



FACHKRÄFTE FINDEN, FÖRDERN UND BINDEN

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe

hwk-muenster.de/fachkraefte



Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich

Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund

- 30.000 Betrieben
- 214.000 Beschäftigten
- 14.000 Lehrlingen (Stand 2023)

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

Titelbild auf dem Umschlag: Geschäftsführer Bayram Koc und Auszubildende Leonie Mark von Kaiser-Fahrzeugbau in Ascheberg. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Nachwuchs innovativ gewinnen“ auf Seite 10

SPRECHEN SIE MIT UNS, SCHREIBEN SIE UNS AN!

**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

T 0251 5203-0, F 0251 5203-106

info@hwk-muenster.de

hwk-muenster.de

Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer

T 0209 38077-0, F 0209 38077-99

Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)

Echelmeyerstraße 1-2, 48163 Münster

T 0251 705-0, F: 0251 705-1130

hbz-bildung.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. FACHKRÄFTE FINDEN

1.1 Nachwuchs innovativ gewinnen	8
MBH Maschinenbau & Blechtechnik	
Kaiser-Fahrzeugbau	
Wietholt - Nutzfahrzeuge	
1.2 Attraktivität als Ausbildungsbetrieb	12
Zeller Kälte- und Klimatechnik	
Edelhelfer – Zweirad	
H. Wiegenstein – Nutzfahrzeuge, Land- und Baumaschinen	
1.3 Vermittlung von Führungs-, Fach- und Nachwuchskräften	16
MWM Metalltechnik Westmünsterland	
LBO Lärmschutz	
Wilhelm Beukenberg – Bäckerei	

2. FACHKRÄFTE FÖRDERN

2.1 Auslandspraktika	20
Micke & Co. – Sanitätshaus und Orthopädietechnik	
Heinrich Haveloh – Zimmerei	
Konditormeister Ralf Ilgemann – Café Classique	
2.2 Karriere im Handwerk	24
Maler Berthold Heßling – Inhaber Felix Wissing	
Elektro Bruns	
Prachtburschen – G&W skincare - Kosmetikinstitut	

3. FACHKRÄFTE BINDEN

3.1 Führung und Motivation.	28
Bäckermeister Gerhard Schlegel	
ANR Systech – Metallbau	
Kötters Maschinenbau	
3.2 Attraktivität als Arbeitgeber:in	32
Drahtesel – Inhaber Raimund Gerwing – Zweirad	
Hallenbau Schlichtmann – Metallbau	
Knemeyer – Heizung Sanitär Elektro	

4. DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER Münster

Eine Dienstleistung für Betriebe und Beschäftigte.	36
Angebote „Fachkräfte finden“	38
Angebote „Fachkräfte fördern“	44
Angebote „Fachkräfte binden“	48
Weitere Informationen im Internet	54

FACHKRÄFTE FINDEN



DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER MÜNSTER

BERATUNGS-, BILDUNGS- UND INFORMATIONSS- ANGEBOTE ZUM FACHKRÄFTE-THEMA NUTZEN

Ziel der „Fachkräfte-Initiative“ der Handwerkskammer Münster ist es, die Betriebe im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region für den demografischen Wandel weiter gut aufzustellen, damit das Handwerk auch künftig die stabilisierende Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe bleibt, als die es sich bisher immer erwiesen hat. Mit der Initiative bieten wir Ihnen eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten zum Fachkräfte-Thema an. Wir haben alle

im Anhang dieser Broschüre übersichtlich für Sie dargestellt. Darüber hinaus steht Ihnen unser Fachkräfte-Team bei der Weiterentwicklung Ihrer Aktivitäten zum Finden, Fördern und Binden Ihrer Fachkräfte unterstützend und beratend zur Seite.

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222
fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE FÖRDERN



FACHKRÄFTE BINDEN





WIR SCHÄTZEN UNSEREN AUS- ZUBILDENDEN AUS MAROKKO.

RALF KREMERKOTHEN UND CHRISTIAN NEHRING



UNSERE DEVISE LAUTET: FÖRDERN UND FORDERN!

ROBERT GRAVE

FACHKRÄFTE FINDEN, FÖRDERN UND BINDEN

BEISPIELE GUTER PRAXIS: ERFOLGSREZEPTE VON UND FÜR HANDWERKS BETRIEBE

Handwerksunternehmen stehen in einem starken Wettbewerb – um Aufträge, zunehmend aber auch um Arbeitskräfte. Sie brauchen qualifizierte Fachleute, die Freude haben, sich in einem mittelständischen Betrieb zu engagieren. In dieser Broschüre finden Sie 21 ausgewählte Beispiele guter Praxis aus Handwerksbetrieben der Region. Die lebendigen Geschichten aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern und von ganz verschiedenen Menschen haben alle etwas gemein-

sam: Sie verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Was sie aber auch verbindet, ist der ‚Mutmach-Faktor‘: Denn sie laden geradezu ein, den Beispielen zu folgen und ähnliche oder ganz individuelle Wege beim Finden, Fördern und Binden von Fachkräften auszuprobieren. Dazu wollen wir Sie mit dieser Broschüre anregen – wir wünschen eine gewinnbringende Lektüre!



1.1 FACHKRÄFTE FINDEN: NACHWUCHS INNOVATIV GEWINNEN

Bei der Suche nach Auszubildenden gehen immer mehr Handwerksbetriebe ungewöhnliche Wege und setzen eine Vielzahl an Instrumenten ein, um die junge Zielgruppe für sich zu gewinnen. So beteiligen sie sich beispielsweise an regionalen Berufsorientierungsangeboten, bieten zusätzliche Qualifikationen an und machen über Social Media auf sich aufmerksam. Andere wiederum suchen gezielt Interessenten aus dem Ausland. Die in diesem Kapitel vorgestellten Betrie-

be sind Beispiele für ein solches Engagement: Ein Metallbauunternehmen setzt seine Auszubildenden als so genannte „Ausbildungsbotschafter:innen“ in Schulen ein. Eine Fahrzeugbaufirma stellt erstmalig eine weibliche Auszubildende in der Werkstatt ein und unterstützt sie bei ihrer parallelen Qualifikation zur Ingenieurin. Ein Nutzfahrzeugbetrieb stellt einen jungen Marokkaner als Auszubildenden ein.

UNSERE AUSBILDUNGS- BOTSCHAFTER:INNEN ÖFFNEN TÜREN.

MBH MASCHINEBAU & BLECHTECHNIK

Unternehmensprofil

- Feinwerkmechanikerhandwerk
- Gründung: 1977
- Beschäftigte: 240
- Geschäftsleitung: Björn Hassink

Das Unternehmen erstellt einzelne Komponenten oder komplette Maschinen und Anlagen. Als Spezialist für Schweißbaugruppen und als Systemlieferant übernimmt es die Entwicklung und Konstruktion über den Materialeinkauf bis zur Montage von Komplettlösungen.



Personalleiterin Christina Schmidt und Auszubildender Leonard Jastram

Kontakt:

**MBH Maschinenbau & Blechtechnik GmbH -
Feinwerkmechanik, Christina Schmidt**

Zeppelinstraße 7, 49479 Ibbenbüren
T 05459 93090, info@mbh-hassink.de

- ▶ [mbh-hassink.de](https://www.mbh-hassink.de)
- ▶ [facebook.com/mbh.hassink](https://www.facebook.com/mbh.hassink)
- ▶ [instagram.com/mbh_maschinenbaublechtechnik/](https://www.instagram.com/mbh_maschinenbaublechtechnik/)

Gute Praxis

„Unsere Ausbildungsbotschafter:innen öffnen uns die ‚Türen‘ zu Jugendlichen auf Augenhöhe“, beschreibt Personalleiterin Christina Schmidt die Aufgabe der MBH-Auszubildenden, die – koordiniert durch die Handwerkskammer Münster – in Schulen und bei öffentlichen Veranstaltungen vor jungen Menschen über ihre praktische Berufsausbildung sprechen. Seit sechs Jahren entsendet das Unternehmen regelmäßig mehrere seiner jährlich bis zu zehn Auszubildenden für das NRW-Projekt „Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter“.

Einer dieser Botschafter:innen ist der 20-jährige Leonard Jastram. Er erlernt den Beruf des Feinwerkmechanikers derzeit im zweiten Ausbildungsjahr. „Ich bin dabei, weil ich gerne vor Schülerinnen und Schülern über meine spannende Ausbildung in diesem Betrieb berichte“, erklärt er seine Motivation. Hintergrund sind auch seine persönlichen Erfahrungen während der eigenen Schulzeit: „Ich habe mein Abitur an einem klassischen Gymnasium abgelegt. Dort gibt es hauptsächlich eine berufliche Orientierung: den Blick auf das Studium!“ Erst durch seine Eltern habe er den Anstoß zu einer handwerklichen Ausbildung erhalten.

„Wir sprechen für diese Einsätze gezielt Auszubildende im zweiten Lehrjahr an, die sich nicht scheuen, vor anderen zu erzählen“, erklärt Christina Schmidt ihr Vorgehen bei der Auswahl der Botschafter:innen. Auf diese Weise gebe es immer eine Handvoll Auszubildende, die für die verschiedenen Terminanfragen der Handwerkskammer freigestellt werden können. Als hilfreich bewertet die Personalleiterin die Vorbereitung dieser jungen Leute auf ihre Rolle durch eine Schulung der Handwerkskammer.

Welchen Effekt hat diese Form der Nachwuchs-Suche für den Betrieb? „Die Bewerbenden werden oft über verschiedene Wege auf uns aufmerksam, denn wir treten mit Jugendlichen über eine Vielzahl an Instrumenten in Kontakt: So beteiligen wir uns an Ausbildungsmessen und Berufsrallyes, führen Betriebsbesichtigungen für Schüler:innengruppen durch, sind bei Social Media aktiv und bieten Praktika an“, umreißt die Personalleiterin das umfangreiche Engagement des Betriebs. Bei all diesen Aktivitäten setze sie abwechselnd bevorzugt die Botschafter:innen ein. „Diese Auszubildenden haben wegen ihres jugendlichen Alters einfach den besseren ‚Draht‘ zur Zielgruppe und können sich zudem gut an ihre eigene Berufswahlphase erinnern“, stellt sie mit Blick auf Leonard Jastram fest. Genau deshalb seien sie solch hervorragende ‚Türöffner:innen‘ für MBH.

DAS DUALE STUDIUM WAR NEULAND FÜR UNS.

KAISER-FAHRZEUGBAU

Unternehmensprofil

- Karosserie- und Fahrzeugbauhandwerk
- Gründung: 2002
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsleitung: Peter Kaiser, Bayram Koc

Das Unternehmen ist auf die Entwicklung und Fertigung von Nutzfahrzeugen spezialisiert. Das Angebot umfasst individuell angefertigte Fahrzeugaufbauten.



Geschäftsführer Bayram Koc und Auszubildende Leonie Mark
Siehe auch: Titelbild auf dem Umschlag.

Kontakt:

Kaiser-Fahrzeugbau GmbH
Bayram Koc, Silvia Hugot-Koc

Lüdinghauser Straße 49a, 59387 Ascheberg
T 02593 929950, team@kaiser-fahrzeugbau.de

► kaiser-fahrzeugbau.de

Gute Praxis

„Ein duales Studium, also Ausbildung und Studium zugleich, das war Neuland für uns“, stellt Geschäftsführer Bayram Koc mit Blick auf Leonie Mark, Auszubildende zur Karosserie- und Fahrzeugbauerin, fest. Die 22-Jährige absolviert seit zwei Jahren ihre Ausbildung parallel zu ihrem Maschinenbaustudium.

Als die Abiturientin nach einem mehrtägigen Praktikum in der Werkstatt nachfragte, ob bei Kaiser-Fahrzeugbau die Möglichkeit der Kombination von Ausbildung und Studium bestehe, war er sofort dafür aufgeschlossen. „Wir haben zuvor ausschließlich für die Praxis in unserer Werkstatt ausgebildet, aber warum sollten wir es nicht in Verbindung mit einer akademischen Qualifikation versuchen?“ blickt er auf ihre damalige Anfrage zurück.

Für eine Ingenieurin oder einen Ingenieur gäbe es zwar derzeit noch keinen definierten Arbeitsplatz, doch perspektivisch könne eine solche Qualifikation im Konstruktionsbereich der Firma von großem Nutzen sein. Er denkt etwa an Aufgaben, die derzeit noch von außenstehenden Planungsbüros übernommen werden und eventuell später intern von Leonie Mark bearbeitet werden könnten. Auch für den Bereich der Prozess- und Fertigungsoptimierung bringe sie mit diesem Abschluss die passenden Kompetenzen mit. „Sie wird sich ihren anspruchsvollen Aufgabenbereich nach ihrer Ausbildung und ihrem Studium Schritt für Schritt allerdings selbst erarbeiten müssen“, stellt der Geschäftsführer in Aussicht. Derzeit gehe es für seine Mitarbeiterin jedoch erst einmal darum, grundlegende praktische Erfahrungen in ihrem Ausbildungsberuf zu sammeln, um mit diesem Wissen das Studium möglichst praxisorientiert absolvieren zu können.

Die Tatsache, dass sich Leonie Mark mit ihrer technischen Berufsausbildung als Frau in einer ‚Männerwelt‘ bewege, sei bei Kaiser-Fahrzeugbau inzwischen nichts Besonderes mehr. „Die Kollegen in der Werkstatt arbeiten gerne mit ihr zusammen, obwohl wir zuvor keine weibliche Auszubildende oder Fachkraft im technischen Bereich hatten“, beobachtet Bayram Koc. Auch in der Berufsschule und der Hochschule werde sie von den Mitlernenden und den Lehrkräften akzeptiert. „Mit ihrem Know-how und ihrer Begeisterungsfähigkeit überzeugt sie unsere männerdominierte Technikwelt“, lächelt der Geschäftsführer. „Das stimmt“, bestätigt Leonie Mark und freut sich, in diesem Unternehmen einen passenden Beruf mit einer aussichtsreichen Karriere gefunden zu haben. „Die Arbeit macht mir so viel Spaß. Ich erlebe sie quasi als mein Hobby. Da fällt es mir leicht, mir das umfangreiche technische Wissen für meine Ausbildung und mein Studium anzueignen.“

WIR SCHÄTZEN UNSEREN AUSZUBILDENDEN AUS MAROKKO.

