



Arbeitgeber- attraktivität & Handwerk

Instrumente, Strategien und Prozesse
Eine Praxisbroschüre aus dem Handwerk für das Handwerk

HWK 
HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Unternehmensprofil

Gründung	1991 durch Heribert Niedermaier
Unternehmenssitz	Gebiet Erding/ Landshut bis München
Betriebsgröße	32 Mitarbeiter, davon 7 Auszubildende

Tätigkeitsbereiche

- Spezialist für Bad- und Sanitärtechnik, das Leistungsspektrum umfasst den Bäderbau, Wellnessbäder oder Barrierefreie Bäder.
- Experte auf dem Gebiet Heiztechnik und regenerative Energien sowie bei Klima und Lüftungstechnik. Zum Service gehören Beratung, Planung und Installation, sowohl im Neubau als auch im Bestand, für private, kommunale und gewerbliche Kunden.
- Umfassender Service auf dem Fachgebiet der Wasser- und Abwassertechnik, einschließlich innovative Wasserbehandlungssysteme.

Internetseite

www.niedermaier-haustechnik.de





PERSPEKTIVEN AUFZEIGEN

INDIVIDUELLE

FÖRDERUNG DER

MITARBEITER



PERSPEKTIVEN AUFZEIGEN INDIVIDUELLE FÖRDERUNG DER MITARBEITER

Mitarbeiter durch das Aufzeigen konkreter Perspektiven finden und binden

kräfte maßgeblich diese Instrumente: Teilnahme an Ausbildermessen, Bewerbertrainings sowie Schülerpraktika. **„Unsere Schülerpraktikanten schauen sich oft mehrere Betriebe für den gleichen Ausbildungsberuf an. Und an dieser Stelle gilt es für uns, zu punkten!“** Doch wie schafft es der Handwerksbetrieb, potenzielle Nachwuchskräfte dazu zu bringen, den Betrieb als Arbeitgeber zu wählen, wenn sie eine große Auswahl an potenziellen Arbeitgebern haben? Im Betrieb wird auf diese Frage eine einfache Antwort gegeben:

Durch individuelle Förderung der Mitarbeiter.

Jede Person bringt eine individuelle Leistungsfähigkeit mit sich. Für Heribert Niedermaier ist es wichtig, daran anzusetzen und eine optimale Förderung zu finden, so dass sich jeder Mitarbeiter bestmöglich für das Unternehmen engagieren kann. Mit der **Grundhaltung der Vielfalt** wird auch den Schülern im Rahmen der Praktika begegnet. Aus diesem Grund spielen bei der Suche nach Nachwuchskräften die Schulnoten keine Rolle. Jeder fügt sich mit seinen Fähigkeiten in das große Ganze, wobei alle Mitarbeiter (Heribert Niedermaier sagt ‚Kollegen‘) dazu angehalten werden, aufeinander acht zu geben und voneinander zu lernen.

© Niedermaier Haustechnik GmbH



Information

**Bayerns Top 20
Arbeitgeber 2016**



Wir sind eine erweiterte Familie, jeder soll sich ernstgenommen und wertgeschätzt fühlen. Wir sehen auch, in welcher Lebensphase sich jemand befindet und welche Unterstützung er benötigt. Das geben die Kollegen auch zurück. Als ich länger ausgefallen bin, haben alle rotiert und den Ausfall bestmöglich aufgefangen. Das war eine ganz besondere Erfahrung, wie die Mitarbeiter für einen in die Bresche springen.

Margit Niedermaier

Das Interesse von Schülern wecken

Laut Niedermaier besteht ein wesentlicher Erfolgsfaktor darin, den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens aktiv nach außen zu tragen. „Wir versuchen, die Art wie wir arbeiten und dass wir ein familienfreundlicher Arbeitgeber sind, in der Region und auf unserer Webseite darzustellen.“ Das scheint zu funktionieren: Das Unternehmen gehört zu Bayerns Top 20 Arbeitgebern.

Die damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit bringt dem Unternehmen zusätzliche Aufmerksamkeit sowie Attraktivität.

