

# **Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksbetriebe**

## **BEISPIELE GUTER PRAXIS**

Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern



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

Autoren:  
Gisela Goos, Carsten Haack

Fotos:  
Michael Arndt (Seite 4/5), Peter Leßmann (Seiten 1, 2/3, 6,  
10, 14, 18, 26, 34), Sportograf GmbH & Co. KG (Seite 22)

Mit freundlicher Unterstützung der Handwerksbetriebe

- Bäckerei Bernhard Voss (Umschlagbild von Mitarbeiterin Lili Fuchs, Seite 26)
- Tenbrink Ladeneinrichtung GmbH (Seite 2/3)
- Herber & Petzel Gebäudetechnik GmbH & Co. KG (Seite 4/5)
- Brüning Bad & Heizung GmbH (Seite 6)
- Maler- und Lackierermeister Ayhan Pür (Seite 10)
- Seibel & Weyer GmbH (Seite 14)
- Gürtler- und Metalldrückermeister Stefan Volkmer (Seite 18)
- KR D Kassentisch Reparatur- und Wartungsdienst GmbH (Seite 22)

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

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

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

### **KONTAKT ZUR FACHKRÄFTE-INITIATIVE**

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

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





## Inhalt

	Seite
<b>1 GEWINNUNG VON MITARBEITERN</b>	
1.1 Berufsnachwuchs . . . . .	6
1.2 Menschen mit Migrationshintergrund . . . . .	10
<b>2 ENTWICKLUNG VON MITARBEITERN</b>	
2.1 Zusatzqualifikationen . . . . .	14
2.2 Fördermöglichkeiten . . . . .	18
<b>3 BINDUNG VON MITARBEITERN</b>	
3.1 Gesundheitsmanagement . . . . .	22
3.2 Familienfreundlichkeit . . . . .	26
<b>4 WEITERE INFORMATIONEN</b> . . . . .	32
<b>5 DIE FACHKRÄFTE-INITIATIVE</b> . . . . .	34

### Stichwortverzeichnis

Anforderungen 11, 12, 15, 17, 20  
 Arbeitsschutz 23, 24, 25  
 Arbeitszeiten 27, 28, 29, 30, 31  
 Ausbildungsmessen 7, 13  
 Ausbildungsabbrüche 7, 12  
 Ausbildungsbegleitende Hilfen 13  
 Ausbildungskontrolle 9  
 Auslandsaufenthalte 9, 15, 16  
 Betriebliche Einstiegsqualifizierung 19, 21  
 Betriebsassistent/in des Handwerks 17  
 Betriebsbesichtigungen 8  
 Betriebsfeste/-events 7, 24, 28  
 Betriebsklima 23, 24, 28, 29, 30  
 Bewegungstraining 23, 24, 25  
 Bindung von Mitarbeitern 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31  
 Empfehlungen 7, 13  
 Entwicklung von Mitarbeitern 15, 16, 17, 19, 20, 21, 29  
 Ernährungstraining 23  
 Elternzeit 25, 28, 30  
 Europaassistent/in (HWK) 15, 16  
 Förderprogramme 13, 19, 20, 21  
 Frauen in Männerdomänen 8, 17, 20, 31  
 Führungskraft als Vorbild 21, 23, 27

Führungsstil 23, 25, 28, 29  
 Gewinnung von Mitarbeitern 7, 8, 9, 11, 12, 13  
 Gymnasiasten im Handwerk 12, 19, 20, 21  
 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund 11, 12, 13  
 Jugend in Arbeit plus 20  
 Kinderbetreuung 27, 28, 31  
 Kommunikation, intern 9, 12, 16  
 Kooperation Schule und Wirtschaft 7, 8, 9, 15  
 Lehrer-Elternkontakte 8, 9, 21  
 Öffentlichkeitsarbeit 7, 8, 16  
 Pflege von Angehörigen 27, 30  
 Praktika/Arbeitsproben 7, 8, 9, 15, 21  
 Prämien 7, 24  
 Soziale Netzwerke/Internet 7, 17  
 Sprachkenntnisse 12, 15  
 Stressbewältigung 23  
 Studienabbrecher 17  
 Tage der offenen Tür 8  
 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 27, 28, 29, 30, 31  
 Vielfalt im Unternehmen 11, 12, 13  
 Weiterbildungen 27, 29



Das Handwerk – der vielseitigste und zweitgrößte Wirtschaftsbereich Deutschlands – ist auch im Regierungsbezirk Münster ein leistungsstarker Wirtschaftsfaktor mit seinen rund (Stand 2014)

- 27.900 Betrieben
- 190.000 Beschäftigten
- 15.800 Lehrlingen

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

(Bild: Katharina Schaffstein, Personalleiterin von Herber & Petzel Gebäudetechnik, mit einem Mitarbeiterkind)



## **Personalarbeit: Erfolgsrezepte von und für Handwerksunternehmen**

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

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

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

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

In dieser Broschüre werden 20 ausgewählte Beispiele guter Praxis aus Handwerksbetrieben der Region zu Schwerpunkten der Fachkräfte-Initiative beschrieben. Die Beispiele verdeutlichen, wie engagiert und vorbildlich diese Betriebe handeln, um sich am Arbeitsmarkt als attraktive Unternehmen zu positionieren. Gleichzeitig sollen sie anderen Mut machen, sich ebenfalls aktiv für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Gute Personalarbeit in Zeiten einer sinkenden Erwerbsbevölkerung bedeutet, kreative Ideen und neue Instrumente zu entwickeln, um Talente zu suchen, zu bilden und zu halten. Dazu soll diese Broschüre anregen.



# 1.1 Gewinnung von Mitarbeitern: Berufsnachwuchs



Handwerksbetriebe müssen heute intensiv um interessierte Jugendliche für ihre Ausbildungsplätze werben. Dabei ist es notwendig, sich als attraktive Arbeitgeber öffentlich darzustellen und auf Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern zuzugehen, um sie für ihre spannenden, aber häufig unbekannteren Ausbildungsberufe zu begeistern. Das Engagement aller beschriebenen Beispielbetriebe ist von Erfolg gekrönt: Sie sind in der komfortablen Situation, sich ihre Auszubildenden aus einer größeren Anzahl von

Bewerbungen aussuchen zu können. (Bild von links: Leon Schulte und Philipp Bitter, Lehrlinge bei Brüning Bad & Heizung)

## KONTAKT

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

## Brüning Bad & Heizung

**„Die Frage ist, wie bekannt der Betrieb bei den jungen Menschen ist.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Installateur- und Heizungsbauerhandwerk
- Gründung: 1949
- Geschäftsführung: Gas- und Wasserinstallateurmeister, Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister Bernd Brüning
- Beschäftigte: 23
- Neben den klassischen Aufgaben eines Sanitär- und Heizungsunternehmens bietet das Unternehmen in einer Ausstellung hochwertige Badmöbel in unterschiedlichen Stilrichtungen an.

### GUTE PRAXIS

Das Unternehmen bildet derzeit acht Auszubildende zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und eine Auszubildende zur Bürokauffrau aus. Bernd Brüning arbeitet laufend daran, im Internet für die Jugendlichen präsent zu sein. Er hat spezielle Internetseiten für Lehrlinge eingerichtet und sorgt dafür, dass das Unternehmen bei der Internetrecherche oben gelistet wird. Eine junge Bürokräft pflegt den regelmäßigen Austausch in sozialen Netzwerken. „Die Frage ist, wie bekannt der Betrieb bei jungen Menschen ist, und da ist das Internet zusammen mit Twitter, Facebook oder Xing ganz entscheidend“, so Bernd Brüning.

Seit fast zwei Jahrzehnten betreibt der Unternehmer einen regen Austausch mit den Haupt-, Real- und Gesamtschulen in Münster. Er besucht regelmäßig die achten bis zehnten Klassen, um die Ausbildungsberufe in seinem Betrieb vorzustellen und einen ersten Einblick in das Installateur- und Heizungsbauerhandwerk zu geben. Zusammen mit einer Nachwuchskraft ist er auf Ausbildungsmessen und Azubi-Speed-Dating-Veranstaltungen der Schulen, Kammern und der Agentur für Arbeit vertreten. Dort entsteht ein erster persönlicher Kontakt mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Mehr als die Hälfte der eingehenden Bewerbungen erhält das Unternehmen über die Empfehlungen der eigenen Azubis bei Freunden und Bekannten.

Jährlich bekommt Brüning Bad & Heizung etwa 15 bis 20 Bewerbungen pro Ausbildungsstelle. Zur Vorauswahl werden intensive Vorstellungsgespräche geführt; bevor allerdings ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird, ist ein mehrtägiges Praktikum im Betrieb Voraussetzung. Bernd Brüning und sein Team wollen dabei nicht nur den Jugendlichen näher kennenlernen, die Schülerinnen und Schüler sollen auch selbst hautnah erleben, was später in der Ausbildung auf sie zukommt.

Die gewerblichen Auszubildenden des Unternehmens treffen sich jahrgangsübergreifend in monatlichen Abständen im Betrieb, um ein fachliches Thema theoretisch zu bearbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen. Sie organisieren sich selbst, der Ausbilder ist nur in Ausnahmefällen dabei. Jedes Jahr unternimmt Bernd Brüning mit seinen Auszubildenden eine so genannte Ausbildungsfahrt: Gemeinsam besuchen sie ein größeres Unternehmen aus der Branche und unternehmen danach etwas Besonderes. Bei der jährlichen Weihnachtsfeier überreicht Bernd Brüning dem Jahrgangsbesten unter den Auszubildenden eine beachtliche finanzielle Prämie. Der Unternehmer betont, dass sich sein Einsatz für die Auszubildenden auf jeden Fall lohnt: „Die Leistungen unserer Azubis sind gut und unsere Abbruchquote geht gegen Null.“

### KONTAKT

Brüning Bad & Heizung GmbH, Bernd Brüning, Fridtjof-Nansen-Weg 4, 48155 Münster, Telefon 0251 961130, bernd.bruening@bruening-bad.de; www.bruening-bad.de

## Karl Hönekop

**„Klappern gehört zum Handwerk.“**

**„Denn Nachwuchs gewinnen heißt PR.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1982
- Geschäftsführung: Elke Eckmann und Tischlermeister Guido Hönekop
- Beschäftigte: 8
- Die Tischlerei konzentriert sich auf die Herstellung exklusiver Küchen-, Bad- und Wohnmöbel.

### GUTE PRAXIS

Der Betrieb bildet seit seiner Gründung stetig Tischlerinnen und Tischler aus. Er pflegt regen Austausch mit den weiterführenden Schulen in der Umgebung. Regelmäßig werden Betriebsbesichtigungen für Schülerinnen und Schüler durchgeführt. Dabei achten Elke Eckmann und Bruder Guido Hönekop darauf, dass sie einen persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen und deren Lehrerinnen und Lehrern erhalten. Sie lassen sie miterleben, wie zum Beispiel ein Gesellschaftsspiel gefertigt wird, und diskutieren mit ihnen darüber, welche Anforderungen an den Tischlerberuf gestellt werden. „Viele junge Menschen, aber auch Lehrkräfte, denken bei einer Tischlerei eher an eine Bastelstube als an einen hochmodernen Betrieb mit komplexen CNC-Maschinen!“, so Hönekop.

Die Tischlerei Hönekop beteiligt sich am jährlichen „Zukunftstag für Mädchen“, dem so genannten Girls' Day. Die Mädchen stellen an diesem Tag beispielsweise ein eigenes Schachbrett her. In der Vergangenheit hat das Unternehmen bereits eine junge Frau ausgebildet. Guido Hönekop schätzt ihre Fähigkeiten und würde gerne weitere weibliche Lehrlinge für seinen Betrieb gewinnen.