WIETHOLT-NUTZFAHRZEUGE

Unternehmensprofil

- Kraftfahrzeugtechnikhandwerk
- Gründung: 2014
- Beschäftigte: 15
- Geschäftsleitung: Andreas Strotmann, Thomas Strotmann, Ralf Kremerskothen

Wietholt – Nutzfahrzeuge konzentriert sich auf die Wartung und Reparatur von DAF-Nutzfahrzeugen. Das Unternehmen hat seinen Ursprung in Dorsten. Dort ist es seit Jahrzehnten ansässig, während die Niederlassung in Bocholt vergleichbar jung ist.



Auszubildender El Mehdi Lahnaini
Siehe auch: Seite 6.

Kontakt:

Wietholt GmbH
Ralf Kremerskothen, Christian Nehring

Im Egeling 2, 46395 Bocholt
T 02871 3474040, info@wietholt-nfz.de

- ▶ wietholt-nfz.de
- ▶ facebook.com/wietholdaf/
- ▶ instagram.com/wietholdaf/

Gute Praxis

Der 22-jährige El Mehdi Lahnaini kam vor 20 Monaten aus seiner Heimat Marokko zur Ausbildung als Kraftfahrzeugmechatroniker ins Unternehmen Wietholt. Ralf Kremerskothen, geschäftsführender Gesellschafter, erinnert sich gut an den ersten Kontakt mit ihm vor mehr als zwei Jahren: „Er bewarb sich online für den von uns angebotenen Ausbildungsplatz, wir führten zwei Video-Vorstellungsgespräche und dann stand er sechs Monate später persönlich in unserer Firma.“

Zwar dauerte es zwischen der Zusage und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn wegen der notwendigen Einwanderungsunterlagen länger als geplant, doch insgesamt verlief die Einstellung einfacher, als der Geschäftsführer es erwartet hätte. Heute sind er und sein Niederlassungsleiter Christian Nehring ausgesprochen zufrieden mit diesem ‚Experiment‘, wie die beiden ihre erste Reaktion auf Lahnainis Bewerbung bezeichnen. „Wir fragten uns damals: Warum sollen wir diesem jungen Mann keine Chance geben?“ Denn sowohl seine Bewerbungsunterlagen als auch der Online-Kontakt mit ihm hinterließen einen guten Eindruck bei den beiden. Seine Praktikumserfahrungen im Kraftfahrzeugbereich in Marokko sprachen ebenfalls für die Ausbildung bei Wietholt.

Heute schätzen die Vorgesetzten El Mehdi Lahnaini sehr: „Er kümmerte sich von Anfang an um die notwendigen Anträge weitestgehend selbst und suchte sich sogar allein ein passendes Zimmer in einer Wohngemeinschaft in Bocholt“, berichtet Ralf Kremerskothen. „Er beherrschte von Anfang an unsere Arbeitstugenden und ist in unserem Arbeitsteam gut integriert“, stellt Christian Nehring fest. Einzig die in den ersten Ausbildungsmonaten auftauchenden fachsprachlichen Barrieren veranlassten die Firma, einen speziellen Sprachunterricht für den Auszubildenden zu organisieren. Für die einmal wöchentliche Teilnahme gibt ihm der Betrieb früher frei.

Die Chancen auf einen erfolgreichen Gesellenabschluss bewertet Ausbilder Nehring mittlerweile als hoch. Was aber passiert nach der bestandenen Prüfung? Will das Unternehmen die qualifizierte Fachkraft weiterhin für sich gewinnen? „Wir würden ihn gerne weiterbeschäftigen“, bekundet Geschäftsführer Kremerskothen. Und welche Vorstellung hat der Auszubildende selbst von seiner beruflichen Karriere? „Ich stelle mir vor, mich hier in Deutschland zum Meister, Techniker oder Ingenieur zu qualifizieren“, antwortet El Mehdi Lahnaini. Er wäre auf jeden Fall nicht der erste Geselle, den das Unternehmen Wietholt bei der Meisterqualifikation unterstützt. Lahnainis Selbstbewusstsein und seine Zielstrebigkeit jedenfalls sprechen da für sich.



1.2 FACHKRÄFTE FINDEN: ATTRAKTIVITÄT ALS AUSBILDUNGSBETRIEB

Angesichts des Trends zur Akademisierung schließen junge Menschen eine duale Berufsausbildung als Alternative zum Studium oft von vornherein für sich aus. Dieser Situation setzen immer mehr Betriebe etwas entgegen, indem sie stärker auf die Qualität ihrer Ausbildung achten und so als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen werden. Die drei Betriebe in diesem Kapitel engagieren sich für eine anspruchsvolle Ausbil-

dung und genießen in ihrer Region einen guten Ruf als Ausbildungsbetrieb: Ein Kälteanlagenbauunternehmen betreibt ein eigenes betriebliches Bildungszentrum. Ein Zweiradunternehmen traut seinen Auszubildenden von Anfang an herausfordernde Aufgaben zu. Eine Firma für Nutzfahrzeuge, Land- und Baumaschinen achtet auf eine individuelle Betreuung seiner Nachwuchskräfte.

UNSERE INVESTITION IN DIE AUSBILDUNG LOHNT SICH.

ZELLER KÄLTE- UND KLIMATECHNIK

Unternehmensprofil

- Kälteanlagenbauhandwerk
- Gründung: 1928
- Beschäftigte: 90
- Geschäftsleitung: Achim und Thorsten Zeller, Andreas Rohde

Die Zeller-Gruppe mit ihren Standorten in Herten, Dortmund und Münster bietet Lösungen für die Kälte-, Klima- und Lüftungstechnik. Die Zeller Kälte- und Klimatechnik bearbeitet die gewerblichen Aufträge. Die Athoka-GmbH hat sich auf das Privatmarkt-Geschäft fokussiert.



Geschäftsführer Thorsten Zeller (3.v.r.) und Achim Zeller (2.v.r.) mit Ausbilder Mario Welp (3.v.l.) und einem Teil der Auszubildenden.

Kontakt:

Zeller Kälte- und Klimatechnik GmbH
Achim und Thorsten Zeller

Lise-Meitner-Straße 17, 45699 Herten
T 02366 500840, info@zeller-klima.de

► zeller-klima.de

Gute Praxis

„Seit langem setzen wir uns mit einer Vielzahl von Aktivitäten für unsere Nachwuchskräfte ein“, erklären die Geschäftsführer Achim und Thorsten Zeller und berichten von ihren Kooperationen mit Schulen, ihrer Präsenz auf Ausbildungsmessen und von der individuellen Förderung ihrer Auszubildenden.

„Seit dem Aufbau unseres betrieblichen Bildungszentrums vor einigen Jahren ‚ernten‘ wir den Erfolg unseres hohen Ausbildungsengagements jedoch noch einmal verstärkt“, unterstreichen die beiden Brüder beim Rundgang durch ihre ‚Zeller-Akademie‘ am Standort Münster. Sie führen eine technisch voll ausgestattete Werkstatt mit sechs Übungsplätzen vor, stellen den verantwortlichen Meister und Leiter der Bildungsstätte vor und präsentieren einen medientechnisch modern ausgestatteten Schulungsraum. Zudem ist im gleichen Gebäude eine Unterkunft für die Teilnehmenden eingerichtet, die mehrere Einzelschlafzimmer, ein Bad, eine Küche und einen Wohnraum bietet. Mit betriebseigenen Fahrrädern können die Teilnehmenden die ‚Fahrradstadt‘ Münster in ihrer Freizeit erkunden. Das Lernen fern des Hauptstandortes in Herten erzeuge insbesondere bei den jungen Leuten mehr Konzentration und Ruhe für ihre Weiterentwicklung, erläutern die Unternehmer. „Außerdem fördert das gemeinsame Leben an diesem Ort den Zusammenhalt unter den Auszubildenden und den ebenfalls hier beschulten Fachkräften“, unterstreicht Achim Zeller.

„In den ersten 24 Monaten der dreieinhalbjährigen Ausbildung ‚Mechatronik für Kältetechnik‘ werden die Nachwuchskräfte in unserer Übungswerkstatt wochenweise von Ausbildungsbetreuer Welp auf die komplexen Echt-Aufgaben draußen auf der Baustelle vorbereitet“, beschreibt Thorsten Zeller das Ausbildungskonzept genauer. Die reale Arbeitswelt erleben die Auszubildenden in dieser Phase aber trotzdem: „Wir übertragen ihnen schon ‚kleinere Projekte‘, die weniger zeitkritisch sind“, weiß Achim Zeller. Der Münsteraner Ausbilder und die Ausbildungsverantwortlichen der anderen Standorte begleiten die erfolgreiche Ausführung dieser Echt-Aufträge. Die guten Prüfungsergebnisse belegen, wieviel Erfolg die Zeller-Gruppe mit dieser Form der Ausbildung hat. „Wir sind stolz auf deren hohe Qualität“, betont Thorsten Zeller.

Wegen des guten Rufs als Ausbildungsbetrieb bewerben sich übrigens genügend Interessenten für die vorhandenen acht Ausbildungsplätze pro Jahr: „Wir können auswählen, wer besonders gut zu uns passt“, bemerken die Brüder stolz. „Unsere Investition in die Ausbildung lohnt sich“, ziehen die Zellers ein zufriedenes Fazit.

OHNE ÜBERLAST KEINE ANPASSUNG.

EDELHELFER – ZWEIRAD

Unternehmensprofil

- Zweiradhandwerk
- Gründung: 2013
- Beschäftigte: 87
- Geschäftsleitung: Carsten Schlieter

Mit dem Angebot an hochwertigen Fahrrädern werden Rad-sportbegeisterte, aber auch konventionelle Radfahrende im regionalen Umkreis der vier Standorte in Recklinghausen, Dortmund, Köln und Krefeld sowie NRW-weit erreicht. Die Exklusiv-Räder werden gewartet, repariert und umgebaut.



Geschäftsführer Carsten Schlieter.

Siehe auch: Seite 52.

Kontakt:

Edelhelfer Handelsgesellschaft mbH - Zweirad
Carsten Schlieter

Dortmunder Straße 20, 45665 Recklinghausen
T 0236 1 9437420, carsten.schlieter@die-edelhelfer.de

- ▶ die-edelhelfer.de
- ▶ facebook.com/DieEdelhelfer
- ▶ instagram.com/die_edelhelfer

Gute Praxis

„Unsere Auszubildenden wachsen an den herausfordernden Aufgaben, die wir ihnen tagtäglich übertragen“, weiß Carsten Schlieter, Geschäftsführer des Zweiradunternehmens ‚Edelhelfer‘. 2013 entschied sich der Diplom-Wirtschaftsingenieur, ehemaliger Bundesliga-Triathlet und gelernter Metallbauer, Fachrichtung Fahrzeugbau, nach einer Anstellung als Unternehmensberater und Geschäftsführer bewusst für die Selbstständigkeit. Seit Beginn werde regelmäßig, umfangreich und mit besten Prüfungsergebnissen ausgebildet. Fast ausnahmslos seien die Ausgebildeten heute weiterhin bei ‚Edelhelfer‘ beschäftigt. Aber wie erreicht der Betrieb eine solch hohe Bindungsquote?

„Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine Reihe von ‚Benefits‘“, stellt der Unternehmer fest und zählt auf: Jobrad, Homeoffice, Schichtmodelle, Anpassung der Arbeitszeit an private Belange, Betriebsrente und nicht zuletzt Elternzeit. Für die Nachwuchskräfte sei die Ausbildung bei ihm vor allem aber aus einem Grund attraktiv: „Die Jugendlichen verbinden ihren Bike-Sport mit dem Beruf“, erklärt Carsten Schlieter. Der Betrieb unterstütze sie deshalb auch bei ihrem Hobby oder dem Profi-Sport durch Fahrrad-Material und -Kleidung. Für die Teilnahme an Radrennen werde ihnen grundsätzlich der gewünschte Urlaub gewährt.

Auf die eingangs erwähnten Herausforderungen zurückkommend sagt Carsten Schlieter: „Wir konfrontieren unsere Auszubildenden von Anfang an mit unseren anspruchsvollen Kundinnen und Kunden und geben unsere wertvollen Produkte vertrauensvoll auch in ihre Hände“, erklärt er näher. „Wir gestalten die Zusammenarbeit mit ihnen auf Augenhöhe. Ihre Aufgaben sind denen unserer Gesell:innen gleichgestellt.“ Auch wenn die Arbeitsergebnisse der ‚Jüngsten‘ dabei anfangs natürlich noch nicht optimal sein könnten, sei dieses sein ‚Rezept‘ für den durchgängigen Prüfungserfolg seiner Auszubildenden. Dieses Vorgehen leite er aus dem Profi-Radsport ab, denn auch dort gilt beim Training das Prinzip: „Ohne Überlast keine Anpassung.“

Gerne fördert der Geschäftsführer das ausgeprägte Fort- und Weiterbildungsinteresse seiner ‚Zöglinge‘: Er berichtet über die erworbenen Zusatzqualifikationen seiner Auszubildenden und von Gesell:innen, die sich neben dem Job und dem Hobby den Titel als Meister:in angeeignet haben. Ein Studium parallel zur Berufstätigkeit hält der Unternehmer ebenfalls für realisierbar.

