

Branche	Unfallinstandsetzung, Lackierarbeiten
Leistungsprofil	Kfz-Reparaturwerkstatt
Beschäftigte	25
Ausgezeichnet für	Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gewinnung von Fachkräften

ÖZER GMBH LÜNEN

Zusammenfassung/Überblick

Die Özer GmbH wurde vor über 20 Jahren von dem heutigen geschäftsführenden Inhaber Erkan Özer gegründet. Das Unternehmen ist auf dem Gebiet der Unfallinstandsetzung tätig und führt Lackierarbeiten an Fahrzeugen unterschiedlicher Marken aus. Mit drei Beschäftigten, davon ein eingestellter Meister, wurden zunächst Aufträge für Privatkunden erledigt.

Mit dem Abschluss von Rahmenverträgen mit aktuell über 40 Versicherungsträgern konnte das Unternehmen wachsen und zählt heute insgesamt 25 Beschäftigte. Wachstum heißt bei der Özer GmbH: Es werden Karosseriebauer und Kfz-Lackierer gesucht und eingestellt. Dies gestaltet sich zunehmend schwieriger. Beide Berufsgruppen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden.

Es wurde die Entscheidung getroffen, verstärkt in die eigene Ausbildung einzusteigen. Vor dem Hintergrund, dass der Geschäftsführer selbst über einen Migrationshintergrund verfügt, werden insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund eingestellt. Mittlerweile arbeiten Menschen aus insgesamt fünf Nationen in dem Kleinunternehmen.

Besonderes Engagement zeigt das Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen, die einer besonderen Förderung bedürfen.

Durch eine intensive Betreuung und Unterstützung in regionalen Kooperationsstrukturen werden die Auszubildenden unterstützt.

Unternehmens- und Führungskultur

Bei der Özer GmbH stehen die Zeichen seit einigen Jahren auf wirtschaftlichem Wachstum. Der Geschäftsführer hat das Ziel, die Fachkräfte, die er für die Entwicklung seines Unternehmens benötigt, selber auszubilden. Ausbildung wird in dem Unternehmen groß geschrieben, sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung. Junge Menschen sollen an betriebliche Anforderungen herangeführt werden und haben die Chance, bei guter Leistung und sozialer Integration dauerhaft bei der Özer GmbH eine Beschäftigung zu finden. Zur Unternehmenskultur gehört die Zusammenarbeit verschiedener Nationen, die bewusst durch die Einstellungs politik gefördert wird. Es werden insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund gefördert, um ihnen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Auch die Stammkräfte haben unterschiedliche Migrationshintergründe. Erfahrungsgeleitet wird die Unterschiedlichkeit der Menschen im Arbeitsalltag gelebt (Diversity). Auf nationale und religiöse Besonderheiten wird soweit es geht Rücksicht genommen. Die Betriebssprache ist Deutsch.

Gefördert werden die Zusammenarbeit und das Miteinander u. a. in Gruppengesprächen, bei gemeinsamen Grillfesten auf dem Betriebsgelände und bei gemeinsamen Weihnachtsfeiern mit christlichem Weihnachtsschmuck.

Nachwuchssicherung

Auslöser für das Engagement in die eigene Ausbildung war die betriebliche Erfahrung, dass auf dem Arbeits-



markt keine ausgebildeten Lackierer zu finden waren bzw. ausgebildete Kräfte nicht in der Lackierkabine arbeiten können, so dass eine Einstellung nicht sinnvoll erschien. Aufgrund der steigenden Anzahl von Kooperationsvereinbarungen mit Versicherungsunternehmen stieg jedoch die Anzahl der Aufträge; das Personal musste aufgestockt werden.

2005 wurde dann der erste Auszubildende eingestellt. Heute werden neun Jugendliche ausgebildet: Eine Frau mit polnischem Migrationshintergrund absolviert eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation, vier männliche Jugendliche mit türkischer Herkunft erlernen den Beruf des Karosseriebauers. Weitere vier Jugendliche, einer deutscher und drei türkischer Abstammung, haben das Berufsziel Lackierer.

Für die fachliche Ausbildung der Lackierer und Karosseriebauer ist der deutsche Meister in der Werkstatt zuständig. Für die personelle und soziale Betreuung ist eine Verwaltungsmitarbeiterin zuständig, deren Hauptaufgabengebiet die Buchhaltung ist.

