



Branche: Malerhandwerk | **Leistungsprofil:** Altbausanierung, Ökologische Umbaumaßnahmen, Malerarbeiten, Bauleitung | **Beschäftigte:** 10

Das Handwerkskollektiv in Castrop-Rauxel ist mehr als ein Malerbetrieb – in vielerlei Hinsicht: Zum einen werden neben klassischen Malerarbeiten auch viele weitere Tätigkeiten rund um Häusersanierung und Umbauten übernommen. Zum anderen sticht der Betrieb durch seinen Kollektivgedanken und das damit einhergehende Arbeitsklima auf Augenhöhe hervor.

Er wurde als Handwerksbetrieb in Selbstverwaltung im Jahre 1979 gegründet und hat sowohl den Kollektivcharakter als auch die Selbstverwaltung bis heute erhalten – denn sie haben sich bewährt. Die derzeit zehn Beschäftigten und Auszubildenden mit unterschiedlichsten Qualifikationen und Interessen arbeiten gleichberechtigt zusammen. Wer möchte, hat Anteile an der Firma. Mit Häuserkauf und -sanierung hat das Kollektiv einen besonderen Weg für die Altersvorsorge gewählt.

Dass Geschäftsidee und Unternehmenskultur etwas besonderes sind, zeigen zufriedene Kunden und die jahrzehntelange Treue von Mitarbeitenden.

PORTFOLIO

„Alles aus einer Hand“, heißt es beim Handwerkskollektiv, denn die meisten Leistungen bei Umbau- und Renovierungsarbeiten bietet der Betrieb selbst an – von der Planung bis zur Umsetzung.

„Unsere Kunden und Mietparteien müssen nicht lange „auf den Handwerker warten“. Schließlich erledigen wir alles selbst und aus einer Hand.“

Ob Badezimmer-Renovierungen, Dachausbau oder Fachberatung über Schimmelpilzschäden bis hin zu Energieeinsparungen und Hauskaufberatung – das Handwerkskollektiv übernimmt gern die gesamte Bauleitung und die Bauarbeiten.

Für spezielle Wünsche und bestimmte Aufgaben wird mit festen Partnern, z. B. Sanitärfirmen zusammengearbeitet.

Dabei werden alle Termine so koordiniert, dass die Einhaltung terminlicher Wünsche der Kunden und Kostenminimierung eine Selbstverständlichkeit sind.



NEW DEALS

Die etwas andere Unternehmenskultur

Das Handwerkskollektiv ist eine GmbH mit Geschäftsführer, versteht sich aber als selbst-verwaltetes "Kollektiv" mit allen beschäftigten Handwerker*innen auf Augenhöhe.

In der GmbH sind alle Kolleg*innen, die wollen, Teilhaber*innen mit unterschiedlichen Anteilen. Der Geschäftsführer steht eher formell auf dem Papier - Entscheidungen werden von allen gemeinsam getroffen.

„Wir sprechen immer von Kollegen und Kolleginnen – „Chefs“ gibt es hier nicht.“

Die Teilhabe an der GmbH ist ein Angebot, das neuen Kolleg*innen in Aussicht gestellt wird. Wenn die Zusammenarbeit gut klappt und die oder der Kolleg*in sich mit dem Kollektivgedanken identifizieren kann, wird sie*er Teilhaber*in. Wer in Rente geht, tritt aus der GmbH aus und gibt somit die Verantwortung ab.

Alle Ausgelernten beim Handwerkskollektiv verdienen den gleichen Lohn – früher den gleichen Nettolohn, heute brutto. Zusätzlich haben alle Kolleg*innen die Möglichkeit, das Gehalt bei Bedarf noch etwas aufzustocken, indem sie gelegentlich samstags arbeiten.

www.handwerkskollektiv.de



Altersvorsorge durch Altbausanierung

Für die Altersvorsorge ergab sich durch einen Hauskauf 2012 ein besonderes Konzept: Als GbR kauften alle Kolleg*innen gemeinsam ein Haus. Sie übernahmen die Renovierung gemeinsam und vermieteten die Wohnungen im Anschluss.

Da das Konzept aufging und die Kolleg*innen gute Erfahrungen mit der Aufstockung der Rente durch die Mieteinnahmen erwarteten bzw. machten, besitzen und verwalten die Kolleg*innen als Eigentümergemeinschaft mittlerweile sechs solcher Häuser.

Vorteile durch das Konzept der Renovierung, Vermietung und Verwaltung ergeben sich auch für die Mieter*innen, denen sofort geholfen werden kann, wenn beispielsweise der Wasserhahn tropft.

Das soziale Engagement des Unternehmens zeigt sich auch bei der Vermietung der eigenen Häuser. Hier werden auch Mietparteien bedacht, die sonst nur schwer eine Wohnung finden.

Übergabeprozess der Geschäftsführung

Als klar wurde, dass der Geschäftsführer bald kürzer treten wollte, machte ein anderer ausgelernter Kollege seinen Meister bei der Handwerkskammer.

Wie alle anderen Kolleg*innen hatte auch er vom ersten Tag an Verantwortung für den Betrieb, in der Meisterschule lernte er zusätzlich bürokaufmännische Tätigkeiten, die ihm viel Spaß machten.

Er begleitete also den damaligen Geschäftsführer immer mehr, griff unter die Arme und übernahm den Betrieb, wenn dieser länger in Urlaub war.

