

ATTRAKTIVE ARBEITGEBER

extra SEITE

RHEINISCHE POST
FREITAG, 15. FEBRUAR 2019

E1



Die 772 Meter lange Niederrheinbrücke verbindet die Kreise Wesel und Kleve und steht auch als Sinnbild für den wirtschaftlichen Aufschwung der Region.

FOTO: GETTYIMAGES

Kein Wachstum ohne Fachkräfte

Beim ersten Roundtable der Rheinischen Post zum Thema „Attraktive Arbeitgeber“ trafen sich im Landhaus Köpp in Xanten Firmenvetreter und Branchenkenner und diskutierten lebhaft, wie sie sich den Herausforderungen des Arbeitsmarktes stellen.

VON CHRISTIAN HENSEN

Auch wenn die Arbeitslosen-zahlen in den Kreisen Wesel und Kleve weiter sinken (von insgesamt 7,1 Prozent im Jahr 2013 auf aktuell sechs Prozent) – am demografischen Wandel kommt auch der Niederrhein nicht vorbei. Mit ihm einher

geht der viel zitierte Fachkräftemangel, der in den Betrieben schon heute spürbar ist.

Für die Unternehmen ist der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die zentrale Herausforderung. Während die Einwohnerzahl in der Region bis 2040 um fünf Prozent zurückgehen soll, ist

der Verlust in der Altersgruppe der Erwerbstätigen mehr als dreimal so hoch (minus 17 Prozent), wie die niederrheinische IHK in ihrem „Demografiekompas Niederrhein 2040“ errechnet hat. Nur in Weeze und in Kranenburg nimmt die Anzahl der 15- bis 65-Jährigen zu, in allen anderen Kommunen wird sie voraussichtlich sinken. „Wenn wir nicht frühzeitig gegensteuern, wird sich der Fach- und Führungskräfte-mangel in den Unternehmen weiter verschärfen“, sagt Dr. Andreas Henseler, Leiter der IHK-Zweigstelle Kleve. „Das ist eine ernst zu nehmende Gefahr

für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft.“

Schon heute sehe fast jedes zweite Unternehmen im Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für den weiteren Geschäftserfolg. Das bestätigten auch die Teilnehmer des ersten Roundtables „Attraktive Arbeitgeber“, zu dem die Rheinische Post ins Landhaus Köpp nach Xanten geladen hatte. Firmenvetreter aus unterschiedlichen Branchen berichteten über ihre Strategien, wie sie einerseits Auszubildende finden und andererseits bestehende Mitarbeiter weiterbilden und

im Unternehmen halten. Vertreter der Arbeitsagentur, der Kreishandwerkerschaft, der IHK sowie der Wirtschaftsförderung Kreis Kleve bereicherten die Runde durch ihre Beobachtungen und gaben Tipps, was Unternehmen tun können, um sich für die Zukunft zu rüsten.

Wirtschaftsförderer Hans-Josef Kuypers sieht vor allem die Hochschule Rhein-Waal als Lösung des Fachkräfteschwunds und appellierte an die Teilnehmer, den Schulterschluss mit der 2009 gegründeten Bildungseinrichtung zu suchen. 7000 Studierende sprächen

eine deutliche Sprache und zeugten nicht zuletzt von der Attraktivität des Standorts.

Dabei hat der Niederrhein mitunter das Nachsehen gegenüber großen Städten wie Düsseldorf oder Köln, wenn es um die Rekrutierung neuer Mitarbeiter geht, berichtete zum Beispiel Philipp Tecklenburg von der gleichnamigen Projektentwicklungs GmbH mit Sitz in Straelen und Düsseldorf.

Dass die Heimatverbundenheit der Niederrheiner auch Chancen birgt, betonte indes Wilfried Schmidt, Personalleiter von Ipsen International. Ei-

nig waren sich die Teilnehmer vor allem darin, dass die Firmen aktiv auf die Schulen zugehen müssen. „Wir befinden uns heute auf einem Bewerbermarkt, das heißt, die Bewerber können sich ihre Stelle aussuchen“, betonte Barbara Ossyra von der Arbeitsagentur Wesel.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten die Zusammenfassung der spannenden und informativen Expertenrunde und erfahren Sie, welche Strategien die Unternehmen gegen den Fachkräftemangel entwickelt haben.



Andere bieten Ihnen einen Job.

Wir bieten Ihnen eine Perspektive.

Ipsen International GmbH

Flutstraße 78 | 47533 Kleve

Jobs@Ipsen.de

www.Ipsen.de



VON HOLGER LODAHL

Das Thema Vielfalt spielt in Zeiten, in denen mehr als 60 Prozent eines Abiturjahrgangs studieren, an Hochschulen eine wachsende Rolle. Die Hochschule Niederrhein ist vor einem Jahr mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft ausgezeichnet worden. Klar ist, dass das Thema vor den rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht

Flexible Arbeitsmodelle werden den individuellen Lebenssituationen der Mitarbeiter gerecht

Halt macht. Auch ihren ganz unterschiedlichen Biografien möchte die Hochschule Niederrhein als Arbeitgeberin gerecht werden. „Wir stellen uns als Arbeitgeber auf eine wachsende Vielfalt unserer Beschäftigten ein. Das bedeutet, dass wir Angebote schaffen, die der Diversität gerecht werden“, sagt Bibiana Kemner, Vizepräsidentin für



Kinderferienbetreuung ist Teil des Programms an der Hochschule Niederrhein.

FOTO: ROMAN BRACHT

Wirtschafts- und Personalverwaltung der Hochschule Niederrhein. Seit 30 Jahren ist die Hochschule mit Standorten in Krefeld und Mönchengladbach ein mehrfach ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb. Für die Verbindung von Studium

und Ausbildung im Rahmen des dualen Studiums ist die Hochschule seit über 35 Jahren bekannt. Mitarbeitende profitieren von den zahlreichen Angeboten des Familienservice. Flexible Teilzeitmödellesollen unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht

werden. Eltern-Kind-Arbeitszimmer ermöglichen jungen Eltern das Arbeiten auf dem Campus. Das Zimmer ist mit einem PC-Arbeitsplatz und einer kindgerechten Einrichtung sowie Spielmöglichkeiten ausgestattet. Am Standort Mönchengladbach gibt

es eine Campus-Kita, in Krefeld besteht eine Kooperation mit einer in der Nähe gelegenen Kindertagesstätte, so dass den Hochschul-Mitarbeitern und Studierenden ein Platz für ihren Nachwuchs gesichert ist. Auch am Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“

ist die Hochschule Niederrhein beteiligt. Hintergrund ist, dass es für junge Wissenschaftler keinen planbaren Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften gibt. Das Programm sieht einen bis zu dreijährigen För-

derzeitraum vor, in dem die Teilnehmer parallel bei einem Unternehmen arbeiten und forschen und zugleich Lehr- und Forschungstätigkeiten an der Hochschule übernehmen. So arbeiten die angehenden Professoren 50 Prozent ihrer Zeit an der HN und 50 Prozent in Unternehmen, die durch das Land NRW finanziell unterstützt werden. Ziel ist, sich frühzeitig um professoralen Nachwuchs zu kümmern. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekommen auf diese Weise einen Weg aufgezeigt, der zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften führen kann. Und schließlich das Thema Weiterbildung: Die Hochschule Niederrhein hat in den vergangenen Jahren aufbauend auf der Expertise ihrer Professorinnen und Professoren ein umfangreiches Weiterbildungsangebot entwickelt. Davon profitieren die Mitarbeiter der Hochschule – aber vor allem die in der Region liegenden Unternehmen, die ihre Mitarbeiter von kompetenten Mitarbeitern in der HN fortbilden können.

