUTE PRAXIS

„Ich finde es gut, wenn junge Menschen über den Tellerrand schauen. Den Auslandsaufenthalt meines Lehrlings Jens Kötters habe ich deshalb von Anfang an gefördert“, erinnert sich Zweiradmechanikermeister Elmar Homann. Bereits weit vor dem dreiwöchigen Lernaufenthalt von Jens in einem südeuropäischen Zweiradbetrieb habe das gesamte Team mitgefiebert.

Denn schon die Vorbereitung der Reise war sehr anspruchsvoll. Dass der 22-Jährige sie gut meisterte, gab ihm eine gehörige Portion Selbstbewusstsein. Seine Freistellung im Sommer für den Aufenthalt in Plymouth in der Nähe von Exeter war für den Chef trotz der geschäftlichen Hochphase kein Problem: „Schließlich ist er in der Ausbildung und soll möglichst viel lernen“, stellt er dazu ebenso nüchtern wie weitsichtig fest.

Die Zeit im Ausland ist für seinen Lehrling Teil der Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“, die er zusätzlich zu seinem Gesellenbrief zum Ende seiner Ausbildung anstrebt. An der Berufsschule erhält er dafür zwei Jahre lang pro Woche vier Stunden zusätzlichen Unterricht in den Fächern Englisch, europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Länderkunde und interkulturelle Kompetenzen. Dafür stellt Elmar Homann den jungen Mann einmal wöchentlich etwas früher als üblich frei. „Jens hat Fachabitur. Da halte ich es für absolut richtig, sich gleich während der Lehre möglichst viel Wissen anzueignen“, fördert und anerkennt der Meister das zusätzliche Lernpensum seiner Nachwuchskraft.

Jens Kötters selbst schätzt den weiteren Schulbesuch vor allem aus zeitlichen Gründen als anspruchsvoll ein. Wie er den Abschluss für seine berufliche Zukunft nutzen will, hat er sich jedoch bereits überlegt: „Im Zweiradbereich kann ich zukünftig als Europaassistent im Radsport-Tourismus arbeiten.“ Sein Englisch hat er durch den Auslandsbesuch verfestigt, der Unterricht seines Zusatzlehrgangs war insbesondere fachsprachlich die ideale Vorbereitung dafür.

Doch auch interkulturell profitierte Jens Kötters stark von seiner Zeit in Plymouth, wo er die Arbeit im Zweiradbetrieb wesentlich entspannter als in Deutschland empfand. Das Team in der Werkstatt nahm ihn von Anfang an gut auf, gemeinsame Arbeitspausen und private Radtouren am Wochenende hatten ihren Anteil an dem guten Betriebsklima. An den Linksverkehr hatte sich Jens schnell gewöhnt. Gewundert hat er sich allerdings über die viel weniger einschränkenden gesetzlichen Vorgaben bei der Fahrradtechnik. „In England ist eine Lichtanlage kein Muss“, nennt er dafür ein Beispiel.

Für den begeisterten Chef Elmar Homann steht fest: „Wenn ich sehe, wie viel Jens aus diesen drei Wochen in England für sich persönlich mitgenommen hat, werde ich auf jeden Fall meine weiteren Lehrlinge – auch unabhängig von einer angestrebten Zusatzqualifikation – für einen solchen beruflichen Auslandsaufenthalt motivieren.“

KONTAKT

Zweiradmechanikermeister Elmar Homann,
Saerbecker Straße 48, 48268 Greven, Telefon 02571 560480,
info@zweirad-homann.de, www.zweirad-homann.de,

Bäckerei Küper

„Die Investition in Simone Glaubitz hat sich für uns alle gelohnt.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäckerhandwerk
- Gründung: 1899
- Beschäftigte: 14
- Inhaberin: Gabriele Schürk
- Das familiär geführte Unternehmen betreibt an seinem ursprünglichen Standort eine Backstube, ein Verkaufslokal und eine Kaffeebar. Im Sortiment sind Brot-, Back- und Konditorwaren sowie ausgewählte ländliche Produkte.

GUTE PRAXIS

Gabriele Schürk hat nach ihrem Abitur und ihrer Lehre zur Bäckerin selbst eine Zeit lang in Paris gearbeitet und weiß deshalb aus eigener Erfahrung, wie wichtig es zur Persönlichkeits- und Berufsentwicklung ist, in jungen Jahren die Welt zu erleben. Die Bäckermeisterin, Urenkelin des Unternehmensgründers und heutige Inhaberin der Bäckerei Küper, hat deshalb ihre Konditoren-Auszubildende Simone Glaubitz bereits drei Monate nach Beginn ihrer Lehre gezielt auf einen möglichen Lernaufenthalt im Ausland angesprochen.

Obwohl die damals 22-Jährige von der Idee ihrer Chefin überrascht war, sagte sie gleich begeistert zu: Denn drei Wochen in der Konditoren-Abteilung des Londoner Exklusiv-Kaufhauses ‚Harrods‘ zu arbeiten, ist schon ein nicht alltägliches Angebot. Als Abiturientin ist die junge Frau sprachlich gut aufgestellt. Zudem reizte es die Studienaussteigerin, wie ihre ehemaligen Kommilitonen Auslandserfahrungen zu sammeln. Gabriele Schürk: „Simone Glaubitz hat vom ersten Tag an hervorragend mitgearbeitet, und gute Leistungen müssen belohnt werden.“

So verbrachte die angehende Konditorin im Frühjahr ihres ersten Lehrjahres drei spannende Wochen in London. Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster stellte die Verbindung zu dem berühmten Warenhaus her. Schon die Vorbereitungen der Reise forderten Simone Glaubitz enorm: Neben der Reiseorganisation war es vor allem die Suche nach einer passenden Unterkunft in der Weltstadt, die sie zunächst zu meistern hatte. Ich habe schließlich in einem Acht-Bett-Zimmer in einem Hostel ganz in der Nähe von ‚Harrods‘ gewohnt. Das hat mir persönlich eine Menge gebracht“, beschreibt die junge Frau ihre Erfahrungen. Sie habe so neben ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen eine ganze Reihe überwiegend junger Menschen in dem Hostel kennengelernt. „Ich habe mich durch den London-Aufenthalt sowohl in meinem Beruf als auch in meinem interkulturellen Verständnis weiterentwickelt.“ So habe sie – entgegen ihren vorherigen Vorstellungen – die Engländer als ausgesprochen aufgeschlossen und überaus freundlich erlebt. „Das Arbeiten in der Konditorei war – mit Ausnahme der Kleiderordnung – entspannter und lustiger als bei uns in Deutschland. Alle haben sich viel Zeit genommen, um mir ihre fachlichen Feinheiten zu vermitteln“, beschreibt die inzwischen 23-Jährige ihre Arbeit in England.