Am Ende verweist Carsten Schlieter auf die Dankbarkeit, die das Unternehmen gegenüber jedem einzelnen Teammitglied persönlich zum Ausdruck bringt. Diese Wertschätzung sei neben den vielen Anreizen, die geboten werden, sicherlich maßgeblich entscheidend für den langfristigen Verbleib der Ausgebildeten und die generell geringe Fluktuationsquote.

WIR BEGEISTERN DURCH UNSERE TECHNIK UND DURCH UNS.

H. WIEGENSTEIN – NUTZFAHRZEUGE,
LAND- UND BAUMASCHINEN

Unternehmensprofil

- Land- und Baumaschinenmechatronikhandwerk
- Gründung: 1937
- Beschäftigte: 25
- Geschäftsleitung: André Böckers,
Hendrik Düker, Frank Wissing

Schwerpunkte des Unternehmens sind Nutzfahrzeuge, Landtechnik, Flurförderfahrzeuge und Baumaschinen. Die Maschinen werden verkauft, vermietet, gewartet und repariert.



Elaine Rikhof, zukünftige Auszubildende zur Land- und Baumaschinenmechatronikerin.

Siehe auch: Seite 42.

Kontakt:

**H. Wiegenstein GmbH & Co. KG – Nutzfahrzeuge,
Land- und Baumaschinen –, IVECO- und DEUTZ
FAHR-Vertragswerkstatt, André Böckers**

Kreuzweg 64, 48607 Ochtrup
T 02553 93510

- ▶ wiegenstein-ochtrup.de
- ▶ facebook.com/wiegenstein.ochtrup/
- ▶ instagram.com/wiegenstein.ochtrup/

Gute Praxis

„Wir genießen einen guten Ruf als Ausbildungsbetrieb. Und wir Geschäftsführer sind die besten Beispiele für die Qualität unserer Ausbildung und die Bindungsquote der von uns Ausgebildeten“, bemerkt André Böckers selbstbewusst. Er leitet das Unternehmen zusammen mit Hendrik Düker und Frank Wissing seit einem Jahr. Das Besondere daran: Sie haben es gemeinsam von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Hans-Werner Wiegenstein übernommen, und alle drei haben in diesem Betrieb ihre Ausbildung absolviert. Traditionell bilde der Betrieb viele Auszubildende im Bereich Land- und Baumaschinenmechatronik aus. Bislang konnte die Firma ihre jährlich drei bis vier Ausbildungsplätze zumeist problemlos besetzen.

Woran aber macht sich die hohe Anziehungskraft des Ausbildungsbetriebes fest? „In dieser ländlichen Region träumen viele Jungen davon, an Baggern, Raupen oder Landmaschinen zu schrauben“, weiß der Ausbildungsverantwortliche Böckers. Das allein sei aber nicht der einzige Grund für die vielen Bewerbungen. „Wir kooperieren seit langem mit den umliegenden Schulen und bieten Praktika in jeglicher Form an“, berichtet er. „Während der Schnupperphasen achten wir darauf, unsere Gäste für unsere Technik zu begeistern“, beschreibt der Werkstattmeister einen Grundsatz bei der Betreuung der Berufssunkundigen. Er selbst führt sie anfänglich persönlich durch alle Betriebsbereiche. Für ihre laufende Betreuung wählt er dann geeignete Werkstattkräfte aus. Am Ende der unterschiedlich langen Praktika fragt der Unternehmer sie grundsätzlich nach ihrem zukünftigen Interesse an diesem Beruf.

In der Ausbildungsphase setzt André Böckers die qualifizierte Betreuung fort: „Ich stehe in Kontakt mit der Berufsschule und beobachte den Ausbildungserfolg unserer Nachwuchskräfte regelmäßig.“ Bei schulischen Schwierigkeiten schaltet er regionale Bildungsanbieter ein, die den Auszubildenden das theoretische Wissen für den erfolgreichen Berufsabschluss vermitteln. „Wir geben Interessierten unabhängig von ihrem Schulabschluss und ihren Noten eine berufliche Chance und fahren gut mit dieser Devise“, stellt er mit Blick auf einige seiner Beschäftigten fest, die heute trotz anfänglicher Schwächen in der Theorie zu seinen bewährten Fachkräften zählen.

Besonders stolz ist der Geschäftsführer zurzeit auf den kürzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag mit einer Fachoberschülerin: „Eine Frau in der Land- und Baumaschinenmechatronik hat es bisher bei uns nicht gegeben. Elaine Rikhof wird die erste weibliche Auszubildende in unserem Werkstatt-Team sein.“ Die Schülerin habe ursprünglich ein Praktikum im kaufmännischen Bereich absolviert, sich dann aber stärker für die technische Ausbildung interessiert. Die spannenden Erfahrungen in der Werkstatt haben auch sie ganz offensichtlich von Wiegenstein überzeugt.



1.3 FACHKRÄFTE FINDEN: VERMITTLUNG VON FÜHRUNGS-, FACH- UND NACHWUCHSKRÄFTEN

Passende Fach-, Führungs- oder Nachwuchskräfte zu finden, ist für viele Handwerksbetriebe eine Herausforderung. Über die Arbeitsvermittlung der Handwerkskammer Münster werden Führungs- und Fachkräfte vermittelt. Die Ausbildungsplatzvermittlung bringt interessierte junge Menschen mit Ausbildungsbetrieben zusammen. Die Vermittlungskräfte der Kammer profitieren bei ihrer Arbeit von ihrem persönlichen Kontakt zu den Arbeitgebenden und den potenziell Interessierten und erhöhen damit die Chancen für eine dauerhafte Beschäftigung. In diesem Kapitel stellen wir

Ihnen Praxisbeispiele aus der Arbeits- und der Ausbildungsplatzvermittlung vor. Das erste Beispiel aus einem Metallbauunternehmen zeigt, wie wichtig es bei der Besetzung von Führungspositionen sein kann, einen ‚langen Atem‘ zu besitzen. Im zweiten Beispiel dagegen waren sich der bewerbende Metallbaumeister und der heutige Arbeitgeber schon nach kurzer Zeit ihrer dauerhaften Zusammenarbeit bewusst. Das Beispiel der Bäckerei veranschaulicht, wie überaus zufrieden das Unternehmen nach fünf Jahren mit einem aus Afrika stammenden Auszubildenden ist.

MEINE KOMPETENZEN VOLL EINBRINGEN.

MWM METALLTECHNIK WESTMÜNSTERLAND

Unternehmensprofil

- Metallbauhandwerk
- Gründung: 2018
- Beschäftigte: 70
- Geschäftsleitung: Lars van Dijk

In den Unternehmenssparten Bauschlosserei, Stahlbau und Blechbearbeitung werden Aufträge für den gewerblichen, industriellen und öffentlichen Bereich abgewickelt. Der Betrieb ist Teil der Unternehmensgruppe Terhalle in Ahaus-Ostenstein mit insgesamt 570 Beschäftigten an verschiedenen Standorten.



Stefan Nünning (Mitte) mit seine Teammitgliedern Daniel Markgraf (links) und Andriy Yaremchuk (rechts).

Kontakt:

MWM Metalltechnik GmbH
Stefan Nünning

Industriepark 10, 48739 Legden
 T 02561 9635624, nuenning@mwm-metalltechnik.de

- ▶ metalltechnik-westmuensterland.de
- ▶ facebook.com/MWMMbH
- ▶ instagram.com/mwm_metalltechnik/

Gute Praxis

Metallbaumeister Stefan Nünning, 57 Jahre, ist Betriebsleiter und Schweißfachmann bei MWM Metalltechnik Westmünsterland. Vor gut drei Jahren erfuhr er über die Arbeitsvermittlung der Handwerkskammer Münster von der vakanten Betriebsleitungsposition bei seinem heutigen Arbeitgeber. Bevor er sich allerdings entschied, seine gesicherte Führungsposition bei einem Stahllieferanten zugunsten des Legender Metallbaubetriebs aufzugeben, ließ er sich ein wenig Zeit. „In meinem Alter will ein solcher Schritt wohl überlegt sein“, blickt er auf die Entscheidungsphase zurück. Tatsächlich stellt er heute fest: „Ich bin froh, diesen Sprung gewagt zu haben, denn bei MWM kann ich meine umfangreichen Kompetenzen voll einbringen.“

Und damit übertreibt Stefan Nünning in keinem Fall: Da sind zunächst die verschiedenen Qualifikationsabschlüsse, die er in seinem bisher 42-jährigen Berufsleben erworben hat. Nach mehrjähriger Gesellentätigkeit im Metallbau schulte er aus gesundheitlichen Gründen zum technischen Zeichner um. „Dabei entdeckte ich meine Freude an der Fachtheorie und entschied, mich mit gut 30 Jahren zum Meister fortzubilden“, beschreibt er den ersten Abschnitt seiner Berufskarriere.

Nach Abschluss seiner Meisterqualifikation suchte er über die Arbeitsvermittlung der Handwerkskammer Münster nach einer passenden Position: „Dank der persönlichen Beratung erhielt ich regelmäßig qualifizierte Informationen über interessante Stellenangebote guter Arbeitgeberinnen. Wegen meiner auf das westliche Münsterland begrenzten Suche kam es jedoch lange Zeit nicht zu einem erfolgreichen ‚Matching‘“, blickt er auf diese Zeit bis zu der Kontaktherstellung mit MWM zurück.

Unabhängig davon erhielt er jedoch in seiner Heimatregion anspruchsvolle Positionen in der Industrie, im Handwerk sowie im Stahlhandel und sammelte auf diese Weise vielfältige Berufserfahrungen. „Ich war fast ausnahmslos als technischer Betriebsleiter im Einsatz und konnte mich an den verschiedenen Herausforderungen dieser Aufgabe stets weiterentwickeln“, fasst er diese zweite, etwa zwanzigjährige Berufsphase zusammen. „Meine Vorliebe für die Weitergabe meines Wissens und meine Zusatzqualifikation zum Schweißfachmann nutzten mir bei meiner letzten Stellung im Stahlhandel jedoch nur begrenzt“, findet sich hier einer der Gründe für den Wechsel noch mit 54 Jahren.

„Denn hier bereichere ich das noch junge und fachlich gut aufgestellte Team mit meinen Praxiserfahrungen und meinem Fachwissen. Wir entwickeln die Prozesse und Abläufe im gemeinsamen Austausch weiter und haben alle miteinander viel Spaß an unserer anspruchsvollen Arbeit“, stellt er zufrieden fest und hofft, die gute Zusammenarbeit in diesem Unternehmen weiterhin mitgestalten zu können.

ES HAT SCHON NACH ZEHN MINUTEN GEFUNKT.

LBO LÄRMSCHUTZ

Unternehmensprofil

- Gewerbe zum Einbau von genormten Baufertigteilen
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 14
- Geschäftsleitung: Arie Boekestein,
Richard Ooms

Das Unternehmen ist Spezialist für den Aufbau von Lärmschutzwänden im gesamten Bundesgebiet. Die Aufträge stammen aus dem gewerblichen, öffentlichen und privaten Bereich.



Geschäftsführer Richard Ooms (rechts) mit Mitarbeiter Martin Kemper.

Siehe auch: Seite 38.

Kontakt:

LBO Lärmschutz GmbH
Richard Ooms, Martin Kemper

An den Bahngleisen 16, 48356 Nordwalde
T 02573 958040, info@lbo-laermschutz.de

► lbo-laermschutz.de

Gute Praxis

„Zwischen uns hat es schon nach zehn Minuten ‚gefunkt‘“, erinnert sich Geschäftsführer und Ingenieur Richard Ooms an das Vorstellungsgespräch mit Martin Kemper. Seit einem Jahr arbeitet der 54-jährige Metallbaumeister und Betriebswirt des Handwerks nun in seinem Unternehmen in der Arbeitsvorbereitung. Damit ist er für Ooms quasi noch in der Einarbeitungsphase, denn das Thema Lärmschutz sei aus seiner jahrzehntelangen Erfahrung heraus außerordentlich speziell.

Der Kontakt zu Martin Kemper entstand über die Arbeitsvermittlung der Handwerkskammer Münster. „Unser externer Unternehmensberater wies uns auf das Angebot der Kammer hin“, bemerkt Richard Ooms. Der Berater habe sich um die Veröffentlichung des Stellenangebots über das dortige Portal gekümmert und ein Vorgespräch mit dem Bewerber geführt. Martin Kemper beschreibt diesen Erstkontakt als ungewöhnlich: „Mir war es aus dem Handwerk heraus fremd, ein Bewerbungsgespräch mit einem Unternehmensberater zu führen.“

Bei der folgenden Begegnung mit den beiden Geschäftsführern von LBO sei aber auch er schon nach wenigen Minuten mit ihnen ‚warm geworden‘. „Da ich die Lieferanten dieser Firma teilweise aus meiner vorherigen Tätigkeit als Betriebsleiter eines Metallbauunternehmens kannte, fühlte es sich für mich eher wie eine vertraute Arbeitsbesprechung an“, vergleicht er. Trotz der großen Schnittmenge zu seiner früheren Aufgabe bestätigt er seinen Chef in seiner fachlichen Einschätzung: „Die Thematik, die nun mein Arbeitsfeld ist, ist tatsächlich komplexer als erwartet.“ Zudem unterscheidet sich die Arbeitsvorbereitung in diesem Unternehmen stark von der eines klassischen Handwerksbetriebs, weil es die Lärmschutzwände nicht selbst herstellt, sondern bei verschiedenen Produzenten bestellt.