Chefs sind heute „Möglichmacher“

Die Unternehmensentwickler aus Kleve haben derzeit alle Hände voll zu tun. Denn der Arbeitsmarkt verlangt ihre Expertise.

VON JÜRGEN GROSCHE

„Wenn Unternehmen die besten Mitarbeiter suchen und halten wollen, müssen sie ihnen heute etwas bieten. Die Menschen wollen heute Arbeit und Leben in Einklang bringen und außerdem Sinn in ihrer Arbeit sehen“, sagt Barbara Baratie. Die Gründerin der Firma „Die Unternehmensentwickler“ berät kleine und mittelständische Unternehmen, wie sie die Zufriedenheit der Mitarbeiter und

die Bindung ans Unternehmen verbessern können. Worauf kommt es dabei an? Vertrauen, Transparenz und Teamentwicklung – das sind für die Expertin die drei wichtigsten Themen. „Oft liegt zu viel Arbeit auf zu wenigen Schultern.“ Da seien Stressmanagement und Achtsamkeit gefragt. Ein Unternehmen müsse zudem klarmachen, wofür es steht: „Welche Werte vertritt das Unternehmen? Werden sie auch im Innenverhältnis ehr-

lich gelebt?“. Die Mitarbeiterbindung hängt gerade von „weichen“ Wohlfühlfaktoren ab wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten und die Akzeptanz, dass Eltern die Kinderbetreuung nicht in jeder Situation regeln können. Da braucht es auch mal Unterstützung. Mit Verständnis und cleveren Lösungen können Unternehmen im Kampf um die Köpfe punkten. Chefs sollten zudem ein „Frühwarnsystem“ haben, rät die Expertin. Ehrliche Mit-

arbeitergespräche könnten ihnen als Feedback dienen und das Vertrauen stärken. Statt des ausgedienten autoritären Führungsstils empfiehlt die Beraterin Unternehmenslenkern, als „Fackelträger“ die Marschrichtung so vorzugeben, dass diese die Aufgaben zu ihrem eigenen Ziel machen. Chefs seien heute „Möglichmacher, Coaches für die Mitarbeiter“. Während in Konzernen ganze Abteilungen am Thema Employerbranding arbeiten, können

mittelständische Unternehmen auf staatliche Unterstützung zurückgreifen, wenn sie eine solche Beratung in Anspruch nehmen wollen. Barbara Baratie verweist hier auf die Beratungsprogramme „unternehmensWert:Mensch“ und die Potenzialanalyse NRW, für die es öffentliche Fördermittel gibt. In diesen Programmen entwickeln die Mitarbeiter Lösungen gemeinsam mit eigens dafür geschulten und akkreditierten Prozessberatern.



Teamarbeit wird bei den Unternehmensentwicklern um Barbara Baratie (rechts) großgeschrieben. FOTO: PR

Neue gesetzliche Möglichkeiten bieten Unterstützung für Arbeitgeber

Mehr Chancen für Unternehmen

- Beschäftigte für die Zukunft weiterbilden
- Fachkräfte entwickeln statt vergeblich suchen
- Erweiterte Fördermöglichkeiten
- Jetzt kostenlos beraten lassen

Ihr gemeinsamer Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Wesel und des Jobcenters Kreis Wesel

Telefon: 0800 4555520
Wesel.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Wesel
bringt weiter.



Die TECKLENBURG Gruppe... baut und entwickelt Immobilien.

Wir stehen für eine verlässliche Zusammenarbeit als Familienunternehmen und meisterliches Handwerk seit mehr als 140 Jahren.

Unsere langjährige Erfahrung verwandeln wir am liebsten in Chancen. Das gilt nicht nur für unsere Projekte, sondern ganz besonders auch für unsere Mitarbeiter. Wir bilden gerne junge Leute aus und geben zugleich erfahrenen Fachkräften die Chance eine unternehmerische Rolle in unseren Büros zu übernehmen.

Wir freuen uns von Ihnen zu hören!

bewerbung@tecklenburg-bau.de | www.tecklenburg-bau.de

DÜSSELDORF
0211 - 959 830 10

STRAELEN
02834 - 913 610





Ipsen stellt Wärmebehandlungsanlagen für Automobil-, Werkzeug-, Luft- und Raumfahrtindustrie her.

FOTO: IPSEN

Weltmarktführer sucht kreative Köpfe

Die Firma Ipsen aus Kleve stellt Anlagen her, die unter anderem für die Raumfahrtindustrie genutzt werden.

VON LARA HUNT

Mitten in Kleve ist der Weltmarktführer computergesteuerter Wärmebehandlungsanlagen zuhause. Das Unternehmen Ipsen ist über 70 Jahre alt und unterhält Standorte in Europa, Amerika und Asien. Herzstück ist und bleibt aber Kleve. Hier sind rund 370 Mitarbeiter beschäftigt und leisten Präzisionsarbeit. In erster Linie werden die Wärmebehandlungsanlagen in den Be-

reichen der Automobil- und der Werkzeugindustrie eingesetzt. Ipsen-Industrieöfen werden für die Wärmebehandlung von Zahnrädern für Getriebe, nicht nur für Autos, sondern auch für Flugzeuge genutzt. Weitere Bereiche, in denen die Ipsen-Öfen aus Kleve genutzt werden, sind die Raum- und Luftfahrtindustrie und die Medizin, speziell im Bereich der Implantate aus Titan. Klar, dass in diesen hochempfindlichen, komplexen

