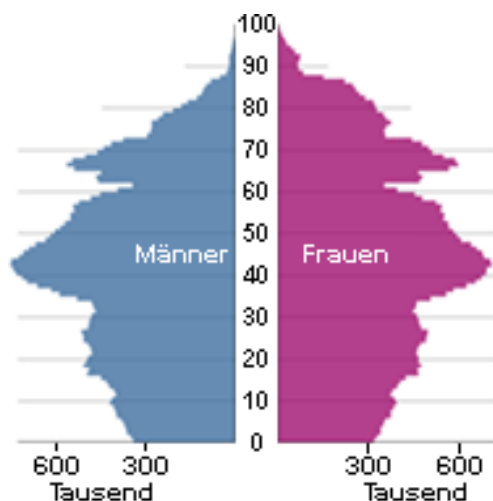


# Antrag zum Nachhaltigkeitswettbewerb Sustainability-Award 2009

## Zukunfts- und bedarfsorientierte Personalentwicklung bei Klima Becker Full Service GmbH

Anhand der Erhebungsdaten der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland sowie der zukünftig zur Verfügung stehenden Schulabgänger, die eine Berufsausbildung machen möchten, wird es in Zukunft immer schwieriger werden geeignete Auszubildende bzw. gut ausgebildetes Fachpersonal für Handwerksbetriebe zu bekommen.



Hier spielen die geringer werdende Anzahl der Schulabgänger genauso eine Rolle wie auch die schwächere schulische, charakterliche und persönliche Leistungsfähigkeit.

Da an dieser Tatsache nichts zu ändern ist, sind die Betriebe gefordert diese Schwächen mit eigenem Engagement auszugleichen und den Standard zu erhöhen. Dies kann nur durch eine intensive, personenbezogene und regelmäßigen Betreuung mit Feedback-Schleifen erfolgen.

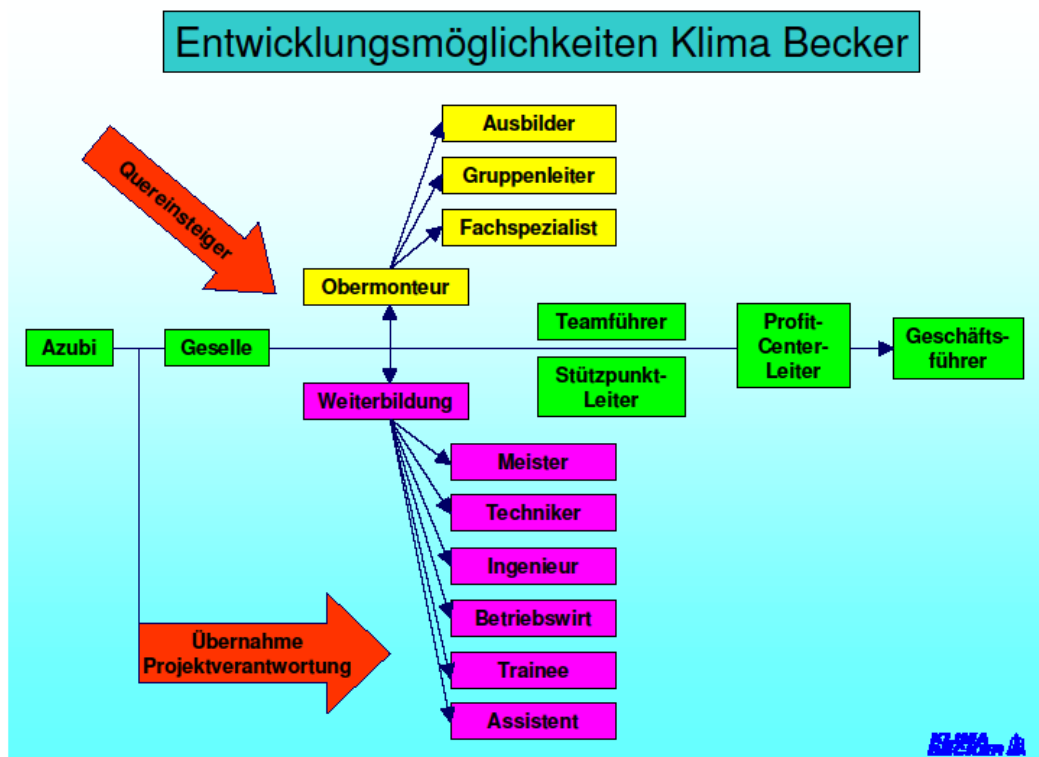
Vor dem Hintergrund, dass die durchschnittliche Intelligenz der Berufsanfänger heute sicherlich nicht schlechter ist als früher, sondern nur die allgemeinen Lebensumstände zu diesem Rückgang der Leistungsfähigkeit beigetragen haben, sehe ich hier große Chancen dieses Projekt in Zukunft zu verwirklichen.

