

WALTER VIET STAHL- UND METALLBAU GMBH DORTMUND

Maßnahme: Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung unter Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt junger Menschen



Branche: Stahl- und Metallbau **Leistungsprofil:** Schlosserei, Stahlbau, Fensterbau, Ingenieurbau, Oberflächentechnik **Beschäftigte:** 41

HISTORIE

Im Jahre 1963 gründet Walter Viet das gleichnamige Stahl- und Metallbauunternehmen. Es ist zunächst auf die Lieferung und Montage von Garagentoren spezialisiert. Mit der Erweiterung des Produktportfolios um Schlosser- und Feineisenwaren geht dann 1965 der erste Umzug einher. Leichter Stahlbau kommt hinzu, später folgt der Einstieg in den Mobilfunkbereich mit einem eigenen Ingenieurbüro und ab 2005 werden eigene Fertigungsbereiche für Stahl, Edelstahl und Aluminium geschaffen. Die Diversifizie-

rung der Produkte führt das Unternehmen mit der Erweiterung um die Pulverbeschichtung weiter. Schrittweise werden so das Angebotsspektrum erweitert und neue Marktsegmente für das Unternehmen eröffnet. Damit wächst nicht nur die Belegschaft. Immer wieder steht auch die Vergrößerung der Hallen und Produktionsflächen auf dem Programm.

Die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen steigt stetig. Die erste Ausbildung im Betrieb, die heute noch ein wichtiger Bestandteil von Walter Viet GmbH ist, wird 1967 begonnen, denn man erkennt früh die Notwendigkeit der Ausbildung junger Menschen im Handwerk. Heute sind im Unternehmen mit über 40

Personen mehr als doppelt so viele beschäftigt als noch im Jahre 2004.

„DER TRADITION VERBUNDEN,
DER ZUKUNFT AUFGESCHLOSSEN“

Zur Stärkung der Marktposition hat die Walter Viet Stahl- und Metallbau GmbH Systempartnerschaften mit Schüco, DORMA, dem Deutschen Verband für Schweißtechnik und der Überwachungsgemeinschaft für Feuerschutz-, Rauchschutz- und Schutzraumabschlüsse NRW e. V.

PORTFOLIO

Mit über 50 Jahren Erfahrung und den Fachabteilungen Ingenieurbüro, Metallbau, Stahlbau und Oberflächentechnik deckt die Walter Viet GmbH Bauphasen von der Planung über die Realisierung bis zur Objektbetreuung ab. Auf Wunsch der Kund/innen werden auch Designarbeiten nach individuellen Entwürfen hergestellt.

Zum Produktportfolio der Walter Viet GmbH gehören unter anderem Balkone, Stahltüren, Tore, Zäune, Garagen, Wintergärten und Fenster sowie der Bau von Treppen, Geländern, Hallen, Mobilfunk- und Stahlmasten für private und gewerbliche Belange.

Die Ingenieure der Walter Viet GmbH übernehmen für Kund/innen die Klärung und Genehmigung, Bauplanung und Dimensionierung von Bauvorhaben, die die Basis für die folgende Ausführung schaffen. Statische Nachweise, die Fachplanung für Metall- und Stahlbau sowie Architektenberatung zählen ebenso zu den Angeboten des Ingenieurbüros.

Im Bereich Stahlbau realisiert das entsprechend zertifizierte Dortmunder Unternehmen dynamisch beanspruchte Stahlkonstruktionen bis hin zu Brückenbauwerken fach- und termingerecht.

Schließlich können im Metallbau Fenster, Fassaden, Lichthöfe und Wintergärten aufgrund der Verarbeitung von Schüco Systemprofilen ebenso kompetent umgesetzt werden.

Mit der Pulverbeschichtung rundet die Oberflächentechnik als letzter Bereich das Portfolio der Walter Viet GmbH ab. Auch hier sind den farblichen und gestalterischen Wünschen der Kund/innen keine Grenzen gesetzt

NEW DEALS

Unternehmens- und Führungskultur

Flache Hierarchien, ein familiäres Arbeitsklima und gegenseitiges Vertrauen sind die Markenzeichen der Kultur des inhabergeführten Familienbetriebs. Die Unternehmenskultur ist geprägt durch die direkte Nähe zwischen Leitung und Beschäftigten. Im Rahmen der Möglichkeiten hilft das Unternehmen auch bei privaten Anliegen und Sorgen, z. B. finanzieller Art. Die Beschäftigten leben den Teamgedanken und werden in sämtliche Entscheidungsprozesse im Unternehmen eingebunden. „Denn am Ende müssen die Kolleginnen und Kollegen vor Ort das umsetzen, was entschieden wird“, erklärt Geschäftsführer Christian Sprenger, der für neue Ideen und Anregungen aus dem Kreis der Belegschaft immer ein offenes Ohr hat.