Die ersten Jugendlichen wurden per Mund-zu-Mund-Propaganda gewonnen. Schnell sprach sich in Lünen und insbesondere in der türkischen Gemeinde herum, dass das Unternehmen ausbilden möchte.

Heute wird sehr viel Zeit und Mühe in die Vorbereitung und Auswahl der zukünftigen Auszubildenden investiert. Auf einen guten Schulabschluss bzw. besonders gute Schulnoten wird kein Wert gelegt. Im Gegenteil: Es erhalten auch Jugendliche eine Chance, die eine Förderschule besucht haben. Wichtig ist, dass die Jugendlichen dem Unternehmen zeigen, dass sie motiviert sind, eine Ausbildung zu absolvieren und dass sie in der Lage sind, sich in das Team zu integrieren.

Um dies feststellen zu können, absolvieren die Jugendlichen in der Regel vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum. Das kann ein einjähriges Dauerpraktikum sein, bei dem der Schüler/die Schülerin pro Woche zwei Tage im Betrieb und drei Tage in der Schule ist. Möglich sind ebenso Praktika über mehrere Wochen in den Ferien oder mehrere Monate nach Beendigung der Schulzeit.



Die Erfahrung zeigt: Je länger die Jugendlichen vorab im Betrieb sind, desto besser gelingt das gegenseitige Kennenlernen im Hinblick auf die sozialen und fachlichen Anforderungen. Unterstützungen werden bereits hier angeboten. Nur an einem darf es dem Jugendlichen nicht fehlen: der Motivation.

Die Özer GmbH kooperiert mit verschiedenen Schulen am Ort, in denen sie das Unternehmen und die Ausbildungsplätze regelmäßig vorstellt. Ebenso nimmt sie an Ausbildungsbörsen teil. Mittlerweile wird das Unternehmen aber auch gezielt von Lehrern angesprochen, die ihre Schüler/innen bei der Suche eines Praktikums und später eines Ausbildungsplatzes unterstützen möchten.

Während der Ausbildung findet eine enge Betreuung statt: Fachlich durch den Meister und sozial durch die Verwaltungsmitarbeiterin. Dies geschieht nach dem Prinzip: Fördern, Unterstützen, Lenken, Fordern. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung werden die Jugendlichen sehr eng begleitet, um sie an die neue Situation heranzuführen, aber auch um frühzeitig zu erkennen, ob jemand ausbildungsbegleitende Hilfen benötigt. In Kooperation mit einem Partner vor Ort werden diese dann angeboten.

Ziel ist, alle Auszubildenden soweit es geht zu unterstützen, damit sie die angefangene Ausbildung erfolgreich im Unternehmen abschließen. Besteht ein Auszubildender die Abschlussprüfung und hat er sich gut ins Team inte-



griert, dann bekommt er ein Übernahmeangebot. Bestehen noch Zweifel, dann wird zunächst ein befristeter Vertrag (ein Jahr) angeboten. In dieser Zeit können beiderseits die beruflichen Perspektiven geklärt werden. Natürlich gibt es auch Fälle, in denen kein Angebot unterbreitet wird oder in denen die Jugendlichen die Ausbildung abbrechen.

Berufliche Fortbildung

Zur beruflichen Weiterentwicklung - damit die Mitarbeiter/innen auf dem neuesten Stand sind - werden regelmäßig Weiterbildungsangebote der Hersteller in Anspruch genommen. Dazu gehören Lehrgänge über Glasschäden, sanfte Instandhaltung oder neue Lacke und ihre Verarbeitung.

NEW DEALS

Die Özer GmbH ist ein gelungenes Beispiel für die Gewinnung von Fachkräften mittels eigener Ausbildung. Hervorzuheben ist, dass das Unternehmen Jugendliche mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen ausbildet (Migrationshintergrund, schlechter Schulabschluss usw.). Die Motivation dies zu tun, resultiert sicherlich aus den eigenen Migrationserfahrungen des Geschäftsführers. Die Öffnung der Ausbildungskapazitäten für Jugendliche verschiedener Nationalitäten und damit die Förderung einer multikulturellen Belegschaft ist ein positives Beispiel für ein modernes Personalmanagement.