Martin Kemper war überrascht, wie schnell er eine neue, auf ihn zugeschnittene Stelle fand: „Ich hatte mir selbst viel mehr Zeit für die Suche gegeben als es de facto der Fall war. Schon nach drei Monaten war es so weit.“ In diesem Vierteljahr habe er sich zum Schweißfachmann fortgebildet und zusätzlich die Vermittlungsdienste anderer Anbieter genutzt. Den persönlichen Kontakt zur Arbeitsvermittlung der Kammer bewertet er als besonders effektiv: „Die Vorauswahl der angebotenen Stellen passte immer. Zudem hatte ich großes Vertrauen in die Vermittlung durch die HWK, denn schließlich erhielt ich die Information zu meiner vorherigen achtjährigen Betriebsleitungsposition ebenfalls über diesen Weg“, berichtet er.

Und obwohl Richard Ooms und Martin Kemper wissen, dass sie noch am Anfang ihrer Zusammenarbeit stehen, sind sie beide von einer langen gemeinsamen Zukunft überzeugt. „Die Chemie zwischen uns stimmt einfach“, ziehen sie ein übereinstimmendes Fazit.

WO EIN WILLE IST, IST AUCH EIN WEG.

BÄCKEREI WILHELM BEUKENBERG

Unternehmensprofil

- Bäckerhandwerk
- Gründung: 1892
- Beschäftigte: 60
- Geschäftsleitung: Georg Kaiser

Die Bäckerei verfügt über ein Ladenlokal am Produktionsstandort. Schwerpunkt bildet die Belieferung von Altenheimen, Krankenhäusern und Schulen im regionalen Umkreis.



Mitarbeiter Usman Bukari.
Siehe auch: Seite 40.

Kontakt:

Bäckerei Wilhelm Beukenberg e.K.
Ulrike Kaiser

Wilhelminenstraße 137, 45881 Gelsenkirchen
T 0209 41183, info@baeckerei-beukenberg.de

Gute Praxis

„Usman Bukari ist der Hauptverantwortliche für die speziell in unserer Bäckerei komplexen Kommissionierung der Ware – und diese Arbeit beherrscht er bis zur Perfektion“, unterstreicht Personalleiterin Ulrike Kaiser die besondere Leistung ihres 23-jährigen Mitarbeiters. Dabei spricht die Schwester des Inhabers Georg Kaiser aus Erfahrung, denn die Betriebswirtin ist wegen des Fachkräftemangels in diesem Bereich bei Bedarf selbst tätig.

Vermittelt wurde der junge Mann vor fünf Jahren durch Michael Völker, der als ‚Willkommenslotse‘ der Handwerkskammer Münster Kontakt zu Berufskollegs mit Integrationsklassen für Geflüchtete pflegt. Andererseits kennt er aber auch Handwerksbetriebe, die dieser besonderen Zielgruppe eine Ausbildungs- und Beschäftigungschance bieten wollen. So auch die Bäckerei Beukenberg, die in den letzten Jahren eine Vielzahl junger Menschen aus Asien und Afrika eingestellt hat. Dafür wurde dem Unternehmen der Integrationspreis Handwerk NRW verliehen.

Usman Bukari stammt aus dem westafrikanischen Ghana und verließ seine Heimat als unbegleiteter Minderjähriger. Nach Zwischenaufenthalten in verschiedenen Ländern nahe oder innerhalb von Europa gelangte er nach einer mehrjährigen Odyssee als 17-Jähriger nach Deutschland. Zwei Jahre lang besuchte er ein Gelsenkirchener Berufskolleg, bevor er nach hartnäckigem Nachfragen bei der Bäckerei Beukenberg eine Zusage für die Ausbildung zum Bäcker erhielt. Den Abschluss als Geselle hat Usam Bukari wegen der fehlenden Schulbildung in seiner Kindheits- und Jugendphase und der sprachlichen Defizite bisher nicht erreichen können. Aufgrund seiner fünfjährigen Praxiserfahrung in der Bäckerei hat er sich jedoch mittlerweile den Status als Bäckerhelfer erarbeitet.

Wegen seiner hohen Loyalität, Zuverlässigkeit und Arbeitsleistung unterstützt ihn Ulrike Kaiser bei seiner Weiterentwicklung in besonderem Maße. So hat sie ihm kürzlich bei der Suche nach einer größeren Wohnung geholfen. Derzeit plant sie zusammen mit ihm, wie er seine sprachlichen und schulischen Lücken nebenberuflich aufholen kann, um danach seine Abschlussprüfung zum Bäcker erneut anzugehen. „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, und genau diese Motivation und Lernbereitschaft beobachten wir bei Usam Bukari tagtäglich“, freuen sich die Geschwister Kaiser über den unermüdlichen Einsatz ihres Mitarbeiters.



2.1 FACHKRÄFTE FÖRDERN: AUSLANDSPRAKTIKA

Mehrwöchige Auslandsaufenthalte bereits während der Berufsausbildung stellen für junge Menschen eine besondere Chance dar: Dabei sammeln sie Erfahrungen mit anderen Menschen, Kulturen, Sprachen und Traditionen, die sie auf die Übernahme verantwortlicher Positionen vorbereiten. Das Wissen aus der erworbenen Zusatzqualifikation bildet eine fundierte Grundlage für eine entsprechende Karriere. Unsere drei Beispiele belegen eindrucksvoll, welchen Motivationsschub die

jungen Leute durch ihre Lernaufenthalte im Ausland erhalten und wie sie dabei von ihrem Ausbildungsbetrieb gefördert werden: Die Auszubildende zur Orthopädie-technik-Mechanikerin ist nach Aussagen ihres Ausbilders ‚als anderer Mensch‘ aus Irland zurückgekehrt. Der Zimmerer-Auszubildende ist seinem Arbeitgeber äußerst dankbar für den Aufenthalt auf Malta. Die Konditor-Auszubildende ist stolz, ihr Abenteuer Island-Praktikum erfolgreich gemeistert zu haben.

ALS ANDERER MENSCH AUS IRLAND ZURÜCKGEKEHRT.

MICKE & CO. –
SANITÄTSHAUS & ORTHOPÄDIETECHNIK

Unternehmensprofil

- Orthopädietechnikhandwerk
- Gründung: 1985
- Beschäftigte: 26, davon 14 in Ibbenbüren
- Geschäftsleitung: Mathias Roßmann, Andreas Ridder

Die Schwerpunkte des Unternehmens mit Geschäftslokalen in Ibbenbüren, Münster, Emsdetten und Oelde sind die Orthetik, Prothetik sowie Schuheinlagen und Kompression.



Auszubildende Alyssa Brüggemann

Kontakt:

Micke & Co. OHG – Sanitätshaus & Orthopädietechnik
Andreas Ridder

Heldermannstraße 1, 49477 Ibbenbüren
T 05451 45949, info@mickundco.de

► mickeundco.de

► instagram.com/sanitaetshaus_mickeundco

Gute Praxis

„Alyssa Brüggemann ist als anderer Mensch aus Irland zurückgekehrt: Viel selbstbewusster und offener als zuvor“, berichtet Ausbilder und Geschäftsführer Andreas Ridder begeistert über die spürbaren Effekte des dreiwöchigen Auslandsaufenthalts seiner Auszubildenden zur Orthopädietechnik-Mechanikerin im dritten Ausbildungsjahr.

Eine solche Persönlichkeitsentwicklung habe er selbst zuvor nicht erwartet, denn die 21-Jährige ist die erste seiner Nachwuchskräfte, die in den Genuss eines Auslandspraktikums kam. „Wir haben zuvor zwar bereits einige Auszubildende innerhalb ihrer Zusatzqualifikation zur Europaassistent:in für einige Wochen in einen Betrieb ins Ausland entsendet, doch ein ausschließliches Auslandspraktikum innerhalb der Ausbildung hatten wir bislang nicht gewährt“, erklärt er.

„Auf diese Alternative bin ich durch eine Mitschülerin aus der Berufsschule aufmerksam geworden“, knüpft Alyssa Brüggemann an die Aussage ihres Ausbilders an. Mit diesem Vorwissen habe sie bei ihm nachgefragt. „Wir haben sofort zugestimmt. Unsere einzige Bedingung war ein von ihr zu erstellender Bericht über ihr Praktikum in Irland“, erinnert sich der Geschäftsführer. Bereits während ihres Aufenthalts habe sie Fotos geschickt, die der Betrieb über seine Social-Media-Kanäle unmittelbar veröffentlichte. Auf diese Weise erfuhren nicht nur alle Mitarbeitenden etwas über ihre dortigen Eindrücke, sondern auch Außenstehende.

„Ich war vor allem über das unterschiedliche Bildungssystem in Irland verwundert“, bemerkt die junge Frau. Sie sei die einzige Mitarbeitende mit einer praktischen Ausbildung gewesen. „Die anderen Kräfte waren alle akademisch ausgebildet oder angelernt.“ Über die vergleichbar einfache technische Versorgung der Patient:innen habe sie ebenfalls gestaunt.

Da sie bei einer älteren Gastmutter wohnte, knüpfte sie über eine App Kontakte zu jungen Gleichgesinnten. Mit ihnen erlebte sie das Land und die Mentalität der irischen Bevölkerung. „In Irland sind die Menschen ausgesprochen offen. In den Pubs ist es bei Live-Musik und Tanz einfach, mit ihnen ins Gespräch zu kommen“, erinnert sich Alyssa Brüggemann. Diese Erfahrung bringe sie nun in ihre laufende Ausbildung ein. Sie trete seither gegenüber den Kolleg:innen und der Kundschaft viel selbstsicherer und wortgewandter auf als zuvor.

Und dann erwähnt sie noch ihr neues ‚Reisefieber‘: „Ich werde demnächst allein für einige Wochen privat in die USA reisen.“ Auf ein solches Wagnis hätte sie sich ohne das in Irland gewonnene Selbstbewusstsein nach eigenem Bekunden ansonsten wohl eher nicht eingelassen.

ICH BIN DANKBAR FÜR DEN AUFENTHALT AUF MALTA.

HEINRICH HAVELOH - ZIMMEREI

Unternehmensprofil

- Zimmererhandwerk
- Gründung: 1904
- Beschäftigte: 60
- Geschäftsleitung: Heinrich Haveloh, Tobias Haveloh

Das Unternehmen bietet Zimmereiarbeiten wie Dachkonstruktionen, Holzrahmen-, Fachwerk- oder Fassadenbau an. Als Tischlerei betätigt es sich im Innenausbau sowie im Bau von Treppen und Türen. Die Aufträge stammen aus dem privaten, öffentlichen und gewerblichen Bereich.



Geselle Peter Oellerich.

Siehe auch: Seite 2.

Kontakt:

Heinrich Haveloh GmbH - Zimmerei
Tobias Haveloh

Münsterstraße 64, 48683 Ahaus
T 02567 93220, info@haveloh.de

▶ [haveloh.de](https://www.haveloh.de)

▶ [instagram.com/havelohgmbh/](https://www.instagram.com/havelohgmbh/)

Gute Praxis

Drei Wochen während der Ausbildung zum Zimmerer in einem Betrieb auf Malta verbringen zu können – Peter Oellerich ist noch immer begeistert. „Ich bin meinem Arbeitgeber ausgesprochen dankbar dafür, mir diesen Auslandsaufenthalt ermöglicht zu haben“, unterstreicht der 21-Jährige. „Meine Anfrage bei Tobias Haveloh war damals recht kurzfristig. Zudem waren bei uns im Frühjahr während meiner Abwesenheit erwartungsgemäß viele Aufträge zu bewältigen. Ich selbst stand wenige Wochen vor meiner abschließenden Gesellenprüfung“, erklärt er die zeitlich durchaus ungünstigen Umstände seiner Auslandsreise.

Dabei hat Tobias Haveloh mit Peter Oellerich nicht zum ersten Mal einen seiner Auszubildenden für einen Aufenthalt im Ausland freigestellt: „Wir haben bereits in der Vergangenheit zwei junge Mitarbeiter nach Norwegen entsandt. Warum sollten wir diesem leistungsstarken Auszubildenden dieses also nicht genauso zugestehen“, entgegnet der Geschäftsführer. Wegen der guten Vornoten von Peter Oellerich habe er keinerlei Zweifel daran gehabt, dass der Gesellenabschluss erfolgreich sein würde.

„Tatsächlich hat mir diese Zeit fachlich und persönlich viel gebracht“, stellt Peter Oellerich fest. In dem zweiköpfigen Unternehmen habe er die Schlitz- und Zapfentechnik bei seiner Mitarbeit an einem traditionellen Balkon anwenden können – eine Holzverbindung, die er bereits in seiner heimischen Ausbildungsstätte kennengelernt hatte. „Ich hätte nicht erwartet, dass bestimmte Techniken quasi interkulturell eingesetzt werden“, beschreibt er eine Erkenntnis. Der Umgang mit einfachen Maschinen und Werkzeugen und die ungewöhnlich lange Bearbeitung des Balkonauftrags durch die beiden Tischler haben ihn zum Nachdenken gebracht: „Bei uns wäre so ein Auftrag viel schneller abgeschlossen worden.“

Persönlich fühlt er sich durch seine vorherige Reiseorganisation, aber auch durch das Managen seines Aufenthalts vor Ort gereift. „Das Leben in einer Wohngemeinschaft mit anderen jungen Menschen forderte mich in meiner Verantwortlichkeit heraus.“ Zusammen mit der Wohngruppe erkundete er in seiner Freizeit die Insel und erlebte die maltesische Kultur.

Nach seiner Rückkehr nach Deutschland bemerkte Peter Oellerich selbst, wie positiv sich der Aufenthalt auf seine persönliche Gelassenheit und seinen fachlichen Blick auswirkt. Das beweist auch der inzwischen erworbene Gesellenbrief, denn dieser wurde ihm kürzlich als Prüfungsbester seines Ausbildungsjahrgangs überreicht.

DAS ABENTEUER ISLAND GEMEISTERT.

KONDITORMEISTER RALF ILGEMANN –
CAFÉ CLASSIQUE

Unternehmensprofil

- Konditoreihandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 10
- Geschäftsleitung: Ralf Ilgemann

Die Konditorei bietet im Schwerpunkt Torten, aber auch Kleingebäck, Pralinen und Eis an. Vom Verkaufs- und Kaffee- raum aus kann die Kundschaft die Produktion verfolgen.