Spezialgebieten die Qualität eine herausragende Rolle spielt. Um sie zu gewährleisten, beschäftigt das Unternehmen nicht nur Maschinenbauer, sondern auch Software-Spezialisten, die in Kleve daran arbeiten, die Industrieöfen für die Anforderungen der Zukunft bereit zu machen. Damit es in dieser Zukunft auch genug Mitarbeiter geben wird, die den kommenden Herausforderungen gewachsen sind und Innovationen voran-

treiben, legt das Unternehmen großen Wert auf die Ausbildung. Der Anspruch: Die besten Kräfte für Ipsen zu gewinnen. Das ist in Kleve nicht so einfach wie in größeren Städten, beispielsweise Düsseldorf. Das Unternehmen arbeitet deshalb mit verschiedenen Strategien, um Auszubildenden mehr zu bieten. „Abgesehen von unserer Präsenz auf allen Social Media Kanälen, sind wir auf Job- und Ausbildungsmessen deutsch-

landweit vertreten. Verschiedene Kooperationsprojekte mit Schulen, der Wirtschaftsförderung Kleve und der Hochschule Rhein-Waal geben uns die Möglichkeit das Unternehmen näher darzustellen. Employer Branding ist ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit geworden“, erklärt Martina Satzinger, Marketing Manager Europe. Wer sich für Ipsen entscheidet, kann sich über Vorteile freuen. Da ist zum Beispiel der Kooperationsvertrag mit ei-

nem Fitnessstudio, regelmäßig werden Gesundheits-Projekte durchgeführt. Auch der Schritt-zähler-Wettbewerb kommt bei der Belegschaft gut an. Abgerundet wird das Paket, das zur Wohlfühlstimmung beitragen soll, mit Seminaren zur Stressbewältigung. Neben Prävention setzt Ipsen auch auf Innovation. Auszubildende werden in dem Unternehmen für ihre Kreativität belohnt. „Jährlich veranstalten wir einen Video-Azubi-Wettbe-

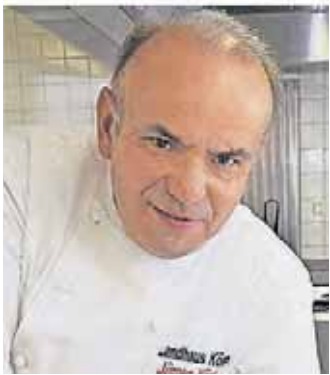
werb mit Themen rund um Ipsen herum. Den besten Filmemachern winkt eine Woche in unserer Niederlassung im japanischen Osaka“, erklärt Satzinger. Auch für interessierte Studenten hat das Unternehmen einiges im Angebot. Wer zum Beispiel eine Studienarbeit in den Bereichen Konstruktion, Forschung und Entwicklung oder Betriebswirtschaft anstrebt, findet hier einen Ansprechpartner, der bereit ist, zuzuhören.

Sternekoch Jürgen Köpp öffnet Türen für die Karriere

VON HOLGER BERNERT

Jürgen Köpp ist fest mit seiner Heimat am Niederrhein verwurzelt. Nach seinen Lehr- und Wanderjahren, die ihn auch zu den Zwei-Sterne-Kochlegenden Dieter L. Kaufmann nach Grevenbroich, Berthold Bühler nach Essen-Kettwig und in das Hotel-Restaurant „Wasserburg Anholt“ führten, kam er 1991 zurück. Damals übernahm er den elterlichen Betrieb und machte aus dem ehemaligen Dorfgasthaus ein Gourmetrestaurant mit angeslossenem Campingplatz. Kaum angekommen, wurde Köpp vom Gault Millau als „Entdeckung des Jahres“ gefeiert.

Bereits ein Jahr später erkochte sich der Koch und Küchenmeister seinen ersten Stern, den er nie abgeben musste und bis heute tapfer verteidigt. Sein Erfolgsrezept? „Das ist vor allem meine Bodenständigkeit“, meint der Sternekoch und bleibt dabei sehr bescheiden. „Unsere Stammgäste mögen das so.“ Ganz ohne Schnickschnack oder Starallüren. Für den Koch mit niederrheinischer Boden-



Jürgen Köpp legt Wert auf eine qualitative Ausbildung. FOTO: OST

haftung ist der Michelin-Stern von existentieller Bedeutung. „Unsere Gäste kommen von nah und fern zu uns. Ohne Stern würden wir hier einen Rückgang verspüren. Auch unsere erfolgreiche Kochschule steht und fällt damit.“

Zu seinem Erfolgsrezept gehört neben einer ausgezeichneten Küche mit deutlich französischem Einschlag ein Team aus engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In den letzten Jahren hat Jürgen Köpp zahlreiche Köche und Restaurantfachleute ausgebildet, die heute sehr erfolgreich in anderen gastronomischen Betrie-

ben arbeiten. „Eine Top-Ausbildung in der deutschen Gastronomie und Hotellerie öffnet Türen für eine berufliche Karriere. Das ist zu meiner Zeit so gewesen und wird auch in Zukunft so sein“, ist sich Köpp sicher.

Natürlich ist es auch für ein Sternerestaurant schwieriger geworden, geeignete Schulabgänger für eine Ausbildung in der gastronomischen Branche zu begeistern. „Wir bekommen nach wie vor viele Bewerbungen. Doch bei vielen Bewerbern fehlt es an der Motivation“, beklagt der Sternekoch, der 1986 seine IHK-Meisterprüfung in Frankfurt ablegte. „Andere beklagen die Arbeitszeiten in der Gastronomie und suchen sich eine Ausbildungsstelle in einer anderen Branche“, sagt er und ergänzt: „Wir sind für unsere Ausbildung bekannt. Viele Kolleginnen und Kollegen möchten unsere sehr gut ausgebildeten Fachleute gerne nach der Ausbildung übernehmen. Aber auch wir freuen uns auf junge Leute, die hier bei uns in der Spitzengastronomie arbeiten möchten.“

Impressum

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zülpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf
Geschäftsführer: Johannes Werle, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork, Matthias Körner (verantwortl. Anzeigen)
Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zülpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf
Anzeigen: Michael Kowalle, Regionale Verlagsleitung Kreis Kleve, 02821-59832, michael.kowalle@rheinische-post.de; Anke Rennings, Anzeigenservice Kreis Kleve, Telefon 02821-59838, anke.rennings@rheinische-post.de
Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Monschauer Straße 1, 40549 Düsseldorf, José Macias (verantwortl.), Christian Hensen, Kontakt: 0211 528018-21, christian.hensen@rheinland-presse.de
Mitarbeit: Lara Hunt, Jürgen Grosche, Holger Lodahl, Holger Bernert
Fotos: Alois Müller, Grafiken: Zweimeterdesign



Für unser interdisziplinäres Beratungskonzept suchen wir für unsere Standorte in Kleve und Emmerich

**Steuerfachangestellte, Steuerfachwirte, Bilanzbuchhalter
Steuerassistenten - Schwerpunkt Niederlande / International
Wirtschaftsjurist (m/w/d)**

Das erwartet Sie bei uns:

- Ein sicherer Arbeitsplatz mit vielfältigem und interessantem Aufgabenspektrum, Entwicklungsmöglichkeiten und leistungsgerechter Vergütung
- Positives Arbeitsklima in einer mittelständischen Kanzlei mit einem engagierten Team
- Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten
- Moderne, digitale und zukunftsorientierte Arbeitsprozesse

Interesse? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung per E-Mail!
KPP Steuerberatungsgesellschaft mbH • Hoffmannallee 55 • 47533 Kleve
Frau Irmgard Byrne • irmgard.byrne@kpp.de

www.kpp.de

Unternehmensziel: Zufriedene Mitarbeiter

Unternehmen müssen sich heute als attraktive Arbeitgeber erweisen. Wie das in der Praxis funktionieren kann, zeigt das Beispiel der KPP Steuerberatungsgesellschaft in Kleve.

