

לשון



---

# Gemeinsam

---

# Zukunft sichern



---

# Ihr neuer Kollege

---

## heißt Lüüd

„Ohne meine Leute (Lüüd) nützen mir die besten Ideen nichts.“ Mit diesen Worten wurden wir in einem Hamburger Handwerksbetrieb begrüßt. Viele Betriebsinhaber würden hier sicherlich ohne Zögern zustimmen. Wie finde ich die richtigen Mitarbeiter? Was kann ich tun, um sie langfristig gesund und motiviert an das Unternehmen zu binden? Wie kann ich meine Attraktivität als Arbeitgeber für Mitarbeiter und Bewerber steigern? Fragen, mit denen Betriebsinhaber heute mehr denn je konfrontiert sind. Ihnen fehlt es aber im Tagesgeschäft häufig an Zeit und Know-how, sich diesen Fragen zu stellen. Und genau hier setzt das Projekt Lüüd – Personalberatung für Handwerk und Mittelstand in

Hamburg an. Um für wesentliche Personalfragen gemeinsam mit den Betrieben Antworten und umsetzbare Lösungen zu finden, ist im März 2013 das siebenköpfige Team von Lüüd angetreten. Ein schlagkräftiger Verbund aus den Projektpartnern Handwerkskammer Hamburg, gemeinsamer Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und Jobcenter [team.arbeit.hamburg](http://team.arbeit.hamburg), der IKK classic, der Stiftung Berufliche Bildung und der Freien und Hansestadt Hamburg wurde gegründet. Mit diesem Verbund haben sich bedeutende Hamburger Handwerks- und Arbeitsmarktakteure an einen Tisch gesetzt. Und dies ist sogar wortwörtlich gemeint, denn jeder Projektpartner hat einen Experten

aus dem eigenen Hause in das Projekt entsandt, um Betriebe innerhalb von Lüüd individuell und aus einer Hand beraten und unterstützen zu können. Das Rad neu erfunden haben wir von Lüüd nicht, über ein „Geheimdepot“ an Fachkräften verfügen wir auch nicht, aber vorhandene Unterstützungsangebote zu bündeln, aus einer Hand anzubieten und auch mal neue Wege zu gehen – das ist das Neue und der Mehrwert von Lüüd. So wurde aus einer Projektidee ein mittlerweile für viele Hamburger Handwerksbetriebe nicht mehr wegzudenkender Partner in Personalfragen.

Mit dieser Broschüre möchten wir einen Einblick in den Lüüd-Alltag

geben und beschreiben, wie die Beratungs- und Unterstützungsleistung in den vergangenen drei Jahren ausgesehen hat. Darüber hinaus möchten wir aber auch Anregungen und Impulse geben, wie gemeinsam für aktuelle Personalfragen auch in kleinen und mittleren Unternehmen gute Lösungen gefunden werden können. Denn: Personalarbeit ist kein Hexenwerk und kann sogar Spaß machen. Man muss nur damit anfangen und einen ersten Blick hinter die eigenen Kulissen werfen. Es lohnt sich.

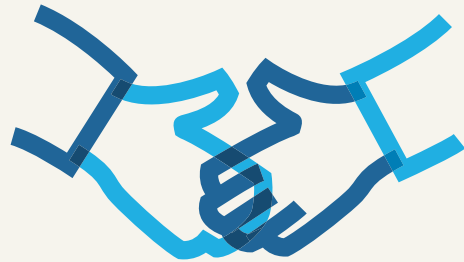
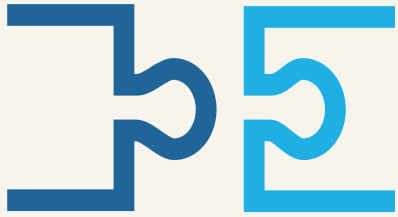
Ein besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das das Projekt Lüüd im Rahmen der Initiative Neue Qualität

der Arbeit finanziell gefördert und unterstützt hat. Ebenso möchten wir uns bei allen Projekt- und Kooperationspartnern bedanken, denn nur gemeinsam konnte aus der Lüüd-Idee ein umfassendes Beratungsangebot entstehen. Ein ganz besonderer Dank gilt den Handwerksbetrieben, die uns in ihren Betriebsalltag und ihre personelle Situation haben blicken lassen und uns ihr Vertrauen entgegengebracht haben.

Nun wünschen wir viel Spaß bei der Lektüre und hoffentlich auch einige Anregungen für die eigene Arbeit.



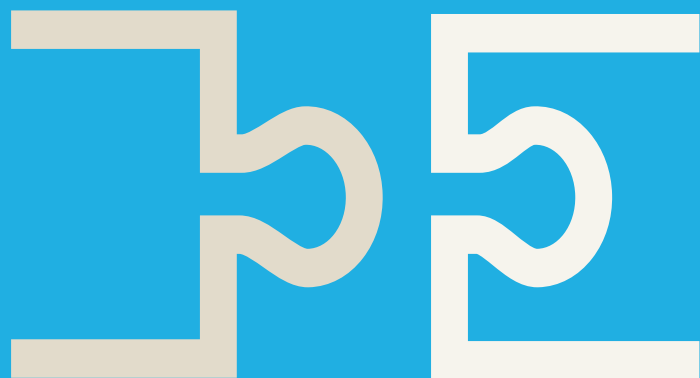
Mareile Deterts,  
Projektleiterin Lüüd



---

# Inhalt

- 9 Personal planen
  - 11 Tutti Fagotti
  - 15 Glaserei Lachmann
  
- 21 Personal finden
  - 23 Die Elbtischler
  - 27 Hümmer Elektrotechnik
  
- 33 Personal entwickeln
  - 35 Quandt Haustechnik
  - 39 Timemax
  
- 45 Personal binden
  - 47 Patiga Metallbau
  - 51 Weis IT-Systeme
  
- 56 Werkzeuge und Kontakte
  
- 59 Was Lüüd sonst noch macht
  - 60 Lüüd Forum
  - 61 Lüüd Bewerbertag
  - 62 Lüüd on Tour
  - 63 Lüüd Beraterwochen
  
- 64 Die Leute hinter Lüüd
  
- 66 Partner und Förderer







---

# Personal planen

---

## Gut aufgestellt für morgen

*„Motiviertes und qualifiziertes Personal an Bord zu haben wird immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Die wenigsten Handwerksbetriebe können aber zum Stemmen dieser Aufgabe auf eine eigene Personalabteilung zurückgreifen. Genau hier setzt Lüüd an. Mit Lüüd hat die Handwerkskammer Hamburg im Verbund mit starken Partnern ihren Mitgliedsbetrieben einen Partner an die Seite gestellt, der sie pragmatisch und aus einer Hand rund um das Thema Personal unterstützt. Diese Dienstleistung wird von sehr vielen Betrieben in Anspruch genommen, weshalb wir uns im Verbund aus Handwerkskammer, dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und IKK classic entschieden haben, Lüüd nach Projektende dauerhaft fortzuführen.“*

Henning Albers, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Hamburg





---

# Tutti Fagotti

---

## Expandieren mit Strategie

Nicolas Müller leitet eine erfolgreiche Manufaktur für Fagott-Rohre. Auch Jiping Tan hat sich dem klassischen Instrument verschrieben: Seit 1993 betreibt er eine Fagott-Reparatur- und Pflegewerkstatt. Beide haben volle Auftragsbücher, ein großes weltweites Renommee und Kunden in über 40 Ländern. Unter dem gemeinsamen Dach Tutti Fagotti bauen sie jetzt eine einzigartige Produkt- und Servicewelt rund um die Instrumentenklasse auf: Neben dem Verkauf, der Rohrproduktion, Reparatur und Pflege von Fagotten sowie dem persönlichen, professionellen Service will Tutti Fagotti künftig auch Räume für Meisterkurse, Workshops und Konzerte öffnen und belegen. Welche Mitarbeiter dazu notwendig sind, wie diese gefunden werden und welche langfristige Personalplanung die Firma für ihre Expansion braucht, erarbeiten die Gründer gemeinsam mit Lüüd.