Genauso wie Auszubildende müssen sich auch alle anderen Mitarbeiter, auf allen Ebenen einer Firma, stetig weiterentwickeln und so dem allgemeinen Lauf der Zeit sowie den Anforderungen am Arbeitsmarkt und den Kundenanforderungen gerecht zu werden. Hierzu zählen, nicht wie früher nur die fachliche Kompetenz, sondern vor allem auch Charakter-, Zwischenmenschliche- und Teameigenschaften sowie die Fähigkeit zur aktiven Konfliktlösung.

**Hier kommt nun das einzigartige Mitarbeiter-Entwicklungsprojekt zum Tragen, dass sich die Klima Becker Full Service GmbH auf die Fahne geschrieben hat:**

Konsequente und aktive Personalweiterentwicklung um die Mitarbeiterkompetenz im technischen, kaufmännischen und sozialen Bereich schnellstmöglich auf ein höheres Niveau zu heben.

Vom Azubi zum Geschäftsführer ist alles möglich und wurde bereits in der Becker-Gruppe praktiziert.



Nur Firmen, denen es gelingt schnell gut ausgebildetes Personal zu generieren, werden auch in Zukunft dauerhaft einen Markterfolg haben.

Hierzu hat Klima Becker vor längerer Zeit begonnen auf allen Ebenen der Becker Gruppe, ein Coaching – und Patensystem einzuführen.

1. **Auszubildende:** Jeder Azubi hat einen festen Ansprechpartner/ Servicetechniker, der ihn in allen Belangen fördert und fordert und der auch sein einziger Ansprechpartner für alle Fragen ist. Dieser Vorgesetzte hat die Aufgabe seinem „jungen Kollegen“ die Inhalte des Rahmenausbildungsprogramms theoretisch und praktisch zu vermitteln. Des weiteren müssen wichtige Punkte wie Umgang mit Kunden, Arbeitsvorbereitung Handling auf Baustellen sowie allgemeine Dinge wie Routenplanung, Zeitmanagement vermittelt werden. Nur das Zusammenspiel

zwischen Theorie, Technik, Umgang mit Menschen und Organisation macht einen guten Mitarbeiter aus. Ausschlaggebend ist hier nicht unbedingt der Schulabschluss, in erster Linie zählt hier, in meinen Augen, die charakterliche Prägung, die Leistungsbereitschaft sowie das Eigeninteresse und der Eigenantrieb. Schulische Leistungen und Fähigkeiten, die aus Desinteresse des Schülers selbst bzw. des Elternhauses nicht vorgelegen haben, können in vielen Fällen durch eine gute Förderung der Unternehmen ausgeglichen werden. Die Jugendlichen von heute sind viel besser als ihr Ruf; Sie haben nur andere Startchancen als die Generation vor 1975. Damals war es, gerade in den ländlichen Bereichen, üblich das der Vater arbeitete und die Mutter ein täglich verfügbarer Ansprechpartner war. Das Fernsehen hatte nur 3 Programme, es gab noch kein WKW im Internet und das Spielen auf dem C-64 wurde nicht oft dem Spielen im Wald vorgezogen.

2. **Jungmonteure:** Dies sind Monteure in den ersten vier Gesellenjahren, die mit bestandener Gesellenprüfung, den „Titel“ Servicetechniker erhalten haben. Diese werden wiederum von einem Obermonteur persönlich geführt, gefördert und gefordert. Der Obermonteur ist auch wieder alleiniger Ansprechpartner für alle Fragen. Dem Jungmonteur soll der Sprung ins kalte Wasser mit einer direkt zur Verfügung stehenden Ansprechperson soweit erleichtert werden, dass er öfters in der Lage ist ein „Risiko“ bei seiner täglichen Arbeit einzugehen und so eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten erlernt. Auch gilt der Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter Fehler machen darf. Dies sind zwar oft „teure Schulungen“ aber von einer unnachahmlichen Erfahrungsquote. Jungmonteure sind die Basis und die Zukunft der Firma. Deshalb wird hier besonders viel investiert.
3. **Obermonteure:** Die Bezeichnung Obermonteur erhält man, wenn man entweder
  - a. in der Lage ist Jungmonteure und Servicetechniker gut zu führen und zu fördern sowie die eigenen Baustellen gut zu handeln.
  - b. Ein absoluter Fachmann auf einem oder mehreren Spezialgebieten ist.
  - c. Er die Stützpunktverantwortlichkeit für einen gesamten Stützpunkt mit allen Mitarbeitern übernommen hat.