Für Unternehmerin Schürk haben sich nach der Rückkehr von Simone Glaubitz alle Erwartungen an den Lernaufenthalt erfüllt. „Sie ist mit gestärktem Selbstbewusstsein zurückgekehrt. Darüber hinaus brachte sie mit ihrem neuen Wissen und ihren Erlebnissen aus der englischen Konditorei zusätzlichen Schwung in unser gesamtes Team. Die Freistellung von Simone für diese drei Wochen hat sich für uns alle gelohnt.“

KONTAKT

Bäckerei Küper, Inhaberin Gabriele Schürk e.Kfr.,
 Marienstraße 96, 45663 Recklinghausen, Telefon 02361 61470,
 info@baeckerei-kueper.de, www.baeckerei-kueper.de

2.2 Entwicklung von Mitarbeitern: Individuelle Förderung



Viele Handwerksunternehmen unterstützen ihre Nachwuchskräfte individuell, ohne dafür eine öffentliche Förderung in Anspruch zu nehmen. Andere Betriebe profitieren bei der Kontaktaufnahme zu Arbeitsinteressierten von dem vom Land Nordrhein-Westfalen getragenen Programm „Jugend in Arbeit plus“. Es unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber, wenn sie über längere Zeit trotz Hilfe der Agentur für Arbeit vergeblich versucht haben, eine Ausbildung oder dauerhafte Beschäftigung zu finden. Alle drei besuchten Betriebe betonen, dass ihre Offenheit den Bewerbern gegenüber, die ungewöhnliche Berufs- und Lebensbiographien mitbrachten, dazu geführt hat, nun gute und engagierte Fachkräfte gefunden zu haben. (Im Bild von links: Volker Hebestreit, Geschäftsführer des

Unternehmens Karosseriebau Hebestreit in Herten, mit seiner Auszubildenden Marcia Marks)

KONTAKT

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

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

Christoph Kattentidt
Telefon 0251 705-1365
christoph.kattentidt@hwk-muenster.de

Karosseriebau Hebestreit

„Offen und ehrlich im Umgang mit dem Team.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk
- Gründung: 1998
- Beschäftigte: 12
- Geschäftsführung: Karosserie- und Fahrzeugbauermeister Volker Hebestreit
- Das Unternehmen setzt Karosserien und Unfallautos instand und bietet den Service und die Wartung für Personenkraftfahrzeuge an.

GUTE PRAXIS

„Ich bin ein experimentierfreudiger Mensch“, beschreibt Karosserie- und Fahrzeugbauermeister Volker Hebestreit seine Offenheit gegenüber Ausbildungsplatz-Bewerbern mit ungewöhnlicher Biografie. In seinem Betrieb dürfen Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, aber auch gesellschaftlich Benachteiligte ihr Können beweisen. Und da er von jedem seiner bisher 13 ehemaligen Lehrlinge den weiteren Werdegang kennt, weiß er, dass alle bis heute weiterhin erfolgreich in ihrem Beruf arbeiten.

Ganz besonders stolz ist Volker Hebestreit auf seine erste weibliche Auszubildende für den Beruf der Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin, die heute als Meisterin und Sachverständige in der KFZ-Schadensabteilung einer Versicherung arbeitet. Wegen der guten Erfahrung mit dieser jungen Frau stand er vor drei Jahren der Bewerbung von Marcia Marks für die Ausbildung zur Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin von Anfang an positiv gegenüber.

In seiner Unternehmensgeschichte habe er mehrere „betreuungsintensive“ Lehrlinge bis zur Gesellen- und in einem Fall sogar bis zur Meisterprüfung gefördert. „Ich habe diesen jungen Menschen zunächst mit einem Praktikum eine Chance gegeben und mich anschließend in ihrer Lehrzeit wie ein fürsorglicher Vater um sie gekümmert“, beschreibt er seinen persönlichen Einsatz für die Auszubildenden.

Für die persönliche Weiterentwicklung konnte Volker Hebestreit bereits einen seiner Auszubildenden zu einem mehrwöchigen Lernaufenthalt in einem ausländischen Betrieb ermuntern. Aktuell stellt er Marcia Marks für die Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster frei, damit sie Jugendliche durch ihre Berichte in Schulklassen für das Handwerk begeistern kann. Volker Hebestreit hat sein derzeitiges Team überwiegend selbst ausgebildet. Nach Abschluss der Ausbildung prüft der Unternehmer, ob er die jungen Gesellen und Gesellinnen dauerhaft übernehmen oder ihnen befristet eine weitere berufliche Perspektive bieten kann. Erkennt er besonderes Potenzial, motiviert er sie, die Meisterprüfung zu absolvieren.

Aber nicht nur auf seine Lehrlinge und jungen Fachkräfte wirft Volker Hebestreit ein waches Auge, seine angestammten Beschäftigten hat er genauso umfassend im Blick. Bemerkt er Konflikte, löst er diese kurzfristig in Einzel- oder Teamgesprächen. Die Gesundheit seines Personals fördert der Unternehmer durch ein betrieblich finanziertes Sportangebot in einem nahe gelegenen Fitnessstudio. Beobachtet der Meister bei seinen Fachkräften gesundheitliche Probleme, spricht er die Betroffenen konkret darauf an. „Ich gehe offen und ehrlich mit meinem Team um und sage direkt, was ich meine, ohne mich dabei als Arbeitgeber besonders zu positionieren“, beschreibt Volker Hebestreit seinen partnerschaftlichen Führungsstil. Im Gegenzug fordert er seine Mitarbeitenden auf, genauso vertraut, aber sachlich mit ihrer Kritik an ihn heranzutreten wie er es tut.