Schülerpraktikanten sind in Betrieb Hönekop nichts Ungewöhnliches. Die Mitarbeitenden wissen, mit welchen Aufgaben sie die Jugendlichen innerhalb kurzer Zeit für den Beruf begeistern können. In den Pausen tauschen sich die Gesellen und Lehrlinge mit den Jugendlichen über den Beruf aus.

Auch Vorschul- und Grundschulkinder oder Senioren machen sich im Betrieb Hönekop einen Eindruck vom Tischlerhandwerk. „Uns ist es wichtig, dass die breite Öffentlichkeit erfährt, wie spannend die Welt eines Tischlers oder einer Tischlerin ist“, beschreibt Elke Eckmann ihr Engagement.

Mehr Vorbereitung erforderten in der Vergangenheit größere Aktionen wie eine örtliche Gewerbeschau und ein damit verbundener „Tag der offenen Tür“ bei der Tischlerei Hönekop. Die Beschäftigten sorgten dabei dafür, dass die Besucher ein vor ihren Augen gefertigtes persönliches Türschild mit nach Hause nehmen konnten.

In Kooperation mit der Gemeinde und einer nahe gelegenen Schule beteiligte sich das Unternehmen am Projekt „roMINTa“. Eine größere Gruppe von Schülerinnen und Schülern baute dazu in den Sommerferien zusammen mit ihren Betreuerinnen und Betreuern in der Werkstatt der Tischlerei Hönekop ein Bühnenbild für ihr „Roboter-Theaterstück“. Dass dabei kurzerhand ein spannender Film gedreht wurde und der Einsatz der Schule und der Tischlerei in der Tagespresse zu lesen war, kam Elke Eckmann gerade recht. Sonst hätte sie sich selbst um die Öffentlichkeitsarbeit gekümmert: „Ich halte mich streng an den Grundsatz: „Klappern gehört zum Handwerk! Nachwuchs gewinnen, heißt eben einfach auch intensive PR!“, unterstreicht Geschäftsführerin Eckmann.

### KONTAKT

Karl Hönekop GmbH, Elke Eckmann und Guido Hönekop, Lindenstraße 22,  
59387 Ascheberg, Telefon 02599 840, info@hoenekop-moebel.de,  
www.hoenekop-moebel.de



## Thomas Jevsek

**„Unser Ziel: Bei Schülern als echt cooler Betrieb bekannt sein.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 1908
- Geschäftsführung: Dachdeckermeister Thomas Jevsek
- Beschäftigte: 24
- Das Angebot reicht von der Dachdeckung bis zur Fassadenverkleidung und von der Dachfenstermontage über Klempnerarbeiten bis hin zu Kranarbeiten.

### GUTE PRAXIS

Das Unternehmen bildet jährlich ein bis zwei Dachdecker aus und erhält eine große Anzahl an Bewerbungen. Dafür hat Unternehmerfrau Annette Jevsek zuvor eine Menge getan: Sie pflegt einen regen Austausch mit der örtlichen Haupt- und Realschule. Regelmäßig besucht sie die neunten Schulklassen, um über das Handwerk zu informieren und Bewerbungstraining durchzuführen. Viele der Bewerbungskontakte entstehen aber auch über die Empfehlungen der Auszubildenden bei Freunden und Bekannten. „Wenn es von unseren Azubis heißt ‚Das Arbeiten bei Jevsek ist klasse‘, ist das überzeugender, als wenn ich das sage“, so Annette Jevsek. „Wir wollen bei Schülern als ‚echt cooler Betrieb‘ bekannt sein“, fasst sie das Ziel ihres Engagements zusammen.

Nach den Auswahlgesprächen verbringen die Bewerber einige Tage oder Wochen im Betrieb. Aber auch ohne das Angebot eines konkreten Ausbildungsplatzes probieren interessierte Jugendliche den Beruf in einem mehrtägigen Praktikum aus.

Um „ihre“ Auszubildenden kümmern sich Thomas und Annette Jevsek intensiv: „Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Azubis sehr ernst“, beschreibt Thomas Jevsek seinen Einsatz. Die Betreuung der Auszubildenden teilen sich beide auf: Der Dachdeckermeister kümmert sich um den praktischen, die Kauffrau um den theoretischen Teil.

Thomas Jevsek bietet den Auszubildenden am Wochenende an, sie praktisch weiterzuentwickeln. Und wenn er im privaten Bereich Konflikte bei ihnen beobachtet, führt er persönliche Gespräche mit ihnen: „Klare Worte sind für unsere Azubis wichtig, damit sie wissen, was wir von ihnen erwarten, und wir uns auf sie verlassen können“, so der Unternehmer. Und seine Frau fügt hinzu: „Wir sprechen dabei aber immer auf Augenhöhe miteinander und überlegen, wie wir die Ideen und Wünsche unserer Auszubildenden umsetzen können.“

Annette Jevsek hält regelmäßig Kontakt zu Berufsschullehrern und kontrolliert die Schulergebnisse in kurzfristigen Abständen. Bei Bedarf wird der Stoff zusammen mit der Chefin im Betrieb nachgeholt. Zusammen mit ihrem Mann führt sie regelmäßig Gespräche mit den Eltern. „Wir wissen, dass diese Rückmeldungen für den Erfolg der Ausbildung ausschlaggebend sind“, fasst Thomas Jevsek zusammen. „Sogar Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinbildenden Schulen erfahren von uns, was aus ihren ehemaligen Schülern bei uns geworden ist“, fügt Annette Jevsek hinzu.

Die Jevseks wollen künftig leistungsstarke Auszubildende mit Hilfe der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster zu einem Lernaufenthalt ins Ausland schicken. „Mehrere Wochen im Ausland bei einem anderen Dachdeckerbetrieb zu arbeiten, das wäre ein tolles Erlebnis für unsere Lehrlinge!“, weiß Annette Jevsek.

### KONTAKT

Thomas Jevsek GmbH, Annette Jevsek, Otto-Hahn-Straße 27, 48691 Vreden,  
Telefon 02564 1358, info@jevsek.de, www.jevsek.de

# 1.2 Gewinnung von Mitarbeitern: Menschen mit Migrationshintergrund



Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegt bei fast 20 Prozent. Die guten Beispiele zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund ein hohes, noch nicht ausgeschöpftes Potenzial für die Gewinnung weiterer Fachkräfte im Handwerk und für Unternehmensgründungen bilden. (Bild von rechts: Ayhan Pür mit seinem Mitarbeiter Nikola Novoselec und Lehrling Muzaffer Demirci)

## KONTAKT

Mustafa Schat  
Telefon 0251 705-1175  
[mustafa.schat@hwk-muenster.de](mailto:mustafa.schat@hwk-muenster.de)

## Maler- und Lackierermeister Ayhan Pür

**„Man muss sich anstrengen und hart an sich arbeiten.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Maler- und Lackiererhandwerk, Schwerpunkt Fahrzeuglackierung
- Gründung: 2005
- Inhaber: Maler- und Lackierermeister Ayhan Pür
- Beschäftigte: 13
- Das Unternehmen konzentriert sich überwiegend auf die PKW-Lackierung. Neben gewerblichen Kunden zählen Privatkunden und die Industrie zu den Auftraggebern.

### GUTE PRAXIS

Ayhan Pür ist in den achtziger Jahren als 13-Jähriger nach Deutschland eingewandert. Sein Vater immigrierte bereits in den Siebzigern, um als Bergarbeiter in der Ahlener Zeche zu arbeiten. Bevor Ayhan Pür zu seinen Eltern nach Deutschland zog, hatte er sein Leben bei seinen Großeltern am Schwarzen Meer verbracht und sich gute Deutschkenntnisse an der türkischen Mittelschule angeeignet. „Als ich hierher kam, konnte ich teilweise besser deutsch sprechen als meine türkischen Klassenkameraden. Außerdem habe ich mich bewusst für die deutsche Kultur interessiert“, beschreibt Ayhan Pür seine Lebenshaltung.

Nach seinem Hauptschulabschluss suchte er als 17-Jähriger mit großem Aufwand nach einem Ausbildungsplatz: „Bei der 71. Bewerbung hat es schließlich als Fahrzeuglackierer geklappt!“ Damals wollte er Kraftfahrzeugmechatroniker werden, doch heute sei er mit seinem Beruf sehr zufrieden, fasst er seinen Berufsweg zusammen. „Wenn ich etwas anfangen, dann mache ich es hundertprozentig.“ Deshalb sammelte er zunächst viel Berufserfahrung, bevor er seine Meisterausbildung absolvierte und sein Unternehmen gründete. Mit der Existenzgründung realisierte er einen lang ersehnten Traum.

Unter seinen heute 13 Beschäftigten haben sechs einen türkischen und einer einen polnischen Migrationshintergrund, drei sind in Ausbildung. Zwei weitere Jugendliche wurden ausgebildet, wanderten aber in andere Unternehmen ab. „Ich habe es schwer, junge Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, denn die Industrie lockt mit mehr Lohn und gerade Südeuropäer sind dafür empfänglich.“ Der Wunsch des Unternehmers ist es, den Mix aus türkischen, deutschen und osteuropäischen Mitarbeitern beizubehalten, letztendlich käme es ihm aber auf die Leistung des Einzelnen an.

Einen seiner jetzigen Auszubildenden, Muzaffer Demirci, plant Ayhan Pür nach erfolgreicher Prüfung als Geselle zu übernehmen. „Der Junge bringt die Fähigkeiten mit, die ich selbst als Auszubildender mitgebracht habe: Logisches Denkvermögen, Arbeitsdisziplin, Geduld und den Willen, etwas erreichen zu wollen.“ Und dann berichtet der Ausbilder, wie sehr er sich einsetzt, um seine Lehrlinge auf ein hohes Leistungsniveau zu bringen. „Gute Leute muss ich selber ausbilden. Erfahrene Fahrzeuglackierer sind kaum zu bekommen. Der Erfolg meines Betriebs steht und fällt mit meinen guten Mitarbeitern!“

Wenn Ayhan Pür auf junge Menschen mit Migrationshintergrund stößt, sagt er ihnen: „Ihr könnt in Deutschland beruflich alles erreichen, ihr müsst euch dafür aber anstrengen und hart an euch arbeiten!“ Er vermittelt ihnen, dass es wichtig ist, sich frühzeitig für eine Berufsausbildung zu entscheiden. „Ein Schulabschluss ist wichtig, ohne Zweifel, doch mit Anfang 20 sollte die Berufsorientierung beendet sein. Nicht jeder braucht ein Abitur oder ein Studium, um erfolgreich zu sein. Dafür bin ich das beste Beispiel!“

### KONTAKT

Maler- und Lackierermeister Ayhan Pür, Theodor-Schwarte-Straße 61, 59227 Ahlen, Telefon 02382 8556521, info@puer-lack.de, www.puer-lack.de



## Friseurmeisterin Nursel Yaslar

**„In unserem Metier muss die deutsche Sprache einfach sitzen.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 2000
- Inhaberin: Friseurmeisterin Nursel Yaslar
- Beschäftigte: 2
- Die Friseurmeisterin gründete ihren Salon gemeinsam mit einer deutschen Geschäftspartnerin in der Innenstadt von Rheine. Seit 2007 führt sie das Unternehmen allein.

### GUTE PRAXIS

Nursel Yaslar hat einen türkischen Migrationshintergrund. Ihre Eltern waren als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen. Sie wurde in Rheine geboren und ging dort zur Schule. Die Kundschaft ihres Salons ist überwiegend deutsch. Bisher bildete sie in ihrem Salon acht weibliche Auszubildende aus fünf unterschiedlichen Herkunftsländern aus: „Eine Araberin, eine Libanesin, eine Russin, türkische, aber auch deutsche Frauen sind unter meinen nun ausgebildeten Azubis“, zählt die Ausbilderin auf.