---

# „Das war kein einfacher, aber ein guter Prozess“

---

**Ein Gespräch mit Nicolas Müller,  
Gründer und geschäftsführender  
Gesellschafter von Tutti Fagotti**

*Lüüd: Herr Müller, wie schaffen Sie es,  
Unternehmer und gleichzeitig Fagottist  
im Staatsorchester zu sein?*

Müller: Indem mir beides wahn-  
sinnig Spaß macht und ich wenig  
Schlaf brauche. Neben der Musik  
gibt mir das Unternehmen viele  
neue Gestaltungsmöglichkeiten.  
Mit der Gründung der Dachmarke  
Tutti Fagotti hat für mich und mei-  
nen Partner Jiping Tan eine Dyna-  
mik eingesetzt, die wir bestmöglich  
nutzen wollen. Dazu brauchen wir  
Unterstützung durch neue Mit-  
arbeiter, aber auch Expertise in

Bereichen, mit denen wir bisher  
nur wenig zu tun hatten.

*Deshalb haben Sie sich an Lüüd ge-  
wandt?*

Richtig. Ich war schon lange auf der  
Suche nach jemandem, der mich in  
der Rohrproduktion entlastet. Das  
ist nicht einfach. Ein Berufsprofil  
für Fagott-Rohrbauer gibt es nicht.  
So war ich recht erfolglos in der  
Online-Jobbörse unterwegs – bis  
ich auf Lüüd stieß. Seitdem ist das  
Lüüd-Team für uns ein wichtiger  
Coach und Partner.

*Was war Ihr wichtigstes Anliegen?*

Wir bekamen im letzten Jahr die

Chance, im Haus eine zusätzliche  
Etage mit Veranstaltungsräumen  
anzumieten. Wir wagten die Investi-  
tion, ohne im Vorfeld ein Nutzungs-  
konzept entwickelt haben zu können.  
Unser größtes Anliegen war, jeman-  
den zu finden, der uns die Räume mit  
Veranstaltungen füllt, und wir plan-  
ten die Anstellung einer/s Veran-  
staltungskauffrau/-mannes. Lüüd bat  
wir, uns bei der Suche nach geeig-  
neten Kandidaten zu unterstützen.

*Wie gingen Sie gemeinsam mit Lüüd vor?*

Mit Lüüd erstellten wir ein Stellen-  
profil und versuchten hier die benö-  
tigten Kompetenzen bestmöglich  
zusammenzutragen. Lüüd stellte die  
Profile in die Jobbörse und in seine



Partner-Netzwerke ein, führte telefonische Erstgespräche mit Kandidaten, übernahm das Einladungsmanagement und begleitete die Vorstellungsgespräche. Wir fanden eine Veranstaltungskauffrau und eine hervorragende Mitarbeiterin, die jetzt im Bereich Rohrbau angelernt wird. Etwa eineinhalb Jahre wird es dauern, bis sie alle Produktionsschritte übernehmen kann.

#### *Gab es auch Rückschläge?*

Leider ja. Zu spät merkten wir, dass wir zum Aufbau unseres neuen Veranstaltungsbereichs eine andere Stellenbesetzung brauchen als zunächst gedacht. Veranstaltungskaufleute sind hervorra-

gende Experten, wenn es darum geht, bestehende Kunden bei der Detailorganisation eines Events zu unterstützen. Kunden hatten wir jedoch noch keine. Wir brauchten also jemanden, der stark in der Akquise ist. So begann ein intensiver strategischer Austausch mit Lüüd. Wir schärften die Idee von dem, was wir wollen und brauchen. Lüüd half uns, dies in eine realistische Personalplanung zu gießen. Dabei lernten wir alle, wie wichtig es ist, sich bei der Personalplanung viel Zeit zu nehmen, um später Enttäuschungen für alle Seiten zu vermeiden. Und wir lernten, uns und unsere Erwartungen Bewerbern besser verständlich zu machen.

Das war kein einfacher, aber ein guter Prozess.

#### *Hat sich die personalstrategische Neuorientierung gelohnt?*

Auf jeden Fall. Wir haben jetzt eine Vertriebsassistentin, die gemeinsam mit uns den Veranstaltungsbereich aufbaut. Lüüd begleitet uns dabei durch ein Personal-Coaching. Zu dritt entwickeln wir Einarbeitungs- und Aufgabenpläne und führen alle zwei Wochen Feedbackgespräche. Ich bin froh, Lüüd dabei als Partner an meiner Seite zu haben.





---

# Glaserei Lachmann

---

## Der Blick von außen zählt

Personalplanung ist für Alexej Lachmann, Glasermeister und Innungsmitglied, täglich ein Thema. Seine Partnerin Sabine Dinkel ist Business-Coach mit Schwerpunkt kreatives Handwerk und Mittelstand. Workshops wie das Lüüd Forum „Personal planen“ im Elbcampus setzen beide gemeinsam um. Trotzdem greift Lachmann bei Personalthemen der Glaserei auch auf das Beratungsangebot von Lüüd zurück. Neue Sichtweisen und ein frischer Blick von außen sind ihm bei dem Umgang mit den eigenen Mitarbeitern wichtig.

# „Ich segle ungern nur auf Sicht“

**Ein Gespräch mit Alexej Lachmann, Geschäftsführer der Glaserei Lachmann.**

*Lüüd: Herr Lachmann, Sie sind selbst im Bereich Personal-Coaching aktiv. Warum nutzen Sie Lüüd?*

Lachmann: Ganz einfach: Bei eigener Betroffenheit sinkt der Intelligenzquotient gegen null. Das gilt besonders, wenn man Fachmann ist auf dem Gebiet. Sobald es Themen gibt, die einen selbst betreffen, wo man mittendrin steckt, ist es immer gut, sich einen Partner von außen zu suchen. Bis Lüüd entstand, gab es kein vergleichbares Angebot. Als wir mit Lüüd ins Gespräch kamen, ging es zunächst um die Suche nach einer

neuen Bürokraft. Schnell kamen weitere Themen auf. Es hilft, mit Lüüd so etwas wie ein externes Personalbüro zu haben. Es ist ein gutes Gefühl zu wissen, dass ich da geballtes Know-how im Rücken habe. Gerade, wenn knifflige Personalfragen anstehen.

*Wie wichtig ist da Personalplanung?*

Sehr wichtig. Ich weiß, wo ich mit meinem Betrieb hinwill. Aber weiß ich, wohin meine Mitarbeiter wollen? – Das ist für mich dabei die entscheidende Frage. Meine Kollegen sind zwischen Anfang zwanzig und Mitte fünfzig. Kenne ich ihre Pläne kurzfristig, mittel- und auch langfristige? Weiß ich, wo sie in drei bis fünf Jahren sein wollen? Nur wenn ich

das weiß, kann ich realistisch planen. Sonst fahre ich mit meinem Betrieb wie ein Schiff auf Sicht und schau ab und zu nach hinten, ob noch alle an Bord sind. Oder eben auch nicht.

*Ich segle ungern nur auf Sicht.*

Deshalb leg ich großen Wert darauf, mit meinen Mitarbeitern dazu in engem Kontakt zu bleiben.

*Wie machen Sie das?*

Ich hab das Ziel, drei Mal im Jahr ein Personalgespräch mit jedem zu führen. Sonst hab ich zu wenig Feedback von meinen Mitarbeitern, kann nicht lenken oder eingreifen, wenn sich jemand nicht wohlfühlt.





Auch Zielvereinbarungsgespräche bringen dann etwas, wenn sie zeitnah nachgehalten werden. Gerade Ziele brauchen einen überschaubaren Zeitraum – für beide Seiten. Nach vier Monaten kann man gut gemeinsam analysieren, was geschafft ist, was nicht und woran es liegt. Hier ist

es wichtig, sich selbst und auch die eigene Planung immer wieder zu hinterfragen und zu prüfen.

*Wie schaffen Sie es, Gespräche wie diese in den Arbeitsalltag zu integrieren?*

Ich nehme mir dafür Zeit, da gibt es kein Vertun: Wenn du vor Alltagsstress nicht weißt, was mit deinen Leuten los ist, hast du sie schnell verloren. Und gute Leute hängen ja nicht an den Bäumen. Die Zeiten sind lange vorbei. Ich muss mir als Arbeitgeber die Frage stellen, warum jemand bei mir im Betrieb anfangen und auch bleiben sollte. Manche Mitarbeiter stellen diese Frage im Bewerbungsgespräch ganz offen. Mit Recht.

*Was ist Ihre Antwort?*

Ich sage, wie wichtig es mir ist, dass die Leute hier gerne zur Arbeit kommen. Und dass es immer die Möglichkeit gibt, sich weiterzuentwickeln und fortzubilden. Das können Angebote der Kammer, der Innung oder privater Träger sein. Sie reichen von der Befestigungstechnik bis zum Umgang mit Kunden. Wenn auch zu diesem Thema offen gesprochen wird, können beide Seiten planen. Ich für den Betrieb, der Mitarbeiter für seine Karriere. Und seit es den Hamburger Weiterbildungsbonus gibt, haben hier kleine Betriebe auch keine finanzielle Ausrede mehr. Nullachtfünfzehn kann jeder. Unsere Leute sind unsere Firma. Sie machen uns aus.