Da diese Obermonteure entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen, müssen auch diese entsprechend gefördert und gefordert werden. Zum einen sind sie direkt erfahrenen Sachbearbeiter unterstellt, zum anderen gibt es einen Erfahrungsaustausch und Weiterbildungen in regelmäßigen Gesprächsrunden mit allen personalführenden Obermonteuren, ihren Vorgesetzten Sachbearbeitern sowie der Disposition. Hier werden verstärkt die sozialen Eigenschaften gefördert. Sie sollen in der Lage sein eine enge Kundenbindung aufzubauen und die ihnen anvertrauten Jungmonteure und Auszubildenden schnell auf ein höheres Entwicklungsniveau zu heben.

4. **Sachbearbeiter:** Dies sind meist ehemalige Gesellen und Kaufleute, die durch eine Meister- oder Technikerausbildung oder durch anderer schulische Weiterbildungslehrgänge in die Lage versetzt wurden als Sachbearbeiter zu agieren. Hier stand meist das fachliche Wissen im Vordergrund, Personalführungs- und Entwicklungsfähigkeiten wurden einfach vorausgesetzt. Das dies nicht so ist, haben

uns viele Beispiele gelehrt. Vor einigen Jahren haben wir deshalb damit begonnen, in regelmäßigen Workshops und sonstige Treffen in anderen Besetzungen, diese Eigenschaften gezielt zu schulen. Hier wurde besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit der Termineinhaltung von Projekten aus den Workshops gelegt. Ziel ist es aus jedem Sachbearbeiter einen „Unternehmer“ zu machen, der nicht nur seine Arbeit gut machen will, sondern der das langfristige Wohlergehen der Firma als Antriebsgrund hat.

5. **Geschäftsführung:** Da auch ein Geschäftsführer nicht allwissend ist und der in Deutschland übliche Karriereweg über eine fachbezogenen Ausbildung mit einigen Jahren Berufserfahrung und dann Benennung zum Geschäftsführer geht, fehlt auch hier die gezielte Ausbildung im Führungs- und Organisationsbereich. Hier wird auch in Workshops und entsprechenden regelmäßigen Nachtreffen die Basis und Schulung für diese Tätigkeiten gelegt. Des weiteren erfolgt auch ein Training mit externen Coaches. Jedem Geschäftsführer kann nur anzuraten sein, das er von Mitarbeitern umgeben ist, die vieles besser können als er selbst. Nur so kann eine starke 2. Reihe und eigenverantwortlich tätige Mitarbeiter wachsen.

Nur wenn es ein Unternehmen schafft auf allen Personalebene Mitarbeiter gezielt, zeitnah strukturiert weiterzuentwickeln, eigenständig arbeitend und unternehmerisch denkend, hat es zukünftig die Chance am Markt zu bestehen und weiteres Wachstum zu generieren.



**KLIMA  
BECKER**  
Full-Service

**Formel für guten Mitarbeiter ??**

**Fähigkeit + Bereitschaft + Möglichkeit**

<ul style="list-style-type: none"> <li>•Handwerkliches Talent</li> <li>•Körperl. Voraussetzungen</li> <li>•Sprache</li> <li>•Gute Schulausbildung</li> <li>•Teampayer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Interesse</li> <li>•Engagement</li> <li>•Tugenden: Pünktlich, Ehrlich, ..</li> <li>•Überstunden wenn notwendig</li> <li>•Eigenantrieb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Handwerkszeug</li> <li>•Arbeitskleidung</li> <li>•Guter Ausbilder</li> <li>•Zeit nehmen für Erklärungen</li> <li>•Fehler machen dürfen</li> </ul>
--	--	---

**= guter Mitarbeiter**

**= Voraussetzung um besser zu sein als die Mitbewerber und damit wettbewerbsfähig**



Die beiden Punkte **Bereitschaft** und **Möglichkeit** in der obigen Formel können stark von einem entwicklungsorientierten Unternehmen wesentlich beeinflusst werden. Das ist der Schlüssel für den zukünftigen Erfolg

Die Klima Becker Full Service GmbH widmet sich seit vielen Jahren dieser „Herkulesaufgabe“ und wurde durch den bisherigen Unternehmenserfolg reich dafür belohnt.

Ich denke wir haben es geschafft das die Mitarbeiter Spaß an der Arbeit haben. Wenn die Mitarbeiter von UNSERER Firma und nicht von DER Firma reden wird deutlich, das sie verinnerlicht haben, das sie ein Teil davon sind und nicht irgendeine dritte Person damit gemeint ist.

Ich hoffe das dieser kurze Auszug aus unserer geliebten Firmenphilosophie auch für Sie ein deutlicher Beleg ist,

## **Für mehr Nachhaltigkeit in Ihrem täglichen Arbeitsleben!**

Mit freundlichen Grüßen und mit Spaß an der Arbeit

Christian Stark

Geschäftsführer  
Klima Becker Full Service GmbH