Auf zwei ihrer ehemaligen Schützlinge ist die Friseurmeisterin richtig stolz: „Hülya Karacay arbeitet heute bei einem Edel-Coiffeur auf dem Kurfürstendamm in Berlin und schließt bald ihre Meisterausbildung ab. Jessica Venker war genauso wie Hülya eine reine Selbstläuferin. Sie kam als Gymnasiastin zu mir, brachte Tatendrang, Sinn für Kreativität und Enthusiasmus mit und verließ meinen Salon als ‚Siegerin‘. Sie ist inzwischen Meisterin und macht Berufserfahrungen in einem anderen renommierten Salon.“

Am Beispiel dieser beiden jungen Frauen verdeutlicht die Inhaberin, welche Fähigkeiten für eine erfolgreiche Friseurin notwendig sind: „In unserem Metier muss die deutsche Sprache einfach sitzen. Friseurinnen müssen sich präzise und gewählt ausdrücken können, egal welcher Herkunft sie sind.“ Sie habe bei ihrem multikulturellen Team immer darauf geachtet, dass nicht in einer Mischung aus der Herkunftssprache und der deutschen Sprache gesprochen wird. „Unsere deutschen Kunden haben ein Recht darauf, alles zu verstehen“, betont die Unternehmerin. Darüber hinaus hält sie eine freundliche Ausstrahlung, ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zielstrebigkeit und Eigeninitiative für außerordentlich wichtig, um als Friseurin erfolgreich zu sein. „Wenn diese Fähigkeiten vorhanden sind, können junge Menschen in unserer Branche viel erreichen, egal ob man ein Mensch mit oder ohne Migrationshintergrund ist“, berichtet Nursel Yaslar aus ihrer langjährigen Erfahrung als Ausbilderin. „Man muss Hingabe und Liebe zum Beruf mitbringen, dann ist der Erfolg vorprogrammiert“, spricht sie begeistert weiter. Ob Bewerberinnen oder Bewerber den von ihr geforderten Einsatz mitbringen, stellt Nursel Yaslar in längeren Praktika und Arbeitsproben fest. „Ich schaue mir die Bewerbungsunterlagen an, wirklich überzeugen kann mich eine Person aber nur, wenn ich sie längere Zeit erlebe“, weiß die Friseurmeisterin.

Sie selbst war vor ihrer Ausbildung über ein Jahr lang hinweg regelmäßig nachmittags in dem Salon, in dem sie anschließend ihren Beruf erlernte. „Ich wusste genau, was auf mich zukommt und worauf ich mich einlasse. Ich bin mit der notwendigen Leidenschaft und Freude an meinen Beruf herangegangen und das hat sich außerordentlich positiv auf meinen beruflichen Werdegang ausgewirkt.“ Derzeit gönnt sich Nursel Yaslar als Ausbilderin eine Pause. „Die letzten Ausbildungsverhältnisse haben sehr viel Kraft gekostet, da brauche ich einfach zwischenzeitlich eine Auszeit, um mich zukünftig wieder mit großer Begeisterung und viel Energie auf junge Menschen einzulassen.“

### KONTAKT

Friseurmeisterin Nursel Yaslar, Herrenschreiberstraße 30, 48432 Rheine,  
Telefon 05971 982340, nursel@gmx.de, www.nursel-team.de

## Metallbau Lamprecht

**„Für uns ist der Mensch und nicht seine Herkunft wichtig.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1967
- Geschäftsführung: Metallbauermeister Harald Lamprecht und Christian Lamprecht
- Beschäftigte: 70
- Der Betrieb hat sich auf Fenster-, Türen-, Fassaden- und Solarsysteme für gewerbliche Kunden spezialisiert.

### GUTE PRAXIS

Jörg Wolny ist seit seiner Ausbildung im Unternehmen und nimmt heute als Metallbauermeister die Betriebs- und Personalleitung wahr. Menschen mit Migrationshintergrund sind für ihn nichts Besonderes. „Fachkräfte mit ausländischen Wurzeln sind für uns völlig normal! Wir sind in einer ehemaligen Bergbauregion angesiedelt, da gehören türkisch- und polnischstämmige Mitbürgerinnen und Mitbürger dazu.“

Menschen mit Migrationshintergrund gibt es bei Metallbau Lamprecht auf allen Ebenen: Ein Metallbauermeister qualifiziert sich gerade nebenberuflich durch ein Studium weiter. Drei Gesellen sind langjährige Mitarbeiter und haben im Unternehmen gelernt. Von den derzeit 14 Lehrlingen haben vier türkische Wurzeln. Der Betrieb hat regelmäßig Bewerber mit Migrationshintergrund ausgebildet. „Wir trauen unseren Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund grundsätzlich genauso viel zu wie den anderen“, weiß Jörg Wolny. Er verweist darauf, dass diejenigen mit fremden Wurzeln sich sogar besonders mit dem Unternehmen verbunden fühlen: „Unser Betrieb ist für unsere türkischstämmigen Beschäftigten ein Stück weit wie eine Heimat“, beschreibt Jörg Wolny und führt aus, dass diese Menschen weder hier noch in der Türkei richtig integriert seien. „Bei religiösen, kulturellen und persönlichen Anlässen setzen wir uns besonders für ihre Urlaubswünsche ein“, betont der Betriebsleiter.

Das Steckenpferd von Jörg Wolny ist seine Aufgabe als Ausbildungsleiter: „Ich nehme mir Zeit für die Auszubildenden, weil sie unsere Zukunft sind“. Das Unternehmen engagiert sich bereits seit langem verstärkt um den Nachwuchs: „Wir bemerkten vor etwa 15 Jahren, dass die Qualität und die Anzahl der Bewerbungen zurückgingen und entschlossen uns, dieser Entwicklung aktiv gegenzusteuern“, fasst Geschäftsführer Harald Lamprecht das besondere Engagement des Betriebes in der Nachwuchsgewinnung zusammen.

Jörg Wolny ist bei vielen öffentlich organisierten Berufsorientierungstagen in der Region vertreten. Bei der Vielzahl der Bewerbungen, die das Unternehmen erhält, profitiert es stark von den gewachsenen Kontakten zu Ansprechpartnern in der Berufsorientierung. Die Bewerberhinweise des eigenen Personals auf Bekannte, Verwandte oder Freunde nimmt Jörg Wolny jedoch genauso ernst wie die Vorschläge von Externen.

Für den Ausbildungsleiter ist die in der Praxis gezeigte Leistung der Bewerbenden wichtiger als gute Zeugnisnoten. Er verweist auf den türkischstämmigen Auszubildenden Mikael Cin, der als Förderschüler ein Praktikum im Unternehmen absolvierte. Der junge Mann überzeugte Jörg Wolny so sehr, dass er für ihn über die Agentur für Arbeit zusätzlichen Stützunterricht während der Berufsausbildung organisierte. „Für uns ist der Mensch und nicht seine Herkunft wichtig!“ betont Jörg Wolny und meint damit nicht nur den Migrationshintergrund sondern auch die Schulausbildung der Bewerbenden.

### KONTAKT

Metallbau Lamprecht, Hans-Jörg Wolny, Rudolf-Diesel-Straße 4, 45711 Datteln,  
Telefon 02363 3805-0, info@lamprecht-metallbau.de, www.lamprecht-metallbau.de

## 2.1 Entwicklung von Mitarbeitern: Zusatzqualifikationen



Berufsausbildung ist ein erster Baustein für eine berufliche Karriere, an deren Ende die hohe Verantwortung in einer Führungsposition stehen kann. Durch Zusatzqualifikationen haben Jugendliche und junge Erwachsene bereits während der Ausbildung die Chance, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die ihnen den Weg in verantwortliche Positionen ebnen. Eine sich anschließende Meisterausbildung kann verkürzt werden und die Qualifizierung zur „Betriebswirt/in HwO“ oder der Zugang zum Studium wird erleichtert. Drei gute Beispiele zeigen, welche Motivation die Auszubildenden durch Zusatzqualifikationen entfalten und welche Förderung sie dafür von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. (Bild: Pia Ulbrich, Auszubildende bei Seibel und Weyer)

### KONTAKT

#### **Betriebswirt/in des Handwerks**

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

#### **Europaassistent/in des Handwerks**

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



## Seibel und Weyer

### „Wir brauchen die im Ausland erworbenen Kompetenzen bei uns.“

#### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischler- und Metallbauerhandwerk
- Gründung: 1969
- Geschäftsführung: Jens Weyer, Tischlermeister Achim Heilmann
- Beschäftigte: 150
- Das Unternehmen konzentriert sich im Schwerpunkt auf den Ladenbau. Es unterhält internationale Geschäftsaktivitäten unter anderem mit England, Italien, Dänemark, Schweden und den Niederlanden.

#### GUTE PRAXIS

Ein Teil der Fachkräfte der Seibel und Weyer GmbH stellt Möbel und Einrichtungsgegenstände im Betrieb in Bottrop her, andere montieren die Produkte im In- und Ausland. Derzeit erlernen 29 Auszubildende den Beruf des Tischlers oder des Metallbauers. Teilweise begleiten die Auszubildenden die Montagekräfte im Ausland.

Doch nicht nur mit dem eigenen Unternehmen überschreiten die Auszubildenden Grenzen, der Betrieb fördert den Auslandsaufenthalt seiner Nachwuchskräfte auch unabhängig von der eigenen Auftragsituation: Die Lehrlinge nehmen an berufsbezogenen Praktika im Ausland teil, die von der Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster betreut werden. Dazu zählen Lehrlingsaustausche in der Gruppe mit Partnern in Frankreich und Norwegen oder Einzelaufenthalte ohne Austauschpartner. So arbeitete Tischlerlehrling Jens Wachtmeister vor kurzem sechs Wochen lang in Finnland. Die dortige Tischlerei war kleiner und anders organisiert als sein Ausbildungsbetrieb. Der Auszubildende lernte viel Neues kennen und erlebte eine spannende Zeit.

Aus mehrjähriger Erfahrung weiß Seibel und Weyer, wie sich ein Lernaufenthalt im Ausland auf die Lehrlinge auswirkt: „Die jungen Leute werden selbstständiger. Die Kommunikationsfähigkeit und die Sprachenkenntnisse verbessern sich. Wir brauchen die im Ausland erworbenen Kompetenzen bei uns“, betont Personalmanagerin Marina Hoffmann. Doch nicht jedem Lehrling bietet das Unternehmen einen solchen Auslandsaufenthalt an. Betriebliches Engagement und gute Leistungen sind die Voraussetzung.

Als Nächstes steht Tischler-Auszubildende Pia Ulbrich in den Startlöchern für einen Lernaufenthalt im Ausland. Sie möchte in ein englischsprachiges Land oder nach Skandinavien. Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer unterstützt sie bei der Suche nach einem Gastbetrieb und vermittelt Fördergelder. Das Besondere an den Auslandsaufenthalten von Pia Ulbrich und Jens Wachtmeister: Sie streben zusätzlich zu ihrem Gesellenbrief die Zusatzqualifikation „Europaassistent/in (HWK)“ an. Dazu erhalten sie neben dem Auslandspraktikum zusätzlichen Unterricht am Berufskolleg in Gladbeck. Hier machen sie sich fit in den Fächern Englisch, Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht, Länderkunde und Interkulturelle Kompetenzen.

Die rege Nachfrage junger Menschen nach einem Ausbildungsplatz bei Seibel und Weyer begründen die Personalmanager Christian Conradi und Marina Hoffmann mit der offenen Unternehmenskultur und der Präsenz des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Zudem pflegen sie enge Kontakte zu Schulen in der Region und sind auf Ausbildungsmessen vertreten.

