

Stuttgart, 14.10.2014

PRESSEMITTEILUNG

Fachkräftesicherung im Handwerk funktioniert über moderne Unternehmensführung

3. Landeskongress der Offensive Mittelstand und Offensive Gutes Bauen Baden-Württemberg

Jammern über den Fachkräftemangel im Handwerk? Dass es auch anders geht, haben zwei schwäbische Handwerksbetriebe, ein produzierender Mittelständler und ein Dienstleistungsunternehmen in einer Podiumsdiskussion eindrucksvoll dargelegt. Mit tiefgreifenden Veränderungen durch die Umstellung auf eine moderne Unternehmensführung machten sie ihre Betriebe anziehend für Mitarbeiter. Die Arbeit ihrer zufriedenen Mitarbeiter wirkt sich automatisch auf die Kundenzufriedenheit aus und damit auf den Geschäftserfolg.

Die Podiumsrunde fand statt im Rahmen der Veranstaltung „Gute Unternehmen ziehen an – gemeinsam Marktvorteile schaffen“ mit rund 100 Teilnehmern. So der Titel des diesjährigen gemeinsamen Landeskongresses der [Offensive Mittelstand BW](#) und [Offensive Gutes Bauen BW](#) am 10. Oktober in den Bürgerräumen Stuttgart-West, veranstaltet gemeinsam mit der Handwerkskammer Region Stuttgart, dem MTV Stuttgart 1843 e.V. und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Gründung der *Offensive Mittelstand* auf Bundesebene und der *INQA-Unternehmens-Checks* geht zurück auf eine Initiative des damaligen Sozialministers Walter Riester.

Podiumsdiskussion der erfolgreichen Praktiker

Die vier Unternehmen nahmen in den letzten Jahren im Rahmen der *Offensive Mittelstand* oder der *Offensive Gutes Bauen* an den verschiedenen INQA-Unternehmens-Checks teil, die ihnen konkrete Handlungsbedarfe im Betrieb aufzeigten. Über die teils geförderten Unterstützungsangebote der beiden Netzwerke konnten sie die Veränderungen praxisorientiert und nachhaltig umsetzen. Franz Falk von der Handwerkskammer Region Stuttgart moderierte die Podiumsdiskussion (*Im Bild von links: Blattner, Posa, Falk, Seibold, Blum*).

Wertschätzung nach innen und außen

Für Hermann Blattner, [Gröber GmbH Fassade und Ausbau](#), ist eine Unternehmenskultur der Wertschätzung grundlegend wichtig. Das persönliche Verhältnis zu jedem Mitarbeiter und die vermittelte Gleichwertigkeit sorgten letztlich dafür, dass sich die Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen identifizieren. Firma Gröber lässt sich öffentlich von seinen Kunden bewerten. Durch offene und wertschätzende Kommunikation mit dem Kunden erreichte er deren Verständnis, eine gute Zusammenarbeit und am Ende gute Bewertungen auf der Bewertungsplattform [.gute-bauunternehmen.de](#), so Blattner.

Neue Unternehmenskultur beim Generationswechsel

Elisabeth Posa, [Kühner Wärmetauscher GmbH](#), nutzte die Gelegenheit des – erfolgreich umgesetzten – Generationswechsels, um den Führungsstil und das Unternehmen zu modernisieren. Neben der Gleichwertigkeit aller Mitarbeiter sind für sie die funktionierende interne Kommunikation, eine Fehler-Lernkultur und das Gesundheitsmanagement wichtig.

So würden Führungskräfte und Mitarbeiter darin geschult, wie sie wertschätzend miteinander sprechen und umgehen. Neben Gesundheitstag und Sportgruppe führte sie mit Begleitung der Rentenversicherung ein betriebliches Eingliederungsmanagement zur Prävention und für Langzeitkranke ein. Für sie zahlt sich dies im Engagement aller Mitarbeiter aus, bekräftigt die Geschäftsführerin.

Mitarbeitern Verantwortung geben und ernst nehmen

Sabine Seibold, [Arinko GmbH](#), wollte bei Gründung ihres Ingenieurdienstleistungs-Unternehmens all das in der Unternehmens- und Personalführung verwirklichen, was sie früher als Angestellte selbst vermisst hatte. So sei ihr eine motivierende Personalführung und Gesundheitsprävention wichtig. Beispielsweise würden keine Geldprämien vergeben, sondern individuelle Wünsche erfüllt. Pro Mitarbeiter würden die steuerfreien 500 Euro pro Jahr bereitgestellt, die im Fitnessraum, über Personal-Trainer und anderes genutzt werden können. Mit großer Transparenz der Unternehmenszahlen schafft sie intern Vertrauen, erklärt Geschäftsführerin Seibold. Mitarbeiter dürften konstruktiv an Entscheidungen mitarbeiten, beispielsweise hätten sie selbst die Anforderungen für ihre Büromöbel definiert und diese beschafft.