KONTAKT

Karosseriebau Hebestreit GmbH, Volker Hebestreit,
Lennestraße 1, 45701 Herten, Telefon 02366 584920,
info@karosseriebau-online.de, www.karosseriebau-online.de

Eickelschulte Metallbau

„Passende Ziele vereinbaren.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1938
- Beschäftigte: 10
- Inhaber: Dirk Wunsch
- Das Unternehmen stellt für private und geschäftliche Kunden individuelle Produkte vornehmlich aus Stahl, Chromstahl und Aluminium her. Die Einzelanfertigung erfordert einen engen Kontakt zum Auftraggeber.

GUTE PRAXIS

Wäre es nur nach den teils ungünstigen schulischen beziehungsweise persönlichen Ausgangsbedingungen gegangen, dann hätten der damals 20-jährige Roberto Navarro und der zu diesem Zeitpunkt 16-jährige Lukas Janßen vor zwei Jahren wenig Chancen auf einen Ausbildungsplatz gehabt. Dirk Wunsch, Inhaber des Unternehmens Eickelschulte, sah darin allerdings keinen Hinderungsgrund, sondern bot ihnen nach einem Probearbeitstag eine Ausbildung zum Metallbauer an. „Auf die Weiterentwicklung meiner derzeit jüngsten Mitarbeiter bin ich beinahe so stolz wie ein Vater“, beschreibt der Metallbauermeister heute die Beziehung zu seinen Auszubildenden, die inzwischen im dritten Lehrjahr bei ihm sind.

Weil er mit Roberto und Lukas so ausgesprochen zufrieden ist, setzt er die jungen Männer innerhalb der Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster ein, damit sie vor Schülerinnen und Schülern über ihren Beruf sprechen. „Die Zwei sind von ihrer Aufgabe als Metallbauer absolut überzeugt. Das sind die besten Voraussetzungen, um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern“, fasst der Meister zusammen. Als er sie als „Ausbildungsbotschafter“ auswählte, hatte er vor allem die persönliche Weiterentwicklung der beiden im Blick. „Dieser Plan hat sich voll und ganz bestätigt“, stellt Dirk Wunsch nach den ersten vorbildlichen Einsätzen seiner Auszubildenden als „Botschafter“ zufrieden fest.

Drei Faktoren spielen bei der erfolgreichen Ausbildung seiner Lehrlinge für den Unternehmer eine Rolle: Er mache seinen Nachwuchskräften deutlich, was er von ihnen erwarte und vereinbare konkrete Ziele mit ihnen, so Dirk Wunsch. „Darüber hinaus pflege ich einen möglichst engen Kontakt zu meinen Auszubildenden. So bekomme ich etwa in gemeinsamen Arbeitspausen mit, wo bei meinen ‚Schützlingen‘ gerade der Schuh drückt“, beschreibt der Chef seine Art, mögliche private und berufliche Konflikte frühzeitig zu entdecken und zu lösen.

Innerhalb eines Lehrjahres vereinbart der Lehrmeister immer wieder möglichst greifbare Lernziele mit seinen Nachwuchskräften. Sind diese Vorgaben erfüllt, sucht er nach weiteren spannenden Herausforderungen für sie. Derzeit ist die Aufgabe als „Ausbildungsbotschafter“ ein solcher Ansporn. Demnächst könnte es beispielsweise der Auslandsaufenthalt der Lehrlinge sein. Der Ausbilder weiß aus seiner langjährigen Erfahrung, wie man die jungen Menschen fordert und damit fördert: „Haben sie einmal erkannt, welche Chance in einer Lehre in meinem Unternehmen besteht, dann erreichen sie die gesetzten Ziele problemlos“, denkt er häufig an den nicht leichten Start von Roberto und Lukas. „Die Kunst ist es, die passenden Ziele mit dem jeweiligen Beschäftigten zu vereinbaren“, so formuliert Dirk Wunsch seinen Tipp für die Personalentwicklung in anderen Unternehmen. Er kann mit seinen beiden Nachwuchskräften den Erfolg dieser Strategie bestens belegen.

KONTAKT

Eickelschulte Metallbau e.K., Inhaber Dirk Wunsch,
Mozartstraße 22, 46240 Bottrop, Telefon 02041 79790,
info@eickelschulte-metallbau.de, www.eickelschulte-metallbau.de

J. Tekampe Maler- und Lackierbetrieb

„Aus Benachteiligten werden Leistungsträger.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Malerhandwerk
- Gründung: 1896
- Beschäftigte: 24
- Geschäftsführung: Malermeister Jan-Dirk Tekampe
- Der Malerbetrieb gestaltet die Räume und Fassaden von gewerblichen und privaten Kunden sowie öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen. Ein Spezialgebiet besteht in der Wärmedämmung und Restauration von Kirchen und denkmalgeschützten Gebäuden.

GUTE PRAXIS

Geschäftsführer Jan-Dirk Tekampe hat schon öfter Jugendlichen mit ‚ausdrücklichem Förderbedarf‘ in seinem Betrieb zu einem erfolgreichen Berufsabschluss verholfen. Der Malermeister wird von den örtlichen Bildungsträgern regelmäßig wegen des Angebots von Praktika für Teilnehmer aus Qualifizierungsmaßnahmen angesprochen. „Ich bin diesen Bewerbern gegenüber aufgeschlossen“, sagt der Ausbilder, denn: „Ich muss zwar häufig viel Geduld aufbringen, um diese jungen Menschen zu zuverlässigen Arbeitskräften in meinem Team zu entwickeln, aber ich bin stolz, wenn ich es geschafft habe.“

Einer dieser jungen Menschen mit ungewöhnlicher Berufs- und Lebensbiographie im Malerbetrieb Tekampe ist derzeit Björn Braun. Der Kontakt ist über das landesweite Beschäftigungsprogramm „Jugend in Arbeit plus“ entstanden, welches sich an arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren richtet. Ziel ist es, die Jugendlichen in Arbeit zu vermitteln. Sie werden von den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern den jeweiligen Beratungseinrichtungen – zum Beispiel der Handwerkskammer Münster – zugewiesen. Dort werden die Teilnehmer beraten, damit sie eine Arbeit aufnehmen.

