

Branche	Elektrohandwerk
Leistungsprofil	Analyse, Optimierung und Umsetzung von IT-gestützten Prozessen wie Webportalen und Datenbanklösungen
Beschäftigte	24
Ausgezeichnet für	Mitarbeitergewinnung und -bindung, Mitarbeiterbeteiligung

PETERS ELEKTROTECHNIK GMBH SCHWERTE

Zusammenfassung/Überblick

Die Peters Elektrotechnik GmbH wurde 1952 von Hermann Peters mit einem Mitarbeiter und einem Auszubildenden gegründet. Heute hat das Unternehmen 24 Beschäftigte, davon 5 Auszubildende. Zu den Kunden zählen sowohl Privatpersonen als auch Industrie- und Gewerbeunternehmen. Die Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Planung und Installation von Elektroinstallationen, Gebäudesystemtechnik, Beleuchtungsanlagen, Medien-, Telefon-, EDV-, Sat- und Kabelempfangsanlagen sowie Rolladenanlagen. Ein praktisches Beispiel ist die Planung und Installation einer modernen Gebäudesystemtechnik mit der u. a. Heizkörper, Jalousien, Licht, Musik sowie Rauch- und Bewegungsmelder über Handy/Internet geregelt werden können.

Das Tätigkeitsspektrum stellt besonders hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Eine Folge war, dass auf dem freien Markt keine ausgebildeten Elektroniker gefunden werden konnten, die die spezifischen betrieblichen Anforderungen erfüllen. Es wurde beschlossen selbst Elektroniker auszubilden, und zwar in allen drei Fachrichtungen, die im Handwerk ausgebildet werden können: 1. Energie- und Gebäudetechnik, 2. Automatisierungstechnik und 3. Informations- und Telekommunikationstechnik.

Über die Jahre wurden erfahrungsbasiert Verfahrensweisen für die Bewerberauswahl sowie die fachliche und soziale Begleitung/Unterstützung der Auszubildenden

entwickelt. Sie tragen dazu bei, dass seit Anfang der 90er Jahre alle Auszubildenden erfolgreich ihre Abschlussprüfung bestanden haben.

Nach bestandener Prüfung erhalten die Auszubildenden in der Regel ein Übernahmeangebot, das mit einer Beschreibung der fachlichen und finanziellen Entwicklungsoptionen verbunden ist. Damit möchte das Unternehmen den jungen Facharbeitern Entwicklungsmöglichkeiten im eigenen Haus aufzeigen und sie so an das Unternehmen binden. Entsprechende Weiterbildungsangebote können besucht werden.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten in unternehmerische Entscheidungen einbezogen. Maßnahmen zur Teambildung werden regelmäßig durchgeführt.

Unternehmens- und Führungskultur

Ziel ist, mit einem motivierten und qualifizierten Personalstamm die Zukunft des Unternehmens langfristig zu sichern. Dies gilt sowohl auf der Führungs- als auch auf der Mitarbeiterebene.

2008 hat der Sohn des Firmengründers einen jüngeren Mitgesellschafter in das Unternehmen geholt. Beide teilen sich heute die Geschäftsführung. Ende 2013 wird das Unternehmen komplett übergeben.

Auf der Mitarbeiterseite wird Aus- und Weiterbildung groß geschrieben. Dies ist notwendig, um zum einen den



Personalbedarf zu decken. Zum anderen sollen die Aufträge ganzheitlich abgewickelt werden (kurz: Schlitze aufstemmen, Anlage einbauen und programmieren). Das macht die Aufträge interessanter für den Mitarbeiter und wirtschaftlicher für das Unternehmen. Es stellt jedoch auch entsprechend höhere Anforderungen an die Mitarbeiter.

Darüber hinaus setzt der Geschäftsführer auf ein starkes Team. Dazu gehört eine offene Kommunikations- und Informationspolitik. Die Mitarbeiter werden in Veränderungsprozesse aktiv eingebunden. Maßnahmen zur Teambildung tragen dazu bei, dass die Bindung an das Unternehmen wächst.

Nachwuchssicherung

Um den eigenen Personalbedarf zu decken, bildet die Peters Elektrotechnik GmbH in der Regel pro Lehrjahr zwei Elektroniker aus. Vor Ausbildungsbeginn absolvieren die Jugendlichen meist ein Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen. Dies kann ein Ferienpraktikum sein oder ein längerfristiges Praktikum, bei dem sich Schul- und Betriebsstage abwechseln.

Nach welchen Kriterien werden die Bewerber ausgewählt? Wichtig sind gute Noten (gut bis befriedigend) in den Fächern Mathematik und Physik. Ebenso wichtig ist ein sauberes und ordentliches Äußeres, denn schließlich findet die Arbeit beim Kunden z. B. in seinem Privathaus

statt, und der muss Vertrauen haben. Deshalb wird der Bewerber gebeten, die Unterlagen persönlich im Büro abzugeben. Darüber hinaus muss „die Chemie“ mit den Kollegen stimmen. Die zeigt sich im Praktikum.