VON JÜRGEN GROSCHE

Fast alle Firmen haben heute das Thema Fachkräftesicherung auf dem Schirm. Dienstleister müssen hier einen besonderen Fokus darauf legen, zum Beispiel Steuerberater. „Wir setzen stark auf unsere Mitarbeiter, die hoch qualifiziert sind“, sagt Irmgard Byrne vom Kanzleimanagement der KPP Steuerberatungsgesellschaft in Kleve. Heute müsse sich angesichts des Fachkräftemangels der Arbeitgeber bei potenziellen Mitarbeitern bewerben. Das Unternehmen setzt dabei vor allem auf die eigene Ausbildung. Die Gesellschaft hat 65 Mitarbeiter, davon neun Auszubildende. Früher war es einer im Jahr. „Es ist in unserer Region schwer, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Wir müssen uns daher selbst um den Nachwuchs kümmern“, sagt Irmgard Byrne.

Weniger Fluktuation, mehr Identifikation hat sich KPP auf die Fahnen geschrieben

Ob neue Mitarbeiter oder Auszubildende: Unternehmen müssen sich heute als attraktive Arbeitgeber zeigen. Das Klever Steuerberatungunternehmen nimmt hier die ganze Palette möglicher Elemente in den Blick. So gehe es darum, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, sagt Byrne. Zufriedene Mitarbeiter bleiben gerne im Unternehmen – oder anders formuliert: weniger Fluktuation, mehr Identifikation. Die-



Auch außerhalb des Büros gemeinsam aktiv: Mitarbeiter der KPP Steuerberatung vor dem Mud Masters 2018 in Weeze.

FOTO: KPP

ses führt fast zwangsläufig zu einer positiven Außenwirkung und auch zu einer besseren Dienstleistung für unsere Mandanten – also eine klassische Win-win-Situation, sagt Claus Peters, Geschäftsführer bei KPP. „Wichtig ist natürlich ein anständiges und marktgerechtes Gehaltspaket“, sagt Irmgard Byrne. Zunehmend an Bedeutung gewinnen würden darüber hinaus die weichen Faktoren. Zum Beispiel das Arbeitsklima. Der Umgang

müsse respektvoll sein. Mitarbeiter legen heute zudem auf Teamarbeit und interdisziplinäres Arbeiten Wert. „Unsere Arbeitsatmosphäre ist familiär, auch wenn wir kein Familienbetrieb sind“, sagt Byrne. Moderne Ausstattung der Büros und Arbeitsplätze, Details wie kostenloses Obst und Getränke, Firmenmitgliedschaft in Fitnessstudios – es gibt viele weitere Elemente, mit denen Unternehmen punkten können und die die Beratungsgesellschaft auch nutzt. Zur Identifikation und Stärkung des

Teamverhaltens mit dem Unternehmen tragen auch Team-Events bei, zum Beispiel Betriebsausflüge, Firmenläufe oder After-Work-Events auf der Hochterrasse des Firmengebäudes. „Bei KPP ist die Wertschätzung der Mitarbeiter wichtig“, sagt Byrne. Daher bietet das Unternehmen auch familienfreundliche Arbeitszeiten an. Nach frühzeitiger Absprache kann die Wochenarbeitszeit dazu angepasst werden.

Im Zentrum steht natürlich die Zufriedenheit mit der Arbeit selbst. Auch hier will die Steuerberatungsgesellschaft eigene Akzente setzen. „Die Mitarbeiter sind nah an den Mandanten dran“, beschreibt Byrne die Arbeitsweise. „Sie haben viel Kundenkontakt. Das wird von ihnen als abwechslungsreich und interessant bewertet.“ Das Unternehmen arbeitet mit größeren und kleinen Firmen und Privatpersonen zusammen. Zu den Mandanten zählen auch

viele Kunden aus den Niederlanden. Schon die Auszubildenden profitieren von der Arbeitsweise. Das Beratungsunternehmen hat das Ausbildungsmodell umgestellt. Während sie nach klassischem Muster von Abteilung zu Abteilung wechselten, haben sie heute einen festen Betreuer, der ihnen Schritt für Schritt neue Aufgaben zuteilt, wie sie konkret im Arbeitsalltag anfallen. Bei dieser fallbezogenen Ausbildung lernen sie das Gleiche

wie beim herkömmlichen Weg, sehen aber gleich schon den Zusammenhang aller Gebiete direkt im tatsächlichen Kundenmandat. Die Gesellschaft arbeitet darüber hinaus mit der Hochschule Niederrhein zusammen. Gemeinsam bietet man triale Studiengänge im Bereich Steuern und Wirtschaft an, bei denen die Nachwuchskräfte sowohl studieren als auch im Betrieb arbeiten und dazu die Berufsschule besuchen. Am Ende haben sie nicht nur einen akademischen Abschluss, sondern sind auch Steuerfachangestellte. „Das Angebot ist sehr beliebt“, sagt Irmgard Byrne und ergänzt: „Die Mitarbeiter bekommen schon während des Studiums ein Gehalt und können ortsnah arbeiten.“

Ein Punkt fehlt noch: Wie steht es um die Karrierechancen? Weiterbildung stehe bei der KPP Steuerberatungsgesellschaft hoch im Kurs, sagt Byrne. Die Gesellschaft fördert Mitarbeiter, die berufsbegleitend studieren oder sich zum Steuerberater weiterentwickeln wollen. Zwei frühere Auszubildende haben es damit bis zum Partner geschafft. Sie zählen heute zum siebenköpfigen Geschäftsführer-Team der 1995 gegründeten Gesellschaft. Während Mitarbeiter zu Präsenzfortbildungen nach Düsseldorf fahren, können sie sich bei Online-Angeboten auch am Arbeitsplatz weiterbilden.

Offenbar kann die Gesellschaft mit diesem breiten Angebot ihre Mitarbeiter überzeugen. Jedenfalls bestätigen dies einige von ihnen auf der Unternehmensseite.

Das richtige Umfeld gegen den Fachkräftemangel

Vor sechs Jahren hat Jessica Steinhöfel-Peters das Xantener Pflegeteam ins Leben gerufen. Sie ist sich sicher: Pflegeberufe haben Zukunft.