Metzgereien in der Umbruchphase

Für Gerhard Blum, [Metzgerei Blum GmbH](#), befinden sich alteingesessene Metzgereien aktuell in einer Umbruchphase. Da die Kundenerwartungen sich im Laufe der Zeit veränderten, müsse sich auch im Handwerksbetrieb etwas verändern. Mit externen Beratern der Offensive habe man die „weichen Faktoren“ gestärkt. Durch den persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern würden Probleme schneller ausgeräumt. Das bessere Betriebsklima wirke sich auf die gute Qualität der Produkte aus, schaffe eine gute Stimmung hinter und vor der Verkaufstheke. Durch das formale Instrument der Mitarbeiter-Gespräche fühlen sich die Mitarbeiter ernst genommen und geschätzt, es fördert ein Klima der Offenheit im Betrieb, so Blum.

Herausforderungen moderner Unternehmensführung

Die vier Unternehmer waren sich darin einig, dass die Herangehensweise der modernen Personalführung und Unternehmensführung ein ganzes Stück Mehrarbeit mit sich bringt. Insbesondere neue Wege der Auszubildenden-Gewinnung wie bei der Gröber GmbH, Bildungspartnerschaften in Schulen bzw. die Qualifizierung von Gesellen zu Azubi-Trainern, bringen einen ziemlichen Zeitaufwand mit sich. Dennoch zeigten ihre Erfahrungen der letzten Jahre eindeutig, dass sich moderne Unternehmensführung auszahlt und es der Weg in die Zukunft sei.

Keynote-Vortrag „Menschen – Strukturen – Beziehungen“

Ein weiterer Höhepunkt des Kongresses war der Keynote-Vortrag von Siegfried Baumeister. Baumeister ist Fachbuch-Autor, Vorstand der [H.H. Voss Stiftung](#) und Vorsitzender des Netzwerkes [Initiative Wege der Selbst GmbH e.V.](#) Er beleuchtete das Spannungsfeld „Menschen – Strukturen – Beziehungen“ in Unternehmen und zeigte, was Führungskräfte und Personalmanagement dazu beitragen können, um ihre Mitarbeiter zu besten Leistungen und Zufriedenheit zu führen.

Getreu seinem Credo „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ betrachtet er gute Führung und gesunde Unternehmenskultur als notwendige Voraussetzung für eine hohe Unternehmensleistung. Eine überholte Sichtweise ist für ihn: „Menschen werden geduldet, solange sie etwas leisten.“ Die Sichtweise zukunftsorientierter Unternehmer ist für ihn: „Menschen leisten etwas, weil sie Annahme und Wertschätzung erfahren.“

Die vier Thesen seines Menschenbildes lauten: „Menschen sind gewollt und zwar um ihrer selbst willen. Menschen werden gebraucht, als gleichrangige Partner im gemeinsamen Leistungsprozess – auf Augenhöhe. Menschen werden geachtet, als individuelle und einzigartige Persönlichkeiten. Menschen werden getragen, durch schwierige Zeiten und Situationen hindurch.“ Mit seiner Erfahrung aus 40 Jahren als Personalchef resümiert er: „Wo immer es solche Inseln (Unternehmen) gibt, die eine Kultur pflegen, die diesem Menschenbild nahekommt und dies auch ausstrahlen, werden sie Menschen magnetisch anziehen.“

Baumeisters Auffassung zufolge hat die heute übliche „Kästchen-orientierte“ (Organigramm) Organisationsstruktur keine Zukunft. Nach seiner Prognose ist die Unternehmensstruktur „guter Unternehmen“ im Jahr 2020 nicht mehr hierarchisch strukturiert, sondern prozessorientiert. Dies ermögliche eine Unternehmensführung, die wenig Reibungsverluste erzeuge. Die Zukunftsaufgabe für Unternehmen heißt für ihn: „Hierarchien überwinden!“

Die Vortrags-Präsentation ist in Kürze abrufbar auf [Offensive Mittelstand BW](#).

Teilnehmer-Diskussion

Die rund 100 Kongressteilnehmer diskutierten in Kleingruppen mit den Referenten über verschiedene Themen. In der Arbeitsgruppe „Arbeitssicherheit und BGM“ wurden die nicht optimale gesetzliche Ausgestaltung und die teils schwierige Umsetzung in den Betrieben diskutiert. Die Arbeitsgruppe „Kommunikation“ sah die gelingende Kommunikation im Betrieb als sehr wichtige und Dauer-Aufgabe an.