Björn Braun hatte zuvor eine Malerlehre in einem anderen Betrieb abgebrochen. Trotzdem bot Jan-Dirk Tekampe ihm eine zweite berufliche Chance. „Wichtig ist mir, die Bewerberinnen und Bewerber für längere Zeit in meinem Team zu erleben“, betont der Unternehmer. Björn Braun absolvierte ein vierwöchiges Praktikum, bevor ihm sein heutiger Chef einen Arbeitsvertrag anbot. „Auf Wunsch von Björn ist daraus ein Ausbildungsangebot geworden“, erklärt er weiter.

Inzwischen ist der jetzt 25-Jährige seit fast einem halben Jahr in der Lehre und bewährt sich sowohl in der Praxis als auch in der Berufsschule bestens. „Er hat sich gut in unser Team integriert. Unsere Arbeit macht ihm sichtlich Spaß. Ich hoffe, das bleibt so“, ist Tekampe aus seiner langjährigen Erfahrung heraus zuversichtlich. Er berichtet von Jugendlichen, die zu Beginn leistungsstark waren, ihren Ausbildungsabschluss aber dennoch nicht erreichten. Er erlebte aber auch anfänglich eher schwache Auszubildende, die sich im Laufe der Lehre stetig weiterentwickelten. Nach erfolgreicher Prüfung bietet Jan-Dirk Tekampe den Gesellen häufig ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis an.

Die langjährige Betriebszugehörigkeit vieler seiner Beschäftigten führt der Malermeister auf das gute Klima in seinem Betrieb zurück. Regelmäßig bezieht er sein Team in Entscheidungen ein. „Damit stärke ich das Selbstwertgefühl jedes Einzelnen, denn in besonderen Situationen tragen meine Leistungsträger ja auch die Verantwortung für mein Unternehmen, etwa, wenn ich abwesend bin.“ Übrigens: Björn Braun kann sich der Ausbilder zukünftig gut in der Gruppe seiner besonders leistungsfähigen Fachkräfte vorstellen.

KONTAKT

J. Tekampe GmbH Maler- und Lackierbetrieb, Jan-Dirk Tekampe,
Hemdener Weg 44, 48399 Bocholt, Telefon 02871 219000,
info@maler-tekampe, www.maler-tekampe



3.1 Bindung von Mitarbeitern: Teilzeitausbildung und Familien- freundlichkeit

Das Berufsbildungsgesetz regelt die Teilzeitausbildung. Sie ermöglicht es, die tägliche oder wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit zu verkürzen, ohne damit zwingend die Ausbildungsdauer auszudehnen. Vor allem junge Eltern - Mütter wie Väter -, aber auch Menschen mit Behinderung erhalten damit eine größere Chance auf eine Ausbildung. Zwei der folgenden Beispiele veranschaulichen, wie es Müttern durch die Teilzeitausbildung gelingt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Das dritte Beispiel legt dar, wie sich Familienfreundlichkeit im Handwerk auf die Bindung männlicher Mitarbeiter auswirkt. (Bild: Kerstin Müller, Teilzeit-Auszubildende im Autohaus Schlagheck in Münster zusammen mit ihren Eltern und ihrer Tochter)

KONTAKT

Teilzeitausbildung

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

Familienfreundlichkeit

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

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

Autohaus Schlagheck

„Sechs Stunden Ausbildung und danach Familie.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Kraftfahrzeughandwerk
- Gründung: 1989
- Beschäftigte: 22
- Geschäftsführung: Andreas Schlagheck
- Das Autohaus ist Servicepartner der Marken Audi, Volkswagen und Volkswagen Nutzfahrzeuge.

GUTE PRAXIS

Frauen zur Kraftfahrzeugmechatronikerin auszubilden, ist für das Autohaus Schlagheck nichts Ungewöhnliches. Doch das Besondere an der 29-jährigen Kerstin Müller, die derzeit mit vier männlichen Kollegen die Ausbildung mit dem Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik durchläuft, ist ihre Arbeitszeit. Denn statt der üblichen Vollzeit arbeitet die allein erziehende Mutter eines vierjährigen Kindes in Teilzeit.

Begonnen hatte Kerstin Müller ihre Ausbildung wie die anderen in Vollzeit. Doch schon nach ein paar Monaten zeigte sich, wie schwierig es für sie war, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn trotz der Betreuung ihrer Tochter in der Kindertagesstätte und der Unterstützung ihrer Eltern fühlte sich die junge Mutter durch den Spagat zwischen Ausbildung und Kind stark belastet. Die für sie maßgeschneiderte Lösung lag auf der Hand: Um die Ausbildung entspannter anzugehen und mehr Zeit für ihr Kind zu haben, beantragte sie zusammen mit ihrem Ausbildungsbetrieb bei der Handwerkskammer Münster die so genannte „Teilzeitausbildung“.

Diese Möglichkeit ist seit 2005 im Berufsbildungsgesetz verankert. Sie ermöglicht insbesondere allein erziehenden Müttern oder Vätern, trotz Betreuung eines Kindes eine bereits begonnene Ausbildung in Teilzeit abzuschließen oder eine Ausbildung mit reduzierter Wochenarbeitszeit anzufangen. Übrigens wird auch die Pflege eines nahen Angehörigen oder eine Schwerbehinderung als Voraussetzung für eine Teilzeitausbildung anerkannt.

Kerstin Müller könnte ihre Ausbildung planmäßig nach dreieinhalb Jahren abschließen, sie bei Bedarf aber auch verlängern. Im Gegensatz zu den anderen Lehrlingen arbeitet sie in der Werkstatt täglich nur sechs Stunden. Die Berufsschulzeiten sind nach wie vor in Vollzeit organisiert. Auch die überbetriebliche Unterweisung wird nur ganztägig angeboten. Insgesamt ist die 29-Jährige für ihre Ausbildung 32,5 Stunden in der Woche im Einsatz. Es bleiben also für die junge Mutter immer noch genügend Anlässe, bei denen sie trotz ihrer im Betrieb reduzierten Arbeitszeit auf Hilfe bei der Kinderbetreuung angewiesen ist.

Nichtsdestotrotz betont Kerstin Müller nachdrücklich, welche Erleichterung die Chance der Teilzeitausbildung für sie bedeutet. „Mein gesamtes soziales Umfeld, insbesondere meine Eltern und Freunde, melden mir zurück, wie viel gelassener ich jetzt bin.“ Auch in der Werkstatt könne sie sich nun besser auf ihre Arbeit konzentrieren.