# Gut aufgestellt für morgen

## A. Machen Sie sich ein Bild

Wo sehen Sie Ihren Betrieb und Ihre Mitarbeiter heute und zukünftig?

Welches Know-how ist im Betrieb vorhanden und wie wird es gesichert?

Wie sind Sie aktuell personell aufgestellt?



Wen brauchen Sie für die Umsetzung Ihrer Ziele heute und zukünftig?

Wie sehen Ihre unternehmerischen Ziele aus?

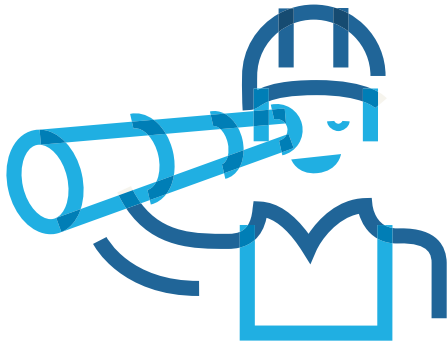
Wie sieht Ihre Personalplanung zurzeit aus?



## B. Legen Sie los

- >> Grundlagen für eine kontinuierliche Personalarbeit schaffen
- >> Aktuelle Personalsituation aufnehmen und dokumentieren
- >> Alle Mitarbeiter mit ihren Merkmalen erfassen (Kompetenzen, Alter, Ziele ...)
- >> Unternehmensstrategie mit Personalsituation abgleichen
- >> Handlungsfelder und Maßnahmen ableiten (Personal finden, entwickeln und binden)

## C. Das bringt's



**Sie sind fit in Sachen Personalplanung  
und wissen auch zukünftig, was zu tun ist!**

### So geht's

- >> Seien Sie sich der Wichtigkeit einer guten Personalplanung bewusst
- >> Verstehen Sie Personalarbeit als eigenes Tätigkeitsfeld im Betrieb
- >> Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern, um ihre Kompetenzen und Ziele zu kennen





---

# Personal finden

---

## Gesucht – gefunden

*„Fachkräfte zu finden und längerfristig an die Firma zu binden, ist insbesondere für Handwerksbetriebe eine Mammutaufgabe. Vor drei Jahren startete das Projekt Lüüd mit dem Ansatz, Kompetenzen und Kräfte von Partnern am Arbeitsmarkt zu bündeln, um Betriebe bei ihrer Personalakquise pragmatisch und tatkräftig zu unterstützen. Dieses Ziel wurde erreicht. Lüüd hat sich bei vielen Handwerksbetrieben als ein zuverlässiger Partner für Personalthemen etabliert, Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Akteure aufgebaut und eine solide Netzwerkarbeit entwickelt. Diese gemeinsamen Leistungen sollten auch nach Ablauf des Projektes fortbestehen.“*

Sönke Fock, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg

*„... am Anfang war nur das Wort ... Lüüd! Heute steht Lüüd für eine Einrichtung, die aus dem Hamburger Handwerk nicht mehr wegzudenken ist. Wie so häufig verbirgt sich hinter dem Erfolg ein schlichtes Geheimnis: Eine gute Idee nicht nur denken, sondern umsetzen, nicht alleine, sondern mit Partnern. So fanden sich die Handwerkskammer, Arbeitsagentur, das Jobcenter, die IKK classic und der Bildungsträger SBB unter einem Dach zusammen, um Handwerksbetriebe aus einer Hand umfassend und übergreifend in allen Personalfragen zu beraten. Ich wünsche Lüüd auch weiterhin viel Erfolg, Jobcenter team.arbeit.hamburg bleibt an Bord.“*

Friedhelm Siepe, Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg

Die Elbtisler





---

# Die Elbtischler

---

## Kurs auf Inklusion

Die Elbtischler sind seit ihrer Gründung 2004 auf Wachstumskurs. Der Betrieb unterstützt Privatkunden bei der individuellen Gestaltung ihrer Räume, stattet Büro- und Ladenräume aus und hat sich mit der Ausgestaltung von Kindergärten einen großen Namen gemacht. Seit ihrer Gründung stellen sich die Elbtischler engagiert sozialen und ökologischen Herausforderungen. Praktika für Flüchtlinge und die Integration von Menschen mit Behinderung sind für sie selbstverständlich. Auch für dieses besondere betriebliche Engagement erhielten die Elbtischler 2013 den Hamburger Handwerkspreis. Gemeinsam mit Lüüd begab sich der Betrieb auf die Suche nach einer weiteren Fachkraft mit Inklusionsbedarf.

---

# „Auf diese Weise finden wir immer tolle Leute“

---

## Ein Gespräch mit Florian von Tschammer, Mitglied der Geschäftsleitung Die Elbtischler

*Lüüd: Die Elbtischler haben sich das Thema Inklusion auf die Fahnen geschrieben. Warum?*

Von Tschammer: Unsere Firma gibt es jetzt seit zehn Jahren. Bereits bei der Gründung haben wir beschlossen, im sozialen und ökologischen Bereich viel Engagement zu zeigen. Das gehört zu uns. Das macht uns Spaß und vielleicht im Markt auch anders. Wir finden, das ist ein Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Arbeitgeber. Menschen mit Behinderung haben es auf dem Arbeitsmarkt nicht leicht. Dabei sind sie

oft hervorragend qualifiziert. In der Produktion beschäftigen wir bereits einen Mitarbeiter, der eine starke Lese- und Schreibschwäche hat. Er ist für uns ein wahrer Glücksgriff. Als wir jetzt im Büro eine zweite Kraft benötigten, haben wir beschlossen, einen schwerbehindertengerechten Arbeitsplatz zu schaffen, und suchten dafür eine gute Besetzung.

*Dazu haben Sie Lüüd kontaktiert?*

Richtig. Die Handwerkskammer berichtete uns vom Lüüd-Projekt. Gemeinsam mit einer Lüüd-Beraterin entwickelten wir ein Stellenprofil. Lüüd übernahm die Veröffentlichung und machte sich gemeinsam mit seinen Netzwerkpartnern auf die Suche.

Ein wichtiger Partner war dabei das Team für schwerbehinderte Menschen der Arbeitsagentur. Telefonisch führte Lüüd mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern Erstgespräche. Zehn unter ihnen lud Lüüd in enger Absprache mit uns zu einem Bewerbungstag in unseren Betrieb ein. Die ganze Organisation, das lief alles über Lüüd. Für uns war das eine spannende Erfahrung.

*Wie schnell fanden Sie daraufhin eine geeignete Mitarbeiterin?*

Alles in allem dauerte das nicht mehr als acht Wochen. An dem Bewerbungstag wählten wir drei der Kandidatinnen aus und luden sie ein, ein dreiwöchiges Praktikum bei uns zu





machen. Das mache ich immer so. Egal, wer hier anfängt, absolviert über drei Wochen ein Praktikum. Diese Zeit ist wichtig, um sich kennenzulernen und auch mal locker im Frühstücksraum über Privates zu sprechen. Gleichzeitig werden dem Bewerber die Strukturen im Betrieb klar – eine gute Entscheidungsgrundlage für beide Seiten.

*Von Ihrer Seite aus ist das ein großer Einsatz.*

Das stimmt, aber er lohnt. Jedes Jahr stellen wir zum Beispiel einen neuen Auszubildenden ein. Dazu laden wir acht der besten Bewerber für drei Wochen in unseren Betrieb ein. Das bedeutet Arbeit.

*Aber auf diese Weise finden wir immer tolle Leute.*

Sie gehen mit viel Freude und Engagement an die Sache.

*War es schwierig, einen schwerbehindertengerechten Arbeitsplatz einzurichten?*

In diesem Fall gar nicht. Wir fanden eine sehr qualifizierte Mitarbeiterin, ohne dass besondere bauliche Veränderungen des Arbeitsplatzes erforderlich waren. Lüüd beriet uns, welche Förderungen wir zur Einrichtung dieses Arbeitsplatzes nutzen könnten. Welche Töpfe und Mittel zur Verfügung stehen und welche Voraussetzungen dabei zu beachten sind. Letztendlich entschieden wir uns gegen das Beantragen einer Förderung. Wir mussten nicht in große Baumaßnahmen oder andere Ausstattung investieren, da ist die Förderfrage für uns unwichtig geworden. Wir freuen uns einfach, mithilfe von Lüüd eine so gute, neue Mitarbeiterin gefunden zu haben. Das war einfacher als gedacht und ist eine große Bereicherung.





