

<b>Branche</b>	Malerhandwerk
<b>Leistungsprofil</b>	Wohnungs-/Hausrenovierungen, Industrieranstriche – Malerarbeiten jedweder Art, Generalunternehmer
<b>Beschäftigte</b>	32
<b>Ausgezeichnet für</b>	Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung

# RENFORDT MALERFACHBETRIEB GMBH ISERLOHN

## **Zusammenfassung/Überblick**

Den Malerfachbetrieb Renfordt gibt es seit 1927 in Iserlohn. Der Familienbetrieb hat heute 32 Beschäftigte, darunter acht Auszubildende. Angeboten wird ein Komplettservice rund ums Renovieren von Haus und Wohnung. Alle Malerarbeiten werden dabei vom Renfordt-Team selbst erbracht, die anderen Gewerke werden koordiniert. Der Kunde hat somit nur einen Ansprechpartner. Die Kunden stammen überwiegend aus Nordrhein-Westfalen und zwar sowohl aus dem privaten als auch aus dem gewerblichen Bereich.

Für seine ausgeprägte Dienstleistungsstrategie wurde die Renfordt GmbH mit dem „Service Star“ des Nordrhein-Westfälischen Handwerks als eines der sieben kundensorientiertesten Handwerksunternehmen in NRW ausgezeichnet.

Zuverlässigkeit, Termingenauigkeit, Preisgarantie und höchste Qualität – das sind die Erfolgsfaktoren des Renfordt-Teams. Dazu gehört auch, dass besonderen Kundenwünschen Rechnung getragen wird, wie z. B. der Einsatz besonderer Techniken oder wenn Büroräume nur abends oder am Wochenende zur Renovierung zur Verfügung stehen.

Um dies dauerhaft realisieren zu können, sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen notwendig. Diese – so die Führungsphilosophie – können nur eine gute Leistung erbringen, wenn sie Spaß an der Arbeit haben und

gerne ins Unternehmen kommen. Diverse Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und beruflichen Weiterbildung, zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie zur Anerkennung und Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin sollen dies befördern. Seit langem hat die Personalpolitik daher einen hohen Stellenwert im Unternehmen.

## **Unternehmens- und Führungskultur**

Bei Renfordt herrscht das Prinzip der „offenen Tür“. Was zu klären ist, wird rasch meist bilateral besprochen. Belegschaftsversammlungen finden regelmäßig statt. Ein Mitarbeiterhandbuch sowie das Intranet sorgen für hohe Kommunikationsdichte und raschen Informationsfluss. Wichtige betriebswirtschaftliche Informationen werden am schwarzen Brett ausgehängt und besprochen.

Mit Unterstützung eines Personaltrainers wurde mit der Belegschaft ein Leitbild für das Unternehmen sowie Regeln für den Umgang untereinander und Verhalten beim Kunden erarbeitet.

Seit Jahren finden regelmäßig, manchmal auch sehr spontan, Grillfeste statt, zu denen die Renfordt Mitarbeiter/innen auch ihre Partnerinnen bzw. Partner sowie ihre Kinder mitbringen können.

## **Nachwuchssicherung durch Ausbildung**

Traditionell genießt die eigene Ausbildung ein besonders hohes Augenmerk. Ziel ist es, den Personalbedarf mög-



lichst über eigene Ausbildung zu decken. Wie viele andere Handwerksunternehmen muss sich auch Renfordt besonders bemühen, um Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Renfordt hat daher verschiedene Akquisitionsstrategien entwickelt, um den eigenen Nachwuchs zu sichern: Werbung per Internet, Teilnahme an Ausbildungsmessen und Schulkooperationen gehören zum Maßnahmenset.

Die Schulzeugnisse spielen bei den Bewerber/innen nur eine untergeordnete Rolle, auch Förderschüler werden genommen und in besonderer Weise betreut. Obwohl es sich in diesem Handwerk eher um traditionell männliche Berufe handelt, werden auch Mädchen als Auszubildende eingestellt. Wichtiger als Noten sind das persönliche Verhalten, die Motivation und die Freude an der Arbeit. Die Vorstellungsgespräche werden von den Meistern geführt. Idealerweise findet danach ein mindestens zweiwöchiges Praktikum statt.

In diesem Praktikum haben die Schüler/innen eine(n) Gesellen/in aus dem Privatkundengeschäft – dem Geschäftsbereich Optimaler Partner (OMP) – als feste(n) Ansprechpartner/in. Das OMP-Geschäft ist in besonderer Weise anspruchsvoll. Die Maler/innen stehen unter der Beobachtung der Kunden und müssen mit dem Kunden kommunizieren. Das stellt sowohl Anforderungen an eine saubere und sehr gut ausgeführte Arbeit, als auch an einen höflichen und verbindlichen Umgang mit dem Kunden. Der/die Praktikant/in bekommt dadurch gleich einen qualitativ hochwertigen Eindruck von seinem

potentiellen Arbeitgeber. Für Renfordt ein Lackmustest. Der/die aus dem OMP-Bereich stammende Geselle/in gibt nach dem Praktikum ein Votum ab, ob ein Ausbildungsvertrag angeboten werden soll. In der Regel finden bis zu zehn Praktika pro Jahr statt, um maximal fünf Ausbildungsstellen zu besetzen. Trotz aller Bemühungen können allerdings nicht immer alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

In der Ausbildung selbst bleibt die Zuordnung zu einer/einem OMP-Gesellen/in auch im ersten Lehrjahr weiterhin bestehen. Diese(r) gibt halbjährig eine Beurteilung über die Entwicklung des Azubi ab. Ein(e) Mitarbeiter/in in der Verwaltung geht regelmäßig und ausbildungsbegleitend das Berichtsheft mit den Auszubildenden durch. Persönliche Betreuung wird hier groß geschrieben. Die Auszubildenden müssen sich schriftlich verpflichten, an unterstützenden Schulbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn die Berufsschulleistungen die Note „befriedigend“ nicht mehr erreichen. Bei sehr guten und guten Berufsschulnoten werden Prämien ausgesetzt, die über alle drei Ausbildungsjahre zusammen 1.800 € ausmachen können. Für Förderschüler/innen wurden die Notenanforderungen jeweils eine Note tiefer angesetzt.

Im ersten Lehrjahr wird auch das Zeitbudget der Baustellen nicht durch die Auszubildenden belastet. Es ist also reine Lernzeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wird die Arbeitszeit der Auszubildenden dann zu 50 % der jeweiligen Baustelle zugerechnet. In dieser Phase werden die