Simone Schlagheck, die im Unternehmen ihres Bruders die Personalarbeit managt, bestätigt, wie zufrieden auch das Unternehmen mit der jungen Frau ist. „Kerstin Müller verwirklicht mit dieser Lehre zur Kraftfahrzeugmechatronikerin einen langjährigen Traum. Wir erleben ihre hohe Motivation tagtäglich und freuen uns, ihr über die Möglichkeit der Teilzeitausbildung den Weg geebnet zu haben, Beruf und Kind besser miteinander vereinbaren zu können.“

KONTAKT

Autohaus Schlagheck GmbH & Co. KG, Simone Schlagheck,
Im Derdel 4, 48161 Münster, Telefon 02534 97400,
info@autohaus-schlagheck.de, www.autohaus-schlagheck.de

Friseurmeister Andreas Döpker

„Meine Teilzeitauszubildende ist mit Herzblut dabei!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2010
- Beschäftigte: 5
- Inhaber: Andreas Döpker
- Der Friseursalon von Andreas Döpker in der Münsteraner Innenstadt ist durch eine entspannte Atmosphäre, viel Zeit für den Kunden und einem Rundumprogramm geprägt.

GUTE PRAXIS

Es war die konkrete Anfrage von Jennifer Meißner, die Friseurmeister Andreas Döpker auf die Spur der „Teilzeit-Ausbildung“ setzte. „Vorher hatte ich mich mit der Organisation einer solchen Ausbildung wenig beschäftigt“, gibt Döpker gerne zu. Inzwischen lernt die 24-jährige Mutter eines vierjährigen Kindes im dritten Ausbildungsjahr in seinem Salon.

Andreas Döpker lernte die junge Frau in mehreren Praktika genauer kennen. „Ich habe erlebt, wie engagiert diese junge Mutter bei ihrer Arbeit ist und wie gut sie Beruf und Familie miteinander vereinbart“, freut sich der Friseurmeister, dazu beitragen zu können. Selbst an mehrtägigen, bundesweit organisierten Weiterbildungen und abendlichen Fortbildungen im Salon nimmt Jennifer Meißner mit großer Selbstverständlichkeit teil.

Wesentlich für seine damalige Ausbildungszusage sei für ihn die Verteilung der Teilzeit auf ganze Arbeitstage gewesen, so sagt Döpker. „Denn täglich verkürzte Arbeitstage kamen für mich organisatorisch nicht in Frage.“ Für Jennifer Meißner war diese Art der Arbeitsorganisation von Anfang an unproblematisch: „Meine Eltern und der Vater des Kindes unterstützen mich an den vollen Arbeitstagen bei der Betreuung des Kindes. Meine freien Wochentage verbringe ich dafür wesentlich intensiver mit meinem Sohn.“

Andreas Döpker betont, dass die junge Mutter ebenso zuverlässig und konzentriert bei ihrer Arbeit ist wie andere Auszubildende. Auch die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote sei bei ihr nicht höher. Jennifer Meißner selbst unterstreicht, dass sie ihre Fähigkeiten im Zeitmanagement und in der Alltags-Organisation stark ausgebaut habe. Sauberes Arbeiten am Arbeitsplatz und das Überschauen der Zusammenhänge im Salon habe sie zu einem großen Teil auch durch ihre familiäre Verantwortung gelernt.

Andreas Döpker hatte vor der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages übrigens nicht nur mit seiner zukünftigen Auszubildenden überlegt, welche zeitlichen Anforderungen die Ausbildung an sie stellen werde, auch ihren Eltern habe er dargelegt, wie eine Ausbildung in seinem Salon organisiert ist. Im Ergebnis sei Jennifer heute „mit hundertprozentigem Herzblut“ bei ihrer Arbeit, und ihre Eltern stehen voll und ganz hinter ihr und der Ausbildung. Zur Betreuung ihres Enkelkindes passen die Großeltern bei Bedarf sogar die eigenen Arbeitszeiten an diejenigen ihrer Tochter an.

Und so stellen Andreas Döpker und Jennifer Meißner übereinstimmend fest: „Ohne ein gut funktionierendes familiäres Betreuungsnetzwerk lässt sich selbst eine Berufsausbildung in Teilzeit nur schwerlich mit den Anforderungen eines Kindes vereinbaren.“ Doch Jennifer Meißner kann die zufriedene Bilanz ziehen: „So wie es jetzt organisiert ist, ist es für alle Beteiligten optimal!“

KONTAKT

Friseurmeister Andreas Döpker,
Ludgeriplatz 11–13, 48151 Münster, Telefon 0251 28776505,
a.doepker@j-7.de, www.friseur-muenster.j-7.de

Hagelschuer

„Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil unserer Organisation.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Installationshandwerk
- Gründung: 1963
- Beschäftigte: 15
- Geschäftsführung: Reinhard Hagelschuer
- Zum Leistungsspektrum des Unternehmens zählt die Installation und Wartung von Heizungssystemen und Bädern. Zudem wird das Spezialgebiet der Eigenwasserversorgung abgedeckt.

GUTE PRAXIS

„Mehr als die Hälfte meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Eltern. Die Rücksichtnahme auf ihre familiäre Situation ist deshalb ganz selbstverständlich fester Bestandteil unserer Organisation.“ Geschäftsführer und Installateurmeister Reinhard Hagelschuer kennt als Familienvater den Spagat zwischen beruflichen Anforderungen und der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. So zeichnet Familienfreundlichkeit seinen Betrieb in besonderer Weise aus.

Umgesetzt wird dieser Anspruch durch den Unternehmer, indem er die privaten Anliegen seiner Beschäftigten ernst nimmt und im Bedarfsfall mit ihnen gemeinsam eine individuelle Lösung sucht. Ein Beispiel: Als vor einigen Jahren sein Kundendienstmonteur Tobias Harlake vor der Geburt seines dritten Kind wegen einer viermonatigen Elternzeit vorsprach, war dieses für ihn als Chef zwar ungewöhnlich und erforderte ein besonderes Management, trotzdem gelang es, diese intensive Familienphase für seinen Mitarbeiter zu realisieren. Bei weiteren Anfragen dieser Art würde er einer solchen Auszeit sofort wieder zustimmen. „Ich weiß, dass die betroffenen Eltern mir die Erfüllung eines solchen Anliegens langfristig danken“, spielt Hagelschuer damit auf eine erfolgreiche Personalbindung an. Tobias Harlake zählt – wie die meisten in der Hagelschuer GmbH – zu den Stammkräften.