Rechtzeitig hatte man im Kollektiv das Thema Übergabe besprochen. Und diese schrittweise Einarbeitung und Übernahme war für alle Seiten - den Betrieb, den Geschäftsführer und den neuen Geschäftsführer - genau der richtige Weg.

Engagement für die Auszubildenden

Das Handwerkskollektiv bildet selbst zum Maler und Lackierer (m/w/d) aus. Ziel sind immer die Übernahme und langfristige Zusammenarbeit. Der Einstieg erfolgt meist über ein Praktikum oder mehrere Schnupper-tage, an denen Interessierte alle Kolleg*innen und Baustellen kennenlernen. Wenn es auf beiden Seiten passt, kann die Ausbildung beginnen.

Dank der vielfältigen Qualifikationen im Team haben die Auszubildenden die Möglichkeit, unterschiedlichste Tätigkeiten auf einer Baustelle und bei der Renovierung von Gebäuden kennenzulernen. Für sie ist es ein Gewinn, da sie nicht nur mehr lernen, sondern auch für sich selbst herausfinden können, wo ihre Interessen und Talente liegen.

Das Handwerkskollektiv unterstützt die Azubis, wo es geht, beispielsweise durch das Ermöglichen von zusätzlichen Sprachkursen. Auch wurde sich z. B. für die Anerkennung von Legasthenie eingesetzt. Wer sich nach drei Jahren Ausbildung für die Prüfung noch nicht bereit fühlt, bekommt vom Betrieb eine Verlängerung angeboten. Hier wird jede*r unterstützt.

Im persönlichen Gespräch werden die Entwicklungschancen und -möglichkeiten erläutert. Bei Bedarf werden dazu vom Handwerkskollektiv externe Berater*innen eingeladen, die mit den Azubis individuelle Karrierewege erarbeiten können.

Arbeitszeit und -organisation

Im Kollektiv wird besprochen, wer eine Baustelle übernimmt, nachdem der Geschäftsführer sie vorab angeschaut hat. Auch die Abläufe werden gemeinsam erläutert. Für jeden Auftrag gibt es dann schließlich eine*n Ansprechpartner*in für den Kunden, die oder der auf der Baustelle arbeitet, selbständig alle benötigten Materialien bestellt, und sich die Arbeitszeit selbst einteilt.

Denn statt Kernarbeitszeiten gibt es hier Vertrauensarbeitszeit. Man orientiert sich an der Ansprechbarkeit für Kunden auf der Baustelle und privaten Anforderungen.

Was früher "mit Leidenschaft, aber weniger professionell" gemacht wurde, wird heute digitalisiert. Als die Übergabe der Geschäftsführung anstand und auch Kunden immer mehr auf E-Mails statt Schriftverkehr setzten, wurde klar, dass im Büro mehr Struktur her muss. Sämtliche Dokumente wurden digitalisiert und neue Datenbanken aufgebaut, aber auch die interne Kommunikation hat sich verändert.



Das Handwerkskollektiv kann gut mit Werkzeugen jeglicher Art: vom Hammer bis hin zu digitalen Tools. Neben Absprachen über Apps auf dem Handy konnte mithilfe des Projekts "DigiDo" ein Infoboard eingerichtet werden: ein digitales, webbasiertes schwarzes Brett, auf dem Neuigkeiten sowie ein Terminkalender und Kundeninfos festgehalten werden.

Kolleg*innen können so auch von der Baustelle aus jederzeit einsehen, wann beispielsweise ein Azubi in der Schule ist. Informationen über die Baustellen und Kundenabsprachen werden vermerkt und können direkt per Tablet oder Smartphone angesehen und editiert werden. Die digitalen Angebote werden dankend angenommen.

Kollektiv und Generationenwechsel

Immer wieder kommt es vor, dass junge Kolleg*innen nach der Ausbildung noch andere Betriebe kennenlernen wollen, für einige Jahre woanders arbeiten und dann wieder zurück zum Kollektiv kommen. Ein faires Miteinander, offene Kommunikation und Zusammenhalt machen lange Betriebszugehörigkeiten möglich und lassen ehemalige Beschäftigte wieder zurückkehren. Die Gesellschaftsform mit mehreren Teilhaber*innen im Kollektiv dürfte noch seltener als das gute Betriebsklima sein.

Da die Kolleg*innen sich im Alltagsgeschäft kaum im Betrieb sehen, sondern meist draußen unterwegs sind, haben sich mehrere Teamaktivitäten etabliert: essen gehen alle fünf bis sechs Wochen, Treffen in der Soccer World oder beim Fußballminigolf, gemeinsame Grillabende.

„Schade, dass ich nur noch 10 Jahre mit euch zusammenarbeiten darf, bis ich in Rente gehe, sagte ein Kollege vor Kurzem“

Trotz des Generationenwechsels und immer mehr jüngeren Kolleg*innen und Auszubildenden besteht der Kollektivgedanke weiter. Nicht alle wollen Teilhaber*in in der GmbH werden oder trauen sich in jungen Jahren einen Hauskauf mit der GbR zu.

Doch die Erfahrung zeigt: Viele schätzen das tolle Teamgefühl und identifizieren sich nach kürzester Zeit mit dem Handwerkskollektiv. Auch jüngere Menschen steigen ein, werben Freund*innen, bleiben und leben so den Kollektivgedanken weiter.

DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW
DEALS

Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Unterstützer



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



DEW21



NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartnerin:
Mariela Samstag

Tel: 0231 - 88 08 64 - 17

E-Mail: team@newdeals.de

Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