---

# Hümmel Elektrotechnik

---

## Personalsuche mit Plan

Hümmel Elektrotechnik ist ein familiengeführtes Unternehmen mit Sitz in Hamburg-Ottensen. Beratung und Planung gehören ebenso zu den Leistungen des Unternehmens wie Realisierung und Nachbetreuung. Um kleine Herausforderungen wie Kundendienstaufträge kümmert sich der Betrieb genauso engagiert wie um Großprojekte. Dieses Engagement wissen Kunden zu schätzen: Hausverwaltungen, Gewerbebetriebe, Schulen, Kirchengemeinden, Krankenhäuser, öffentliche und private Auftraggeber.

Als Ausbildungsbetrieb sorgt Hümmel Elektrotechnik für qualifizierten Nachwuchs im zukunftssträchtigen Bereich der Elektrotechnik und bringt Elektroniker/-innen der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik auch in Zusammenarbeit mit Lüüd auf einen guten Weg.

---

# „Bewerbertage sollten sich durchsetzen“

---

## Ein Gespräch mit Jörg Hümmer, Geschäftsführer

*Lüüd: Herr Hümmer, Sie hatten in der vergangenen Zeit einen großen Personalbedarf.*

Hümmer: Unser Familienunternehmen hat in den letzten Jahren expandiert. In zwei Jahren sind wir von 40 auf 50 Mitarbeiter gewachsen. Hierfür gute Leute zu finden, war keine einfache Sache.

*Was war das Hauptproblem?*

Wir haben teilweise sehr spezielle Anforderungen an unsere Bewerber. Wir suchten zum Beispiel einen Elektrotechniker: Er sollte über Erfah-

rung verfügen, gleichzeitig IT-Know-how besitzen und eine hohe Reisebereitschaft mitbringen. Das ist viel verlangt. Wir schrieben lange aus. Besetzen konnten wir die Stelle alleine nicht.

*Wie hat Lüüd helfen können?*

Lüüd verfügt über ein sehr großes Netzwerk. Ich selbst scheue mich, in zu vielen Stellenbörsen Anzeigen zu schalten. Auch aus Kostengründen. Lüüd ist mit den wichtigsten Börsen verbunden und platzierte unsere Anzeige breit im Netz. Gleichzeitig kann Lüüd auf die Datenbank der Agentur für Arbeit zurückgreifen. Sehr schnell hatte das Team eine Handvoll guter Bewerber für uns.

Einen davon haben wir wenig später eingestellt.

*Was war für Sie dabei der größte Benefit?*

Wenn ich selbst eine Anzeige schalte, habe ich folgendes Problem: Formuliere ich das Stellenprofil zu lasch, bekommen wir waschkörbeweise Bewerbungen. Die müssen gesichtet, bewertet und beantwortet werden. Das ist für uns fast nicht zu schaffen. Formuliere ich das Stellenprofil zu speziell, meldet sich keiner. Lüüd greift bei der Stellenausschreibung einfach auf gute Selektionskriterien zurück und traf für uns eine Vorauswahl. Am Ende hatten wir zehn gut qualifizierte Bewerber auf dem Tisch – ausreichend für die Qual der Wahl und zeitlich für



uns wunderbar zu bewältigen.

*Haben Sie weitere Lüüd-Instrumente der Personalsuche ausprobiert?*

Wir haben an einem Lüüd Wettbewerb teilgenommen. Das ist wie eine Dating-Börse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 20 Betriebe aus unserem Gewerk waren dort. Ein Bewerber nach dem anderen kam an unseren Stand. Alle waren hoch motiviert und interessiert. Die jeweiligen Kurzgespräche waren hervorragend. Wir haben drei der Bewerber eingestellt und auch meine Innungskollegen wurden fündig. Das ist ein großartiges Konzept.

**Bewerbertage sollten sich durchsetzen.**

Das hat viele Vorteile für beide Seiten.

*Welche Vorteile sind das genau?*

Ein Wettbewerbstag bringt die Bedürfnisse beider Seiten auf den Punkt: Bewerber können hier sofort sehen, was wir und andere für eine Firma sind. Was wird angeboten? Passt es zu uns? Wir Betriebe dagegen können sofort erkennen, was für Qualifikationen ein Bewerber mitbringt. Das ist ja nicht nur eine Frage der Zeugnisse und Unterlagen. Meist weiß man nach ein, zwei Sätzen, ob die Person passt oder nicht. Wir haben an diesem Tag auch Quereinsteiger für uns entdeckt. Zum Beispiel einen Italiener, der damals kaum Deutsch konnte, sich aber hoch



motiviert präsentierte und jetzt in kurzer Zeit eine tolle Entwicklung hingelegt hat. Wir haben durch Lüüd also Mitarbeiter gefunden, die wir sonst nicht so getroffen oder auch gar nicht angeschaut hätten, die aber im Endeffekt genau das abbilden, was wir brauchen.

# Gesucht – gefunden

## A. Machen Sie sich ein Bild

Was soll der neue Mitarbeiter fachlich können?

Was wird er machen?

Wie ist die aktuelle Personalsituation?

Wer wird gesucht?



Wer passt in Ihren Betrieb? (soziale Kompetenz)

Was bieten Sie Ihrem neuen Mitarbeiter?

Warum wird gesucht?

Wie wurde bisher gesucht?



## B. Legen Sie los

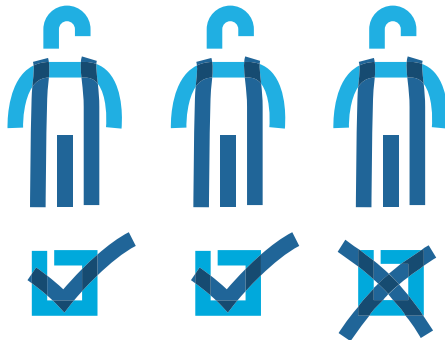
>> Anforderungsprofil und Stellenanzeige erstellen

>> Rekrutierungswege definieren und einsetzen

>> Interne Besetzungsmöglichkeiten prüfen und Qualifizierungsbedarf festlegen

>> Arbeitgeberattraktivität darstellen >> Fördermöglichkeiten prüfen

## C. Das bringt's



**Personallücken werden geschlossen und Aufträge erfolgreich abgearbeitet.**

### So geht's

- >> Investieren Sie Zeit in den Prozess
- >> Seien Sie offen für „andere“ Bewerber
- >> Bleiben Sie in den Anforderungen realistisch
- >> Machen Sie sich als Arbeitgeber attraktiv







---

# Personal entwickeln

---

# Know-how sichern

*„Alles aus einer Hand“ – das Konzept, mit dem sich Lüüd vor drei Jahren voller Tatendrang an die Arbeit gemacht hat, ist aufgegangen. Eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung ist oft zeitaufwendig und häufig kostenintensiv. Durch die enge Zusammenarbeit der Lüüd mit den Beratern des Weiterbildungsbonus konnten in vielen Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht und damit die Arbeitsplatzsicherheit und -qualität gesteigert werden. Dies ist eine prima Leistung – gerne setzen wir diese gute Kooperation im Sinne einer wichtigen Unterstützung der Handwerksbetriebe auch nach Ablauf des Projekts fort.*

Frank Giese, Geschäftsführer und Vorstand der SBB Stiftung Berufliche Bildung





# Quandt Haustechnik

---

## Kompetenzen fördern

Die Quandt Haustechnik GmbH realisiert komplexe Trinkwasser-, Sanitär- und Abwasseranlagen im Geschäftskundenbereich. Der NDR, die Hamburg Messe, die Hochbahn und das Bäderland zählen zu ihren Kunden. Gute und für die neuesten Technologien gerüstete Fachkräfte sind für den Betrieb ein Muss. Um diese zu finden, wendete sich Quandt an Lüüd. Bei der Zusammenarbeit ergaben sich weitere Handlungsfelder: Lüüd und die Geschäftsleitung entwickelten einen Personal- und Weiterbildungsplan. Um neue Mitarbeiter bestmöglich zu integrieren und das gesamte Team für die Zukunft gut aufzustellen.