Im Berufsalltag achten die drei Bürokräfte der Firma besonders darauf, ihre gewerblichen Kollegen nur im Notfall außerhalb der regulären Arbeitszeiten einzusetzen. „Denn auch unsere Monteure möchten ja ihre Freizeit planen und Abend- und Wochenendstunden mit ihrer Familie verbringen“, erklärt Reinhard Hagelschuer. Unabhängig davon werden auch individuelle Zeitwünsche der Beschäftigten bei der Personaleinsatz-Planung berücksichtigt. „Familiäre Termine wie die Einschulung der Kinder, kirchliche Feste und der Jahresurlaub haben heute bei den bei uns beschäftigten Eltern einen viel größeren Stellenwert als früher“, beobachtet der Unternehmer. Per EDV werden die einzelnen Terminwünsche der Mitarbeiter eingeplant. „Im Zweifelsfall verschieben wir unsere Aufträge schon einmal nach hinten, um unseren Kollegen gerecht zu werden“, beschreibt Büromitarbeiterin Heike Baese die Logistik-Planung.

Doch nicht nur diese Familienfreundlichkeit, sondern auch das Eingehen auf die privaten Belange der Singles unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirkt sich positiv auf die Bindung an das Unternehmen und auf das innerbetriebliche Klima aus. „Der Zusammenhalt untereinander ist stark. Im Krankheitsfall springen unsere Monteure sogar freiwillig für ihren Teamkollegen ein, damit wichtige Aufträge termingerecht abgeschlossen werden“, ist Hagelschuer erfreut. Mit mehrtägigen Betriebsausflügen und regelmäßigen Betriebsfesten bedankt sich der Unternehmer auf seine Weise dafür bei seinem Team. Das ist wohl das, was man eine win-win-Situation nennt.

KONTAKT

Hagelschuer GmbH, Reinhard Hagelschuer,
Daldruper Str 21, 48249 Dülmen, Telefon 02590 939960,
rh@hagelschuer-duelmen.de, www.hagelschuer-duelmen.de



3.2 Bindung von Mitarbeitern: Arbeitgebermarke aufbauen

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt - auch ‚Employer Branding‘ genannt - ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz beim Wettstreit um Arbeitskräfte voraus zu sein. An den drei Beispielen lässt sich eindrucksvoll ablesen, welche Aspekte die Bildung einer Arbeitgebermarke begünstigen. Außerdem vermitteln sie anderen Handwerksbetriebe Anstöße, wie sie sich zukünftig als interessanter Arbeitgeber aufstellen könnten.

(Bild: Mitarbeiterin Inge Revers (2.v.r.) zusammen mit ihren Kollegen Patrick Hußmann (1.v.l.), Lukas Wissing

(1.v.r.) und Lehrling Leon Schwietering (2.v.l.) aus dem Unternehmen Helmut Daume Dachhandwerk in Ahaus)

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

Helmut Daume Dachhandwerk

„Ein sympathischer Arbeitgeber sein.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdecker- und Klempnerhandwerk
- Gründung: 1920
- Beschäftigte: 49
- Geschäftsführung: Helmut Daume
- Das Unternehmen konzentriert sich auf die Bedachung und den Fassadenbau von gewerblichen und privaten Kunden im regionalen und nrw-weiten Raum.

GUTE PRAXIS

„Ideenreich für die Zukunft“ - ein Wort, hinter dem im Ahauser Unternehmen von Helmut Daume viel mehr steckt als ein werbewirksamer Slogan. Denn hier wird daran gearbeitet, als Arbeitgeber ein attraktives, unverwechselbares Image, die sogenannte Arbeitgebermarke, gegenüber den eigenen und zukünftigen Fachkräften aufzubauen.

Einer der Köpfe hinter dieser Aufgabe ist neben Geschäftsführer Helmut Daume Paul Müller. Der Assistent der Geschäftsleitung bilanziert: „Schon heute trägt das Unternehmen Daume mit einer Vielzahl von Aktivitäten zum Bild eines attraktiven Arbeitgebers bei und ständig entwickeln wir weitere Instrumente dafür.“ Die eingangs genannte Kernaussage des Unternehmens ist Bestandteil des Firmen-Logos und findet sich im betrieblichen Erscheinungsbild durchgängig wieder. Neben diesen äußerlichen Merkmalen spielen für die Beschäftigten auch zahlreiche handfeste Angebote eine wichtige Rolle und spiegeln die Attraktivität des Arbeitsplatzes wider.

Hierzu zählen ein Organigramm, diverse Weiterbildungsangebote und Aufstiegsperspektiven für Führungs- und Fachkräfte. Doch auch der Berufsnachwuchs ist von der Personalentwicklung nicht ausgeschlossen: So ermöglichte das Unternehmen kürzlich zwei Lehrlingen einen Auslandsaufenthalt in Norwegen im Rahmen ihrer Ausbildung. „Man muss den Mut haben, solche Ideen umzusetzen“, beschreibt Helmut Daume das Engagement seines Unternehmens. Auch der Einsatz sozialer Netzwerke in der Öffentlichkeitsarbeit sei so eine Idee gewesen. „Anfangs waren wir skeptisch, doch kurz nach unserem Start bemerkten wir, wie unbegründet unsere Zurückhaltung war“, betont Paul Müller. Deshalb wolle das Unternehmen heute mit gutem Beispiel vorangehen und Kollegen Wege aufzeigen, den eigenen Betrieb und das Handwerk besser auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Kürzlich entstand die innerbetriebliche Projektgruppe „Ausbildungs-Initiative Zukunft“. Drei Führungskräfte entwickeln darin Aktivitäten, mit denen Nachwuchskräfte gewonnen werden sollen. Neben der Teilnahme an Ausbildungsmessen, dem Angebot von Wochen- und Tagespraktika und dem Zusatzunterricht für die Lehrlinge gehen die drei mit einem speziellen Informationsangebot auf die Schulen der Umgebung zu. „Bei Berufsorientierungsmessen lassen wir unsere Auszubildenden gerne zusammen mit den Schülerinnen und Schülern ganz praktisch etwas herstellen“, erläutert Betriebswirt Müller dieses Vorgehen „auf Augenhöhe“ der jungen Menschen.