Die Eltern einbeziehen

Wenn es darum geht, Schüler als Auszubildende zu gewinnen, hat das Unternehmen die Wichtigkeit der Einbeziehung der Eltern erkannt. Für Niedermaier stellen die Eltern einen wichtigen Anknüpfungspunkt dar und gerade für sie ist es von großer Relevanz, dass ihre Schützlinge individuelle Entwicklungs-Perspektiven aufgezeigt bekommen.

„Man muss nicht nur die Herzen der Nachwuchskräfte gewinnen, sondern auch die der Eltern.“

so Heribert Niedermaier.



Vier Instrumente um Perspektive aufzuzeigen bei der Niedermaier Haustechnik GmbH

Maßnahme	Beschreibung
Bedarfsgerechte „lückenlose“ Weiterbildung	<p>Je nach Interesse, Neigung oder Entwicklungszielen werden die Mitarbeiter regelmäßig angehalten, Wünsche und Ideen zu äußern. Ansonsten macht auch der Unternehmer Vorschläge für die Weiterentwicklung jedes Mitarbeiters. Weiterbildung fängt jedoch nicht erst bei einer Schulung an: Auch im täglichen Betrieb kann Wissensübertragung gezielt erfolgen. Dazu wird im Alltag Zeit und Raum geschaffen, dass die Kollegen untereinander regelmäßig Gespräche führen.</p>
Pflichtfortbildungen	<p>Alle Kollegen sollen Weiterbildungen wahrnehmen, denn jeder Mitarbeiter soll auf dem neuesten Wissensstand sein, unabhängig von Alter oder aktueller Tätigkeit.</p>
Stammtische mit Fachvorträgen	<p>Einmal pro Quartal werden alle Mitarbeiter in eine Gaststätte eingeladen. Ebenso wird ein Fachreferent hinzugezogen. Die Mitarbeiter werden im Vorfeld gefragt, bei welchen Themengebieten ihre Interessen liegen. So war der letzte Vortrag z. B. zum Thema Brandschutz. Von den Fachvorträgen sind die Mitarbeiter begeistert, denn verbunden mit dem gemeinsamen Essen bieten sie die Möglichkeit und Zeit, sich abseits der Arbeit auszutauschen. Auch die Auszubildenden sind stolz, wenn sie mit der gesamten Belegschaft an einem Tisch sitzen und sich fachmännisch austauschen können.</p>
Spezielle Begleitung der Auszubildenden	<p>Mit den Auszubildenden wird im Unternehmen regelmäßig Rücksprache gehalten. Es finden Gespräche darüber statt, welche Ausbildungsinhalte derzeit relevant sind und wo die Interessen darüber hinaus liegen. Nach Möglichkeit wird den Auszubildenden weiterführendes Wissen zugänglich gemacht. Auch das persönliche Umfeld ist bei den Gesprächen immer wieder Thema. Die Auszubildenden finden demnach sehr viel Gehör und sollen auch finanziell unterstützt werden. Dies äußert sich beispielsweise darin, dass sämtliches Lehrmaterial durch den Betrieb gestellt wird.</p> <p>Die Zukunftsfähigkeit der Auszubildenden und des Betriebs stehen im Fokus. Die jungen Fachkräfte sollen wissen, dass sie die Chance einer Übernahme erhalten und viele Möglichkeiten der stetigen Weiterentwicklung bestehen. Das schafft Vertrauen und Motivation zur Leistung.</p>

Für Niedermaier bedeuten die Maßnahmen eine Rendite. „Motivierte und zufriedene Arbeitnehmer arbeiten verantwortungsvoller und kundenorientierter. Die Kollegen wissen, wir sitzen alle im selben Boot – alle sind Teil der Firma und je besser jeder seine Arbeit macht, desto besser geht es allen. Das klappt gut, jeder fühlt sich verantwortlich.“ Dazu gehört auch, dass Niedermaier eine **betriebliche Altersvorsorge** anbietet und darauf achtet, dass alle Mitarbeiter eine gute Berufsunfähigkeitsversicherung haben.

Die vielen Möglichkeiten der Weiterentwicklung haben zusätzlich noch einen weiteren Effekt: Die zahlreichen Zusammenkünfte, fernab von der Baustelle, führen dazu, dass die Kollegen enger zusammenrücken.