#### KONTAKT

Seibel und Weyer GmbH, Christian Conradi, Marina Hoffmann, Hiberniastraße 18, 46240 Bottrop, Telefon 02041 9842-0, c.conradi@seibelundweyer.de, hoffmann@seibelundweyer.de, www.seibelundweyer.de

## Bockhold Holzbau

**„Es ist eben alles eine Frage der Kommunikation.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischler- und Zimmererhandwerk
- Gründung: 1960
- Geschäftsführung: Tischlermeister Bernhard Bockhold
- Beschäftigte: 10
- Schwerpunkte des Betriebs sind der Holzrahmenbau, der Trockenbau und die Altbausanierung, aber auch Dachstühle und Carports gehören zum Repertoire.

### GUTE PRAXIS

Sich Zeit nehmen für Gespräche mit den Mitarbeitern, das ist für Geschäftsführer Bernhard Bockhold ein wesentlicher Erfolgsfaktor seines Unternehmens. „Man muss den Mitarbeitern betriebliche Vorgänge erklären und sie in die Planungen einbeziehen. Dann denken sie mit und entwickeln eigene Ideen, auch wenn es mal nicht so rund läuft.“

Hektik ist fehl am Platz im Unternehmen Bockhold. Hier geht es ruhig und persönlich zu, alle arbeiten Hand in Hand. „Unsere Kunden schätzen uns, weil sie wissen, dass wir uns Zeit für sie nehmen“, weiß der Unternehmer aus den Rückmeldungen seiner Auftraggeber. Auch als Chef ist ihm der gute Kontakt zu seinem Team wichtig: „Ich lasse meine Mitarbeiter immer wieder spüren, dass ich ihre Arbeit wertschätze. Sie sollen sich bei uns wohlfühlen. Dazu gehört es, ihre Wünsche und Vorstellungen ernst zu nehmen.“

Als einer seiner beiden Zimmererlehrlinge Interesse für ein Auslandspraktikum zeigte, stimmte Bernhard Bockhold deshalb wie selbstverständlich zu: Fünf Wochen arbeitete Michael Nienhaus in Turku (Finnland) in einem Bauunternehmen. Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster unterstützte den Betrieb durch finanzielle Mittel aus einem europäischen Förderprogramm und wirkte bei der Organisation des Auslandsaufenthaltes mit. Bernd Bockhold stellte den Auszubildenden für den Lernaufenthalt frei und zahlte die Ausbildungsvergütung weiter. „Was ich investiert habe, habe ich heute durch den zusätzlichen Fleiß und den Ehrgeiz von Michael längst wieder im Unternehmen. Er ist immer hilfsbereit, selbst wenn der übliche Arbeitszeitrahmen überschritten ist“. Und auch während des Auslandsaufenthaltes sorgte Michael Nienhaus dafür, dass er seinen guten Kontakt zum Unternehmen hielt. Er schickte laufend Berichte und Fotos aus Finnland und ließ so die Kolleginnen und Kollegen, aber auch den Chef, an seinen Erlebnissen und neuen Erkenntnissen teilhaben. „Wir alle haben damals richtig mitgefiebert“, beschreibt der Unternehmer diese für das gesamte Team sehr aufregende Zeit.

Dass Holzbau Bockhold seine Beschäftigten fördert, ist in der Region seit langem bestens bekannt. Das Wort „Fachkräftemangel“ ist deshalb im Unternehmen unbekannt. Durch den Auslandsaufenthalt des Auszubildenden sind viele zusätzlich auf den Betrieb aufmerksam geworden. Die Anfragen nach Ausbildungsstellen schnellten in die Höhe.

Bernd Bockhold erlebt Jugendliche heute als wesentlich ehrgeiziger und zielstrebigere als in der Vergangenheit. Wenn er erkennt, dass seine Auszubildenden mehr Potenzial mitbringen, als in seinem Unternehmen ausgeschöpft wird, rät er ihnen, ihre Karriere durch Weiterbildungen, Zusatzqualifikation und Berufserfahrungen außerhalb seines Betriebes fortzusetzen. „Trotzdem profitiere ich von meinen ehemaligen Beschäftigten, denn es ergeben sich dadurch immer wieder neue Kontakte für mein Unternehmen! Es ist eben alles nur eine Frage der Kommunikation“, fasst Bernd Bockhold zusammen.

### KONTAKT

Bockhold Holzbau GmbH, Bernhard Bockhold, Ahle 121, 48619 Heek,  
Telefon 02568 660, bockhold-holzbau@t-online.de, www.bockhold-holzbau.de

## Tischlermeister Jochen Lux

**„Junge einsatzbereite Menschen erhalten bei mir eine Chance für ihre berufliche Zukunft.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1988
- Inhaber: Tischlermeister Jochen Lux
- Beschäftigte: 8
- Die Tischlerei realisiert die persönlichen Wünsche der Kunden nach ausgefallenen Möbeln und individuellem Innenausbau.

### GUTE PRAXIS

Jochen Lux bildet jährlich eine Auszubildende oder einen Auszubildenden aus. Unter den 25 Tischlerlehrlingen, die er bisher eingestellt hat, sind fünf Frauen. Dem Tischlermeister ist es wichtig, engagierten Jugendlichen eine Ausbildungsmöglichkeit in seinem Betrieb zu bieten. „Junge einsatzbereite Menschen erhalten bei mir eine Chance für ihre berufliche Zukunft.“ Das jüngste Beispiel für die außerordentliche Lernbereitschaft seiner Auszubildenden ist sein Geselle Ullrich Wolf.

Im letzten Jahr hat der 27-Jährige nicht nur seine Ausbildung als Tischlergeselle abgeschlossen, sondern zusätzlich seine Qualifikation als „Betriebsassistent des Handwerks“ erworben. Dass Ullrich Wolf als frisch gebackener Geselle nicht mehr ganz jung ist, ist seinem vorherigen Studium geschuldet. Eher zufällig kam er nach einigen Semestern Chemiestudium auf die Idee, sich als Tischler ausbilden zu lassen. „Ich habe mit meiner Freundin in der Tischlerei ihres Vaters gearbeitet und dabei gemerkt, wie viel Spaß mir diese Arbeit macht“, so Ullrich Wolf. Als seine Entscheidung gefallen war, das Berufsziel zu wechseln, fand der damalige Student relativ schnell den Ausbildungsplatz.

Nachdem er seine Ausbildung gerade angefangen hatte, wurde er über die Handwerkskammer Münster auf die Zusatzqualifikation „Betriebsassistent/in des Handwerks“ aufmerksam. „Angeschrieben wurden gezielt Auszubildende mit Fachhochschulreife. Für mich war diese Qualifikation deshalb besonders attraktiv, weil ich mit diesem Abschluss bereits ein Viertel der Meisterausbildung, nämlich den kaufmännischen Teil, in der Tasche habe.“ Zudem sei das Angebot kostenlos, beschreibt Ullrich Wolf seine Motivation, einmal in der Woche abends zum Ketteler-Berufskolleg nach Münster zu fahren, um die Qualifikation neben seinem Gesellenbrief als Tischler zu erwerben. Ullrich Wolf ist zusätzlich zum Unterricht für die Zusatzqualifikation noch für weitere sechs Monate einmal wöchentlich zum Berufskolleg gegangen, um den pädagogischen Teil der Meisterprüfung abzulegen. Inzwischen hat er die Hälfte der zukünftigen Meisterprüfung bewältigt.

Der Tischlergeselle beschreibt den Zeitaufwand, den er für die Zusatzqualifikation neben der regulären Berufsausbildung eingebracht hat, als hoch. Dass Ullrich Wolf den hohen Lernaufwand leisten konnte, hat seiner Ansicht nach wesentlich mit der Förderung durch seinen Ausbilder, Jochen Lux, zu tun. Der Unternehmer sorgte dafür, dass der Auszubildende an dem für den Besuch des Berufskollegs bestimmten Wochentag frühzeitig Feierabend machen konnte, um pünktlich dort zu erscheinen. Seine Förderbereitschaft beschreibt Jochen Lux mit den Worten: „Das ist eine Frage des Wollens, der Arbeitsorganisation und der Steuerung. Alle anderen Kollegen haben durch ihren besonderen Einsatz an diesem besonderen Wochentag mitgemacht. Das war nicht einfach für uns, aber es war machbar.“

### KONTAKT

Tischlermeister Jochen Lux, Schmedehausener Straße 1, 48346 Ostbevern,  
Telefon 02532 7255, jochen.lux@die-ideen-tischler.de, www.die-ideen-tischler.de



## 2.2 Entwicklung von Mitarbeitern: Fördermöglichkeiten



Das Land Nordrhein-Westfalen bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die über einen längeren Zeitraum mit Hilfe der Agentur für Arbeit vergeblich versucht haben, eine Ausbildung oder eine dauerhafte Beschäftigung in einem Betrieb zu finden, eine Förderung durch das Instrument „Einstiegsqualifizierung“ oder das Programm „Jugend in Arbeit plus“. Alle drei Beispielunternehmen, die diese Programme genutzt haben, betonen, dass sie den Bewerbenden mit ihrer ungewöhnlichen Berufsbiographie eine gewisse Offenheit entgegengebracht haben und mit

Hilfe der Förderinstrumente nun gute Fachkräfte gefunden haben, die sie in ihrem Betrieb heute nicht mehr missen wollen. (Bild: Peter Grohmann, Auszubildener von Stefan Volkmer)

### KONTAKT

Gisela Goos  
Telefon 0251 705-1780  
[gisela.goos@hwk-muenster.de](mailto:gisela.goos@hwk-muenster.de)

## Gürtler- und Metalldrückermeister Stefan Volkmer

**„Die Einstiegsqualifizierung ist für den  
Betrieb und den Azubi gut.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Gürtler- und Metalldrückerhandwerk
- Gründung: 1962
- Inhaber: Gürtler- und Metalldrückermeister Stefan Volkmer
- Beschäftigte: 11
- Die Edelstahl-Manufaktur fertigt maßgeschneiderte, moderne Edelstahl- und Messingprodukte für private und gewerbliche Zwecke.

### GUTE PRAXIS

Im Unternehmen Volkmer arbeiten zwei gewerbliche Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr. Zwei Lehrlinge gleichzeitig – und dieses im gleichen Lehrjahr – das hat es zuvor im Betrieb nicht gegeben, doch mit Peter Grohmann wagte Gürtler- und Metalldrückermeister Stefan Volkmer diesen ungewöhnlichen Sprung.

Vor drei Jahren schaltete das Unternehmen bei der Suche nach einem Auszubildenden die Ausbildungsplatzvermittlung der Handwerkskammer Münster ein. Als sich einige Monate später Peter Grohmann im Unternehmen vorstellte und zur Probe arbeitete, war für Stefan Volkmer klar, dass er dem 24-Jährigen eine Ausbildungschance bieten wollte. Da er aber inzwischen einen Ausbildungsvertrag mit einem anderen Jugendlichen abgeschlossen hatte, stellte sich die Frage, wie dieses zu realisieren sei. Wegen der begrenzten räumlichen, zeitlichen und finanziellen Kapazitäten des Unternehmens wurde bisher immer nur ein Lehrling zum Metallbildner ausgebildet.

Die Handwerkskammer wies Peter Grohmann auf das Förderinstrument der „Einstiegsqualifizierung“ der Agentur für Arbeit hin. Es ermöglicht Jugendlichen bis 25 Jahren ein betriebliches Langzeitpraktikum bis zu zwölf Monaten, um einen Ausbildungsberuf kennen zu lernen. Stefan Volkmer hatte zusätzlich die Idee, den jungen Mann nicht wie üblich als Metallbildner, sondern als Metallbauer, Schwerpunkt Gestaltung auszubilden. Damit wären räumliche und zeitliche Engpässe entzerrt.