Und damit auch das betriebliche Umfeld wahrnimmt, wie attraktiv das Unternehmen Daume ist, organisiert Paul Müller jährlich verschiedene öffentliche Projekte. Dazu zählten zuletzt eine Weihnachtsbaumaktion oder ein Familienfest. Die Events postet der Betriebswirt kurzerhand über Facebook. „Wir nutzen jede Gelegenheit, damit die Öffentlichkeit ein Stück weit hinter unsere Kulissen schauen kann“, betont Müller. So entstehe Sympathie und entwickle sich Vertrauen. Und das sei zusammen mit den anderen Ideen die Basis einer guten Bewertung.

KONTAKT

Helmut Daume Dachhandwerk GmbH & Co. KG, Paul Müller,
Fleehook 36, 48683 Ahaus, Telefon 02561 449090,
info@daume.de, www.daume.de

Josef Beermann

„Die Attraktivität eines Arbeitgebers setzt sich aus vielen Bausteinen zusammen.“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektro- und Installationshandwerk
- Gründung: 1947
- Beschäftigte: 423
- Geschäftsführung: Ewald Beermann, Melanie Rößner, Rainer Niehaus
- Das Leistungsspektrum des Unternehmens setzt sich aus vielfältigen Aufgabenfeldern aus den Bereichen Elektrotechnik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Kabel- und Rohrleitungsbau und Bohrtechnik zusammen.

GUTE PRAXIS

„Es gibt kaum ein Instrument, welches wir nicht nutzen, um interessierte Schüler für uns zu gewinnen.“ Personalleiterin Birthe Barkey berichtet vom umfangreichen Engagement zur Nachwuchsgewinnung im Unternehmen Beermann, in dem derzeit 43 Handwerkslehrlinge ausgebildet werden. Die hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen kann Birthe Barkey erklären: So kooperiert das Unternehmen mit den Schulen aus der Region, in denen es Bewerbungstrainings anbietet. Ebenfalls ist die Firma zusammen mit ihren Lehrlingen auf Berufsorientierungsveranstaltungen vertreten. Und auch innerhalb der Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der Handwerkskammer Münster wirbt ein Beermann-Auszubildender vor Schulklassen für die duale Berufsausbildung im Handwerk.

Beim Angebot von Praktika erleben Schülerinnen und Schüler das Unternehmen von innen und in der Praxis. Darüber hinaus gibt es für Ausbildungsinteressierte spezielle Broschüren und eine Ansprache über soziale Netzwerke. Ist ein Ausbildungsvertrag unterschrieben, wird für jeden Jugendlichen ein individuell zugeschnittenes Ausbildungsprogramm erstellt. Eine Mentorin kümmert sich um die Belange und Sorgen der jungen Leute und vermittelt bei Bedarf zwischen den Auszubildenden, Vorgesetzten und anderen Ausbildungsbeteiligten.

Geschäftsführerin Melanie Rößner, die Enkelin des Unternehmensgründers, berichtet vom sozialen Engagement des Unternehmens: „Unsere Firma ist, wie auch viele unserer Mitarbeiter, stark in unserem Standort Hörstel verwurzelt. Deshalb unterstützen wir gerne soziale Projekte oder Vereine aus der Umgebung.“ Ehrenamtliches Engagement der Beschäftigten wird durch Freistellung von der Arbeit oder durch Spenden gefördert.

Ganz wichtig für die Geschäftsführerin: „Wir sind ein Familienbetrieb und legen großen Wert auf einen guten Umgangston untereinander.“ Die Kommunikation spielt deshalb bei Beermann eine große Rolle. Wichtige Informationen werden in regelmäßigen Besprechungen, in persönlichen Mitarbeitergesprächen und darüber hinaus durch eine Firmenzeitung, Aushänge und einen Newsletter verbreitet. Über eine so genannte „Ideen-Box“ werden Verbesserungsvorschläge gesammelt.

Betriebliche Events wie Betriebsfeiern dienen dazu, das Zusammengehörigkeitsgefühl im Unternehmen zu fördern. Erstmals wurde kürzlich ein spezieller Gesundheitstag organisiert. Für persönliche Problemlagen steht den Mitarbeitern ein externer Sozialpädagoge zur Verfügung. „Die Attraktivität eines Arbeitgebers setzt sich aus vielen, auch kleinen, Bausteinen zusammen.“ Die Vielzahl der Aktivitäten – von Nachwuchsgewinnung bis Betriebsklima – dient dem Unternehmen zum Aufbau einer „Arbeitgebermarke“, das ist Geschäftsführerin Rößner ein großes Anliegen im Blick auf die Zukunft des Traditionsunternehmens.

KONTAKT

Josef Beermann GmbH & Co. KG, Birthe Barkey,
Heinrich-Niemeyer-Straße 50, 48477 Hörstel, Telefon 05454 93050,
info@beermann.de, www.beermann.de

Dental-Labor Läkamp

„Die harten und weichen Faktoren stimmen!“

UNTERNEHMENSPROFIL

- Zahntechnikerhandwerk
- Gründung: 1982
- Beschäftigte: 31
- Geschäftsführung: Manfred Läkamp
- Das Dentallabor hat sich unter anderem spezialisiert auf den Bereich Front- und Seitenzahnrestauration, Implantologie und Kieferorthopädie. Ein Fortbildungsinstitut ergänzt das Angebot.

GUTE PRAXIS

Dentalunternehmer Manfred Läkamp hat mehr Interessenten für seine fünf Ausbildungsplätze als er berücksichtigen kann. Das hat unter anderem mit dem örtlichen ‚Box-Lern-Stall‘ zu tun. Was steckt hinter diesem Projekt?

„Ich finde viele meiner Lehrlinge über dieses von mir und anderen Unternehmen getragene Angebot“, erläutert Läkamp. Schülerinnen und Schüler aus sozial benachteiligten Familien erhalten durch den Trägerverein „Startbahn“ kostenfreien Boxunterricht. Im Gegenzug verpflichten sie sich, ihre Schulnoten zu verbessern. Der von den beteiligten Betrieben finanzierte Nachhilfeunterricht hilft ihnen dabei. „Das einfache Prinzip lautet: Kein Sport ohne Lernen!“, fasst Läkamp als Vorstandsvertreter des Vereins diese Förderidee kurz zusammen. In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Unterstützung der Jungen und Mädchen bewährt. „In der Regel werden die Sponsoren durch gute Bewerbungen für die von ihnen angebotenen Lehrstellen belohnt“, beschreibt der Unternehmer den Erfolg der Idee.