VON LARA HUNT

Dass es eine mutige Entscheidung war, sich mit 27 Jahren selbstständig zu machen und einen eigenen Pflegedienst aus dem Boden zu stampfen, hat Jessica Steinhöfel-Peters seitdem schon oft gehört. „Damals habe ich aber gar nicht

darüber nachgedacht, ob das mutig ist. Ich hatte ein Konzept. Und ich war mir sicher: das funktioniert.“ Jessica Steinhöfel-Peters sollte Recht behalten. Am 1. Juni 2013 wurde des Xantener Pflegeteam ins Leben gerufen, mit einem Patienten und vier Mitarbeitern. Ende des Jahres

betreute der Pflegedienst 20 Personen mit 13 Mitarbeitern. Und heute? Rund 170 Patienten zählt Steinhöfel-Peters in ihrer Kundenkartei, hinzu kommen weitere 50 Patienten, die das Mitte 2015 ins Leben gerufene Pflegeteam Essen auf Rädern in Anspruch nehmen.

50 Mitarbeiter machen die Arbeit des Pflegedienstes aus Xanten möglich. Auf sie ist Steinhöfel-Peters stolz und macht eine Aussage, die in der Gesundheitsbranche ungewöhnlich ist: „Wir sind sehr gut aufgestellt.“ Das sei allerdings nicht immer der Fall gewesen. Steinhöfel-Peters hat den Fachkräftemangel in der Branche in der Vergangenheit schon zu spüren bekommen. Sie setzt ihm ein familiäres Arbeitsumfeld entgegen, in dem die Mitarbeiter sich wohl fühlen. Steinhöfel-Peters will für ihre Mitarbeiter da sein, nimmt sich die Zeit und kümmert sich bei Problemen. Wer einspringt, wenn eine Schicht aus Krankheit oder anderen Gründen gefüllt werden muss, wird dafür durch ein Bonusprogramm belohnt.

Damit Familie und Beruf vereinbar bleiben, gibt es für Mütter spezielle Touren, die es ermöglichen, die Kinder noch vor der Arbeit in Schule oder Kindergarten zu bringen. Damit die Familie allgemein nicht zu kurz kommt, sorgen zusätz-



Daumen hoch: Die Mitarbeiter des Xantener Pflegeteams arbeiten Hand in Hand und bleiben dabei immer gut gelaunt – so wie Chefin Jessica Steinhöfel-Peters (im Auto).

FOTO: FISCHER

liche Kräfte dafür, dass anstelle von den in der Pflege üblichen zwei Wochenenddiensten nur einer geleistet werden muss. Zahlen die Kassen mehr, gibt Steinhöfel-Peters das als Lohn-erhöhung gerne an ihre Mitarbeiter weiter. Und damit das mit dem Fachkräftemangel auch irgendwann ein Ende hat, bildet das Xantener Pflegeteam aus. „Wir würden gerne jedes Jahr vier Auszubildende einstellen“, sagt Steinhöfel-Peters. Nach der Ausbildung gibt es die Möglichkeit, übernommen zu werden. Trotzdem kommen nicht jedes Jahr vier Auszubildende zusammen. Steinhö-

fel-Peters macht hierfür das schlechte Image der Pflegebranche verantwortlich – das, betont sie, schlicht und ergreifend nicht den Tatsachen entspricht. „In den Medien werden die schwarzen Schafe herausgepickt. Dann gibt es Reportagen darüber, dass Altenpflegehelfer nur elf Euro Stundenlohn bekommen. Ich frage mich dann immer, woher die überhaupt das Personal bekommen. Solche Zustände mag es in Ausnahmefällen geben, die Regel sieht so aber nicht aus.“ Die Pflege ist ein schöner Beruf. Das weiß Steinhöfel-Peters

aus Erfahrung. Sie ist sich absolut sicher: Es ist ein Beruf mit Zukunft: „Die Politik hat bereits erkannt, dass gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden müssen. Ich denke das wird in den nächsten Jahren noch weiter ausgebaut werden müssen, denn die Babyboomer Jahre stehen der Pflege bevor. Arbeitslos wird man in diesem Bereich sicher nicht in den nächsten Jahrzehnten und ich könnte mir vorstellen das auch die Konditionen des Berufes sich weiter verbessern, wie es in den letzten Jahren auch schon geschehen ist.“

Wissen für Berufstätige

Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein

Über 30 Zertifikatskurse aus vier Themenfeldern

www.hs-niederrhein.de/weiterbildung

Foto: Guido Erbring

Herbrand setzt auf Integration statt Isolation

Das Familienunternehmen legt Wert auf eine qualitative Ausbildung und ein angenehmes Arbeitsumfeld. Seit 2015 bildet der Autospezialist auch geflüchtete Menschen aus.

VON CHRISTIAN HENSEN

Mit seinem Stammsitz in Kevelaer repräsentiert das Familienunternehmen Herbrand als Partner der Daimler AG bereits seit 1934 die Marke Mercedes-Benz am Niederrhein. Die einst vom Firmengründer Josef Herbrand allein geführte Verkaufsbüro für Mercedes-Pkw entwickelte sich seit dem zu einer Unternehmensgruppe, zu der heute mehr als 1100 Mitarbeiter in 16 Städten, an 20 Standorten am Niederrhein und im Westmünsterland gehören. Dabei wird die Nachwuchsgewinnung großgeschrieben. „Mit jährlich 50 neuen Ausbildungsplätzen in acht ver-

schiedenen Bereichen bieten wir engagierten jungen Menschen ein ideales Karriere-sprungbrett“, sagt Daniel Hennig, Kaufmännischer Leiter der Herbrand-Gruppe.

Aktuell absolvieren 150 junge Menschen ihre Ausbildung in technischen und kaufmännischen Berufen. „Mehr als 80 Prozent unsere Auszubildenden übernehmen wir“, versichert Hennig. Gute Erfahrungen hat Herbrand auch mit dem Angebot des dualen Studiums gemacht. In Kooperation mit der Hochschule Niederrhein am Standort Mönchengladbach und der Westfälischen Hochschule am

„Wir pflegen eine transparente Unternehmenskultur, die auch unsere Auszubildenden spüren sollen“

Daniel Hennig
Kaufmännischer Leiter

Standort Bocholt können Studierrillige Bachelor-Abschlüsse in Wirtschaft oder Technik absolvieren. Das Interesse sei hoch und der Fahrzeugspezialist damit zugleich qualifizierten Nachwuchs.

Wer sich für eine Ausbildung bei Herbrand entscheidet, den erwarte eine optimale Betreuung vom Eintritt bis zur Abschlussprüfung, so der Kaufmännische Leiter wei-



Gemeinsames Arbeiten in ansprechender Atmosphäre: Die Räume am Verwaltungsstandort Goch sind Ende 2017 komplett modernisiert worden. Herbrand bringt damit auch seine Wertschätzung gegenüber den Kollegen zum Ausdruck.