Beides wurde Realität: Die Zuschussung der Ausbildungsvergütung von Peter Grohmann über die „Einstiegsqualifizierung“ wurde von der Agentur für Arbeit bewilligt und Stefan Volkmer erlangte durch eine Prüfung vor der Metallinnung die zusätzliche Ausbildungsbefähigung für den Metallbauerberuf. Melanie Volkmer bewertet die Fördermaßnahme so: „Ein finanzieller Zuschuss ist für einen Betrieb unserer Größenordnung interessant. Am wichtigsten war es uns jedoch, den Bewerber als Auszubildenden zu gewinnen, denn in unserem Metier sind gute Fachkräfte Mangelware.“

Peter Grohmann ist froh, dass damals alles so gut geklappt hat. Auf die Frage, wieso er sich erst so spät einen Ausbildungsplatz gesucht hat, stellt er fest: „Ich bin als Gymnasiast ausschließlich auf ein Studium vorbereitet worden. Erst durch ein freiwilliges ökologisches Jahr in der Baudenkmalpflege habe er sich für eine praktische Berufsausbildung im Metallbereich entscheiden können.“ Er wolle nun nach der Ausbildung im Unternehmen Volkmer bleiben und sich nebenberuflich zum Meister qualifizieren. Daraufhin pflichtet Stefan Volkmer seinem Lehrling bei: „Eine so gute Fachkraft wie Peter Grohmann werden wir bei der weiteren beruflichen Qualifikation unterstützen.“

### KONTAKT

Gürtler- und Metalldrückermeister Stefan Volkmer, Melanie Volkmer,  
Stiegemannstraße 32, 48432 Rheine-Mesum, Telefon 05975 956620,  
m.volkmer@volkmer-messing.de, www.volkmer-messing.de

## Tischlermeister Domenice Gill

**„Das Programm ‚Jugend in Arbeit plus‘ hat uns eine gute Fachkraft ins Haus gebracht.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 2011
- Inhaber: Tischlermeister Domenice Gill
- Beschäftigte: 4
- Die Tischlerei konzentriert sich auf die Herstellung von Möbeln und den Innenausbau sowie auf den Ladenbau.

### GUTE PRAXIS

Im Unternehmen arbeiten neben Tischlermeister Domenice Gill eine Gesellin und zwei Auszubildende. Im kaufmännischen Bereich wird der Unternehmer von seiner Frau unterstützt. Die Tischlergesellin Mareike Schütze ist vor einem Jahr durch das nordrhein-westfälische Förderprogramm „Jugend in Arbeit plus“ ins Unternehmen gekommen.

Als Jungunternehmer Gill vor eineinhalb Jahren wegen der zunehmenden Aufträge nach einer Entlastung durch einen zusätzlichen Gesellen oder einer Gesellin suchte, hätte er sich selbst nicht vorgestellt, wie lange dieses dauert: „Ich habe feststellen müssen, dass ich qualifiziertes Personal nicht wie Äpfel von den Bäumen pflücken kann.“ Bei Mareike Schütze, auf die er durch die Handwerkskammer Münster aufmerksam wurde, beeindruckte ihn vor allem die richtige Einstellung zum Unternehmen: „Die junge Frau brachte exakt die Arbeitshaltung mit, die ich in meinem Betrieb brauche.“

Der Unternehmer betont, dass Mareike Schütze sich im letzten Jahr fachlich und persönlich stark weiterentwickelt habe. „Ich habe ihr gesagt, dass sie mich über kurz oder lang in der Werkstatt vertreten soll und dieses Ziel haben wir mittlerweile erreicht.“ Er unterstreicht, dass es für ihn nicht einfach war, Aufgaben und Entscheidungen an seine Angestellte abzugeben. Mareike Schütze beschreibt im Gegenzug, dass auch sie sich auf die neue Situation einstellen musste: „Ich habe meinen Beruf in einer Tischlerei gelernt, die größer war als dieser Betrieb. Dort hätte ich als Gesellin keinen so großen Verantwortungsbereich übertragen bekommen wie hier.“

Mareike Schütze berichtet weiter, dass ihr das Klima im Unternehmen Gill von Anfang an gefallen habe. „Ich habe gleich beim Vorstellungsgespräch gemerkt, dass in der Tischlerei Gill keine Vorbehalte gegenüber Frauen im Tischlerhandwerk bestehen.“ Sie macht ihre über einjährige Arbeitslosigkeit nach Abschluss ihrer Gesellenprüfung auch an ihrem Geschlecht fest: „Manche Unternehmen denken, Frauen können körperlich nicht so gut anpacken oder sind wegen einer Familie über kurz oder lang wieder verschwunden.“ Ihre Gesellenprüfung, so bemerkt die 24-Jährige weiter, habe sie schließlich mit gutem Ergebnis abgeschlossen.

„Jugend in Arbeit plus“ hat Mareike Schütze dazu verholfen, die Tätigkeit in der Tischlerei Gill aufzunehmen. Es richtet sich an langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren. Sie werden von Beratungseinrichtungen wie der Handwerkskammer Münster individuell und beruflich beraten und auf eine Beschäftigungsaufnahme vorbereitet. Die Kammer stellte den Kontakt zwischen Mareike Schütze und der Tischlerei Gill her. Domenice Gill ist froh, dass es dieses Förderangebot für Menschen wie Mareike Schütze gibt: „Das Programm hat uns eine wirklich gute Fachkraft ins Haus gebracht. Wir sind froh, dass wir Mareike gefunden haben.“

### KONTAKT

Tischlermeister Domenice Gill, Stratmanns Weg 8, 45731 Waltrop,  
Telefon 02309 6499529, kontakt@tischlerei-gill.de, www.tischlerei-gill.de

## Feinkostfleischerei Hidding

**„Die Förderung der Arbeitsagentur hat uns Mut gemacht, es zu versuchen.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Fleischerhandwerk
- Gründung: 1931
- Geschäftsführung: Fleischermeisterin Christiane Hidding, Fleischermeister Thomas Hidding und Fleischermeisterin Andrea Runge
- Beschäftigte: 47
- Neben einem modernen Produktionsbetrieb mit eigener Schlachtereier sowie einem angeschlossenen Cateringservice gehören fünf Filialen zum Unternehmen.

### GUTE PRAXIS

Der Betrieb bildet vier Auszubildende zu Fleischern und eine Auszubildende zur Fachverkäuferin für das Nahrungsmittelhandwerk aus. Christiane Hidding und Schwester Andrea Runge tragen die Personalverantwortung für 37 Verkaufskräfte. Als die Agentur für Arbeit auf das Unternehmen zuzuging, um einer 21-jährigen Frau über eine Fördermaßnahme zu einer Ausbildung zur Fachverkäuferin zu verhelfen, waren beide zunächst skeptisch: „Obwohl Jennifer Heigl zuvor bereits im Verkauf gearbeitet hatte, wussten wir nicht, worauf wir uns mit der jungen Frau einlassen. Die Förderung durch die ‚Einstiegsqualifizierung‘ hat uns Mut gemacht, es mit ihr zu versuchen!“

Sie vereinbarten mit der Bewerberin zunächst ein vierwöchiges Praktikum, erst danach sicherten sie der Agentur für Arbeit vertraglich zu, das Förderinstrument der Einstiegsqualifizierung zu nutzen, um der jungen Frau eine Ausbildungschance zu bieten. Mit Beginn der Maßnahme konnte Jennifer Heigl genauso wie eine Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr zur Berufsschule gehen. In den nachfolgenden Monaten entwickelte sich die junge Frau so gut, dass ihre Chefin Christiane Hidding ihr die Fortsetzung ihrer Ausbildung nach Ablauf des maximal einjährigen Förderzeitraums zusicherte. Auf die Frage, warum sie im Unternehmen Hidding so zufrieden ist, antwortet Jennifer Heigl: „Ich bin froh, dass ich einen Ausbildungsplatz in einem kleineren Betrieb gefunden habe, in dem ich Kunden persönlich beraten kann und täglich Neues lerne. Das habe ich bei meinen früheren Jobs so nicht erlebt.“

In der Produktion sorgt Thomas Hidding für die Zufriedenheit und Motivation von zehn Fachkräften. Über die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer Münster ermöglichte er zwei ausländischen Auszubildenden für mehrere Wochen Einblicke in seine Produktion und begeisterte dadurch seine Mitarbeiter. Zunächst brachte ein finnischer Auszubildender viel ‚neuen Esprit‘ in die Produktionsstätte. Kürzlich holte Thomas Hidding daraufhin einen Auszubildenden aus Frankreich ins Unternehmen. Gerade die jüngeren Fachkräfte aktivierten für die ausländischen Kollegen ihre schulischen Sprachkenntnisse und tauschten schließlich sogar Rezepturen aus.

Um Vorurteilen über das Fleischerhandwerk entgegenzuwirken, lädt Thomas Hidding Besuchergruppen in seinen Produktionsbetrieb ein. Im letzten Jahr war eine Gruppe mit Lehrkräften aus weiterführenden Schulen dabei. „Ich habe diese Lehrkräfte gern eingeladen, weil meine damalige Klassenlehrerin wollte, dass ich das Abitur mache. Ich habe aber erst einmal eine Lehre gemacht, habe dann mit 19 Jahren als bundesweit jüngster Fleischermeister meine Prüfung abgelegt und mich danach zum Betriebswirt (HWK) qualifiziert. Das war genau der richtige Weg“, fasst Thomas Hidding zusammen.

### KONTAKT

Feinkostfleischerei Hidding GmbH & Co. KG, Andrea Runge, Christiane Hidding, Thomas Hidding, Feldbauernschaft 26, 48356 Nordwalde, Telefon 02573 958990, nordwalde@fleischerei-hidding.de, www.fleischerei-hidding.de



## 3.1 Bindung von Mitarbeitern: Gesundheits- management



Mit zunehmender Überalterung und damit einhergehendem Rückgang an Beschäftigten ist gerade die Aufrechterhaltung, Optimierung, Wiederherstellung und langfristige Sicherung der Gesundheit ein zunehmend wichtiger Bereich erfolgreicher Unternehmenspolitik. Die drei vorgestellten Unternehmen zeigen, dass zu einem erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement mehr gehört, als nur die vereinzelte Durchführung von Gesundheitskursen.

(Bild: Dirk Möller, Geschäftsführer des KRK Kassen-tisch-Reparatur- und Wartungsdienstes)

### KONTAKT

Claudia von Diepenbroick-Grüter  
Telefon 0251 5203-112  
[claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de](mailto:claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de)



## KRD - Kassentisch Reparatur- und Wartungsdienst

**„Der Chef muss mit gutem Beispiel  
vorgehen.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechnikerhandwerk
- Gründung: 2001
- Geschäftsführung: Dirk Möller
- Beschäftigte: 19
- Das Unternehmen bietet einen Komplettservice rund um den Kassentisch an. Ein Schwerpunkt bildet die Reparatur von Kassentisch-Förderanlagen. Die Kunden verteilen sich auf das gesamte Bundesgebiet sowie die angrenzenden Nachbarländer.

### GUTE PRAXIS

KRD verspricht seinen Kunden, ein defektes Förderband eines Kassentisches innerhalb von 48 Stunden zu reparieren. Das erzeugt bei den Monteuren erheblichen Stress. Sie sind stets allein unterwegs und müssen vor Ort alles selbst bewältigen. Häufige Krankenschreibungen sind die Folge.

