

SHK-Betriebe beim Pilotprojekt dabei

Neun SHK-Innungsbetriebe haben sich am Pilotprojekt bei CHRONOS beteiligt und die Handlungsempfehlungen umgesetzt. Ihre Bilanz fällt positiv aus.

Innerhalb des Projekts seien viele einzelne Bereiche aufgefächert worden, für die bei der täglichen Arbeit nicht immer Zeit sei, sagt Andreas Schuh, Obermeister der Innung Sanitär Heizung Klempner Klima Berlin. In den Unternehmen wurden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ergriffen, beispielsweise hohe Belastungszeiten ermittelt und die Arbeitssicherheit geprüft. Die Betriebsinhaber entwickelten Arbeitsplatzbeschreibungen, analysierten die Firmen-Altersstruktur oder veränderten organisatorische Abläufe. Diese Maßnahmen verhalfen zu einem besseren Überblick und der Personalbedarf sei künftig genauer planbar, so Andreas Schuh.



**ICH STELLE MENSCHEN EIN,
KEINE SCHULZEUGNISSE.**

IM TEAM SORGEN WIR DAFÜR,
DASS DIE LEISTUNG TROTZDEM STIMMT.

Gute Chefs sehen nicht nur Noten, sondern die ganze Persönlichkeit. Im Team Zukunft sorgen wir gemeinsam mit Ihnen dafür, dass aus versteckten Talenten wertvolle Fachkräfte für Ihr Unternehmen werden. Rufen Sie unsere zentrale Service-Nummer für alle Ausbildungsfragen an: 01801 66 44 66.*

* Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min

DER ARBEITGEBER-SERVICE



Bundesagentur für Arbeit

Zukunft sichern - mit älter werdenden, gesunden Mitarbeitern

Nachwuchs zu gewinnen, wird vor allem für kleine und mittelständische Handwerksbetriebe schwerer. Das Projekt CHRONOS hat mit Unterstützung der CSR-Beratungsstelle der Handwerkskammer Berlin passgenaue Werkzeuge für gesunde und leistungsfähige Handwerksbetriebe entwickelt.

Wenn ältere Arbeitnehmer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden, aber der Nachwuchs fehlt, könnte es kritisch werden, falls Betriebe nichts aktiv unternehmen. Setzt ein Chef die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersgerecht ein, können sie möglichst lange ihre Erfahrungen einbringen. Andererseits gilt es, auch jüngeren gute Arbeitsbedingungen zu

schaffen, ihnen langfristige Perspektiven im Unternehmen aufzuzeigen und ihre beruflichen Kompetenzen, Gesundheit und Motivation zu fördern. Das senkt Ausfallquoten und Krankheitszeiten, macht Arbeitsabläufe effizienter und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit. Im Projekt CHRONOS wurde dazu ein hilfreicher Werkzeugkasten für Handwerksbetriebe entwickelt.

CHRONOS-Werkzeugkasten

Gesunder Betrieb: „Gesund altern im Handwerk – wie schaffen wir das?“

Damit will CHRONOS beim langfristigen Aufbau eines gesunden Betriebes unterstützen, die Organisation gesundheitsfördernd gestalten. Auch Informationen für Mitarbeiter über eine gesunde Arbeits- und Lebensweise gehören dazu.

Sicherer Betrieb: „Arbeitsschutz im Handwerk – in der Praxis umsetzbar?“

Der Gesetzgeber verpflichtet Unternehmer (Arbeitgeber), die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Mit diesem Werkzeug werden gesetzliche Anforderungen des Arbeitsschutzes praxisnah, mit geringem Aufwand umgesetzt.

Organisation: „Wie sorgen wir für reibungslose Arbeitsabläufe?“

Eine weitblickende Arbeitsorganisation, die Verantwortlichkeiten, Befugnisse und Ausführung für alle Beteiligten im Betrieb klar festlegt, hat mehr Potenzial, reibungslose Abläufe sicherzustellen. Das Werkzeug „Organisation“ hilft Betrieben, ihre Arbeitsorganisation Schritt für Schritt auf Vordermann zu bringen. Darüber hinaus gibt es Tipps zur Unternehmenskommunikation und -führung.

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung: „Gute Fachkräfte werden rar – woher kommt qualifizierter Nachwuchs und wie ist er zu halten?“ Handwerksunternehmer erhalten praxisbezogene Tipps, wie sie sich als attraktiver Arbeitgeber aufstellen können, um qualifizierte Fachkräfte zu finden und an sich zu binden.

Handwerksbetriebe können den CHRONOS-Werkzeugkasten kostenlos online nutzen:

www.chronos-projekt.de/projekt/ergebnisse

Infos: Gudrun Laufer, CSR-Beratungsstelle der Handwerkskammer Berlin, Telefon (030)25903 - 499, E-Mail: laufer@hwk-berlin.de

Das Projekt CHRONOS entstand 2010 unter Leitung der TSB Innovationsagentur Berlin GmbH in Zusammenarbeit mit der Innung Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) Berlin, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin, der uve GmbH für Managementberatung und der Handwerkskammer Berlin. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und fachlich begleitet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

„Wir sind erfolgreicher, wenn sich jeder Einzelne engagiert“

Die K. Rogge Spezialbau GmbH sieht Corporate Social Responsibility (CSR) als ein Kriterium für Marktchancen. Für Klaus-Dieter Müller, Geschäftsführer und Mitinhaber, heißt unternehmerisches Handeln, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen.