FOTO: HERBRAND

ter. Flache Hierarchien und eine familiäre Atmosphäre prägen das Arbeitsumfeld bei Herbrand. Die beiden Ausbildungsbeauftragten Kristina Mertens und Christoph Brünner unterstützen die Azubis bei allen Anliegen und gehen individuell auf ihre Wünsche

und Bedürfnisse ein. Dazu haben sie die Möglichkeit, jedes halbe Jahr die Abteilungen zu wechseln. „Wir pflegen eine offene und transparente Unternehmenskultur, die auch unsere Auszubildenden spüren sollen“, so Hennig. Auch die geschäftsführenden Gesell-

schafter Sven Holtermann und Richard Lacke-Herbrand suchen regelmäßig das Gespräch mit ihren Mitarbeitern und hören zu, wo der Schuh drückt. Auch seine eigene Türe stehe immer offen, bestätigt Hennig.

Von starren Sturkturen hält er ohnehin wenig. „Wir befin-

den uns in einem permanenten Prozess und wollen unsere Ausbildung immer wieder verbessern.“ Insbesondere, weil der Fachkräftemangel hoch sei, müsse man neue Wege beschreiten. So bietet Herbrand seit 2015 auch Flüchtlingen die Möglichkeit, ins Unternehmen

einzusteigen. Acht geflüchtete Menschen seien bereits angestellt worden, zwei befänden sich noch in der Ausbildung. Dabei habe man einige bürokratische Hürden überwinden müssen, berichtet Hennig. Alle absolvierten die Einstiegsqualifizierung, die am Stammsitz in Kevelaer angeboten wird, erfolgreich. „Damit die Flüchtlinge sich in unserer Gesellschaft und Kultur integrieren können, müssen wir sie am (Arbeits-) Alltag teilnehmen lassen“, erklärt Daniel Hennig. „Integration statt Isolation“ hat sich Herbrand als Leitgedanken auf die Fahnen geschrieben.

Der Vorstand legt dabei nicht nur Wert auf die ständige Weiterbildung seiner Mitarbeiter, sondern auch auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren die Mitarbeiter am Verwaltungsstandort Goch seit Ende 2017 von komplett modernisierten Arbeitsräumen. So finden sich dort nicht nur neueste Technik, sondern auch Kommunikations- oder Ruhezeiten für kollektive oder konzentrierte Arbeiten. Das habe auch mit der Wertschätzung der Mitarbeiter zu tun. „Und die zahlt sich am Ende aus“, betont Daniel Hennig.

„Wir müssen ihre Potenziale wecken“

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, setzt die Arbeitsagentur auf ein Bündel von Maßnahmen. Ändern muss sich auch die Einstellung in den Chefetagen selbst, sagt Arbeitsagenturchefin Barbara Ossyra.

VON CHRISTIAN HENSEN

Der Fachkräftemangel ist auch in den Kreisen Wesel und Kleve hoch und wird weiter steigen. „In den nächsten zehn Jahren werden ein Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Ruhestand gehen“, sagt Barbara Ossyra, Chefin der Arbeitsagentur Wesel, in deren Zuständigkeitsbereich auch der Kreis Kleve fällt. Zwar ist die Zahl der Beschäftigten im Kreis Wesel in den vergangenen fünf Jahren um 2,2 Prozent und im Kreis Kleve um drei Prozent gestiegen, der Fachkräftebedarf wird trotzdem höher, wie das Anforderungsniveau der Arbeitsagentur 2018 belegt. So wurden

für 59 Prozent der gemeldeten Stellen Fachkräfte gesucht – ein leichter Anstieg gegenüber 2017 – sowie 25 Prozent für den klassischen Helfermarkt. Fachpersonal werde besonders stark in technischen Berufsfeldern, der Baubranche, dem Handwerk, dem Lebensmittelverkauf sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen gesucht, so Ossyra. Engpässe gebe es jedoch auch in der Softwareentwicklung oder der Steuerberatung.

Insgesamt stehen aktuell 61 Berufe und Untergruppen auf der Liste bundesweiter Mangelberufe. Das sind 14 mehr als noch vor einem halben Jahr, heißt es in einem Bericht der Arbeitsagenturen. Für 100 freie Stellen gibt es dort rech-

nerisch 27 arbeitslose Fachkräfte. Auf bundesweit 11.300 Stellen kommen rund 3000 Arbeitslose. Freie Jobs blieben im Durchschnitt 175 Tage unbesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr habe sich die Situation weiter verschärft. Auch die Bewerbungsdauer dauert länger. Im Durchschnitt blieben freie Stellen im vergangenen Jahr für Fachleute in allen Berufen zuletzt 107 Tage unbesetzt und damit sieben Tage länger als bei der Analyse 2017.

„Wir befinden uns derzeit in einem Arbeitnehmermarkt, das heißt, die meisten Bewerber können sich ihre Stelle aussuchen“, so Ossyra. Für die rund 95 Prozent kleinen und mittleren Unterneh-



men in der Region bedeutet das, dass sie bessere Rahmenbedingungen schaffen müssen, um am Markt attraktiv zu sein, ergänzt sie. Das reicht von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Kinderbetreuung bis zu Gesundheits- und Weiterbildungsangeboten. Auch die Arbeitsatmosphäre sowie

die Kommunikation zwischen Vorstand und Belegschaft gehöre grundsätzlich auf den Prüfstand, so Ossyra.

Um die Qualifizierung der Bewerber zu fördern, hat die Bundesagentur für Arbeit das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) ins Leben gerufen. Durch neue gesetzliche Regelungen wurde es jetzt erheblich ausgeweitet und flexibler gemacht. So werden zum Beispiel Weiterbildungskurse gefördert oder bestandene Prüfungen mit Prämien belohnt. Es gehe auch darum, die richtigen Anreize für die Weiterbildung zu setzen, erklärt Barbara Ossyra.

Eine Herausforderung für die Arbeitsagentur ist zweifellos der digitale Wandel. Was die Fachleute „Arbeitswelt 4.0“ nennen, könnte enorme Auswirkungen auf den hiesigen Arbeitsmarkt haben. „Wir wissen noch nicht, was auf uns zukommt“, sagt die Agenturleiterin, jedoch sei abzusehen, dass sich Berufe teilweise stark verändern würden und lebenslanges Lernen immer wichtiger werde.

Dabei mache der Einsatz moderner Technik die Berufe andererseits auch wieder interessanter. So setzt etwa der Dachdecker heute Kameratechnik ein und der Fliesenleger verbaut sensorgesteuerte Fliesen, die bei Sturz

zum Beispiel den Rettungsdienst alarmieren, nennt Ossyra zwei Beispiele. Diese Entwicklung auch in klassischen Handwerksberufen sollten Jugendliche bedenken, sagt sie. „Oft wird heute einfach ein falsches Bild vermittelt.“

Bei der Bewerbersuche plädiert die Expertin dafür, die Stärken des Einzelnen in den Fokus zu rücken. „Gute Noten oder Kopfrechnen, das ist nicht immer nötig, so lange der Bewerber ein Verständnis von der Materie hat.“ Bei Jugendlichen müsse es vielmehr darum gehen, ihre Potenziale zu wecken und ihre Stärken zu fördern, dazu gebe es auch spezielle Unterstützung durch die Arbeitsagentur.