Geschäftsführer Dirk Möller ist hinsichtlich seines Gesundheitsverhaltens ein echtes Vorbild. „Wenn ich nicht selbst als Chef mit gutem Beispiel vorgehe, kann ich von meinem Team keine gesunde Lebensweise verlangen“, fasst er seine Einstellung zur Gesundheit zusammen und zählt auf: „Ich ernähre mich vegetarisch, jogge und trainiere täglich im Fitnessstudio und nehme ein- bis zweimal im Jahr an Marathon-Läufen teil.“

Sein gesundheitsbewusstes Verhalten möchte Dirk Möller auf seine Beschäftigten übertragen. Zusammen mit der Handwerkskammer Münster organisierte KRD deshalb Workshops zu den Themen Bewegung, Stressbewältigung und Ernährung. Dabei ging es vor allem darum, das Bewusstsein der Beschäftigten für die Inhalte dauerhaft zu schärfen. Beim Bewegungstraining stand das richtige Heben und Tragen der schweren Kassentische im Mittelpunkt. Bei der Stressbewältigung wurde das zeitnahe Abarbeiten der Aufträge ins Blickfeld genommen. Die Teilnehmer lernten, trotz Termindruck Ruhe zu bewahren. Als schwierig erwies es sich, die männlichen Mitarbeiter zu einer gesünderen Ernährungsweise zu motivieren. Die Teilnehmer wissen nun jedoch, wie die Nährwerttabellen auf Lebensmittelverpackungen zu bewerten sind und kennen die empfohlenen Tagesmengen an Kohlehydraten, Fetten und Eiweißen.

Unternehmer Möller beobachtete nach den verschiedenen Trainingsangeboten Verhaltensänderungen bei Mitarbeitern, von denen er dieses zuvor nicht erwartet hätte. Der Krankenstand im Unternehmen hat sich nach den Workshops erheblich reduziert.

Unabhängig von der Gesundheit kümmert sich KRD um die persönlichen Belange ihrer Mitarbeiter. Die Geschäftsleitung pflegt einen kurzen Draht zu jeder einzelnen Fachkraft. Das Betriebsklima ist deshalb gut. Bei der Urlaubsplanung wird Rücksicht auf die familiäre Situation genommen. Selbst vierwöchige Urlaube werden realisiert. Bei finanziellen Engpässen greift die Geschäftsleitung ihrem Personal durch Lohnvorschüsse unter die Arme. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass sie uns auch bei privaten Problemen jederzeit ansprechen können und wir gemeinsam eine Lösung finden“, fasst Dirk Möller sein Engagement für sein Team zusammen. Und dann fügt er hinzu: „Diese persönliche Anerkennung haben sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem hohen Einsatz für unser Unternehmen einfach verdient.“

### KONTAKT

KRD Kassentisch-Reparatur- und Wartungsdienst GmbH, Dirk Möller, Hobackestraße 91, 45899 Gelsenkirchen, Telefon 0209 155000, dirk.moeller@krd.de, www.krd.de

## Tenbrink Ladeneinrichtungen

**„Bei uns sollen sich alle  
jederzeit wohlfühlen.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Tischlerhandwerk
- Gründung: 1928
- Geschäftsführung: Annabell Tenbrink
- Beschäftigte: 100
- Das Unternehmen ist für exklusive Ladenbaukunden im In- und Ausland tätig.

### GUTE PRAXIS

In 2008 führte das Unternehmen das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein. Gemeinsam mit dem Schmidt Colleg und der Sporthochschule Köln wurde ein breit gefächertes Konzept erarbeitet. Das BHC-Team (Business Health Concept) vom Schmidt Colleg führte einen Gesundheits-Check bei den Beschäftigten durch und befragte die Belegschaft zur Ist-Situation.

Auf dieser Basis wurden Kurse zur Rückenschulung, zur Kondition, zur Ernährung und zum Nichtrauchen angeboten. Die Koordination der Angebote übernimmt Heidi Wissing als BHC-Managerin. Geschäftsführerin Annabell Tenbrink unterstreicht, dass ihr Engagement in der Gesundheitsförderung aber weit über das Kursangebot hinausgeht: „Bei uns sollen sich alle jederzeit wohlfühlen!“ Jeder Bildschirmarbeitsplatz des Unternehmens verfüge über einen höhenverstellbaren Schreibtisch. Bürostühle würden von einer Fachfirma auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Nutzers abgestimmt.

Wichtig ist der Geschäftsführung das selbstständige Arbeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Wir wollen den Einzelnen nicht ständig kontrollieren. Wir räumen unseren Beschäftigten deshalb Freiräume ein, um ihre Arbeit freier organisieren zu können. Vertrauen schenken und Loben können, ist die Grundlage für unsere gute Zusammenarbeit“, beschreibt Annabell Tenbrink das Führungsverständnis und betont, wie wichtig eine enge Teamarbeit für die guten Ergebnisse des Unternehmens sind.

Mit gezielten Aktivitäten wird der Zusammenhalt und das Klima im Unternehmen gestärkt: So gibt es jedes Jahr Ehrungen für Jubilare. Bei bestimmten Firmenfesten werden auch die Familienmitglieder der Beschäftigten eingeladen. „Der persönliche Kontakt zu den Familien unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns wichtig“, beschreibt Annabel Tenbrink die familienfreundliche Haltung des Unternehmens. Für die jährliche Weihnachtsfeier wird in einer Betriebshalle ein eigener Weihnachtsmarkt aufgebaut. „Das sorgt für eine lockere Stimmung und viel Austausch untereinander“, weiß Heidi Wissing.

Annabel Tenbrink führt aus, wie sich das Unternehmen um den Nachwuchs kümmert: „Einmal im Monat wählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den so genannten ‚Azubi des Monats‘ aus. Der oder die Auserwählte darf dann einen Monat lang auf Kosten der Firma mit unserem Azubi-Car fahren.“ Das erzeuge im Unternehmen, im Freundeskreis der Auszubildenden und in der Region eine hohe Aufmerksamkeit.

Was die Zukunft des Betrieblichen Gesundheitsmanagement angeht, haben Annabell Tenbrink und Heidi Wissing bereits konkrete Pläne: „Wir stellen jährlich ein festes Budget für die Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung. In jedem Jahr kristallisieren sich so neue Ideen heraus“.

### KONTAKT

Tenbrink Ladeneinrichtungen GmbH, Annabel Tenbrink, Heidi Wissing,  
Industriestraße 1–7, 48703 Stadtlohn, Telefon 02563 2087-0, info@t-la.de,  
www.tenbrink-ladeneinrichtungen.de

## Terhalle Zimmerei, Terhalle Schreinerei, Terhalle Fenster und Fassaden

**„Wir setzen bei der Gesundheit  
innovative Impulse.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Zimmerer-, Tischler- und Dachdeckerhandwerk
- Gründung: 1986
- Geschäftsführung: Tischler- und Zimmerermeister Josef Terhalle
- Beschäftigte: 240
- Die Leistungen des Unternehmens umfassen Zimmerer-, Dachdecker- und Klempnerarbeiten, Holzrahmenbau, Fassadenbau, individueller Innenausbau, Holz- und Alluminiumfenster und -haustüren und schlüsselfertiges Bauen.

### GUTE PRAXIS

Den Gesundheits- und Sicherheitsbedürfnissen von 240 Beschäftigten gerecht zu werden, ist für die Unternehmensgruppe Terhalle ein umfangreiches Unterfangen. Darüber ist sich Sicherheitsfachkraft Clemens Gesenhues im Klaren: „Wir wollen möglichst alle Beschäftigte mit unseren Gesundheitsaktivitäten erreichen.“

Ein regelmäßiger betrieblicher Sicherheitstag bietet den Kolleginnen und Kollegen ein vielschichtiges Programm: Sie können in einem Fahrsimulator ihre Fähigkeiten testen, den Umgang mit Feuerlöschern erlernen, das Tragen von Auffanggurten üben und ihre Erste-Hilfe-Kenntnisse auffrischen, sie werden in der Anwendung eines Defibrillators geschult und erweitern ihre Kenntnisse über Gefahrenstoffe im betrieblichen Alltag. Ein individueller Gesundheits-Check rundet den Tag ab.

Darüber hinaus fördert das Unternehmen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Schulungen zum richtigen Heben und Tragen. Am Gruppentrainingsprogramm „Spinning“ können alle teilnehmen. Im Sommer wird zum Fahrradfahren an der frischen Luft motiviert.

Über diese punktuellen Angebote für die Gesunderhaltung der Beschäftigten hinaus möchte Geschäftsführer Josef Terhalle weitere Impulse setzen. Denn er weiß, dass der Fachkräftemangel und die fehlenden Nachwuchskräfte angesichts des demografischen Wandels die größte Herausforderung für die Zukunftsfähigkeit seines Handwerksbetriebs sind. Deshalb hat er ein systematisches „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) eingeführt. Terhalle weiß: „Ohne unsere qualifizierten, motivierten und vor allem gesunden Arbeitskräfte kann das Unternehmen nicht erfolgreich sein.“

Beim Gesundheitsmanagement wurde zunächst die psychische Gefährdung am Arbeitsplatz analysiert und wurden alle Mitarbeiter des Unternehmens zum Thema Gesundheit ausführlich befragt. Die Auswertung der Ergebnisse zeigte die künftigen Handlungsschwerpunkte auf. Diese werden nun nach und nach mit Hilfe von Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkeln lokalisiert und mit gemeinsam erarbeiteten Strategien gelöst. Außerdem sorgt eine externe betriebliche Mitarbeiterberatung dafür, dass alle Beschäftigten im Unternehmen sofortige Hilfe erhalten, wenn es um Problemsituationen geht.

Josef Terhalle geht davon aus, dass alle diese Maßnahmen nicht von heute auf morgen Früchte tragen, aber: „Der Weg ist richtig“, ist er sicher, „wir werden ihn im Sinne unserer Beschäftigten weitergehen, damit wir auch künftig auf gesunden Füßen stehen.“

### KONTAKT

Terhalle Zimmerei GmbH, Terhalle Schreinerei GmbH,  
Terhalle Fenster und Fassaden GmbH & Co. KG, Josef Terhalle,  
Solmsstraße 46, 48683 Ahaus, Telefon 02561 9823-0, info@terhalle.de, www.terhalle.de

## 3.2 Bindung von Mitarbeitern: Familienfreund- lichkeit



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

Lili Fuchs, Mitarbeiterinnen des Bernhard Voss Bäckereibetriebs)

### KONTAKT

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

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



## Bernhard Voss Bäckereibetrieb

**„Familie und Freunde sind wichtige Wohlfühlfaktoren für unsere Beschäftigten.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Bäcker- und Konditorhandwerk
- Gründung: 1898
- Geschäftsführung: Sabina Lienkamp-Voss
- Beschäftigte: 170
- Der Bäckereibetrieb verfügt über eine moderne Produktionsstätte im Gewerbegebiet von Ochtrup. Von einem dortigen Verkaufslokal mit Café blicken die Kunden direkt in die Produktion. Die Bäckerei ist mit 19 Filialen im Münsterland vertreten.

### GUTE PRAXIS

Im Unternehmen Voss sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten weiblich, die meisten Frauen arbeiten in Teilzeit. Für Sabina Lienkamp-Voss und ihrem Mann Jan Lienkamp sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen deshalb unerlässlich. „Wir wissen, dass Familie und Freunde wichtige Wohlfühlfaktoren für unsere Beschäftigten sind. Wir achten deshalb darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Raum für ihre Freizeit haben.“ Die vielen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Unternehmen belegen ihre Aussage: Manche Mütter haben eine 4-Tage-Woche, andere arbeiten nur am Wochenende. Einige Eltern arbeiten nur nachts oder bevorzugen die Spätschicht.