Es geht ihm darum, mit starken Partnern Netzwerke zu bilden: „Wenn wir uns gemeinsam für das Handwerk einsetzen, erreichen wir mehr“, sagt Klaus-Dieter Müller. Das funktioniert nur mit ehrenamtlichem Engagement und „ist selbstverständlich für mich.“ Mit Jenny Möller und Christoph Teusch spricht der Unternehmer über Strategien und Verantwortung.

Wie gewinnen Sie junge Fachkräfte?

Klaus-Dieter Müller: Als mittelständisches Bauunternehmen spüren auch wir, dass die Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften immer schwieriger wird. Das ist einer der Gründe, warum wir selbst seit Jahrzehnten in unsere Auszubildenden investieren, denn auch Berufsanfänger haben gute Aufstiegsmöglichkeiten. Wir gehen schon früh auf junge Menschen zu und bieten beispielsweise Praktika und Schnuppertage im Unternehmen an. Außerdem unterstützen wir Projekte zur Integration von Schulabgängern ohne Ausbildungsplatz, die das Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau als überbetriebliche Ausbildungsstätte der Berliner Bauwirtschaft organisiert.

Was unternehmen Sie, um Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden?

Müller: Das fängt bei uns in der Ausbildung an: Unsere Azubis sind die Investition in die Zukunft des Unternehmens. Daher übertragen wir ihnen früh Eigenverantwortung und beziehen sie in wesentliche Prozesse mit ein. Das ist die Basis aller unserer Arbeitsverhältnisse.

CSR-Beratung

Sie suchen Strategien, um die Themen Arbeitsplatz, Umwelt, Gemeinwesen und Markt wirtschaftlich erfolgreich umzusetzen?

*Gudrun Laufer, Tel. (030) 2 59 03 - 498
 www.hwk-berlin.de/csr*



Zur Person

Klaus-Dieter Müller, Mitinhaber K. Rogge Spezialbau, 150 Mitarbeiter, 16 Auszubildende. Er ist Vorstandsmitglied der Handwerkskammer Berlin, Obermeister der Baugewerks-Innung, Vizepräsident der Fachgemeinschaft Bau und leitet den Arbeitskreis Bauwirtschaft. Das Unternehmen nimmt teil am CSR-Beratungsprogramm der Handwerkskammer Berlin.

Ich bin überzeugt, dass der Erfolg eines Unternehmens vom Engagement jedes Mitarbeiters abhängt: Können sie sich mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen identifizieren, wirkt sich das positiv auf jeden Einzelnen, das Arbeitsklima und auf die Betriebsbilanz aus. Ein Beispiel: Jeder Azubi erhält bei Abschluss des Lehrvertrages eine Weiterbeschäftigungsgarantie, wenn er die Gesellenprüfung mindestens mit der Note 2 besteht. Das motiviert.

Spielt das Thema Gesundheit in Ihrem Unternehmen eine Rolle?

Müller: Es ist kein Geheimnis, dass Beschäftigte am Bau oft schwere körperliche Arbeiten leisten müssen, was große Anforderungen an Gesundheitsschutz und Prävention stellt. Hier leistet das Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau bereits viel Aufklärungsarbeit. Schon Azubis lernen, wie Arbeitsunfälle möglichst vermieden werden und wie sie sich trotz hoher körperlicher Anforderungen fit und gesund halten. Auch im Unternehmen nutzen wir Gelegenheiten wie Betriebsversammlungen, um über Gesundheits- und Arbeitsschutz zu informieren.

Die Altersstruktur im Betrieb wurde analysiert, was zeigen die Ergebnisse?

Müller: Die Analyse unterstützt unsere Bemühungen, Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden und u. a. mit Weiterbildungen oder gezielten Schulungen auf dem neuesten Stand der Kenntnisse zu halten. Die Zahlen unserer eigenen

Buchführung haben sich bestätigt – und deutlich den Handlungsbedarf aufgezeigt.

Was bringt Ihnen die CSR-Beratung?

Müller: Mir sind Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung wichtig, ebenso die Weitergabe traditioneller Techniken. Handwerker leisten nachhaltige Arbeit – all diese Themen sind Bestandteil des CSR. Mich interessiert, wie wir uns als Unternehmen weiterentwickeln und noch verbessern können. Deshalb nutze ich die CSR-Beratung. Damit bleiben wir in Bewegung. Außerdem suchen wir neue Wege, wie wir unseren Mitarbeitern Wertschätzung ausdrücken und das Gefühl der Zusammengehörigkeit stärken können. Natürlich geht es nicht ohne hohe Produktivleistung – dennoch lassen sich Arbeits- und Familienleben vereinbaren.

Warum lohnt es sich für Betriebe, ihr CSR-Profil zu schärfen?

Müller: Es lohnt sich immer, sich seiner unternehmerischen Verantwortung bewusst zu werden und das betriebliche Profil zu schärfen. Der Fachkräftebedarf verlangt von Handwerksbetrieben gute Strategien. Gezielte Förderung der Mitarbeiter und Stärkung der Eigenverantwortung sind unerlässlich. Mit der Imagekampagne zeigt das Handwerk jungen Menschen Chancen und Karrierewege auf. Jetzt ist es wieder an den Unternehmen, ihre Attraktivität für Mitarbeiter zu erhöhen. Dabei kann das Thema CSR wertvolle Dienste leisten.