Einen ständigen Austausch gewährleisten außerdem wöchentliche Meetings mit allen Meistern und in den Teams. Ergänzend zu Mitarbeitergesprächen macht die Geschäftsleitung immer wieder Rundgänge im Betrieb, um die Beschäftigten nach ihrem Befinden und aktuellen Wünschen zu fragen.



Ausbildung

Schon die mit acht Auszubildenden recht hohe Zahl relativ zur Unternehmensgröße zeigt das Engagement in der Ausbildung beim Dortmunder Handwerksbetrieb. Neben der ständigen Suche nach geeignetem Nachwuchs sieht sich die Geschäftsführung aber auch in einer regional- und gesellschaftspolitischen Verantwortung. So finden sich unter den Auszubildenden sowohl Abiturient/innen und Studienabbrecher/innen als auch junge Menschen mit eher schlechteren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt.

Um bereits Schülern und Schülerinnen erste Eindrücke zu vermitteln, besuchen immer wieder Schulklassen den Betrieb. Das Konzept zeigt Erfolg: Bereits zwei Auszubildende konnten über diesen Weg gewonnen werden. Einen Einstieg in den Metall- und Stahlbaubetrieb finden auch Praktikant/innen, zum Beispiel im Rahmen ihres Studiums oder auf Vermittlung der Arbeitsagentur oder der Handwerkskammer. Mit hohem zeitlichen und persönlichen Einsatz hat sich die Geschäftsleitung ein stabiles Netzwerk



aufgebaut, um an einer Ausbildung Interessierte mit unterschiedlichsten Bildungsniveaus und Arbeitsmarktchancen auf sich aufmerksam zu machen.

Um zu einem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag zu kommen, zählen vor allem Motivation und Interesse an der Branche, die schulischen Abschlussnoten sind eher zweitrangig. „Wenn jemandem die Arbeit Spaß macht, dann fällt sie ihm oder ihr auch leichter und das Ergebnis ist gut“, begründet Geschäftsführer Sprenger diesen Entschluss, bei Bewerber/innen vor allem auf Wille und Motivation zu schauen. Mitunter

führt diese Strategie zu Defiziten in der Berufsschule. Der Lehrstoff wird dann im Betrieb noch einmal nachgearbeitet, bis er sitzt. Auf Zwischenprüfungen können sich die Auszubildenden des Betriebs zudem nach Absprache während der Arbeitszeit in einem Gruppenraum gemeinsam vorbereiten.

Nach erfolgreicher Ausbildung erfolgt eine Übernahme in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis. „Manche Azubis schaffen den Sprung zum Gesellen nicht im eigenen Betrieb. Wir helfen dann mit der Vermittlung in einen anderen Handwerksbetrieb,

späteres Wiedersehen nicht ausgeschlossen. Alle anderen werden nach einem halben Jahr unbefristet eingestellt“.

Die Belegschaft ist bunt gemischt: Beschäftigte kommen beispielsweise aus der Türkei, Polen, Portugal oder Marokko. Kürzlich wurde ein Geflüchteter aus Afghanistan nach seiner Ausbildung übernommen. Auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigt die Walter Viet GmbH. Die Fluktuation ist gering: Ein Meister feierte gerade sein 50-jähriges Dienstjubiläum. Hier wird darauf geachtet, dass ältere und jüngere Meister zusammenarbeiten und sich auch Auszubildende untereinander austauschen. Dieser Erfahrungs- und Wissensaustausch wird auch dadurch gewährleistet, dass Beschäftigte, die in Rente gehen, nach ihrem Ausstieg einen Minijob bei Walter Viet annehmen können, wenn sie es denn wollen.

Nebenbei engagiert sich das Unternehmen im lokalen Projekt „Match and Win“, das Einfacharbeitsplätze anbietet, um Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In dem Projekt, durch welches bei Walter Viet zum Beispiel Gesellen von bestimmten Arbeiten entlasten werden könnten, ist man gerade in der „Matching“-Phase und wird bald erste Bewerber/innen kennenlernen.

Weiterbildung

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen und Anforderungen von Kund/innen sind viele Weiterbildungen und regelmäßige Prüfungen wie Dübelschulungen und Schweißerprüfungen Pflicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Walter Viet GmbH. Ne-

benbei werden Aushänge über Weiterbildungsmöglichkeiten gemacht und die Beschäftigten werden je nach ihren Aufgabenbereichen auch persönlich angesprochen, ob sie Interesse an einer Weiterbildung haben.