Im Verkauf gibt es verschiedene Schicht-Modelle. Insbesondere für junge Mütter wurde eine spezielle Zwischenschicht entwickelt. In dieser Schicht werden die Beschäftigten für einen begrenzten Zeitraum nur zwischen 9:00 und 14:00 Uhr eingesetzt. Hiervon profitiert auch Fachverkäuferin Lili Fuchs: „Ich kann durch die Inanspruchnahme unterschiedlicher Schichten meinen Vollzeitberuf mit der Familie vereinbaren. Auch die Kollegen sind bereit, die Schichten schnell einmal zu wechseln. Hier lassen uns die Chefs völlig freie Hand.“ Sind die Kinder herangewachsen, arbeiten die Eltern wieder in der regulären Früh- oder Spätschicht. „Neid untereinander gibt es nicht“, betont Sabina Lienkamp-Voss. Unabhängig von der konkreten Schicht bespricht die Unternehmerin Teilzeiteinsätze individuell mit den Mitarbeiterinnen, um besondere familiäre Situationen, wie beispielsweise die Pflege von Angehörigen oder den Elternsprechtag in der Schule, zu berücksichtigen. Elke Kuhmann arbeitet bereits seit über 30 Jahre bei der Bäckerei Voss, zuletzt als Teilzeitmitarbeiterin. „Seit ich die Pflege meiner Schwiegermutter übernommen habe, kann ich überwiegend nur in der Nachmittagschicht arbeiten. Dies ließ sich in meiner Filiale vereinbaren.“

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz plant Sabina Lienkamp-Voss bereits während der Schwangerschaft mit den werdenden Eltern. Den Kontakt zu den Elternzeitlern hält die Chefin persönlich und durch gezielte Einladungen bei offiziellen Anlässen, wie dem Betriebsfest oder Trainingsmaßnahmen. Auch der Wunsch junger Väter, sich in Elternzeit oder Teilzeit um die Familie zu kümmern, wird von der Geschäftsführung begrüßt. „Wir sind durch unsere Familie mit unseren eigenen drei schulpflichtigen Kindern selbst Vorbild für unsere Beschäftigten. Wie könnten wir unseren Beschäftigten so einen Wunsch verwehren? Wichtig ist, dass sie uns langfristig als Fachkraft erhalten bleiben“, stellt Jan Lienkamp angesichts des in seiner Branche bestehenden Fachkräftemangels fest.

### KONTAKT

Bernhard Voss Bäckereibetrieb GmbH & Co. KG, Jan Lienkamp, Teupenhook 1, 48607 Ochtrup, Telefon 02553 937620, info@baeckerei-voss.de, www.baeckerei-voss.de



## Konditormeister Ralf Ilgemann

**„Wo ein Wille ist,  
ist immer auch ein Weg.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Konditorhandwerk
- Gründung: 1997
- Inhaber: Bäcker- und Konditormeister Ralf Ilgemann
- Beschäftigte: 11
- Im Mittelpunkt der Konditorei mit angeschlossenem Café steht das Herstellen kreativer Torten für Feste und Events.

### GUTE PRAXIS

Für Unternehmer Ralf Ilgemann ist der persönliche Kontakt zu seinen Beschäftigten die Basis für eine gute Zusammenarbeit mit seinem Team. „In unserem Metier entstehen Spitzenprodukte häufig unter hohem Termindruck. Das funktioniert nur, wenn das Klima stimmt“, beschreibt der Konditormeister die Atmosphäre in seinem Unternehmen. Für ihn steht deshalb außer Frage, dass er sich stets auch um die persönlichen Belange seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert. „Ich bin wie ein Vater für meine Beschäftigten. Ich bin quasi ihr Lebensbegleiter!“ weiß er aus seiner langjährigen Erfahrung. Dazu zählt er seinen Einsatz für die beiden jungen Mütter im Unternehmen, für die Väter unter seinen Beschäftigten oder für seine Auszubildenden.

In der Vergangenheit hat er seine Beschäftigten beispielsweise bei der Suche nach einer familiengerechten Wohnung in Münster unterstützt oder einem Vater rechtlichen Beistand bei einem Kindschaftskonflikt geboten. Die Elternzeit begrüßt er bei seinen weiblichen, genauso wie bei seinen männlichen Mitarbeitern. Mit den zukünftigen Elternzeitlern spricht er darüber, wie sie trotz des Nachwuchses frühzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Das Stundenvolumen kann schrittweise ausgeweitet und die Arbeitseinsätze flexibel gestaltet werden. „Häufig wollen unsere Mütter am Wochenende arbeiten, weil sich dann die Väter um die Kinder kümmern können“, beschreibt der Konditormeister die Wünsche der beschäftigten Eltern.

Die Urlaubswünsche der Eltern in seinem Team werden bevorzugt berücksichtigt, in Notlagen werden kurzfristige Freistellungen realisiert, auch wenn die Organisation schwierig ist. Bei Betriebsfesten und Ausflügen werden die Elternzeitler, aber auch die Familienangehörigen und Kinder aller Beschäftigten einbezogen. Um den Bezug zum Unternehmen und zur Arbeit zusätzlich zu stärken, sind Elternzeitler stellvertretend stundenweise im Einsatz und haben über ihre regelmäßigen Besuche im Café einen guten Kontakt zum Team. Als Unternehmer hat sich Ralf Ilgemann in der Vergangenheit bei einer nahe gelegenen Kindertagesstätte stark gemacht, um einen Betreuungsplatz für den Nachwuchs einer Mitarbeiterin zu organisieren. Um Teilzeitbeschäftigten die Arbeit in seinem Unternehmen attraktiver zu gestalten, zahlt er seinen beiden jungen Müttern einen Kinderbetreuungszuschuss. „Wo ein Wille ist, ist immer auch ein Weg!“ fasst Ralf Ilgemann seine Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen.

### KONTAKT

Konditormeister Ralf Ilgemann, Skagerakstraße 8, 48145 Münster,  
Telefon 0251 131700, [cafe-classique@t-online.de](mailto:cafe-classique@t-online.de), [www.cafe-classique.de](http://www.cafe-classique.de)

## Raumausstattermeister Udo Schmiing

**„Geht nicht, gibt's nicht.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Raumausstatterhandwerk
- Gründung: 2004
- Inhaber: Raumausstattermeister Udo Schmiing
- Beschäftigte: 8
- Der Betrieb arbeitet mit Architekten und Innenausstattern zusammen, um sie bei der Gestaltung renommierter Hotels und Gastronomiebetriebe in Deutschland und im Ausland zu unterstützen. Zudem zählen Privathaushalte aus dem Münsterland zum Kundenkreis.

### GUTE PRAXIS

Udo Schmiing ist sich als Raumausstattermeister seiner handwerklichen Wurzeln bewusst und ist stolz auf seine umfassende Ausbildung. In seinem Unternehmen setzt er auf Qualität, Sorgfalt und Individualität. Durch Fachwissen und das Gespür für Materialien, Strukturen, Farben und Formen sind die textile Ausstattung der Räume für die Hotellerie und der Gastronomie für ihn jedes Mal aufs Neue Präzisionsarbeit. Um dieses zu leisten, braucht er das handwerkliche Können und die kreativen Impulse seines Teams.

Udo Schmiing und seine Frau Tanja führen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb nicht nur fachlich, sondern auch persönlich. Es gilt das Motto: „Geht nicht, gibt's nicht!“ Das gute Betriebsklima des Unternehmens ist die Konsequenz aus flexiblen Arbeitszeiten, Stundenkonten, Übertragung von Verantwortung und einer gelebten Wertschätzung gegenüber der Belegschaft. Für seine praktizierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhielt das Unternehmen vor zwei Jahren von der Bertelsmann-Stiftung das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Mittelstand“.

Vor diesem Hintergrund entschloss sich das Unternehmerpaar die Qualifizierungsangebote für Frauen aus dem Projekt „FEEH - Frauen in Erwerbstätigkeit bedeuten Erfolg fürs Handwerk anzunehmen“ der Handwerkskammer Münster für ihr Unternehmen zu nutzen. Da ihr Team überwiegend aus jungen Frauen vor oder in der Familienphase besteht, war es für sie wichtig, weitere Hinweise zur familienfreundlichen Ausgestaltung ihres Unternehmens zu erhalten. Wichtig war ihnen, den Mitarbeiterinnen zu vermitteln, wie notwendig eine eigene Existenzsicherung ist und wie flexibel das Unternehmen auf die sich wandelnden Lebenssituationen der Frauen reagieren kann. So darf beispielsweise eine junge Mutter nun zu Hause nähen. In den Betrieb kommt sie, wenn sie es sich zeitlich einrichten kann. Für Udo und Tanja Schmiing ist die Hauptsache, dass sie der Firma erhalten bleibt.

Darüber hinaus hat das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Qualifizierungsmodulen ermöglicht, die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. „Ein hoch motiviertes Team“, so ist sich das Unternehmerpaar gewiss, „sichert die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens und belegt unsere Attraktivität als Arbeitgeber.“ Dementsprechend hält sich der Fachkräftemangel im Unternehmen bisher in Grenzen.

### KONTAKT

Raumausstattermeister Udo Schmiing, Bahnallee 12, 48703 Stadtlohn,  
Telefon 02536 209453, mail@fenestro.de, www.fenestro.de

## Haar & Design Wahlbrink e.K., Inh. Tanja Piontek

**„Wir erleben unser Team hautnah.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Friseurhandwerk
- Gründung: 1976
- Inhaberin: Friseurmeisterin Tanja Piontek
- Beschäftigte: 12
- 2012 übernahm Friseurmeisterin Tanja Piontek den Salon von ihrer Chefin Erika Wahlbrink. Als Beraterin steht Erika Wahlbrink der neuen Inhaberin weiter zur Seite.

### GUTE PRAXIS

Unter den zwölf Beschäftigten des Unternehmens gibt es einen männlichen Auszubildenden, ansonsten ist der Salon eine Frauendomäne. Teilzeit ist in der Friseurbranche üblich, ungewöhnlich bei Haar & Design Wahlbrink ist die frühe Rückkehr junger Mütter. Bereits während der Schwangerschaft spricht die Geschäftsleitung mit den Mitarbeiterinnen darüber, wie wichtig der rasche Wiedereinstieg für die persönliche Qualifikation und die finanzielle Unabhängigkeit einer Friseurin ist.

Die Ankunft des Nachwuchses feiert das gesamte Team bei der „Neugeborenen-Party“ des Vaters. Tanja Piontek beschreibt das so: „Wir verbringen so viel Zeit im Salon miteinander, unsere Atmosphäre ist so familiär, da ist das gemeinsame Feiern von Geburten für uns selbstverständlich.“

Durch das bewusste Angebot von Urlaubsvertretungen erhalten die Elternzeitler die Chance, den Kontakt zum Kunden zu halten und die eigenen Fähigkeiten zu trainieren. Den Kontakt zum Team pflegen die jungen Mütter wie selbstverständlich, indem sie regelmäßig und unkompliziert mit ihrem Nachwuchs in den Salon schauen. Bei dieser Gelegenheit werden die Weiterbildungstermine mit den Elternzeitlern abgestimmt.

Die Rückkehr nach der Familienphase erfolgt schrittweise: Was zunächst mit wenigen Arbeitsstunden beginnt, wird nach und nach auf ein vollzeitnahes Arbeitsvolumen ausgeweitet. Bei Bedarf unterstützt der Salon die Mitarbeiterinnen bei der Suche nach einer Kinderbetreuung oder nach einer familiengerechteren Wohnung.

Die Urlaubspläne der Beschäftigten stimmt das Unternehmen mit den Ferienzeiten der Kinder und Partner ab. Für ausländische Mitarbeiterinnen werden längere Urlaubszeiten realisiert, damit sich Besuche im Heimatland tatsächlich lohnen.