Das Freizeitzentrum Xanten entwickelt und betreibt Freizeitanlagen an der Xantener Nord- und Südsee. Das mehr als 250 ha große Freizeitgebiet ist weit über den Niederrhein hinaus bekannt und bietet mit drei Häfen mit Bootsverleihen und Gastronomie, Wassersportschule, Wasserski-Seilbahn, Strandbad, Events sowie Rad- und Wandernwegen vielfältige Möglichkeiten für eine Auszeit vom Alltag - ganz in ihrer Nähe.

Zur Unterstützung unseres Teams stellen wir in den Bereichen

- Gastronomie
Teamleiter, Service- und Thekenkräfte, Verkaufs- und Küchenhilfen sowie
- Wassersport
Instruktoren, Hafen- und Segelschulmitarbeiter

in Festanstellung (Voll- und Teilzeit) und als Minijob ein.

Du bist gern in einem dienstleistungs- und freizeitorientierten Umfeld tätig und flexible Arbeitszeiten sind für Dich kein Problem? - Dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung als Einsteiger oder mit Berufserfahrung.

Freizeitzentrum Xanten • Karthaus 2 • 46509 Xanten
Tel.: 02801 772299 • E-Mail: personal@f-z-x.de
Internet: www.f-z-x.de/jobs

FREIZEIT
ZENTRUM
XANTEN

SPITZENKÜCHE AM NIEDERRHEIN

1991 eröffnete Sternekoch Jürgen Köpp in Xanten-Obermörmt das Restaurant Landhaus Köpp und wurde bereits 1992 im Gault Millau als „Entdeckung des Jahres“ wie auch im Aral-Schlemmer Atlas als „Unsere Entdeckung des Jahres“ erwähnt. Ende 1992 wurde bekannt, dass das Landhaus Köpp einen Michelin-Stern erhalten wird – den er bis heute durchgängig halten konnte.



Restaurant
Filius
Niederrheinische
Aromen lassen
grüßen

Kochkurse
im Landhaus
Köpp
Kochen ist
Kommunikation –
Essen ist Kultur

Restaurant
Landhaus Köpp
Intensiv, kreativ,
innovativ

AKTUELLE
AUSZEICHNUNGEN:
Michelin: 1 Stern (seit 1993)
Gault Millau: 17 Punkte
Feinschmecker: 3F
Aral Schlemmer Atlas: 3,5 Löffel
Varta: 3 Diamanten/Tipp Küche
Das Landhaus Köpp zählt
das Hornstein Ranking zu
den besten Restaurants
Deutschlands.

Landhaus Köpp | Husenweg 147 | 46509 Xanten-Obermörmt
0 28 04 - 16 26 | kontakt@landhauskoep.de | www.landhauskoep.de



Das Segelangebot gilt auch für die Mitarbeiter. Wer sich fortbilden will, kann den Segelschein machen. FOTOS: FREIZEITZENTRUM XANTEN

Urlaubsstimmung bei der Arbeit

Das Freizeitzentrum Xanten benötigt im Sommer besonders viel Personal.

VON LARA HUNT

Da arbeiten, wo andere ihren Urlaub verbringen – das bietet das Freizeitzentrum Xanten. Das Naherholungsgebiet umfasst die Xantener Nordsee und die Xantener Südsee, zwei miteinander verbundene Binnenseen. Sie bieten auf rund 250 Hektar Gesamtfläche ein nahezu unbegrenztes Wassersportangebot, welches durch weitere attraktive Einrichtungen wie Hafenanlagen mit Gastronomie, dem Natur-Strandbad Xantener Südsee mit benachbarter Wasserski-Anlage und einer breiten Palette an Events ergänzt wird. Besonders im Sommer tummeln sich hier Kurzaurlauber und Tagestouristen aus den angrenzenden Siedlungsräumen des Ruhrgebietes, Düsseldorfs, Krefelds und dem Niederrhein. Damit sie sich wohlfühlen, gibt es hinter den Kulissen eine Menge zu tun. Durchschnittlich 50 Mitarbeiter sorgen im Freizeitzentrum Xanten für einen reibungslosen Ablauf. Im Sommer, wenn besonders

viel los ist, kann die Zahl der Beschäftigten schnell auf das Doppelte anwachsen. Dabei steht das Freizeitzentrum vor großen Herausforderungen, gerade, was die Saisonarbeit angeht. Es müssen eine Menge Mitarbeiter gefunden werden. Schüler, die in den Ferien etwas dazu verdienen wollen, scheiden leider oft aus. Denn eingestellt wird erst ab 18 Jahren. Das muss so sein, erklärt Andreas Franken vom Marketing des Freizeitzentrums. „Das liegt an den Aufgaben, die zu bewältigen sind. Und natürlich auch an den Arbeitszeiten“, erklärt er. Franken weiß, dass es heute mehr braucht, als nur Jobs zur Verfügung zu stellen. Deshalb hat es sich das Freizeitzentrum Xanten zur Philosophie gemacht, auf jeden Mitarbeiter einzugehen. „Wir versuchen herauszufinden, was den Mitarbeiter an seiner Arbeit reizt und wie wir sie oder ihn gezielt bei den Zielen unterstützen können. Interessiert sich jemand für Wassersport, kann er bei uns zum Beispiel einen

leichten Zugang zu Segelkursen oder anderen Fortbildungen in dem Bereich erlangen“, sagt Franken. Davon profitieren schlussendlich auch der Arbeitgeber. „Wenn sich die Person in ihrer Arbeit wiederfindet und Spaß daran hat, ist sie auch engagierter.“ Zusätzlich punktet das Freizeitzentrum, dessen Hauptgesellschaft die Stadt Xanten, der Kreis Wesel und der Regionalverband Ruhr sind, mit seinem Ruf. „Wir sind eine seriöse Adresse, die man gern auf dem

Lebenslauf stehen hat“, erklärt Franken. Und dann ist da noch das Arbeitsumfeld. „Wir haben ein junges, engagiertes Team und kurze Entscheidungswege. Und wir arbeiten da, wo andere Urlaub machen. Die Gäste sind in Urlaubsstimmung. Das kann sicher auch mal Herausforderungen mit sich bringen, ist aber im Großen und Ganzen eine schöne Sache“, sagt Franken. Was viele Mitarbeiter lockt: Die Überstunden, die im Sommer bei Hauptbetrieb gemacht werden, können in ru-

higeren Zeiten flexibel eingelöst werden. So ergeben sich auch mal ein paar zusätzliche freie Tage. Das Freizeitzentrum bildet auch aus, in den Bereichen Veranstaltungskaufleute, Sport- und Fitnesskaufleute und in der Gastronomie (Restaurantfachleute). Die Ausbildungsplätze sind immer noch heiß begehrt, berichtet Andreas Franken. Mit der Arbeit im Sommer sieht es nicht ganz so rosig aus. Der gute Arbeitsmarkt mache sich bemerkbar, es gibt weniger Arbeitsplatzsuchende, Stellen auf Zeit sind nicht mehr so beliebt. Um das Angebot aufrecht zu erhalten, musste das Freizeitzentrum auch schon Personaldienstleister in Anspruch genommen. „Dabei wird das Problem jedoch meist nur verlagert“, meint Franken. Jobsuchenden empfiehlt er daher, sich direkt beim Freizeitzentrum Xanten zu melden. „Geeignete Bewerber finden bei uns ein gutes Angebot in einem attraktiven Arbeitsumfeld“.