Auszubildende Jerina Habicht
Siehe auch: Seite 44.

Gute Praxis

„Für mich war mein Praktikum in Island ein Abenteuer, das ich gemeistert habe“, blickt Konditor-Auszubildende Jerina Habicht stolz auf ihren dreieinhalbwöchigen Aufenthalt in einer isländischen Bäckerei und Konditorei zurück. „Ich beobachte bei Jerina nun stets ein Lächeln im Gesicht, wenn sie über diese aufregende Zeit spricht“, bestätigt ihr Ausbilder Ralf Ilgemann. Dabei sei die 21-Jährige ursprünglich von seiner Anregung, einige Wochen ihrer Ausbildung im Ausland zu verbringen, wenig begeistert gewesen.

„Ich bin ein zurückhaltender Mensch. Zudem hatte ich vor der Verständigung in einer Fremdsprache großen Respekt“, erinnert sich die junge Frau an den ersten Austausch mit ihrem Chef über einen möglichen Auslandsaufenthalt. Erst nachdem ihr Ausbilder auch ihre Eltern auf die damit verbundenen Chancen hinwies, motivierten diese ihre Tochter zu diesem mutigen Schritt.

„Da das Café Classique bereits Kontakte zu der isländischen Firma in Reykjavík pflegte und der dortige Chef deutsch spricht, konnte ich mich schließlich leicht für dieses Ziel entscheiden“, berichtet sie. Gleich zu Beginn bot der isländische Unternehmer an, ihr bei der Zimmersuche behilflich zu sein. Mit Hilfe der Handwerkskammer Münster beantragte Jerina Habicht die finanzielle Förderung der Reise durch das Programm Erasmus Plus und buchte den Flug in die isländische Hauptstadt. „Um ein Haar wäre dann plötzlich alles wegen der fehlenden Unterkunft geplatzt“, berichtet die Auszubildende über ihren damaligen Schreck, denn der Praktikumsanbieter hatte bis kurz vor Reisebeginn wegen des in Reykjavík begrenzten Wohnungsmarktes kein Zimmer gefunden. Kurzerhand organisierte sich Jerina Habicht stattdessen ein Hotelzimmer.

Vor Ort angekommen, erlebte sie dann, was sie bislang nur aus dem Internet kannte: Das isländische Bäcker- und Konditorhandwerk, die offene Bevölkerung, die vielen Touristen und das Naturspektakel Islands. „Ich bin bei meinen dortigen Freizeitunternehmungen stark aus mir herausgekommen“, bewertet sie ihre persönliche Entwicklung. Die Gespräche mit ihren Münsteraner Kolleg:innen und der Kundschaft fallen ihr deshalb heute viel leichter. Sie erwäge nun, nach ihrer Ausbildung internationale Berufserfahrungen zu sammeln. „Darüber hätte ich ohne die Islanderfahrungen nicht nachgedacht“, stellt sie fest. Bei einer zukünftigen Reise werde sie aber sicherlich die gesamte Organisation von Anfang an selbst in die Hand nehmen, um mögliche Überraschungen wie kurz vor ihrem Flug nach Island auszuschließen.

„Genau das wollte ich mit dem Auslandsaufenthalt bewirken: Mehr Selbstsicherheit und mehr Zielstrebigkeit“, bringt sich Ralf Ilgemann an dieser Stelle noch einmal ein. Dieses neue Selbstbewusstsein beobachte er nun wie erhofft bei Jerina Habicht. Zwei, die offenbar alles richtig gemacht haben...

Kontakt:

Konditormeister Ralf Ilgemann – Café Classique

Rudolfstraße 1, 48145 Münster
T 0251 131700, info@cafe-classique.de

- ▶ cafe-classique.de
- ▶ [instagram.com/p/CdjctInqRZb/](https://www.instagram.com/p/CdjctInqRZb/)
- ▶ [facebook.com/DieGeilstenTortenDerStadt/](https://www.facebook.com/DieGeilstenTortenDerStadt/)



2.2 FACHKRÄFTE FÖRDERN: KARRIERE IM HANDWERK

Auch ohne ein zeit- und kostenintensives Studium kann im Handwerk der berufliche Aufstieg, etwa durch die Übernahme eines bestehenden Betriebes, die Gründung einer eigenen Firma oder den Mut zu einer Leitungsaufgabe erreicht werden. Wie umfassend die Meisterschule auf eine solche Verantwortung vorbereitet, wird in diesem Kapitel anhand von zwei Beispielen aus dem

Maler- und dem Elektrohandwerk deutlich. Bei diesen beiden Interviewten bildet die Qualifikation zum/zur Meister:in die Grundlage ihrer beeindruckenden Karrieren. Die Gründung eines Kosmetikinstituts durch zwei Männer veranschaulicht, welchen Einfluss die persönliche Betroffenheit auf den Erfolg eines Unternehmens haben kann.

GENAUSO GUT WIE BEI OPA.

MALER BERTHOLD HEßLING –
INHABER FELIX WISSING

Unternehmensprofil

- Malerhandwerk
- Gründung: 1997
- Beschäftigte: 6
- Geschäftsleitung: Felix Wissing

Das Unternehmen bietet klassische Malerleistungen im Innen- und Außenbereich für Privathaushalte und gewerbliche Objekte im regionalen Umkreis an.



Inhaber Felix Wissing (rechts) mit seinem Team

Kontakt:

**Maler- und Lackierermeister Berthold Heßling e.K. –
Inhaber Felix Wissing**

Hohe Oststraße 44, 46325 Borken
T 02861 4514, kontakt@maler-hessling.de

- ▶ maler-hessling.de
- ▶ facebook.com/malerbertholdhessling
- ▶ instagram.com/malerbertholdhessling

Gute Praxis

„Ich liebe meinen Beruf und meine Selbstständigkeit“, fasst Felix Wissing seine Karriere im Handwerk zusammen. Vor einem Jahr hat der heute 26-jährige Maler- und Lackierermeister das Malerunternehmen seines zu diesem Zeitpunkt 68-jährigen Großvaters Berthold Heßling und dessen mitarbeitender Ehefrau Ruth übernommen. „Von manchen meiner Kundinnen und Kunden, die meinen Opa seit seiner Gründung vor 25 Jahren kennen, werde ich freudig mit den Worten begrüßt: ‚Da ist ja der ‚junge‘ Berthold Heßling!‘“, verrät Felix Wissing verschmitzt.

Wie aber kam es zu dieser ungewöhnlichen Übernahme? „Ich hätte in den landtechnischen Betrieb meines Vaters einsteigen können“, erklärt der Jung-Unternehmer, „doch schon als Jugendlicher bemerkte ich, wie gering mein Interesse für Motoren war.“ Bei Aushilfstätigkeiten im Malerbetrieb seines Großvaters erlebte er dagegen, wieviel Freude ihm die Entwicklung ästhetischer Räume bereitete. „Als ich auf dem Gymnasium am Ende der Mittelstufe vor der Wahl stand, in die Oberstufe zu wechseln oder einen alternativen Berufsweg zu beschreiten, stand mir dann die Idee, Maler- und Lackierer werden zu wollen, klar vor Augen“, erinnert er sich. Mit seiner Ausbildungsanfrage bei seinem Großvater und dem Plan der späteren Übernahme seines Malerunternehmens erstaunte er Berthold und Ruth Heßling zunächst, doch das überzeugende Auftreten ihres Enkels bewog die Großeltern, sich auf diese unerwartete Situation einzulassen.

Wenige Monate nach seinem Gesellenabschluss besuchte Felix Wissing bereits die Meisterschule in Münster in Vollzeit. „Ich hätte gerne zuvor noch weitere Berufserfahrungen in einem anderen Betrieb gesammelt, doch das passte nicht zum Alter meiner Großeltern“, rechnet er nachvollziehbar vor. Vor sechs Jahren sei er deshalb nach seiner Meisterqualifikation direkt in den Betrieb zurückgekehrt. „Am liebsten hätte ich danach sofort Meisteraufgaben übernommen, doch Opa ‚bremste‘ mich mit den Worten ‚Dazu hast Du später noch Zeit, Junge‘“, schildert er anschaulich.

Rückblickend sei er heute dankbar für diese Einstellung seines Großvaters, denn er habe seine praktischen Erfahrungen in dieser Phase noch ausbauen können. Die langjährig Beschäftigten habe der Junior-Meister so schrittweise auf den Leitungswechsel vorbereitet. In den letzten Jahren sind junge Fachkräfte hinzugekommen, und Felix Wissing hat sich die Anerkennung seines Teams, aber auch seiner Auftraggeberinnen und Auftraggeber erarbeitet: „Ich behalte die Philosophie meiner Großeltern bei und bringe zusätzlich gut durchdachte Veränderungen in mein Unternehmen ein“, beschreibt er sein Vorgehen. Das schönste Lob sei für ihn, wenn die ursprüngliche Privatkundschaft seines Großvaters am Ende eines Auftrags feststellt: „Das ist genauso gut gelaufen wie bei Opa.“

MIT GERADE MAL 20 JAHREN MEISTER

ELEKTRO BRUNS

Unternehmensprofil

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 1999
- Beschäftigte: 5
- Geschäftsleitung: Hermann Bruns

Das Leistungsspektrum des Unternehmens reicht von der klassischen bis zur innovativen Elektroinstallationen wie die Inbetriebnahme von Photovoltaik-Anlagen oder die ‚Smart-Home‘-Steuerung. Die Kundschaft setzt sich vornehmlich aus Privathaushalten zusammen.



Meister Aaron Bruns.

Siehe auch: Seite 46.

Kontakt:

Elektro Bruns e.K.
Aaron Bruns

Arenbergstraße 7, 45701 Herten
T 0209 3594545, info@elektro-bruns.com

- ▶ elektro-bruns.com
- ▶ [instagram.com/elektrobruns/](https://www.instagram.com/elektrobruns/)
- ▶ [facebook.com/people/Elektro-Bruns-eK/](https://www.facebook.com/people/Elektro-Bruns-eK/)

Gute Praxis

Mit gerade mal 20 Jahren hielt Aaron Bruns – der Sohn von Hermann Bruns und seiner mitarbeitenden Ehefrau Silke – seinen Meisterbrief in den Händen. Nun, nach einem Jahr, blickt er selbstbewusst auf seine Zeit in der Meisterschule zurück: „Als 18-Jähriger musste ich mir anfangs den notwendigen Respekt von Seiten der anderen Teilnehmenden sowie der Lehrkräfte erarbeiten.“ Nach wenigen Wochen aber hätten alle seine Mitarbeit zu schätzen gewusst: „Ich konnte mich durch die praktischen Erfahrungen aus unserem Familienbetrieb in besonderer Weise einbringen“, beschreibt er die entstandene hohe Akzeptanz. Er selbst bemerkte dabei, wieviel Spaß ihm die Wissensvermittlung macht.

Wie aber erreicht ein so junger Mensch die Meisterqualifikation? „Ich habe mich mit 16 Jahren nach meinem Realschulabschluss spontan für die Ausbildung im elterlichen Betrieb entschieden“, erinnert er sich. Der Oberstufenschulbesuch sei zwar geplant gewesen, doch „quasi intuitiv“ habe er sich von der Praxis angezogen gefühlt. „Mein Vater war schon zuvor im Sport ein guter Trainer und enger Vertrauter für mich“, erklärt er die Entscheidung für Hermann Bruns als Ausbilder. Seine Gesellenzeit verkürzte er wegen seiner guten Leistungen auf drei Jahre und schloss den Besuch der Meisterschule unmittelbar an.

Fehlen ihm heute wegen seines jugendlichen Alters nicht umfassende praktische Erfahrungen für seine Aufgabe als Meister? Wie reagiert die Kundschaft auf ihn in seiner Funktion? „Ich bin in der Praxis teilweise zwar noch nicht so schnell, aber am Ende komme ich immer zum gleichen Ergebnis. Bei den Kundinnen und Kunden trete ich bewusst seriös und fachkundig auf“, antwortet er sachlich.

Und akzeptieren ihn die Mitarbeitenden als Junior-Meister? „Ich bin mir über meine besondere Rolle im Klaren und gehe deshalb mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl an die Personal- und Ausbildungsarbeit heran“, bemerkt er dazu. Einige Verbesserungen für die Zusammenarbeit habe er im letzten Jahr bereits realisiert: „Ich habe die 4-Tage-Woche eingeführt, Prozesse optimiert und die Digitalisierung auf der Baustelle so weit wie möglich umgesetzt.“

Welche weiteren Karriereschritte plant der junge Mann nun? „Finales Ziel ist die Übernahme des Betriebs, doch erst einmal möchte ich meine Berufserfahrungen vertiefen.“ Seinen Wunsch, zukünftig Fachwissen zu vermitteln, habe er sich bereits in Teilen erfüllt: Seit kurzem bereitet er als Dozent der Innung die Auszubildenden auf die Prüfungen vor, und seine Mitarbeit beim Prüfungsausschuss ist terminiert. „Das Ende meiner Karriere ist damit sicherlich nicht erreicht. Im Gegenteil, ich stehe doch noch am Anfang“, blickt er motiviert auf die nächsten beruflichen Herausforderungen.

WOHLFÜHL-KLIMA MIT MASKULINEM TOUCH

PRACHTBURSCHEN - G&W SKINCARE – KOSMETIKINSTITUT

Unternehmensprofil

- Kosmetikhandwerk
- Gründung: 2017
- Beschäftigte: 3
- Geschäftsleitung: Michael Gebhardt, Christoph Wendt

Der Kosmetiksalon mit einem Ladenlokal in der Innenstadt von Münster konzentriert sich im Schwerpunkt auf Gesichtsbearbeitungen verbunden mit dem Verkauf abgestimmter Pflegeprodukte.