Bei der Pflege von Angehörigen unterstützt das Unternehmen die Beschäftigten auf ungewöhnlichem Weg: „Im Notfall“, so Erika Wahlbrink, „haben unsere Mitarbeiterinnen sogar schon zwischendurch pflegebedürftige Angehörige ihrer Kolleginnen zu Hause besucht, damit diese sich um ihre Kunden kümmern konnten.“ Bei persönlichen Problemen – wie zum Beispiel bei der Pflege, mit Kindern oder in der Partnerschaft – berät die Geschäftsführung, ihre Beschäftigten intensiv: „Wir erleben unser Team hautnah. Da merken wir sofort, wenn zu Hause etwas nicht stimmt, und dann beraten wir eben so lange bis es wieder stimmt“, so Tanja Piontek.

### KONTAKT

Haar & Design Wahlbrink e.K., Inh. Tanja Piontek, Jordanstraße 10,  
49479 Ibbenbüren, Telefon 05451 590620, t.piontek@wahlbrink.de, www.wahlbrink.de

## Herber & Petzel Gebäudetechnik

**„Sich dauerhaft wohlfühlen.“**

### UNTERNEHMENSPROFIL

- Elektrotechniker- und Kälteanlagenbauerhandwerk
- Gründung: 1901
- Geschäftsführung: Kälteanlagenbauermeister Martin Schaffstein und Ursula Schaffstein
- Beschäftigte: 52
- Der Betrieb bietet Leistungen in den Sparten Elektro, Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik, Kälte-/Klima und Lüftung an.

### GUTE PRAXIS

Der Handwerksbetrieb beschäftigt sieben Frauen. Bisher arbeitet nur eine Frau im gewerblichen Bereich. Herber & Petzel Gebäudetechnik möchte gern künftig mehr junge Frauen im gewerblichen Bereich ausbilden. Auch deshalb beteiligt sich das Unternehmen jährlich am bundesweiten Girls' Day.

In der Verwaltung genießen die übrigen Frauen, aber auch die technischen Abteilungsleiter eine Vertrauensarbeitszeit. Abgesehen von einer Kernarbeitszeit, in der alle anwesend sind, können sie den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen, ohne dass eine Kontrolle von außen stattfindet. Im gewerblichen Bereich gibt es ein Arbeitszeitkonto, das auf Wunsch durch Freizeit oder Geld ausgeglichen wird.

Unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten setzt sich das Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Einige der technischen Führungskräfte managen ihre Arbeit zeitweise von ihrem vernetzten Home-Office aus. Aber auch die familiären Belange der gewerblichen Mitarbeiter werden individuell berücksichtigt. So genießen die Männer beispielsweise bei der Vermählung, dem Hausbau oder der Pflege von Angehörigen längere Urlaubszeiten, Sonderurlaub oder werden kurzfristig von ihrer Arbeit freigestellt. Die geregelte Stellvertretung durch jüngere Kollegen macht Freistellungen problemlos möglich. Mehrmonatige Elternzeiten werden auch für junge Väter realisiert und ausdrücklich von der Geschäftsführung begrüßt.

Weil das Unternehmen wegen der Altersstruktur der Beschäftigten zunehmend mehr junge Väter und Mütter erwartet, arbeitet Personalleiterin Katharina Schaffstein vorbereitend daran, Kinderbetreuungsplätze für den zukünftigen Nachwuchs zu sichern. Neben einer Bedarfsabfrage zählt dazu die Frage, inwieweit sich der Betrieb an der Betreuung zukünftiger Mitarbeiterkinder beteiligen wird. Dabei steht die Zuschussung von Kinderbetreuungskosten außer Frage, denn Zuschüsse werden bereits gezahlt. Geklärt wird derzeit, wie das Unternehmen Betreuungsplätze bei einer im eigenen Gewerbegebiet geplanten Kinderbetreuungseinrichtung für die Beschäftigten sichern kann.

Für Katharina Schaffstein ist nicht nur die strategische Vorbereitung auf die sich zukünftig im Unternehmen verändernde Lebenssituation der Beschäftigten wichtig, sie hat die familienorientierte Personalpolitik des Unternehmens auch im Leitbild von Herber & Petzel Gebäudetechnik verankert. Dort heißt es nun: „Unsere Mitarbeitenden sollen sich bei uns dauerhaft wohlfühlen. [...] Zusammen mit ihnen entwickeln wir individuelle Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

### KONTAKT


Herber & Petzel Gebäudetechnik GmbH & Co. KG, Katharina Schaffstein,  
Gildenstraße 2a, 48157 Münster, Telefon 0251 98720-0, k.schaffstein@herber-petzel.de,  
www.herber-petzel.de

# Weitere Informationen im Internet



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

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

[www.hwk-muenster.de/personal](http://www.hwk-muenster.de/personal) 



## Leitfäden, Checklisten, Ratgeber

### Langfristige Bindung der Mitarbeiter als strategische Aufgabe

- Checkliste: 10 meistgenannte Gründe, weshalb Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleiben

### Instrumente der Mitarbeiterbindung

- Ratgeber: Inhalte und Vorgehensweise einer Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Ablauf einer Mitarbeiterbefragung
- Checkliste: Fragebogen Mitarbeiterbefragung

### Finanzielle Anreize

- Ratgeber: Staatlich geförderte Möglichkeiten der Entgeltoptimierung

### Nichtfinanzielle Anreize

#### FÜHRUNGSSTIL

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

#### ZIELVEREINBARUNGEN

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

#### WEITERBILDUNG UND FORTBILDUNG

- Ratgeber: Systematische Weiterbildung
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihres Betriebes
- Checkliste: Weiterbildungsbedarf – Einschätzung Ihrer Mitarbeiter
- Ratgeber: Nachwuchskräfte fördern
- Checkliste: Nachwuchsförderung – Strategische Personalplanung
- Checkliste: Fördergespräch durchführen
- Checkliste: Beurteilungsbogen zum Fördergespräch

#### GESUNDHEITSFÖRDERUNG

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

#### FLEXIBLE ARBEITSZEITEN UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

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

# Die Fachkräfte-Initiative



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

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

## Für Schüler und junge Erwachsene

### Abenteuer Werkstatt:

#### Schnuppertage im Handwerk

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

#### KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, [ulrike.werning@hwk-muenster.de](mailto:ulrike.werning@hwk-muenster.de)

### Berufsorientierung für Mädchen

#### (Girls' Day - Mädchenzukunftstag)

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

#### KONTAKT

Gisela Goos, Telefon 0251 705-1780, [gisela.goos@hwk-muenster.de](mailto:gisela.goos@hwk-muenster.de)

### Berufsfelderkundungstage in Betrieben

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

#### KONTAKT

Heidi Bülow, Telefon 0251 705-1786, [heidi.buelow@hwk-muenster.de](mailto:heidi.buelow@hwk-muenster.de)

### Ausbildungsvermittlung

In Einzel- oder Gruppenberatungsgesprächen unterstützen die Ausbildungsvermittler Lehrstellenbewerber bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsbetrieb.

#### KONTAKT

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, [carsten.haack@hwk-muenster.de](mailto:carsten.haack@hwk-muenster.de)

### Lehrstellen- und Praktikumsbörse

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

#### KONTAKT

Ulrike Werning, Telefon 0251 705-1771, [ulrike.werning@hwk-muenster.de](mailto:ulrike.werning@hwk-muenster.de)

## **Vermittlung von Arbeitsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene**

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

### **KONTAKT**

Hans-Hermann Haubrich, Telefon 0251 705-1759,  
hans-hermann.haubrich@hwk-muenster.de

## **Berufsvorbereitung**

Die Handwerkskammer Münster bereitet arbeitslose Jugendliche auf die Eingliederung in eine Ausbildung oder Arbeit vor, indem sie eine Berufswahlorientierung erhalten und Fähigkeiten für die Aufnahme in eine Ausbildung oder Arbeit erwerben.

### **KONTAKT**

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

## **Werkstattjahr**

Die Handwerkskammer Münster bietet das Werkstattjahr in den Lehrwerkstätten ihres Bildungszentrums (HBZ) an. Das Werkstattjahr richtet sich an Jugendliche, die an einem Berufskolleg eine Klasse für Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis besuchen und berufliche Orientierung und Qualifizierung brauchen.

### **KONTAKT**

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

## **Einstiegsqualifizierung**

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

### **KONTAKT**

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

## **Außerbetriebliche Ausbildung**

Jugendliche bis 25 Jahre, die keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb erhalten, können im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster in verschiedenen Berufen eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren.

### **KONTAKT**

Jutta Tüllmann, Telefon 0251 705-1476, jutta.tuellmann@hwk-muenster.de

## Für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

### Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

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

#### KONTAKT

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

### Ausbildungsbegleitende Beratung

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

#### KONTAKT

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

### Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

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

#### KONTAKT

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

### Verkürzung / Verlängerung der Lehrzeit

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

#### KONTAKT

Lena Hüwe, Telefon 0251 705-1752, lena.huewe@hwk-muenster.de

### Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

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

#### KONTAKT

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

### Ausbildungsprüfungen

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

#### KONTAKT

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

Achtung: großes Ü!



## Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Arbeitsvermittlung von Fachkräften (Institut für Jobvermittlung)

Das Institut für Jobvermittlung vermittelt Betrieben passgenau Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitsuchende werden bei der beruflichen Orientierung und der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt.

#### KONTAKT

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

### Arbeitsvermittlung von handwerklichen Führungskräften

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

#### KONTAKT

Silke Elschenbroich, Telefon 0251 5203-302, silke.elschenbroich@hwk-muenster.de

### Familienfreundlichkeit, Frauenförderung

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

#### KONTAKT

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

### Gesundheitsförderung

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

#### KONTAKT

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

### Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

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

#### KONTAKT

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

## **Lehrgänge des Handwerkskammer Bildungszentrums (HBZ)**

Das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster bietet eine Vielzahl von Weiterbildungen für verschiedene Berufsgruppen in den unterschiedlichsten Themengebieten an.

### **KONTAKT**

Weiterbildungsberatung im HBZ: 0251 705-4444, [weiterbildung@hbz-bildung.de](mailto:weiterbildung@hbz-bildung.de)

## **Für Studierende und Studierwillige**

### **Duales Studium**

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

### **KONTAKT**

Siegfried Wochnik, Telefon 0251 705-1115, [siegfried.wochnik@hwk-muenster.de](mailto:siegfried.wochnik@hwk-muenster.de)

### **Meisterausbildung als Alternative zum Studium**

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

### **KONTAKT**

Jürgen Brückmann, Telefon 0251 705-1777, [juergen.brueckmann@hwk-muenster.de](mailto:juergen.brueckmann@hwk-muenster.de)

### **Zentrum für Handwerk und Wissenschaft**

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

### **KONTAKT**

Dr. Frank Kühn-Gerhard, Telefon 0251 5203-328, [frank.kuehn-gerhard@hwk-muenster.de](mailto:frank.kuehn-gerhard@hwk-muenster.de)

## **Für Eltern, Lehrkräfte und Erzieher**

### **Kooperation mit Schulen und Kindertagesstätten**

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

### **KONTAKT**

Carsten Haack, Telefon 0251 705-1754, [carsten.haack@hwk-muenster.de](mailto:carsten.haack@hwk-muenster.de)



HANDWERKSKAMMER  
MÜNSTER

Bismarckallee 1, 48151 Münster  
Postfach 3480, 48019 Münster

Telefon 0251 5203-0  
Telefax 0251 5203-106  
[info@hwk-muenster.de](mailto:info@hwk-muenster.de)  
[www.hwk-muenster.de](http://www.hwk-muenster.de)