---

# „Mitarbeiter brauchen Perspektiven“

---

**Ein Gespräch mit Franz Quandt,  
Mitglied der Geschäftsleitung  
Quandt Haustechnik.**

*Lüüd: Herr Quandt, was war Ihr erstes  
Anliegen an Lüüd?*

Quandt: Unser Betrieb spürt den Fachkräftemangel. Wir haben 30 Mitarbeiter und sind eigentlich immer auf der Suche nach weiteren. Der Markt ist leer gefegt. Gute Köpfe sind in Arbeit. Wir machten uns auf die Suche nach neuen Rekrutierungswegen und fanden Lüüd. Unser erstes Ziel mit Lüüd war also, Mitarbeiter zu finden. Zu dieser Zeit plante Lüüd gerade einen Bewerbertag für unser Gewerk. Wir nahmen teil und stellten innerhalb weniger

Stunden einen neuen Mitarbeiter ein. Seitdem unterstützt uns Lüüd bei der Personalsuche. Mit seinem breiten Netzwerk oder mit innovativen Ideen wie Radiowerbung. Vier Stellen haben wir jetzt durch Lüüd besetzt. Dann gingen wir weiter ins Gespräch.

*Welches Personalthema stand für Sie  
als Nächstes an?*

Für uns stellt sich permanent die Frage, wie wir unsere Mitarbeiter am besten fortbilden. Einerseits, um die neuen unter ihnen gut zu integrieren und bestehende Erfahrungslücken zu schließen. Andererseits, um uns selbst den Marktanforderungen zu stellen. Und am

wichtigsten, um unseren Mitarbeitern Perspektiven zu bieten.

**Mitarbeiter brauchen Perspektiven.**

Wer sie ihnen schaffen kann, bleibt als Arbeitgeber auch attraktiv. Das ist wirklich ein Kernpunkt für uns.

*Wie sind Sie hierbei vorgegangen?*

Mit Lüüd sind wir gemeinsam die wichtigsten Fragen der Personalplanung durchgegangen: Wie ist im Moment mein Mitarbeiterstand? Wie ist die Altersstruktur und wie die Kompetenzlage? Wo gilt es, Erfahrungslücken zu schließen oder Übergänge hinzubekommen? Wo möchten wir hin mit unserem Betrieb?



Was wollen wir kurzfristig, mittelfristig und langfristig erreichen? Wen und welche Kompetenzen brauchen wir dazu? Durch Gespräche, Informationen und Werkzeuge, die ich jetzt monatlich selbst nutze, half uns Lüüd, diese Fragen strukturiert anzugehen und gute Antworten zu finden.

*Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf?*

Wir haben eine sehr erfahrene, ältere Mitarbeitergeneration, die irgendwann ausscheiden wird, eine Zwischengeneration und die ganz Jungen. Neben der Ausbildungsarbeit mit den Jungen müssen wir besonders die Zwischengeneration stärker entwickeln. Auch um zukünftig

einen guten Übergang hinzubekommen. Gemeinsam mit Lüüd und den betroffenen Mitarbeitern spielten wir durch, was uns alle für die Zukunft bestmöglich aufstellt. Welche Qualifikationen schon da sind und welche wir aufbauen wollen. Daraus entstand ein Weiterbildungsfahrplan, den wir jetzt Schritt für Schritt umsetzen. Gerade berät uns Lüüd, welche Förderungen wir hierbei eventuell nutzen können.

*Welche Entwicklungsmaßnahmen planen Sie?*

Der Schweißschein ist eine gängige Sache. Für ausgelernte Anlagenmechaniker gibt es die Weiterbildung zum Kundendienstmonteur. Sie ist

sehr umfassend, verlangt auf allen Seiten einen hohen Einsatz, ist aber für die Mitarbeiter und den Betrieb als Zusatzqualifikation sehr attraktiv. Zwei Kollegen haben wir dafür gewinnen können. Das eröffnet uns allen neue Perspektiven. Und stärkt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

*Warum ist für Sie dieser Prozess wichtig?*

Wir können nur am Markt bestehen, wenn wir topqualifizierte Leute haben. Gerade in unserem Bereich, im Handwerk, sind die Arbeitskräfte und ihre Kompetenzen das, was den Unterschied macht. Lüüd hat uns sehr geholfen, hier vorausschauend zu handeln.



MAX<sup>®</sup>  
ER VOR ROST

MAX  
RETTET KLASSIKER VOR ROST

TIME MAX

TimeMAX.com

TIME MAX<sup>®</sup>  
RETTET KLASSIKER VOR ROST



---

# Timemax

---

## Perspektiven schaffen

Der Hamburger Werkstattbesitzer Gerd Cordes hat ein Ziel: Vom Auto bis zur Off-Shore-Windkraftanlage will er maximalen Rostschutz. Dafür entwickelt er seit zehn Jahren eigene Produkte, testet sie auf Helgoland und auf Hochseeschiffen und bringt sie in seiner Werkstatt aufs Metall. So manchen seltenen Oldtimer haben Cordes und sein Team von Timemax vor Rost gerettet. Die Kunden kommen inzwischen aus aller Welt. Innerhalb weniger Jahre ist das Kernteam des Betriebs auf über zehn Mitarbeiter gestiegen. Viele von ihnen sind Quereinsteiger, Mitarbeiter, die Lust auf Außergewöhnliches haben. Um ihnen parallel auch handfeste Abschlüsse zu ermöglichen, entwickelt Timemax mit Lüüd das passende Konzept.

---

# „Die Stärken des Einzelnen fördern“

---

**Ein Gespräch mit Gerd Cordes,  
Gründer und Inhaber von Timemax**

*Lüüd: Herr Cordes, warum haben Sie  
Lüüd kontaktiert?*

Cordes: Wir haben unser Spektrum erweitert und deshalb intensiv nach Mitarbeitern gesucht. Unter anderem auch nach Assistenten für verschiedene Aufgabenbereiche. Die Verbindung zu Lüüd kam über die Handwerkskammer. Bald gab es ein erstes Gespräch mit Lüüd. Lüüd kam zu uns, hat sich den Betrieb angeschaut, wir haben Stellenprofile erarbeitet und Ideen entwickelt, wo und wie wir Mitarbeiter finden können.

*Mit Erfolg?*

Ja, Lüüd hat sein Kontaktnetzwerk genutzt und sich sehr engagiert für uns umgehört. Inzwischen sind wir auf über zehn Mitarbeiter gewachsen. Jetzt stehen neue Aufgaben im Bereich Industrie und Windkraft an: Wir wollen mit unseren Mitarbeitern weiter vorankommen und sie schulen.

**Die Stärken des Einzelnen fördern.**

Das kommt bei uns immer wieder auf den Tisch. Nur, das Tagesgeschäft fordert uns sehr. Uns fehlt oft einfach die Zeit, uns zu kümmern und uns über die verschiedenen Möglichkeiten zu informieren.

Dabei hilft uns jetzt Lüüd.

*Was setzt Lüüd im Bereich Mitarbeiterentwicklung mit Ihnen um?*

Lüüd regt immer wieder Personalplanungsgespräche an und informiert uns über Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten. Gemeinsam loten wir die Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeiter aus und suchen passende Weiterbildungen.

*Nennen Sie uns ein Beispiel?*

Gerade ist ein Karosseriebauer-Geselle zum Vorarbeiter aufgestiegen. Wir machen uns Gedanken, was wir ihm für diese neue Rolle mit an die Hand geben können. Ein anderer braucht





vielleicht eher eine bestimmte Schweißtechnik, der Dritte einen Führerschein ... Toll ist, dass Lüüd maßgeschneiderte Lösungen für jeden Einzelnen sucht. Ein Angestellter von uns zum Beispiel hat große Prüfungsangst. Er hat richtig viel drauf und hat sich in den letzten zwei Jahren gut im Betrieb eingelebt. Nur der Abschlussprüfung zu seinem Facharbeiterbrief geht er immer wieder aus dem Weg.

*Welche Lösung hat Lüüd für den Mitarbeiter finden können?*

Lüüd fand einen Abendkurs mit genau den Inhalten, die ihm für die Prüfung noch fehlen. Damit und mit Nachhilfe bereitet er sich jetzt auf

den nächsten Prüfungstermin vor. Er ist wirklich ein Guter. Für uns ist das eine Form der Mitarbeiterbindung und Motivation. Wir möchten Leuten, die etwas reißen im Betrieb, auch etwas zurückgeben. Das ist genauso wichtig wie unsere Maßnahmen, das Gruppengefühl im Team zu stärken.