Das hilft auch manchmal bei schwierigeren Fällen, weiß Frau Sprenger zu berichten: „Einer der Azubis kam mit der Arbeit gar nicht zurecht, vor allem mit der schwierigen Planbarkeit der Wochenabläufe tat er sich sehr schwer. Er wollte den Betrieb schon verlassen. Dann hat er sich durch das Engagement einer Kollegin für den Fensterbau begeistert, eine anspruchsvolle, aber klar strukturierte Arbeit, die in-house stattfindet. Da haben wir ihn übernommen und zu zwei speziellen Weiterbildungen geschickt. Nun fühlt er sich wohl und leistet klasse Arbeit“. Die Weiterbildungsmöglichkeiten gehen bei Walter Viet also weit über die pflichtmäßigen hinaus und werden mit Mitarbeiterbedürfnissen abgeglichen.

Flexible Arbeitszeiten und Gesundheit

Die Mitarbeiter/innen der Walter Viet GmbH haben ein Gleitzeitkonto, das bis zu 100 Plusstunden und Minusstunden aufweisen darf. Sie können selbst bestimmen, ob sie die angesammelten Überstunden in Form von freien Tagen ausgleichen oder sich diese auszahlen lassen. In Absprache mit der Geschäftsleitung können sie freinehmen oder Arbeitstage verkürzen, sodass auch private Termine und familiäre Verpflichtungen wahrgenommen werden können. Regelungen für Elternzeit werden individuell getroffen. Kinder und Enkelkinder können sich außerdem in einer Spielecke aufhalten, während der/die Mitarbeiter/in arbeitet. Für die Übersicht über die Einsatz-

www.stahlbau-viet.de

planung hängen in den Hallen Monitore mit dem aktuellen Einsatzplan der Beschäftigten. Hier werden auch Änderungen sofort angezeigt. Das schafft Planungssicherheit und Transparenz.

Seit 2017 widmet sich das Unternehmen verstärkt dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Im Rahmen dessen wurde mit Unterstützung der IKK eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, bei der sich die Beschäftigten unter anderem zu Belastungen, Stressoren und Schwachstellen im Unternehmen äußern und Verbesserungsvorschläge einbringen konnten. Ein Ergebnis war unter anderem die hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Aus den Befragungsergebnissen wurden dann Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, zum Beispiel im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung. Eine Rückenschule für die Mitarbeiter/innen ist gerade in Planung. Schulungen zu diversen Soft Skills sollen ebenfalls angeboten werden. Obst steht bereits heute stets für die ganze Belegschaft bereit.

Sonstige Angebote

Für alle Beschäftigten legt die Walter Viet GmbH ein Sparbuch an, auf dem am Ende des Jahres nicht nur Weihnachtsgeld, sondern auch übertarifliche Zulagen angesammelt werden. Unabhängig vom Tarifvertrag zahlt das Unternehmen den Arbeitnehmer/innen noch Urlaubszusatzgeld. Gerade den jüngeren Mitarbeitenden werden die Möglichkeiten und Vorteile von Renten, die sie noch nicht im Blick haben, aufgezeigt. Eine Besonderheit des Dortmunder Familienbetriebs ist ferner, dass er die Arbeitskleidung stellt: Die Mitarbeitenden entscheiden selbst, welche ihnen passt und gefällt und müssen diese dann nicht - wie in der Branche eigentlich üblich - selbst bezahlen. Die Weih-

nachtsfeier können sie ebenfalls selbst organisieren und nach ihren Wünschen gestalten. Hier zeigt sich, dass die Geschäftsleitung das Einbringen eigener Ideen seitens der Beschäftigten sehr schätzt und fördert.



Fazit

Auch in einem kleineren Betrieb lässt sich personalpolitisch viel bewegen, wenn man denn will und sich auf die richtigen Stellschrauben konzentriert. Die Walter Viet GmbH macht dies beispielhaft vor. Gerade im Bereich der Nachwuchsförderung ist das Unternehmen ein Paradebeispiel dafür, wie es gelingen kann, auch im Handwerk den Fachkräftebedarf zu decken und dabei noch gesellschafts- und sozialpolitisches Engagement zu zeigen. Das ist gut für die Beschäftigten, das Unternehmen und für die Region. Nach und nach wird das Personalmanagement um weitere Themen erweitert, die dann auch systematisch bearbeitet werden.