„Das ist schön, weil das den Zusammenhalt noch erhöht. Da achten die

Älteren auf die Jüngeren. Bei uns fühlen sich die Älteren für den Azubi verantwortlich, haben ein Auge auf ihn und stehen ihm bei, wie für einen Sohn.“ Heribert Niedermaier

Das enge Miteinander wird im Betrieb begrüßt und weiter gefördert. Als Hintergrund sieht Niedermaier seine Tradition als **klassischer Familienbetrieb**. „Für uns sind das Team und der Zusammenhalt im Team besonders wichtig“. Dabei sind Ehrlichkeit und Respekt im Umgang miteinander zentrale Aspekte. Auch Kritik steht der Geschäftsführer offen gegenüber: „Wir nehmen Anregungen ernst und reagieren darauf, selbst wenn wir nichts ändern können. Sonst staut sich Frust und die offene Kommunikation leidet darunter. Das macht auf Dauer unzufrieden. Offene Kommunikation wird auch durch die Durchführung von privaten Events befeuert. Wir gehen zum Beispiel als Team auf

© Niedermaier Haustechnik GmbH



Die Zeitung liegt bei jedem im Fach //

und alle freuen sich darüber.

So kann ich sicher sein, dass

alle über bestimmte Änderungen

// informiert sind.

Heribert Niedermaier

Volksfeste und haben als Tradition Tische für alle reserviert oder essen freitagmorgens gemeinsam Weißwurst.“ Als weitere Besonderheit erstellt der Unternehmer jeden Monat eine kleine **Mitarbeiterzeitung**, die „Rohrpost“. In der Zeitung werden die wichtigsten Informationen und Veränderungen aus dem betrieblichen Alltag und der Handwerkspolitik zusammengeführt. Der persönliche und individuelle Aspekt kommt auch an dieser

Stelle nicht zu kurz: Es werden die Geburtstage der Kollegen aufgeführt sowie weitere Informationen, wie beispielsweise wer gerade eine Führerscheinprüfung bestanden hat.

Außerdem spiegelt sich im Rahmen der Zeitung die Wertschätzung, die den Mitarbeitern entgegengebracht wird wider.



Drei Fragen an ...

HERIBERT NIEDERMAIER

1. Welche Personen wirken im Betrieb daran mit, dass dieser nach außen als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird?

Alle

2. Wie sehen Sie Ihre Aufgaben als Unternehmer beim Thema Arbeitgeberattraktivität?

Es ist eine Art Talentmanagement. Die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter zu erkennen und auch Wünsche ernst zu nehmen. Um dies systematisch zu realisieren, zeigen wir individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege auf.

3. Was raten Sie anderen Betrieben, die ihre Arbeitgeberattraktivität erhöhen möchten?

Insgesamt sollte man nicht nur auf Output und Leistung achten, Unternehmertum hat doch auch mit Ethik und Moral, mit einer Verantwortung gegenüber den Menschen und der Region zu tun. Ich finde es ganz wichtig diese Verantwortung zu erfüllen und zu zeigen dass man „trotzdem“ wirtschaftlich erfolgreich sein kann.





Die Stärken des Handwerks

Gute Konjunktur

- Auch der aktuelle Konjunkturbericht des Handwerks zeigt: Dem Handwerk geht es besser als jemals zuvor. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) erwartet ein weiteres Umsatzplus.
- Die Handwerksbetriebe beurteilen ihre aktuelle Geschäftslage, Umsatzentwicklung, Auftragspolster und Investitionsklima in den Konjunkturumfragen des ZDH regelmäßig als sehr gut. Während der deutschen Gesamtwirtschaft, speziell der Industrie, eine Abkühlung der Konjunktur bescheinigt wird und Arbeitsplätze abgebaut werden, bleibt das konjunkturelle Hoch den Betrieben des Handwerks erhalten.
- Dass die hohe Nachfrage handwerklicher Produkte und Leistungen so stark ist, verschafft hier Beschäftigten sowohl Sicherheit als auch vielfältige Möglichkeiten einer eigenen Karrierelaufbahn, eigener Existenzgründung oder Betriebsübernahme eines erfolgreich agierenden Betriebs.