*Wie entwickeln Sie ein Miteinander in Ihrem jungen Team?*

Wir sind ziemlich bunt und kommen aus unterschiedlichsten Ländern. Mittwochs machen wir Mitarbeiterkochen. Dann kocht einer für alle ein Gericht aus seiner Heimat. Da haben wir gemerkt: Das ist wichtig, das schweißt zusammen. Gleichzeitig versuche ich die Leute bei Kunden

und in der Pressearbeit immer mit nach vorne zu holen und ihnen im Außenkontakt Verantwortung zu übertragen. So erleben sie und die Kunden, dass meine Mitarbeiter ein wichtiger Teil vom Ganzen sind. Das hat sich bewährt. Wir haben jetzt gerade ein Team, das Spaß an der Arbeit hat und sich mit ihr identifiziert. Auch wenn es mal nicht um die Restauration eines teuren Oldtimers, sondern um den einfachen Korrosionsschutz mit unseren Produkten geht. Diese Begeisterung und Freude an der Arbeit möchten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern weiter ausbauen. Das ist unser Ziel.

# Know-how sichern

## A. Machen Sie sich ein Bild

Wissen Sie, wo Ihre Mitarbeiter hinwollen?

Wie sichern Sie wichtiges Know-how im Betrieb?

Haben Sie einen Überblick über die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter?

Wie sehen die Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer Mitarbeiter in Ihrem Betrieb aus?



Welche Kompetenzen brauchen Sie zur Erhaltung oder zum Ausbau Ihrer Marktposition?

Was bieten Sie im Bereich Aus- und Weiterbildung an?

Führen Sie regelmäßig Mitarbeitergespräche durch?



## B. Legen Sie los

- >> Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen der Mitarbeiter erfassen
- >> Mitarbeitergespräche ggf. einführen, dokumentieren und auswerten
- >> Qualifizierungslücken identifizieren und schließen
- >> Entwicklungswünsche der Mitarbeiter berücksichtigen
- >> Fördermöglichkeiten prüfen
- >> Schlüsselpositionen und Wissens-träger identifizieren und Know-how sichern

## C. Das bringt's



**Kompetente und zufriedene Mitarbeiter sichern den Unternehmenserfolg!**

### So geht's

- >> Etablieren Sie das Thema Personalentwicklung als eigenes Tätigkeitsfeld im Betrieb
- >> Investieren Sie Zeit in den Prozess
- >> Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern





---

# Personal binden

---

## Die besten Kräfte halten

*„Als die Handwerkskammer Hamburg im Frühjahr 2013 mit der Initiative Lüüd eine Personalberatung speziell für Betriebe des Handwerks und Mittelstands vom Stapel ließ, war die IKK classic mit an Bord. Als größte deutsche Handwerkerkrankenkasse war es für uns selbstverständlich, unser Know-how beim Projekt ‚Personal binden – Schwerpunkt Gesundheitsförderung im Betrieb‘ einzubringen. Gemeinsam brachten wir die Initiative auf Erfolgskurs. Dabei verband uns eine Partnerschaft im besten Sinne. Durch die Zusammenarbeit mit Lüüd hat die IKK classic ihr betriebliches Gesundheitsmanagement in Hamburg etabliert. Deshalb freut es uns sehr, dass die Verbindung mit der Handwerkskammer Hamburg über das Programmende im März 2016 anhält und als Präventionsprojekt für Handwerker fortgeführt wird.“*

Dirk Wilken, Landesgeschäftsführer der IKK classic





---

# Patiga

---

## Teambuilding als Chefsache

Seit ihrer Gründung 1907 ist die Patiga Metallbau in Familienhand. Metallbaumeister Stephen Patiga leitet in fünfter Generation ein neunköpfiges Team und bietet Metall-Sonderanfertigungen von der Planung bis zur Endmontage. Für so manchen Kunden macht der Betrieb Unmögliches möglich. Das Alster-, Phönix- und Billstedt-Einkaufscenter zählen zum Kundenstamm. Auch Hamburger Bezirksämter, Baugenossenschaften, die Schul- und Justizbehörde setzen auf die Qualität und Zuverlässigkeit des Unternehmens. Gute Mitarbeiter sind dafür die wichtigste Voraussetzung. Team-Building hat Stephen Patiga deshalb zur Chefsache erklärt und nutzt dabei die Angebote von Lüüd und seinen Netzwerkpartnern.

---

# „Gesundheit ist für uns das A&O“

---

**Ein Gespräch mit Stephen Patiga,  
Geschäftsführer und Inhaber der  
Patiga Metallbau**

*Lüüd: Wie wichtig ist Mitarbeiterbindung in Ihrem Betrieb?*

Patiga: Wir sind ein sehr familiärer Betrieb. Dass man sich untereinander gut versteht, ist für mich ganz vorne dran. Ich bilde aus und auch die Lehrlinge werden hierzu gleich richtig eingenordet. Sie sollen verstehen, dass wir alle füreinander da sind – fachlich, aber auch persönlich. Das Wort „Mitarbeiterbindung“ klingt für mich hier steif. Ich nenne es lieber Team-Building. Dafür machen wir so einiges: Wir frühstücken gemeinsam. Weihnachtsfeiern fallen nie aus. Im

Sommer machen wir Grillfeste. Zum Geburtstag wird jeder mit einem Kuchen honoriert. Wir haben einen Basketballkorb, um nachmittags auch mal Körbe zu schmeißen. Am wichtigsten aber ist mir, dem Team fachlich immer wieder neue Impulse zu geben. Hier ist Lüüd für uns inzwischen ein wichtiger Partner.

*Wie hat Lüüd Sie unterstützt?*

Ich wurde gefragt, ob ich in meinem Betrieb etwas zum Thema Gesundheit machen möchte – und war begeistert. Einmal im Monat, freitags, haben wir unsere Mitarbeiterrunde. Sie dauert 90 Minuten, findet innerhalb der Arbeitszeit statt und hat stets ein fachliches Schwerpunktthema. Und

da Gesundheit für meine Mitarbeiter ein zentrales Thema ist, schlug ich ein: Vier Schulungseinheiten zu den Themen Rücken, Sucht, Stress und Ernährung wurden uns von Lüüd und dem Partner IKK vermittelt – ohne finanziellen Aufwand für uns. Das war eine klasse Maßnahme.

*Wie kam die Schulung bei Ihren Mitarbeitern an?*

Ich hatte die Jungs vor vollendete Tatsachen gestellt. Aber alle waren vollauf begeistert! Jede Schulung wurde von Fachleuten gemacht: Ein Psychologe kam direkt aus der Suchtberatung, ein Physiologe zeigte uns Rückenübungen, das Thema Ernährung vermittelte eine IKK-Ernäh-





rungsspezialistin. Alle gingen intensiv auf unsere individuellen Betriebsprozesse ein. Die Jungs aus der Werkstatt lernten das richtige Stehen an Bohrmaschinen, das Stehen beim Schweißen und das schonende Tragen schwerer Lasten. Wir arbeiten viel in Zwangspositionen, auf Gerüsten, mit Stahlkonstruktionen, unsere Arbeit darf nicht auf die Gelenke und Sehnen gehen oder, noch schlimmer, eine schiefe Haltung verursachen. Deshalb war die Schu-



lung wirklich wichtig. Gleichzeitig ermutigen wir alle, zum Ausgleich auch privat Sport zu machen, sich zu bewegen.

**Gesundheit ist in unserem Bereich einfach das A&O.**

*Nehmen Ihre Mitarbeiter von den Schulungen etwas mit in den Alltag?*

Auf jeden Fall. Vor allem die Jungen, die sich ohnehin schon für sich interessieren. Ernährung, Sport etc., das finden sie klasse! Aber alle, durch die Bank, fanden gut, dass ich etwas mache und anbiete! Weil das auch ein Stück weit Geborgenheit ist, nach dem Motto „Er kümmert sich. Und wir sind nicht nur Mittel zum Zweck“.

*Was sind Ihre nächsten gemeinsamen Schritte mit Lüüd?*

Gerade planen wir die Teilnahmen an „Lüüd on Tour“. Dazu kommt Lüüd mit Experten in unseren Betrieb und bietet einen freiwilligen, kostenlosen Gesundheits-Check an. Außerdem unterstützt uns Lüüd bei der Fördermittelbeantragung für Fortbildungen. Zwei Mitarbeiter möchten wir zu Fachbauleitern weiterbilden. Personal ist bei uns Chefsache. Deshalb ist Lüüd für mich eine echte Unterstützung. Ich erlebe die Zusammenarbeit als kompetent, fachlich extrem gut angepasst und angenehm. Mir gibt Lüüd immer wieder wichtige Bausteine an die Hand, um mein Team zu stärken und zusammenzuhalten.