Scheint die Sonne, zieht es viele Besucher aus Düsseldorf, dem Ruhrgebiet, Krefeld und dem Niederrhein an die Binnenseen.

Als Gemeinschaft auf Wachstumskurs

Tecklenburg bildet an zwei Standorten in mehreren Berufen aus. Das angehende Fachpersonal wird durch viele Angebote unterstützt.

VON HOLGER LODAHL

Seit mehr als 140 Jahren hat das familiengeführte Unternehmen Bestand, stetig ist es auf Wachstumskurs: die Firma Tecklenburg, die mit Entwicklung und Planung, Bau und Steuerung bis hin zu Vermarktung und Verwaltung für jede Art von Bauprojekt eine Lösung nach Maß findet. Vertreten ist die Tecklenburg Unternehmensgruppe hierbei mit Hermann und Philipp Tecklenburg in der Geschäftsführung mit Standorten in Straelen und Düsseldorf. Aus dem Wachstum der vergangenen Jahre resultiert

die Notwendigkeit, zusätzliches Fachpersonal einzustellen, neue Mitarbeiter zu qualifizieren und sie zudem mit dem Unternehmen zu identifizieren. Wichtig im Betrieb sind flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege, darüber hinaus eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur. Versprochen werden nur gegeben, wenn sie auch gehalten werden können. Stets ist das Ziel, aktiv auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Das gilt besonders für die Auszubildenden, die anfangs an ihre neuen Aufgaben herangeführt werden müssen. Ausgebildet werden Kaufmann/-frau für Büromanagement, Immobilienkaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Bauzeichner/-in, Beton- und Stahlbauer/-in und Maurer/-in. Fragen zu stellen und Unsicherheiten zu bekunden, fällt Azubis in einer lockeren und



Gemeinsam etwas entwickeln – damit das funktioniert, werden die Mitarbeiter von Tecklenburg mit vielen Angeboten gefördert. FOTO: TECKLENBURG

unverfänglichen Atmosphäre sicher leichter. Aus diesem Grunde hat die Firma vor einiger Zeit eine eintägige Einführungsveranstaltung für die Azubis ins Leben gerufen. Die-

ser Tag steht im Zeichen eines gemeinsamen Kennenlernens zwischen „neuen“ und „alten“ Mitarbeitern. Dabei wird über die Abläufe und Strukturen im Unternehmen gesprochen,

um einen ersten Überblick zu geben und Hemmungen abzubauen – zum Beispiel bei einem gemeinsamen Mittagessen. Zudem gibt es für die Azubis regelmäßige Methodentrai-

nings. In diesen Workshops, die von geschultem Personal abgehalten werden, werden unterschiedliche Lernmethoden und Arbeitstechniken für eine erfolgreiche Ausbildungszeit vermittelt. Generell werden auch die bestehenden Mitarbeiter in ihrer Weiterentwicklung unterstützt. Den Teams wird viel Spielraum und Flexibilität geboten, zugleich wird aber auch ein unternehmerisches Denken – insbesondere von den Führungskräften – gewünscht und gefordert. In einer jährlich stattfindenden Jahreszielbesprechung hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, eigene oder auch für die ganze Abteilung gewünschte Fortbildungen oder Weiterentwicklungen zu thematisieren. Für das private Wohlfühl der Mitarbeiter wird deren Gesundheitsvorsorge mit wöchentlich stattfindenden Massagen und der Kooperation mit einem Straelener Fitnessstudio

unterstützt. „Und auch Feste feiern wir gerne, um den privaten Zusammenhalt zu stärken und abseits des beruflichen Trubels gemeinsam Zeit zu verbringen“, sagt Hermann Tecklenburg. Die alljährliche Weihnachtsfeier hat schon Tradition, ein weiteres Betriebsfest hat in den letzten beiden Jahren als Beach Party stattgefunden und großen Anklang gefunden. Selbstverständlich werden auch im Laufe der Zeit Gehälter angepasst, Bonuszahlungen vereinbart oder weitere finanzielle sowie materielle Wünsche erfüllt, um bestehende Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Trotzdem werden diese Maßnahmen nicht als Kernpunkt bei der Bindung von Mitarbeitern verstanden. Größerer Wert wird auf die Anteilnahme am Leben der Mitarbeiter gelegt. So soll ein Verständnis entwickelt werden, das über die berufliche Beziehung hinausgeht.

ÜBERLASTETE MITARBEITER? WIR TUN ETWAS DAGEGEN!

MDK-Prüfung
Gesamtergebnis **1,0**
sehr gut

Wir möchten unseren Mitarbeitern ein freies Wochenende ermöglichen und suchen **examierte Wochenendkräfte** für je 1 Wochenende im Monat und zu einem lohnenswerten Stundenlohn. Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!

Xantener Pflageam | Jessica Steinhöfel | Tel.: 02801 - 988 40 35
www.xantenerpflageam.de

Werde Teil des Herbrand-Teams!

Alle aktuellen Ausbildungs- und Stellenangebote finden Sie auf:
www.herbrand.de/karriere-ausbildung

#KARRIERE MIT STERN
by Herbrand.

Bocholt • Borken • Emmerich • Geldern • Gescher • Goch
Heinsberg • Kavelaer • Kleve • Krefeld • Mönchengladbach
Straelen • Wesel • Xanten

IHR PARTNER FÜR POTENTIALBERATUNG UND EMPLOYER BRANDING

Gerne informieren wir Sie auch über die Möglichkeit von Fördermitteln!

Die Unternehmensentwickler
Barbara Baratie

Hoffmannallee 41-51
47533 Kleve
Telefon: 02821 590 27 70
Mobil: 0174 373 26 02
barbara.baratie@die-unternehmensentwickler.de

unternehmensWert: Mensch
AUTORISIERTE PROZESSBERATUNGEN

AUTOMOTIVE BERATUNG OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

www.die-unternehmensentwickler.de