Geschäftsführer Christoph Wendt (liegend) mit Praktikant Leon Zacchino.
Siehe auch: Seite 37.

Kontakt:

PRACHTBURSCHEN - G&W skincare GmbH Christoph Wendt

Neubrückenstraße 30-31, 48143 Münster
T 0251 49047250, post@prachtburschen.de

- ▶ prachtburschen.de
- ▶ facebook.com/Prachtburschen/
- ▶ instagram.com/prachtburschen/

Gute Praxis

„Weil wir uns als Männer von bestehenden Kosmetikinstitutionen persönlich nicht angesprochen fühlten, wuchs die Idee für die ‚Prachtburschen‘ heran“, so beschreibt Christoph Wendt die Geschichte hinter dem von ihm und seinem Geschäfts- und Lebenspartner Michael Gebhardt gegründeten Kosmetiksalon.

Den ursprünglichen Gedanken, sich allein auf Männer auszurichten, setzten die beiden Geschäftsführer vor allem optisch bei der Gestaltung des Ladenlokals um. „Schnell fanden allerdings auch Gutschein-Käuferinnen Gefallen an unseren atmosphärischen Einrichtungsstil und fragten nach möglichen Behandlungen auch für Frauen“, erinnert sich Christoph Wendt. Und so zählen mittlerweile auch sie – die so genannten „Prachtmädel“ – zu ihrer Kundschaft.

Betriebswirt und Kosmetiker Wendt, der Vertriebserfahrungen aus einem größeren Unternehmen für Hautpflegeprodukte mitbringt, managt den Betrieb und berät die Kunden und Kundinnen bei der Auswahl der Kosmetikprodukte. Eine fest angestellte Kosmetikerin führt die Behandlungen durch. Betriebswirt und Ingenieur Michael Gebhardt verantwortet das Marketing.

Das Kosmetikstudio ist modern und technisch hochwertig ausgestattet. Das Interieur strahlt jenes ‚Wohlfühlklima‘ aus, das auf einen entspannten und fachlich anspruchsvollen Kosmetikbesuch schließen lässt. Eine treue Stammkundschaft und deren Empfehlungen im Bekanntenkreis bestätigen die Zufriedenheit der Kund:innen. „Trotz der aktuellen Krisen stehen wir wirtschaftlich weiterhin gut da“, stellt Wendt mit Hinweis auf bestehende gesellschaftliche und ökonomischer Umbrüche zufrieden fest. Zusätzlich zu den persönlichen Behandlungen und dem Angebot der Pflegeprodukte vor Ort haben die beiden durch den Online-Verkauf ein weiteres Standbein aufgebaut. Mit dem informativen Internetauftritt, den regelmäßigen Social-Media-Beiträgen, über diverse Presseberichte und Auszeichnungen werden besonders diejenigen erreicht, die aus räumlichen oder persönlichen Gründen nicht im Geschäft erscheinen können oder wollen.

Auf Zufriedenheit und Wohlfühlgefühl achten die beiden Unternehmer aber nicht nur bei ihren Kund:innen, sondern auch in ihrem eigenen Team. „Da ich mich gut an meine eigene Situation als Angestellter erinnere, bin ich gegenüber unserem Team entsprechend sensibel. Denn wenn Führungskräfte Softskills von ihren Mitarbeitenden erwarten, dann gilt dieses auch im Gegenzug für die Beschäftigten“. Eine Einstellung, die bei einer künftigen Suche nach einer weiteren Kosmetik-Fachkraft sicher ein gewichtiges Argument sein könnte.



3.1 FACHKRÄFTE BINDEN: FÜHRUNG UND MOTIVATION

Die empathische Führung und Motivierung der Mitarbeitenden ist von je her der Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg personalintensiver Handwerksbetriebe. Wie es heute gelingen kann, ein gutes Betriebsklima aufzubauen und es langfristig zu erhalten, zeigt dieses Kapitel. Im ersten Beitrag achtet die Bäckerei auf möglichst angenehme Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden.

Im zweiten Beispiel – einem noch recht jungen Metallbauunternehmen – wird das ‚Fördern und Fordern‘ der Mitarbeitenden als ein wesentliches Prinzip der Personalführung beschrieben. Das ‚Mitnehmen, Mitgestalten und Vertrauen‘ ist in einem weiteren Metallbauunternehmen bei der Umgestaltung des Traditionsbetriebs besonders wichtig.

FAMILIE MIT HERZBLUT UND LEIDENSCHAFT

BÄCKERMEISTER GERHARD SCHLEGEL

Unternehmensprofil

- Bäckerhandwerk
- Gründung: 2008
- Beschäftigte: 18
- Geschäftsleitung: Gerhard Schlegel

Die Bäckerei verfügt im Ort über ein Ladenlokal mit Backstube sowie einer Filiale. Zusätzlich werden die Produkte über die Verkaufsfahrzeuge eines Lieferunternehmens vertrieben.



Meister Jonas Schlegel (rechts) mit Mitarbeiter Stefan Sonntag.

Gute Praxis

„Wir arbeiten mit Herzblut“, beschreibt Sandra Schlegel die Einstellung ihrer Familie in der Bäckerei. Meister Gerhard Schlegel erwarb den Betrieb vor fünfzehn Jahren von seinem damaligen Arbeitgeber. Ehefrau Sandra übernahm bei dieser Gelegenheit als Quereinsteigerin die Position der Verkaufsführerin. „Diesen ‚Sprung ins kalte Wasser‘ habe ich nicht bereut“, blickt die Unternehmerin zurück. Im Gegenteil: So habe sie Beruf und Familie bestens miteinander vereinbaren können. Sohn Jonas Schlegel hat im letzten Jahr mit nur 22 Jahren seine Bäckermeisterqualifikation abgeschlossen und plant, den elterlichen Betrieb zukünftig zu übernehmen.

Bei der Frage nach der Führung und Motivierung seiner Beschäftigten stellt Gerhard Schlegel fest: „Wir gestalten die Arbeit für unser Personal so angenehm wie möglich.“ Dazu zähle der Einsatz des Verkaufspersonals überwiegend an Werktagen. Zudem erhalten alle monatlich einen freien Samstag. „Wir als Familie sind samstags zusätzlich im Verkauf in unseren beiden Ladenlokalen tätig. Sonntags biete ich unser Angebot ausschließlich in unserem Hauptgeschäft mit jeweils nur einer Verkaufskraft an“, erklärt Sandra Schlegel die bewährte Arbeitszeitregelung. Die Produktion der Brot- und Backwaren übernehmen Vater und Sohn Schlegel zusammen mit zwei Gesellen. Aber auch über die Arbeitszeiterleichterung hinaus setzen sich die Schlegels für ihre Mitarbeitenden ein: „Finanzielle Anreize für unser Personal sind eine betriebliche Altersvorsorge, verschiedene Zusatzversicherungen und das Job-Ticket“, zählt Jonas Schlegel auf.

Gerne würden die Drei über ihre derzeitige Auszubildende zur Bäckereifachverkäuferin hinaus jungen Menschen eine berufliche Perspektive bieten. In Schulen und bei Freizeitangeboten sucht der Junior-Meister Kontakt zu Jugendlichen und macht sie auf die Vorzüge der Arbeit im Bäckerhandwerk aufmerksam: „Ich hätte viele andere Karrierewege wählen können, doch ich habe mich bewusst für diesen mich erfüllenden und wunderbaren Handwerksberuf entschieden“, schwärmt er. In den sozialen Medien und über die Firmenhomepage stellt er die Attraktivität der Bäckerei zusätzlich dar.

Die anspruchsvolle Betreuung von Praktikant:innen und Auszubildenden ist den Familienmitgliedern wichtig: „Wir kümmern uns intensiv um sie und zeigen ihnen, worauf es in diesem Beruf ankommt“, betont Sandra Schlegel. Bei ihrer derzeit 18-jährigen Auszubildenden beobachte sie, wie positiv sich ihr eigenes ‚Kümmern‘ in den letzten beiden Lehrjahren auf deren berufliche und persönliche Entwicklung ausgewirkt habe. Und wenn Jonas Schlegel demnächst Ausbildungsinteressierte für ein Schnupperpraktikum in der Backstube gewinnt, würde er sie nur allzu gern mit seiner Leidenschaft und den ‚duftenden Ergebnissen‘ seines wunderbaren Berufes ‚infizieren‘.

Kontakt:

Bäckermeister Gerhard Schlegel
Sandra Schlegel

Im Winkel 4, 46348 Raesfeld
T 02865 7098, baeckereischlegel@gmail.com

- ▶ baeckereischlegel.de
- ▶ [instagram.com/baekerei_schlegel/](https://www.instagram.com/baekerei_schlegel/)
- ▶ [facebook.com/p/Baekerei-Schlegel](https://www.facebook.com/p/Baekerei-Schlegel)

UNSERE DEVISE: FÖRDERN UND FORDERN.

ANR SYSTECH – METALLBAU

Unternehmensprofil

- Metallbauhandwerk
- Gründung: 2011
- Beschäftigte: 35
- Geschäftsleitung: Rustam Kialbekov

Das Unternehmen fertigt komplexe Maschinen- und Anlagenbaukomponenten nach kundenspezifischen Wünschen. Dabei liegt ein Schwerpunkt im Maschinenbau für die industrielle Abwasserbehandlung und für die Elektroindustrie. Zudem betätigt es sich im Rohrleitungsbau.



Standortleiter Robert Grave (rechts) mit zwei seiner Mitarbeitenden.

Siehe auch: Seite 7.

Kontakt:

ANR Systech GmbH – Metallbau
Robert Grave

Siemensstraße 24, 46325 Borken
T 02861 6899235, r.grave@anr-systech.com

▶ anr-systech.com

▶ [instagram.com/anr_systech_germany/](https://www.instagram.com/anr_systech_germany/)

Gute Praxis

„Unsere Führungsdevise lautet ‚Fördern und Fordern‘“, antwortet Standortleiter Robert Grave auf die Frage nach der Art der Zusammenarbeit und Motivation der Fachkräfte im Unternehmen ANR Systech. Wie sich dieses Prinzip im betrieblichen Alltag umsetzen lässt, beschreibt er im Folgenden.

„Die einzelnen Arbeitsaufträge werden grundsätzlich projektbezogen an die Mitarbeitenden übergeben.“ Dadurch stellen die Aufgaben stets vielfältige Anforderungen an die Ausführenden, seien aber in der Komplexität und im Verantwortungsumfang durchaus unterschiedlich. „Bei meinen Rundgängen in unserer Fertigungshalle sehe ich, welche Stärken und welche Schwächen die Einzelnen für die jeweilige Auftragsabwicklung mitbringen“, erklärt der Ingenieur weiter. In diesen Situationen spare er weder an Lob noch an Kritik, pflege aber auch eine ‚Fehlerkultur‘: „Fehlleistungen gehören zur Arbeit dazu, entscheidend ist für mich der daraus resultierende Lerneffekt.“ Bei der Projektübergabe achte er darauf, die Arbeit für die Kolleg:innen je nach vorheriger Beobachtung passend auszuwählen. Traue sich der eine oder die andere die neu übertragene Aufgabe nicht unmittelbar zu, gelinge es ihm zumeist im Dialog, diese ‚aus der Reserve zu locken‘.

Die Kompetenz für eine bestimmte Tätigkeit macht Robert Grave nicht an formalen Bildungsabschlüssen, sondern am Mehrwert des Teammitglieds für das Unternehmen fest. „Voraussetzung für den konkreten Einsatz ist immer das zuvor in der Praxis bewiesene Geschick, das Vertrauen in die Person, aber auch deren Lernbereitschaft“, führt er aus. So habe er zum Beispiel einen zuvor Selbstständigen überzeugen können, seine Firma zugunsten einer Anstellung bei ANR Systech aufzugeben. Ein angelernter Mitarbeiter werde trotz des inzwischen erreichten Rentenalters wegen der hohen Zufriedenheit mit seiner Arbeit weiter beschäftigt. Seit einem halben Jahr zählt zudem ein studienereifere Metallbauer-Auszubildender zum Team. Robert Grave überlegt bereits jetzt, welchen Karriereschritt er ihm nach seiner Gesellenprüfung nahelegen kann.

Als weiteres Prinzip, das dem Unternehmen bei der Führung des Personals wichtig ist, nennt Grave das Fehlen von Hierarchien: „Wir duzen uns alle. Der Umgang untereinander ist entspannt und teambezogen. Jede und jeder von uns kann die eigene Meinung frei äußern“, zählt der Betriebsleiter auf. Tatsächlich tragen ihm die Mitarbeitenden im individuellen Austausch oft Ideen zur Optimierung der betrieblichen Abläufe zu. Bei der Suche nach Fachkräften achtet er nicht nur darauf, dass die Neuen genauso viel Teamgeist mitbringen wie die bisherige Belegschaft. Gleichbehandlung und ein faires Entlohnungssystem sind weitere wichtige Maßstäbe bei der Stellenbesetzung. Bedarf an zusätzlichen Fachkräften, die gefördert und gefordert werden wollen, hat ANR Systech übrigens weiterhin.

MITNEHMEN, MITGESTALTEN UND VERTRAUEN

KÖTTERS MASCHINENBAU

Unternehmensprofil

- Metallbauhandwerk
- Gründung: 1978
- Beschäftigte: 67
- Geschäftsleitung: Ralf Kötters, Frederick Rameil, Hans-Jörg Stäritz

Das Schweißfachunternehmen fertigt für den Maschinenbau. Sein Produktangebot reicht vom Brennen, Schweißen und Zerspanen bis hin zur Komplettmontage.



Bild (von rechts): Geschäftsführer Hans-Jörg Stäritz, Betriebsleiter Christian Kötters und Geschäftsführer Ralf Kötters.