---

# Weis IT-Systeme

---

## Interne Kommunikation meistern

Weis IT-Systeme bietet modernste IT-Dienstleistungen auf Basis jahrzehntelanger Handwerkstradition. 1932 startete das Unternehmen als Betrieb für Büromaschinenreparaturen. Seit 30 Jahren sind EDV und IT das Spezialgebiet. Die Beratung, der Verkauf, die Installation und Reparatur komplexester Hard- und Software-Systeme erfordern hoch spezialisierte Mitarbeiter und gute interne Schulungs- und Kommunikationsinstrumente. Damit jeder jederzeit über Kundenanforderungen und den neuesten Technikstand Bescheid weiß.

# „Und der Erfolg gibt uns recht“

## Ein Gespräch mit Uwe Hering, Geschäftsführer Weis IT-Systeme

*Lüüd: Wie kamen Sie zu Lüüd?*

Hering: Ich lernte Lüüd bei einem Lüüd Forum im Elbcampus kennen. Thema war „Mitarbeiterbindung“. Ich fand das sehr spannend. Auf der Veranstaltung wurde sehr praxisnah gearbeitet, verschiedene Themen rund um ein gutes Personalmanagement kamen auf.

*Hat Sie das Lüüd Forum zu neuen Maßnahmen inspiriert?*

Sagen wir, es hat mich in meinem Wunsch bestärkt, meinen Mitarbeitern etwas Gutes zu tun. Wir haben

zehn Mitarbeiter. Sie sind der Kern unseres Betriebs. Mir ist wichtig, betrieblich richtig zu handeln, und das Thema Gesundheit scheint mir sehr aktuell und dafür geeignet.

*Für welche Lüüd-Angebote haben Sie sich entschieden?*

„Lüüd on Tour“ – die Idee eines Gesundheits-Mobils, das auf den eigenen Hof fährt und jedem einen kostenlosen Gesundheits-Check ermöglicht, fand ich interessant. Das hat mich begeistert. Dann gab es noch das Angebot, betriebsintern Schulungen zu den wichtigsten Gesundheits-Vorsorgethemen zu machen: Ernährung, Rücken, Stress und Suchtprävention. Eine Schulungsreihe wie diese war

für uns als kleine Firma schon eine richtige Aktion. Und sie hat sich gelohnt.

*War es das erste Mal, dass Sie im Haus eine externe Schulung hatten?*

Das zweite Mal. Eine externe Schulung zu Kunden-Orientierung, -Service und -Gewinnung war das erste Mal. Wir sind mit unserem Leistungsangebot sehr speziell. Das stellt extrem hohe Ausbildungsanforderungen an unseren Betrieb. Technisch gibt es kaum Externe, die in der Lage sind, uns das notwendige Know-how zu vermitteln. Der Eigenaufwand, den wir zur Schulung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter betreiben müssen, ist deshalb sehr hoch.



### *Wie lösen Sie diese Herausforderung?*

Wir versammeln uns täglich zweimal. Morgens gibt es eine Frühbesprechung und abends eine Technikbesprechung, wenn alle vom Kundeneinsatz zurück sind. Dabei lassen wir die technischen Herausforderungen und Lösungen, die jedem begegnet sind, Revue passieren und dokumentieren sie. Die Erkenntnisse aus den einzelnen Kundenprojekten sind zu spannend und zu einzigartig, um sie nicht untereinander zu teilen. Alle sollen davon profitieren und daran wachsen.

### *Was ist für Sie das wichtigste Instrument der Mitarbeiterbindung?*

Alle sollen sich informiert und gut behandelt fühlen – persönlich, aber auch fachlich. Dazu schaffen wir verschiedene Foren und investieren viel Zeit. Wenn die täglichen Technikbesprechungen zum Wissenstransfer nicht ausreichen, machen wir interne Workshops. Jeder, der bei uns eine externe Schulung besucht, hält die Schulung danach für die Kollegen. Auch Online-Schulungen nutzen wir häufig – oft sitzen dann alle vor dem Großbildschirm und lernen gemeinsam. Ziel ist, dass wir sehr eng und gut zusammenarbeiten. Diesem Ziel sind wir sehr nah.

### *Und der Erfolg gibt uns recht:*

Wir haben dieses Jahr den Landessieger

im Informationstechniker-Handwerk gestellt. Das freut uns sehr.

### *Werden Sie Lüüd in Personalfragen weiter zurate ziehen?*

Hering: Ich lasse mir und uns allen helfen, wo immer es notwendig und wichtig ist. Das gilt für Know-how genauso wie für Fragen rund um das Personalmanagement. Ich hab sehr gute Erfahrung mit Lüüd gemacht. Alle Angebote wurden auf unsere Bedürfnisse hin maßgeschneidert. Nur so konnten wir sie überhaupt durchführen, ohne dass das Tagesgeschäft litt. Das war schon klasse und hat ganz hervorragend geklappt.

# Die besten Kräfte halten

## A. Machen Sie sich ein Bild

Wie kommunizieren Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität nach innen und nach außen?

Was tun Sie, um Ihre Mitarbeiter zu halten und zu motivieren?

Wie geht es Ihnen und Ihren Mitarbeitern?

Kennen Sie die Ziele und Wünsche Ihrer Mitarbeiter?



Wie steht es um Ihre Gesundheit und die Ihrer Belegschaft?

Was macht Sie als Arbeitgeber attraktiv?

Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern?

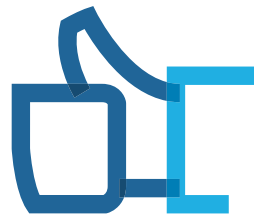
Wie läuft die Kommunikation in Ihrem Unternehmen?



## B. Legen Sie los

- >> Das Mitarbeitergespräch als festes Instrument einführen
- >> Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen kommunizieren
- >> Kommunikationsstrukturen überprüfen und ggf. optimieren
- >> Betriebliche Gesundheit erfassen (Gesundheits-Check, Auswertung Krankenstatistik)
- >> Handlungsbedarf zur Optimierung der Mitarbeiterzufriedenheit ableiten und umsetzen

## C. Das bringt's



**Ihre Mitarbeiter kommen gesund und motiviert zur Arbeit!**

### So geht's

- >> Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern
- >> Sorgen Sie für eine gute und transparente Kommunikation
- >> Seien Sie wertschätzend
- >> Tun Sie was für die Gesundheit Ihrer Belegschaft

# Werkzeuge und Kontakte

Hier ein Auszug unserer Werkzeuge und hilfreichen Kontakte aus dem Lüüd-Netzwerk. Weitere Informationen

und Downloads findet man im Servicebereich auf unserer Website [www.lueued.de](http://www.lueued.de).



## Personal planen

### Werkzeuge

>> INQA Check „Strategische Personalplanung“ >> INQA Check „Personalführung“ >> INQA Check „Wissen und Kompetenz“ >> INQA Check „Guter Mittelstand“ >> Lüüd Kurzcheck „Sind wir auf Kurs?“

### Wer kann noch helfen?

>> unternehmensWert:Mensch >> Agentur für Arbeit/Arbeitgeberservice



## Personal finden

### Werkzeuge

>> INQA Check „Personalführung“ >> Lüüd Kurzcheck „Gesucht und gefunden?“ >> Jobbörse Agentur für Arbeit >> Arbeitshilfe Jobbörse >> Stellenprofil Lüüd >> Lüüd Checkliste Rekrutierungsstrategien

### Wer kann noch helfen?

>> Agentur für Arbeit/Arbeitgeberservice >> Handwerkskammer Hamburg >> Deutsche Rentenversicherung >> Bundeswehr >> Integrationsfachdienst >> Jugendbildung Hamburg





### Personal entwickeln

#### Werkzeuge

>> INQA Check „Personalführung“ >> INQA Check „Wissen und Kompetenz“ >> Lüüd Kurzcheck „Sind wir stark?“ >> Kompetenzerfassungsbogen der Agentur für Arbeit

#### Wer kann noch helfen?

>> unternehmensWert:Mensch >> Agentur für Arbeit/Arbeitgeberservice >> Hamburger Weiterbildungsbonus