Während der Ausbildung werden die Jugendlichen eng begleitet. Fachlich werden sie von den Monteuren auf den Baustellen ausgebildet. Darüber hinaus gibt es Übungstafeln für Schaltungen im Lager. Es wird ein kontinuierlicher Austausch mit den Berufsschullehrern gepflegt. Besteht Unterstützungsbedarf, werden ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen. Darüber hinaus findet auch eine soziale Betreuung statt. Stellvertretend dafür steht ein enger Kontakt zu den Eltern, um bei Bedarf schnell auf Probleme reagieren zu können.

Im Laufe der Jahre hat sich so ein Ausbildungsstandard entwickelt, der über den Betrieb hinaus bekannt ist. So wurden z. B. durch die Berufsschule zwei Auszubildende vermittelt, damit sie bei der Peters Elektrotechnik GmbH ihre Ausbildung gut abschließen können.

Übernahme mit Entwicklungsperspektive

Nach bestandener Abschlussprüfung erhalten die Auszubildenden durchweg ein Übernahmeangebot. Dabei werden so genannte Staffilverträge abgeschlossen, die den jungen Facharbeitern sowohl fachlich als auch bezogen auf das Entgelt eine Entwicklungsperspektive aufzeigen. Dies ist besonders wichtig, da

aufgrund des breiten Einsatzspektrums in der Ausbildung (Kundendienst, Neubau und Industrie) die jungen Facharbeiter am Markt sehr gefragt sind.

Die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen finden zum einen bei externen Bildungsträgern statt. Die Kosten übernimmt das Unternehmen. Zum anderen wurden Tageslehrgänge von Herstellern im Haus angeboten. Hier ist die Teilnahme Pflicht. Fachmessen werden von allen Mitarbeiter/innen gemeinsam besucht. Ziel der breit angelegten Weiterbildungsmaßnahmen ist auch, das Wissen im Unternehmen zu halten.

Mitarbeiterbeteiligung

Jeden Montagmorgen findet eine Besprechung mit allen Beschäftigten statt. Dort werden die Arbeiten der Woche besprochen sowie weitere Informationen ausgetauscht. Im Anschluss geht es auf die Baustellen.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise ist auch an der Peters Elektrotechnik GmbH nicht spurlos vorüber gegangen. Für die Geschäftsführer war klar: Keiner sollte entlassen werden. In Abstimmung mit den Mitarbeiter/innen wurden Aufträge gestreckt und Urlaubstage vorzeitig in Anspruch genommen. Zeitgleich stand das Unternehmen bei einer Ausschreibung in einer harten Konkurrenzsituation, mehrfach musste der Preis nachgebessert werden. All das wurde mit den Mitarbeiter/innenn besprochen. Die Entscheidung, den Auftrag zu einem bestimmten Preis anzunehmen, wurde gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen getroffen.

Ziel ist, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe ständig zu verbessern. Gemeinsam mit einem externen Berater wurden im Rahmen einer Potenzialberatung Verbesserungsvorschläge erarbeitet. In diesem Prozess waren die Mitarbeiter/innen aktiv eingebunden. Aktuell wird an einem Mitarbeiter-Handbuch gearbeitet, in dem die zentralen Prozesse dokumentiert sind.

Darüber hinaus wurde die Potenzialberatung dazu genutzt, die individuellen Stärken jeder Mitarbeiterin/jedes Mitarbeiters herauszuarbeiten und sie im Team nutzbar zu machen. So stellte sich z. B. heraus, dass ein(e) bisher eher unauffällige(r) Mitarbeiter/in ein ausgesprochen gutes Gespür für den Ausgleich von Leistungsunterschieden in einem Team hat.



Mitarbeiterbindung

Staffelverträge, Weiterbildung, Mitarbeiterbeteiligung - all diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus wird langjährigen Mitarbeiter/innen der Abschluss einer Direktversicherung zur Altersvorsorge angeboten. Das Bonbon oben drauf: Das Unternehmen verzichtet auf seinen Ersparnisanteil und gibt diesen an den/die Mitarbeiter/in weiter.

Obligatorisch findet jedes Jahr ein Ausflug statt. Das letzte Mal haben die Geschäftsführer zum Paddeln auf der Ruhr eingeladen. Auch dies ist eine Maßnahme, mit der die Teambildung gefördert werden soll.

NEW DEALS

Die Peters Elektrotechnik GmbH ist ein gelungenes Beispiel, wie ein handwerklicher Kleinbetrieb eine zukunftsweisende Personalpolitik umsetzen kann, die auf Nachwuchsgewinnung auf Führungskräfte- und Mitarbeiterenebene sowie diversen Ansätzen zur Mitarbeiterbindung beruht.

Diese Politik scheint zunächst anlassbezogen eher naturwüchsig entstanden zu sein. Sie wird jedoch aktuell, insbesondere durch den neuen Mitgesellschafter vorangetrieben und in betriebliche Strukturen überführt, die zu einer nachhaltigen betrieblichen Verankerung beiträgt.