Siehe auch: Seite 53.

Kontakt:

Kötters Maschinenbau GmbH
Hans-Jörg Stäritz

Wienbachstraße 46, 46286 Dorsten-Wulfen
 T 02369 91950, Ralf.koetters@koetters-maschinenbau.de

► www.koetters-maschinenbau.de

Gute Praxis

Seit Hans-Jörg Stäritz vor einigen Jahren als Geschäftsführer bei Kötters Maschinenbau einstieg, ist es ihm wichtig, die Mitarbeitenden in die aktuellen Entwicklungen des Betriebes einzubeziehen: „Ich wollte alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Gestaltung des Unternehmens ‚mitnehmen‘, denn nur, wenn sie über die betriebliche Situation und anstehende Anpassungen informiert sind, können sie konkret mitdenken und mitwirken.“ Für ihn lag es deshalb nahe, die Beschäftigten in monatlichen Abständen zu einem festen Termin zusammenzubringen.

„Eine solche Betriebsversammlung wurde bei uns zuvor nur ein oder zwei Mal jährlich organisiert“, erinnern sich Geschäftsführer Ralf Kötters und Betriebsleiter Christian Kötters. Heute sei diese Art der Zusammenkunft an einem fixen Tag im Monat ‚gelebter Alltag‘: Nach einem etwa halbstündigen Bericht der Firmenleitung tauschen sich die Mitarbeitenden bei einem Imbiss über das Gehörte aus. Später sprechen sie die Führungskräfte bei Bedarf bei deren Rundgängen in den Werkhallen direkt auf die vorgetragenen Inhalte an. Nicht selten geben die Fachkräfte ihnen dabei wertvolle Anregungen für die praktische Umsetzung der Vorhaben. „Trotz einer seit einiger Zeit gesamtwirtschaftlich angespannten Lage konnten wir uns durch diese Transparenz ein vertrauensvolles Betriebsklima bewahren“, bemerkt Hans-Jörg Stäritz.

Auf der zweiten Führungsebene tauschen sich die dort eingesetzten Meister regelmäßig mit ihrer jeweiligen Arbeitsgruppe aus. Die fachlichen, aber auch die privaten Anliegen der einzelnen Teammitglieder nutzen die Gruppenleiter für die Ausarbeitung der Organisationsmaßnahmen mit der Unternehmensleitung. „Die Mitsprache der Mitarbeitenden fordert die Einzelnen persönlich stärker heraus. Sie tragen mehr Verantwortung als zuvor“, stellt Ralf Kötters fest. Die Weiterentwicklung des vorhandenen Personals und die Förderung der Auszubildenden bis zum Meister oder zur Meisterin habe deshalb bei Kötters heute einen zentralen Stellenwert.

„Zusätzlich zur Einbeziehung der Beschäftigten in die betrieblichen Entwicklungen bieten wir ihnen jedoch nach wie vor ein Stück Familie“, ergänzt Christian Kötters. Dem Unternehmen sei es wichtig, nahe bei den Mitarbeitenden zu sein und sie möglichst auch individuell zu unterstützen. „Das umfasst beispielsweise die Hilfe bei familiär, gesundheitlich oder finanziell schwierigen Situationen, bezieht aber auch die Karriereambitionen unser jungen Fachkräfte ein“, erklärt Hans-Jörg Stäritz. Die geringe Personalfuktuation bestätigt, wie hoch die Zufriedenheit bei Kötters Maschinenbau ist.



3.2 FACHKRÄFTE BINDEN: ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER:IN

Die Attraktivität eines Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz im Wettbewerb um Arbeitskräfte voraus zu sein. An den Beispielen dieses Kapitels lässt sich ablesen, welche Bedeutung der persönliche und familiäre Austausch zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden für die Gewinnung und Bindung des Personals ein-

nimmt. Ein Zweiradunternehmen arbeitet laufend an seinem Wohlfühl-Klima für seine Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeitenden. Ein Hallenbauunternehmen hebt den authentischen Führungsstil der Geschäftsführung des Familienunternehmens hervor. In einem Elektro- und Installationsbetrieb wird bevorzugt auf eine ‚coole‘ betriebliche Atmosphäre geachtet.

BEI UNS SOLLEN SICH ALLE WOHLFÜHLEN.

DRAHTESEL – INHABER RAIMUND
GERWING – ZWEIRAD

Unternehmensprofil

- Zweiradradhandwerk
- Gründung: 1984
- Beschäftigte: 25
- Inhaber: Raimund Gerwing

Das Zweiradunternehmen liegt zwischen dem Hauptbahnhof und der Fußgängerzone der Innenstadt direkt an der Promenade. Schwerpunkt bildet der Verkauf und die Wartung von Markenrädern für den Münsteraner Fahrradverkehr. Erklärtes Ziel ist es, die Stadt klimafreundlich zu mobilisieren.



Geschäftsleiterin Nikola Rosenbaum



Inhaber Raimund Gerwing (vorn) und Geschäftsleiter Julian Recker

Gute Praxis

„Bei uns sollen sich alle wohlfühlen: Die Kundschaft und die Geschäftskontakte, unser Team mit den Auszubildenden, Praktikant:innen und auch wir als Führungskräfte“, antwortet Geschäftsleiterin Nikola Rosenbaum auf die Frage nach der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber:in. Dieser Anspruch ziehe sich wie ein roter Faden durch den Betrieb, sei Teil der Firmenphilosophie und lasse sich bis zur Gründungsphase zurückverfolgen. Denn angefangen habe alles in einer studentischen Münsteraner Wohngemeinschaft, zu der auch Inhaber Raimund Gerwing und Nikola Rosenbaum zählten.

Wie aber spiegelt sich der Grundsatz des Wohlfühlens aller in der Realität wider? „Beim Umgang mit Kund:innen und Geschäftspartner:innen stehen unsere überzeugende Leistung vereint mit einem fairen Umgang ganz oben, bei der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden ist der Teamgedanke vorrangig“, erklärt Personalleiterin Rosenbaum. Bei der Auswahl neuer Teammitglieder achte die Firma darauf, wie sie in die Gruppe passen und hinter den Klima-Zielen des Unternehmens stehen. Durch regelmäßige Teamtrainings und gemeinsamen Ausflüge Sorge ‚Drahtesel‘ für deren Integration und den guten Zusammenhalt des Teams. Alle können sich mit ihrer Kritik und ihren Optimierungsvorschlägen einbringen. Wegen des hohen Qualitätsanspruchs des Unternehmens erhalten die Fachkräfte von den Leitungskräften Impulse für die Weiterbildung und die dafür erforderliche Zeit. Durch die eingerichtete Schichtarbeit werden Überstunden trotz der durchgängig hohen Auftragslage weitestgehend vermieden. Alle Mitarbeitenden haben bei einer 5-Tage-Woche feste Arbeitszeiten. Neben finanziellen Anreizen achte der Betrieb auf ansprechende Arbeitsräumlichkeiten. „Gerade haben wir uns durch die Anmietung eines weiteren Ladenlokals in der Nachbarschaft erweitert, um unseren Werkstattmitarbeitenden attraktive und moderne Arbeitsplätze zu bieten“, veranschaulicht Nikola Rosenbaum.

Und was unternimmt das Zweiradunternehmen, um für Auszubildende attraktiv zu sein? „Wir kooperieren beispielsweise mit einigen Münsteraner Schulen. Regelmäßig haben wir von dort Praktikant:innen, die wir aktiv in unsere Arbeit einbinden. Die jungen Menschen sollen etwas mit Ihren eigenen Händen schaffen. So wollen wir ihre Leidenschaft für die Fahrradtechnik ‚entzünden‘“, führt die Geschäftsleiterin lebhaft aus. Die jährlich ein bis zwei Ausbildungsplätze besetze der Betrieb mit Schüler:innen, aber auch mit jungen Erwachsenen. Denn in der Universitätsstadt Münster entwickeln bei Drahtesel durchaus auch Studierende ihre Faszination für Zweiräder und machen ihr Hobby zum Beruf. – Ganz so wie Raimund Gerwing, der das Unternehmen als Chemie-Student gründete und heute als Diplom-Chemiker führt.

Kontakt:

**Drahtesel, Inhaber Raimund Gerwing – Zweirad
Nikola Rosenbaum**

Servatiiplatz 7, 48143 Münster
T 0251 511228, team@drahtesel-muenster.de

- ▶ drahtesel-muenster.de
- ▶ facebook.com/drahtesel
- ▶ instagram.com/drahtesel_muenster

DAS SCHLICHTMANN-GEN

HALLENBAU SCHLICHTMANN

Unternehmensprofil

- Metallbauhandwerk
- Gründung: 1994
- Beschäftigte: 32
- Geschäftsleitung: Hermann Schlichtmann

Das Familienunternehmen realisiert in seinem regionalen Umkreis Gewerbe- und Industriehallen, landwirtschaftliche Hallen sowie Reithallen und Pferdeställe.



Geschäftsführer Hermann Schlichtmann (rechts) mit Projektleiter Marcus Schlichtmann.

Siehe auch: Seite 50.

Kontakt:

Hermann Schlichtmann GmbH - Hallenbau
Verena Teigeler

Benzstraße 26, 48619 Heek
T 02568 96355, info@schlichtmann-hallen.de

- ▶ schlichtmann-hallenbau.de
- ▶ facebook.com/SchlichtmannHallenbau/
- ▶ instagram.com/schlichtmann.hallenbau/

Gute Praxis

„Hier können alle so sein wie sie sind. Niemand muss sich verstellen“, beschreibt Prozessmanagerin Verena Teigeler das angenehme Betriebsklima bei Hallenbau Schlichtmann. Sie nennt es das ‚Schlichtmann-Gen‘.

Wie aber entsteht dieses besondere ‚Gen‘?

„Ich denke, es erwächst aus dem authentischen Führungsstil von Hermann Schlichtmann, aus dieser Herzlichkeit und dem familiären und freundschaftlichen Umgang mit den Mitarbeitenden“, fasst die junge Managerin zusammen und erklärt weiter: „Aber da ist auch seine Fähigkeit, Aufgaben zu delegieren und den Ausführenden vollumfänglich zu vertrauen, ihre Aufgaben eigenständig bestens durchzuführen.“ Genau deshalb habe er es auch allein ihr überlassen, über die Attraktivität von Hallenbau Schlichtmann öffentlich zu sprechen.

Dabei sei sie erst seit zwei Jahren für die Optimierung der Prozesse und der Digitalisierung sowie des Personalmarketings verantwortlich. In dieser Zeit habe sie einen umfassenden Eindruck vom Familienunternehmen gewonnen und wohl genau deshalb diverse Abläufe verbessern können.

Was macht das Unternehmen darüber hinaus für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv?

„Die Zufriedenheit und Wertschätzung des Teams steht hier an oberster Stelle“, unterstreicht Verena Teigeler. Die Geschäftsleitung tausche sich bei angedachten betrieblichen Veränderungen stets mit den Einzelnen aus. Im Gegenzug melden sich die Mitarbeitenden bei Hermann Schlichtmann, wenn ihnen etwas auf dem Herzen liegt oder sie einen betrieblichen Verbesserungsvorschlag haben.

Gelegenheiten, um miteinander zu sprechen, gibt es genug: Das mag bei einem gemeinsamen ‚Feierabend-Bier‘, beim wöchentlichen ‚Familienessen‘, welches jeden Donnerstag im Verwaltungsgebäude stattfindet, oder bei Teamfesten sein. Zudem stehe das Büro des Chefs grundsätzlich offen, damit alle ihre jeweiligen Anliegen persönlich bei ihm vortragen können.

Jüngstes Beispiel für das Ergebnis eines solchen Austausches ist die freiwillige Lohnerhöhung des Unternehmens. Hermann Schlichtmann reagierte damit auf die durch die verschiedenen Krisen gestiegenen Lebenshaltungskosten. Kurz zuvor hatte er bereits zur finanziellen Entlastung seiner Belegschaft die betriebliche Krankenversicherung abgeschlossen.

Der Geschäftsführer selbst bewertet diese Aktivitäten mit den Worten: „Um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, müssen wir ihnen etwas bieten.“ Sicherlich bezieht er bei diesem Statement auch seinen Sohn Marcus Schlichtmann ein, der kürzlich mit der Berufserfahrung aus anderen Unternehmen in die Geschäftsleitung des elterlichen Betriebs eingetreten ist. Das ‚Schlichtmann-Gen‘ behält mit dem Junior-Chef also auch zukünftig seinen Platz.

WIR HABEN EINE WIRKLICH COOLE ATMOSPHÄRE HIER.

KNEMEYER – HEIZUNG LÜFTUNG SANITÄR ELEKTRO

Unternehmensprofil

- Elektrotechniker- und Installationshandwerk
- Gründung: 1988
- Beschäftigte: 46
- Geschäftsleitung: Hermann und Lukas Knemeyer

Das Unternehmen bietet handwerkliche Komplettleistungen aus dem Bereich Heizung Lüftung Sanitär und Elektro für Privathaushalte und Gewerbetreibende an.



Bild (von rechts): Geschäftsführer Lukas Knemeyer und Mitarbeiter Jan Ritter.

Siehe auch: Seite 48.