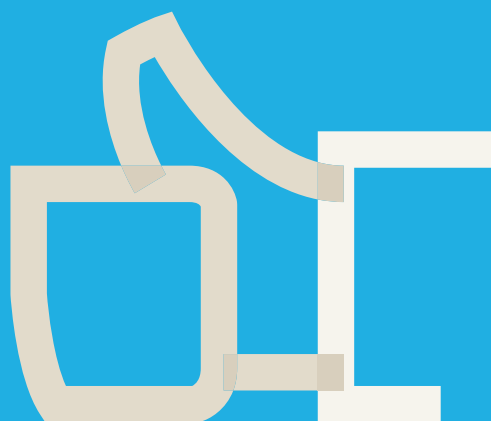
### Personal binden

#### Werkzeuge

>> INQA Check „Personalführung“ >> Lüüd Kurzcheck „Bin ich attraktiv?“ >> INQA Check „Psychische Gesundheit“ >> IKK classic Check: „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gemeinsam mehr bewegen“

#### Wer kann noch helfen?

>> IKK classic und andere Krankenkassen >> unternehmensWert:Mensch >> Berufsgenossenschaften Deutsche Rentenversicherung >> Integrationsfachdienst >> Agentur für Arbeit/Rehabilitationsberatung



---

# Was Lüüd

---

## sonst noch macht

Lüüd ist der Partner für Handwerksbetriebe in allen Personalfragen – kompetent, individuell, machbar und gerne auch vor Ort. Deshalb haben wir Veranstaltungsformate entwickelt, in denen wir uns ausgewählten Personalthemen tatkräftig und praktisch gewidmet haben. Beim Lüüd Gesundheits-Check profitieren Inhaber und Belegschaft von dem Expertenwissen der IKK classic. Individuell auf den Kunden zugeschnitten sind die Lüüd Bewerbungstage des gemeinsamen Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit und des Jobcenters team.arbeit.hamburg. Im Rahmen unserer Veranstaltungsreihe „Lüüd Forum – Gute Personalarbeit im Handwerk“, konnten wir gemeinsam mit Experten und Betriebsinhabern Antworten auf drängende Personalfragen finden. Ganz nebenbei bieten alle Formate auch immer die Gelegenheit zu einem lebendigen Austausch der Betriebsinhaber untereinander, genauso wie mit den Mitarbeitern und natürlich den Beratern von Lüüd.

# Lüüd Forum

Die Veranstaltungsreihe „Lüüd Forum – Gute Personalarbeit im Handwerk“ ist eine Fachveranstaltung für Betriebsinhaber und Personalverantwortliche aus Handwerksbetrieben rund um das Thema Personal. Die Mischung aus Expertenvortrag, guten Beispielen aus der Praxis und Workshop macht das Forum zu unserem beliebtesten Event-Format. Dabei ist uns wichtig, dass die Veranstaltung für die Teilnehmer informativ und anregend ist sowie genügend Raum für einen lebendigen Austausch bietet. Jeder soll mit zahlreichen Tipps und Antworten auf Personalfragen in seinem Betrieb nach Hause gehen.



# Lüüd

---

## Bewerbertag

Der „Lüüd Bewerbertag“ ist eine Rekrutierungs-Veranstaltung exklusiv für unsere personalsuchenden Kunden. Dabei agiert Lüüd wie eine externe Personalabteilung. Suchen mehrere Betriebe desselben Gewerks neue „Lüüd“, organisieren wir den Bewerbertag in unseren Räumlichkeiten. Ansonsten findet der Bewerbertag beim Kunden vor Ort statt. Entsprechend den Anforderungen der Arbeitgeber suchen wir in der Stellenbörse der Agentur für Arbeit und im Lüüd-Netzwerk nach passenden Bewerbern und laden diese ein. So können Arbeitgeber und Arbeitssuchende gezielt ins Gespräch kommen und Stellen kurzfristig besetzt werden.



# Lüüd on Tour

Mit „Lüüd on Tour“ bieten wir Handwerksbetrieben die Möglichkeit, sich mit wenig Aufwand aktiv für das Thema Mitarbeitergesundheit zu engagieren. Einmal im Jahr tourt der voll ausgestattete IKK-Gesundheitsbus mit medizinischem Fachpersonal und Lüüd Berater an Bord von Betrieb zu Betrieb. Vor Ort wird die gesamte Belegschaft auf Herz und Nieren durchgecheckt und mit Tipps für mehr Gesundheit in Beruf und Alltag versorgt. Darüber hinaus beraten wir Geschäftsinhaber über Möglichkeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen im Betrieb zu implementieren und sich so für die Motivation und Gesundheit der Belegschaft zu engagieren.



# Lüüd

## Beraterwochen

In der „Lüüd Beraterwoche“ widmen wir uns aktuellen sowie besonders erklärungsbedürftigen Personalfragen und gucken mit Ihnen gemeinsam bei der Lösungssuche auch gerne einmal über den „Tellerrand“ hinaus. Hamburger Handwerksbetriebe haben in dieser Woche die Möglichkeit, sich zu verschiedenen Themen kostenlos und individuell bei Lüüd oder in ihrem Betrieb vor Ort beraten zu lassen. Dabei achten wir auf eine umfangliche Analyse der Ist-Situation und suchen nach finanziell und zeitlich umsetzbaren Lösungsansätzen – natürlich nutzen wir auch hier unser breit aufgestelltes Netzwerk, um den individuell passenden Weg ausfindig zu machen.



# Die Leute hinter Lüüd



**Mareile Deterts**  
Projektleiterin  
Handwerkskammer  
Hamburg



**Nicole Kalkenbrenner**  
Projektassistentin  
Handwerkskammer  
Hamburg



**Claudia Hilgenhof**  
Beraterin  
Handwerkskammer  
Hamburg



**Peter Holst-Glöss**  
Berater  
SBB Stiftung Berufliche  
Bildung





**Marco Lottermoser**

Berater  
IKK classic



**Gülsevrim Sari**

Beraterin  
Arbeitgeberservice  
Hamburg



**Angela Zeyn**

Marketing  
Handwerkskammer  
Hamburg

# Partner & Förderer

**Initiative Neue Qualität der Arbeit**  
Neues Denken für eine neue Arbeitswelt. Sichere, gesunde und zugleich wettbewerbsfähige Arbeitsplätze sind die Vision der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Gemeinsame Projekte des Bündnisses aus Sozialpartnern, Sozialversicherungs-

trägern, Bund, Ländern, Stiftungen und Unternehmen machen deutlich: Wer in Humankapital investiert, profitiert von motivierteren Mitarbeitern, sinkenden Krankenständen und einem fortschrittlichen Unternehmensimage. Im Jahr 2002 gestartet, sind Eigendynamik und

Überzeugungskraft der Initiative inzwischen weithin sichtbar – INQA works!

## **INQA bündelt Kräfte!**

„Gemeinsam handeln, jeder in seiner Verantwortung“ – dieser Grundsatz von INQA hat sich in der Praxis



**Handwerkskammer  
Hamburg**



**Hamburg**

**ARBEITGEBER-SERVICE  
HAMBURG**



Bundesagentur  
für Arbeit

**jobcenter**

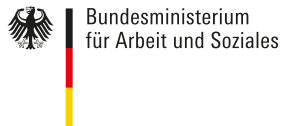


bewährt. Unter dem Dach der Initiative haben sich mit den Thematischen Initiativkreisen (TIK) spezialisierte Arbeitsgruppen gebildet. Ihr inhaltliches Spektrum reicht vom „Netzwerk Baustelle“ über „Älter werden in Beschäftigung“ bis zu „Neue Qualität der Büroarbeit“. Bürokratie

oder verkrustete Strukturen sucht man hier vergebens. Die TIK erarbeiten zielführende Aktivitäten zu einzelnen Schwerpunktthemen und setzen sie in Eigenregie um. Das gewonnene Wissen dient dem Transfer in die betriebliche Praxis. Ob als Unternehmer, Arbeitnehmervertre-

ter oder Gesundheitsexperte – jeder INQA-Initiativkreis ist offen für Menschen, die etwas bewegen wollen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Lüüd

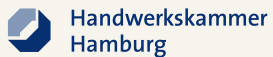
Zum Handwerkszentrum 1  
21079 Hamburg

T. 040 35905-900  
F. 040 35905-901  
info@lueued.de

[www.lueued.de](http://www.lueued.de)

---

Lüüd ist eine Initiative der Handwerkskammer Hamburg in  
Zusammenarbeit mit weiteren Partnern.



ARBEITGEBER-SERVICE  
HAMBURG



---

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