Beim Thema „Fachkräfte- und Auszubildenden-Gewinnung durch Einsatz von Social Media“ wurden viele Praxis-Tipps ausgetauscht. So können zwei verschiedene Facebook-Seiten gepflegt werden für das Unternehmen sowie für künftige Auszubildende. Die Azubi-Fanseite wird am besten gepflegt von Azubis, die authentisch vermitteln, was im Betrieb los ist und was ihnen gefällt. Einig waren sich die Teilnehmer darin, dass eine gute Mischung aus Unterhaltung und Information den Social Media-Auftritt erfolgreich macht.

Neue Partner im Netzwerk Baden-Württemberg

Mit Urkundenübergabe wurde ein neuer Partner bei der *Offensive Mittelstand BW* aufgenommen: [KVJS](#) Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg in Stuttgart. Die Unternehmen [Heim GmbH](#) in Tuttlingen sowie [Postweiler GmbH](#) in Ammerbuch wurden für die durchgeführte Unternehmensbewertung nach CASA-Bauen beurkundet.

Fazit der Veranstalter

Angelika Stockinger leitet ehrenamtlich das Netzwerk *Offensive Mittelstand BW*, an dessen Gründung im Jahr 2010 sie beteiligt war. Petra Claus ist ehrenamtliche Sprecherin des Netzwerks *Gutes Bauen BW*, welches sie in BW 2008 mitgegründet hat und in dem sie seit 2004 auf nationaler Ebene aktiv ist.

Angelika Stockinger und Petra Claus über den erstmaligen gemeinsamen Landeskongress 2014: „Dies war eine fruchtbare Kooperation, die wir gern weiterführen. Wir suchen nach dem, was uns ergänzt und welche Themen beide Offensiven in gleichem Maße bearbeiten. Ziel in der gemeinsamen Aktivität ist es auch, Angebote zu bündeln und es den Unternehmen so einfach und übersichtlich wie möglich zu machen. Unsere gemeinsame Aufgabe heißt, Mehrwert bei den Unternehmen zu schaffen. Es freut uns umso mehr, als wir dies auch von den Unternehmen als Rückmeldung erhalten! Gern intensivieren wir künftig die Zusammenarbeit mit der *Offensive Gesunde Pflege*. Im Zukunftsmarkt Pflege ist der Fachkräftemangel sehr deutlich sichtbar.“

Ankündigung Landeskongress 2015

Der 4. Landeskongress wird am **9. Oktober 2015** stattfinden unter dem Titel: „Industrie 4.0 – Wenn mein Kühlschrank mit mir spricht.“ Dabei wird vorgestellt und diskutiert, welche Herausforderungen und Chancen die „Industrie 4.0“ den KMU aller Branchen bietet. Außerdem geht es um die Fragen: Was steht hinter „Industrie 4.0“? Wie gestaltet sich die „Arbeitswelt 4.0“?

Über die Offensiven Mittelstand und Gutes Bauen

Die ehrenamtlich geführten Netzwerke *Offensive Mittelstand BW* und *Offensive Gutes Bauen BW* richten sich mit ihren Angeboten und Unterstützungsinstrumenten an kleine und mittlere Unternehmen sowie an Bauherren, Planer und weitere am Bau Beteiligte. Das regionale Netzwerk in Baden-Württemberg möchte auf diese Angebote und den daraus resultierenden Nutzen für KMU hinweisen und die Unternehmen auch gern bei der individuellen Umsetzung unterstützen.

Die Herzstücke der Offensiven sind der INQA-Unternehmens-Check „Guter Mittelstand“ und der Check „Gutes Bauen“. Vertiefendes Instrument ist der Check „Personalführung“. Hiermit können vor allem Unternehmer kleiner Betriebe systematisch die Qualität ihrer Personalführung überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte in größeren Unternehmen geeignet. Es finden sich viele Anregungen für eine gute Personalführung. Der Check hilft, die Beschäftigten zu befähigen und zu motivieren, gute Leistungen zu erbringen. Er hilft auch, die Beschäftigten zu unterstützen, gesund und gerne im Unternehmen zu arbeiten.

Weitere Informationen gibt es auf www.offensive-mittelstand-bw.de, www.gutes-bauen-bw.de, www.gute-bauunternehmen.de, www.inqa.de.

Pressekontakt

Als Anlage erhalten Sie ein **Foto** des Landeskongresses 2014 zum freien Abdruck (Bild: Offensive Mittelstand).

Über Ihre Berichterstattung würden wir uns sehr freuen.

Für **Rückfragen** steht Ihnen Angelika Stockinger gern zur Verfügung:

Angelika Stockinger
Netzwerk Offensive Mittelstand Baden-Württemberg

Tel. 0711-65869430
Mobil 0171-8535902
Fax 0711-65869436
E-Mail kontakt@ombw.de
www.offensive-mittelstand-bw.de