Kontakt:

**Knemeyer GmbH & Co. KG –
Heizung Lüftung Sanitär Elektro, Lukas Knemeyer**

Keplerstraße 4, 48346 Ostbevern
T 02532 448770, lukas@knemeyer-ostbevern.de

► ehs-knemeyer.de

► facebook.com/ElektroHeizungSanitarKnemeyer/

Gute Praxis

Junior-Geschäftsführer Lukas Knemeyer ist von der Attraktivität des Familienbetriebes überzeugt – gerade deshalb wohl überlässt er es seinem Mitarbeitenden Jan Ritter, stellvertretend aus der Sicht des Teams darüber zu sprechen. Der 24-jährige Elektroniker und Ausbildungsbetreuer verweist bei diesem Thema zuallererst auf das Betriebsklima bei seinem Arbeitgeber: „Wir haben eine wirklich ‚coole‘ Atmosphäre hier. Bewerbungen kommen herein, weil sich das herumgesprochen hat“, weiß er aus Gesprächen mit Ausbildungsinteressierten und dem Austausch mit neuen Kolleg:innen. Und von diesen gibt es in den letzten Jahren einige, denn der Betrieb hat die Anzahl der Auszubildenden und die der Mitarbeitenden insgesamt stark erhöht. Gleichzeitig gibt es viele langjährig Beschäftigte, die wie Jan Ritter seit ihrer Ausbildung bei Knemeyer arbeiten.

Woran aber machen er und seine Arbeitskamerad:innen die angenehmen Arbeitsbedingungen fest? „Wir können etwa unsere Arbeitszeiten flexibel an unsere private Situation anpassen“, führt der junge Monteur an den Beispielen einiger Väter im Team aus. Überstunden fallen nur ausnahmsweise an. Die Gesundheit der Belegschaft werde durch das Training in einem nahegelegenen Fitness-Studio gefördert. Auch könne jede:r ein Job-Rad bekommen und zwei ‚schmucke‘ kleine E-Autos für private Anliegen reservieren.

Am wichtigsten, so Jan Ritter weiter, sei aber wohl der Austausch zwischen der Geschäftsleitung und den Beschäftigten auf ‚Augenhöhe‘. „In den jährlichen Mitarbeitergesprächen werden unsere Vorschläge zur Optimierung des Betriebs erfragt und oft direkt danach umgesetzt.“ So werden beispielsweise sinnvolle Fortbildungswünsche erfüllt, ein Aufenthaltsraum nach den Ideen der Mitarbeitenden ausgestaltet und seit kurzem gibt es ein Obstkorb-Angebot.

Highlights seien die so genannten „Team-Events“: Mal feiern alle miteinander ein eigenes Schützenfest, mal gehe es als Tagesausflug zu einer besonderen Attraktion. „Wir freuen uns schon Monate vorher auf diese Termine und nahezu alle sind dabei“, beschreibt Jan Ritter das Besondere dieser Tage. Im betrieblichen Alltag lasse sich der Effekt solcher Gemeinschafts-Erlebnisse gut ablesen: „Wir kennen uns bestens und unterstützen uns gerne gegenseitig.“

Zum Schluss fasst er die ‚coole‘ Atmosphäre noch in einem durchaus bemerkenswerten Satz zusammen: „Bei uns ist Arbeiten einfach mehr als nur ein Job.“ Und genau deshalb säßen er und seine Kolleg:innen nach Feierabend nicht selten in dem neuen, ‚chillig‘ ausgestatteten Aufenthaltsraum und reden noch über Dies und Das. – Überzeugender hätte wohl auch Lukas Knemeyer die Attraktivität seines Betriebes nicht beschreiben können.



DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE DER HANDWERKSKAMMER MÜNSTER – EINE DIENSTLEISTUNG FÜR BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

Mit der Fachkräfte-Initiative bieten wir Unternehmen eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten an. Mit diesen unterstützen wir die Betriebe dabei, Talente für das Handwerk zu finden, zu fördern und langfristig an sie zu binden.

Unsere Dienstleistungen werden auf den folgenden Seiten unter den Überschriften „Fachkräfte finden“, „Fachkräfte fördern“ und „Fachkräfte binden“ übersichtlich dargestellt.

Ihre individuellen Fragen rund um das Fachkräfte-Thema beantworten Ihnen unsere speziellen Ansprechpersonen.

TRETEN SIE DAZU EINFACH MIT UNS IN KONTAKT!

Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222, fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ [hwk-muenster.de/fachkraefte](https://www.hwk-muenster.de/fachkraefte)

FACHKRÄFTE FÖRDERN



**MITARBEITENDE
DÜRFEN SOFTSKILLS
VON FÜHRUNGSKRÄFTEN
ERWARTEN.**

CHRISTOPH WENDT

FACHKRÄFTE FINDEN



ES HAT NACH ZEHN
MINUTEN GEFUNKT.

RICHARD OOMS

FACHKRÄFTE FINDEN

Arbeitsvermittlung

Die Handwerkskammer Münster vermittelt für das Handwerk kostenfrei Arbeitskräfte, die sich beruflich verändern beziehungsweise nach einer Qualifizierung oder Arbeitslosigkeit neu orientieren wollen. Das Angebot richtet sich an Handwerksbetriebe und an Arbeitsuchende.

Ausbildung statt Studium

Die Handwerkskammer Münster bietet Studienaussteiger:innen spezielle Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten zum beruflichen Neustart im Handwerk und bringt sie mit Betrieben zusammen.

Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter

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



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ [hwk-muenster.de/fachkraefte](https://www.hwk-muenster.de/fachkraefte)

FACHKRÄFTE FINDEN



WO EIN WILLE IST,
IST AUCH EIN WEG.

ULRIKE KAISER

FACHKRÄFTE FINDEN

Ausbildungsvermittlung

Die Ausbildungsvermittlung unterstützt Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden durch die Ansprache geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. In Schulveranstaltungen und in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern werden interessierte junge Menschen gewonnen. Im Lehrstellen- und Praktikumsportal der Handwerkskammer Münster können Unternehmen ihre freien Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze online einstellen.

Berufsanerkennung

Menschen aus dem Ausland mit handwerklichen Berufsqualifikationen aus ihrer Heimat können sich diese von der Handwerkskammer als gleichwertig anerkennen lassen, um beispielsweise dauerhaft in Deutschland zu arbeiten. Betriebe erfahren durch einen Anerkennungsbescheid, inwieweit die vorgelegten ausländischen Ausbildungen sich mit den Abschlüssen als Gesell:in oder Meister:in vergleichen lassen.

Berufserfahrungen zertifizieren

Menschen aus dem In- und Ausland ohne formalen Berufsabschluss aber mit Berufserfahrung können sich ihre Kompetenzen von der Handwerkskammer zertifizieren lassen. So werden die Fähigkeiten dieser Personen transparenter und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert.

Einstiegsqualifizierung

Durch die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) haben Jugendliche bis zu einem Alter von 25 Jahren die Möglichkeit, bis zu einem Jahr einen Ausbildungsberuf in einem Unternehmen zu erproben. Betriebe, die Jugendlichen eine Einstiegsqualifizierung anbieten, werden finanziell gefördert. Die Handwerkskammer Münster hilft bei der Antragstellung.

Geflüchtete

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



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222
fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE FINDEN



WIR BEGEISTERN
DURCH UNSERE
TECHNIK UND
DURCH UNS.

ANDRÉ BÖCKERS

FACHKRÄFTE FINDEN

Kinder begeistern

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

Tagespraktika in Betrieben

Die vom Land Nordrhein-Westfalen eingeführten Berufsfelderkundungstage sollen Schülerinnen und Schülern im 8. Schuljahr in Form von Tagespraktika realistische Einblicke in die Arbeitswelt von Betrieben ermöglichen.

Weibliche Auszubildende

Die Handwerkskammer Münster motiviert Mädchen und junge Frauen zu einer Ausbildung in männerdominierten Berufen und berät Handwerksunternehmen, um mehr Frauen für technische Aufgaben zu gewinnen. Beim bundesweiten Girls' Day können Betriebe Schülerinnen ab der 5. Klasse für ein Tagespraktikum in einem männerdominierten Arbeitsbereich gewinnen. Unternehmen und Mädchen werden zu diesem Schnuppertag zusammengebracht.



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE FÖRDERN



DAS ABENTEUER ISLAND GEMEISTERT.

JERINA HABICHT

FACHKRÄFTE FÖRDERN

Ausbildungsberatung

Die Ausbildungsberatung unterstützt Betriebe, Auszubildende, Eltern und Lehrkräfte bei allen Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten können. Dazu zählen auch die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit und die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung.

Ausbildungsprüfungen

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

Auslandsaufenthalte während und nach der Ausbildung

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

Betriebsübergabe und Betriebsübernahme – Nachfolgecenter

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



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE FÖRDERN



ICH WAR SCHON
MIT GERADE MAL
20 JAHREN MEISTER.

AARON BRUNS

FACHKRÄFTE FÖRDERN

Existenzgründungsberatung

Die Handwerkskammer Münster berät zur Gründung von Handwerksbetrieben.

Lehrgänge und Förderung von Weiterbildungen im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ)

Das Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster (HBZ) unterstützt die Förderung und Entwicklung der Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte. Die umfassenden Bildungsangebote sind speziell auf das Handwerk ausgerichtet und umfassen die Bereiche

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

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

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

Auszubildenden im Handwerk stehen viele Zusatzqualifikationen, beispielsweise die Qualifikationslehrgänge, „Betriebsassistent:in“ oder „Europaassistent:in“ offen.



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE BINDEN



Bild (von links): Geschäftsführer Lukas Knemeyer (2. von links) mit seinen Mitarbeitenden Lea Rottwinkel, Heike Pomberg, Daniel Harms (oben) und Jan Ritter vom Unternehmen Knemeyer – Heizung Lüftung Sanitär Elektro in Ostbevern. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeber:in“ auf Seite 35.

FACHKRÄFTE BINDEN

Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber

Der Aufbau einer Arbeitgeber:innenmarke auf dem Arbeitsmarkt steigert die Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber und ist ein starkes Instrument, um der Konkurrenz beim Wettstreit um Arbeitskräfte voraus zu sein. Auch eine vorausschauende und gut vorbereitete Nachfolgeregelung erhöht die Attraktivität des Unternehmens für potentielle Übernehmerinnen und Übernehmer.

Betriebswirtschaftliche Beratung, Schwerpunkt Personal

Die betriebswirtschaftlichen Berater:innen der Handwerkskammer stehen Handwerksunternehmen bei ihren Personalfragen zur Seite.

Digitalisierungsberatung

Die Handwerkskammer berät die Betriebe zur Optimierung ihres digitalen Marketings, zur Gestaltung ihrer Websites und zum passenden Einsatz der verschiedenen Social Media-Kanäle. Die Unternehmen erhalten Hilfestellungen, um sich als attraktiver Arbeitgeber:in und Ausbildungsbetrieb gegenüber Bewerbenden und den eigenen Mitarbeitenden darzustellen.



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ [hwk-muenster.de/fachkraefte](https://www.hwk-muenster.de/fachkraefte)

FACHKRÄFTE BINDEN



DIE ZUFRIEDENHEIT
DES TEAMS STEHT HIER
AN OBERSTER STELLE.

VERENA TEIGELER

Hermann Schlichtmann (vorn rechts) und Marcus Schlichtmann (vorn links) von der Geschäftsleitung mit den Mitarbeitenden (von links) Kevin Heufert, Verena Teigeler, Andreas Schöne, Klaus Klöpfer vom Unternehmen Hallenbau Schlichtmann in Heek. Weitere Informationen dazu im Kapitel „Attraktivität als Arbeitgeber:in“ auf Seite 34.

FACHKRÄFTE BINDEN

Familienfreundlichkeit

Handwerksunternehmen werden zur familienfreundlichen Ausgestaltung ihres Unternehmens beraten, damit die Beschäftigten die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen besser mit ihrem Beruf vereinbaren können. Die Teilzeitausbildung bietet sich besonders für junge Eltern, Menschen mit Behinderung, aber auch alle weiteren Interessierten an.

Frauen im Handwerk

Die Handwerkskammer Münster ermutigt die Betriebe, verstärkt Frauen zu beschäftigen, da sie in den meisten Handwerksberufen immer noch selten vertreten sind und ihre Potentiale damit zu wenig genutzt werden.

Gesundheitsförderung

Handwerksbetriebe werden bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und bei gesundheitsbezogenen Veränderungen begleitet.

Menschen mit Behinderung

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



Kontakt zur Fachkräfte-Initiative

T 0251 705-2222

fachkraefte@hwk-muenster.de

▶ hwk-muenster.de/fachkraefte

FACHKRÄFTE FINDEN, FÖRDERN, BINDEN



WIR GESTALTEN
DIE ZUSAMMEN-
ARBEIT MIT UNSEREN
AUSZUBILDENDEN AUF
AUGENHÖHE.

CARSTEN SCHLIETER

FACHKRÄFTE FINDEN, FÖRDERN, BINDEN



ICH WOLLTE ALLE BEI DER
GESTALTUNG DES UNTER-
NEHMENS MITNEHMEN.

HANS-JÖRG STÄRITZ

WEITERE INFORMATIONEN IM INTERNET

Auf unserer Internetseite finden Sie zusätzliche Informationen zum Fachkräfte-Thema. Unter anderem halten wir dort unsere weiteren Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen und Leitfäden für Betriebe zum Herunterladen für Sie bereit.

► hwk-muenster.de/fachkraefte

Auswahl unserer Fachkräftebroschüren mit Praxisbeispielen und unserer Leitfäden für Betriebe



Herausgeber:

Handwerkskammer Münster
Bismarckallee 1, 48151 Münster
T 0251 5203-0, F 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
hwk-muenster.de

Autorinnen:

Gisela Goos, Heike Hänscheid

Fotos:

Fotodesigner Andreas Buck, Dortmund:
Alle Fotos ohne Seite 27 und 37.

Fotograf Michael C. Möller, Münster:
Seite 27 und 37

Fachkräfte finden, fördern und binden

Beispiele guter Praxis – Erfolgsrezepte von und für Hand-
werksbetriebe, Ausgabe 2024, Broschüre 10



Handwerkskammer Münster (HWK)

Bismarckallee 1, 48151 Münster
Postfach 3480, 48019 Münster

T 0251 5203-0, F 0251 5203-106
info@hwk-muenster.de
hwk-muenster.de



Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer

T 0209 38077-0, F 0209 38077-99