Neben Gründen gesellschaftlicher Verantwortung hat der Unternehmer auch handfeste wirtschaftliche Interessen, sich so stark für möglichen Berufsnachwuchs einzusetzen. „Wir erstellen überwiegend Spezialprodukte und haben einen hohen Qualitätsanspruch. Fachkräfte für unseren Bedarf sind auf dem regulären Arbeitsmarkt selten“, erklärt Läkamp, warum die Aus- und Weiterbildung seines Personals für ihn eine so große Bedeutung hat. Bei schulischen Defiziten erhalten die Auszubildenden internen Zusatzunterricht. Ihre persönliche Entwicklung wird durch den fast familiären Zusammenhalt im Team und durch Aufenthalte in ausländischen Zahntechnikerlaboren gefördert.

Viele Fachkräfte des Labors wurden für ihre Prüfungsleistungen bereits ausgezeichnet. Besonders begeistert ist Manfred Läkamp von Betriebsleiter Max Meinzer. Der 36-Jährige beleuchtet die zwei Seiten seiner Karriere: „Mein Chef hat mich vor 14 Jahren quasi in die Meisterschule ‚geschubst‘. Heute bin ich Meister, Betriebswirt des Handwerks und Laborleiter und sehr froh, mich so jung umfassend qualifiziert zu haben.“ Überhaupt ist Max Meinzer ausgesprochen stolz, in diesem Zahnhaus zu arbeiten. Der Kundenkreis ist ausgewählt und die Aufgaben anspruchsvoll. Das Labor ist räumlich und technisch auf dem neuesten Stand. In einem speziell eingerichteten Lehrlabor werden Zahnärzte und Zahntechniker weitergebildet.

Die Mitarbeiterfluktuation im Unternehmen Läkamp ist gering. „Wir schicken unsere Lehrlinge nach ihrer Gesellenprüfung allerdings bewusst in andere Labore und laden sie ein, mit der dort gesammelten Berufserfahrung zu uns zurückzukehren“, beschreibt Manfred Läkamp den gewollten Wechsel innerhalb seiner Belegschaft. Und Betriebsleiter Meinzer fügt erklärend hinzu: „Wir alle arbeiten wirklich gerne hier, denn es stimmen sowohl die harten als auch die weichen Faktoren.“

KONTAKT


Dental-Labor Läkamp GmbH, Manfred Läkamp,
Erbdrostenstraße 6, 48346 Ostbevern, Telefon 02532 5071,
info@laekamp.de, www.laekamp.de

A man in a dark suit and light blue shirt is holding a tablet computer. He is standing in a factory or industrial setting with blurred machinery and equipment in the background. The lighting is bright, suggesting an indoor environment with large windows.

Weitere Informationen im Internet

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

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

www.hwk-muenster.de/personal 

Leitfäden, Checklisten, Ratgeber

Instrumente der Mitarbeitergewinnung

- Ratgeber: Beispiele guter Praxis
Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern, 2015, 2016
- 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: Probezeit
- Checkliste: Anforderungsprofil/Anforderungskatalog
- Checkliste: Arbeitspapiere
- Checkliste: Berufsfelderkundung
- Checkliste: Bewerbungsgespräch/Entscheidungsmatrix
- Checkliste: Bewerbungsunterlagen/Auswertung

Instrumente der Mitarbeiterentwicklung und -bindung

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

Die Fachkräfte-Initiative



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

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

Für Schüler und junge Erwachsene

Ausbildungsvermittlung

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

KONTAKT

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

Abenteuer Werkstatt:

Schnuppertage im Handwerk

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

KONTAKT

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

Berufsfelderkundungstage in Betrieben

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

KONTAKT

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

Berufsorientierung für Mädchen

(Girls' Day - Mädchenzukunftstag)

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

KONTAKT

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

Lehrstellenbörse

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

KONTAKT

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

Vermittlung von Arbeitsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene

Einstiegsqualifizierung

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

KONTAKT

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

Jugend in Arbeit plus

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

KONTAKT

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

Christoph Kattentidt, Telefon 0251 705-1365, christoph.kattentidt@hwk-muenster.de

Für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsbegleitende Beratung

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

KONTAKT

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

Ausbildungsbotschafter

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

KONTAKT

Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786, heidi.buelow@hwk-muenster.de
Regina Girhards, Telefon 0251 705-1790, regina.girhards@hwk-muenster.de

Ausbildung italienischer Nachwuchskräfte

Die Handwerkskammer ermöglicht einer Gruppe junger Menschen aus Italien innerhalb des Modellprogramms „MobiPro-EU“ eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren.

KONTAKT

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

Teilzeitausbildung

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

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

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

KONTAKT

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

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

Verkürzung / Verlängerung der Lehrzeit

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

KONTAKT

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

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

KONTAKT

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

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitgebermarke aufbauen

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

KONTAKT

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

Arbeitsvermittlung von handwerklichen Fach- und Führungskräften

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

KONTAKT

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

Familienfreundlichkeit, Förderung von Frauen im Handwerk

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

KONTAKT

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

Gesundheitsförderung

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

KONTAKT

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

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

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

KONTAKT

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

Ausbildung oder Beschäftigung von Flüchtlingen

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

KONTAKT

Claudia von Diepenbroick-Grüter, Telefon 0251 5203-112,
claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de
Michael Völker, Telefon 0251 705-1146, michael-voelker@hwk-muenster.de
Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115, siegfried.wochnik@hwk-muenster.de

Für Studierende und Studierwillige

Duales Studium

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

KONTAKT

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

Meisterausbildung als Alternative zum Studium

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

KONTAKT

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

Zentrum für Handwerk und Wissenschaft Münster e.V.

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

KONTAKT

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

Für Eltern, Lehrkräfte und Erzieher

Kooperation mit Schulen und Kindertagesstätten

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

KONTAKT

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

Lehrgänge des Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

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

KONTAKT

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



**HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER**

Bismarckallee 1, 48151 Münster
Postfach 3480, 48019 Münster

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