



Branche: Heizungsindustrie | **Leistungsprofil:** Elektrische Heizsysteme für die Industrie | **Beschäftigte:** 71

1928 gründete Eugen Klöpper das Unternehmen als Ingenieurbüro für Elektromaterialien und legte damit den Grundstein für eine beinahe 100-jährige Unternehmensgeschichte. 1953 begann der Bau erster eigener Schaltanlagen und Infrarot-Beheizungsanlagen. Nach und nach wurde die Produktion um Infrarot-Durchlaufanlagen, Umluft-Ofenanlagen, Rohrbegleitheizungen und Wärmetauscher erweitert. Noch heute ist man stolz auf den Mut, die Kreativität, Tatkraft und das unternehmerische Streben des Firmengründers.

Im Jahre 1980 wurde die ELMESS-Thermosystemtechnik GmbH & Co. KG in Uelzen übernommen und im Jahr 1986 die Abteilung Wärmetechnik als eigenständige Klöpper-Therm GmbH & Co. ausgliedert.

Nach dem Umzug in ein neues Gebäude für Verwaltung und Fertigung erweiterte man 1994 die Fertigungshalle, baute die Produktion weiter aus und brachte im Laufe der Jahre neue Produkte auf den Markt. Bereits 2007/2008 wurden Büros und die Fertigungsstätte erneut um 900 m² erweitert.

Im Jahr 2022 übernahm schließlich die NIBE Gruppe aus Schweden alle Geschäftsanteile der Klöpper-Therm. Damit endet formal die Geschichte des Unternehmens als eigentümergeführtes Familienunternehmen.

Der spezielle „Klöpper-Spirit“ der Belegschaft lebt allerdings fort. Für seinen Bestand sind die Rahmenbedingungen günstig: Der schwedische Geschäftsführer gibt den Führungskräften vor Ort weitreichende Gestaltungs-kompetenzen. Die Fertigung, die Verwaltung und das Personalmanagement finden nach wie vor in Dortmund-Wambel statt. Führung und Belegschaft sind gewillt, diese zu nutzen und die Klöpper-Therm Erfolgsgeschichte um ein weiteres Kapitel zu bereichern.

„Dem Gründergeist von Eugen Klöpper
bleiben wir bis heute treu und wissen, wohin
wir morgen wollen.“

www.kloepfer-therm.de

PORTFOLIO

Klöpper-Therm sind die Spezialisten für elektrische Heizsysteme in verschiedenen Bereichen der Industrie. Begleitheizungen, Erhitzer, Flächenheizungen und Kessel werden hier für die individuellen Bedarfe der Kund*innen gefertigt.

Der Service beginnt mit der Planung und ist mit der Montage und Inbetriebnahme bei den Kund*innen nicht abgeschlossen: Auch regelmäßige Inspektion, Wartung und Reparaturservice gehören zum Dienstleistungsportfolio.

Bereits bei der Planung wird auf modernste Berechnungsverfahren gesetzt und auch für die Fertigung werden ausgereifte Technologien angewendet, um für die Zukunft gerüstet zu sein und sich stets weiterzuentwickeln. Die Innovationsfreude des Gründers ist bis heute im Dortmunder Unternehmen zu spüren.

NEW DEALS

Die Ausbildung bei Klöpfer-Therm: Chancengleichheit im Vordergrund

Aufgrund der demografischen Entwicklungen und vakanter Stellen vor allem in der Montage entschied sich der Betrieb 2018 dafür, selbst auszubilden. Bei Klöpfer-Therm kann man seitdem Industrieelektriker*in, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft für Lagerlogistik oder Industriekaufmann*frau werden. Die Ausbildung findet im Verbund statt. Weitere Ausbildungsberufe und duale Studiengänge werden folgen.

Auch bei Klöpfer-Therm wurden die Veränderungen am Ausbildungsmarkt spürbar: Die Bewerbungen ließen nach, die Qualität sank. Statt zu klagen, wurde die Ausbildungsstrategie überprüft und völlig neu aufgestellt: Qualifizierungen zu Themen wie den SINUS-Milieus und „Wie ticken Jugendliche“ halfen der HR-Abteilung sich auf die neuen Ziele vorzubereiten. Es wurde erarbeitet, welche Ansprachewege und Kontakte zum Betrieb und der Zielgruppe passen. Zudem wurde auf einen Potenzialorientierten Ansatz umgestellt. Statt Schulnoten ist jetzt der Wille, die Motivation ausschlaggebend. Speziell entwickelte Praktika für möglichst viele Bewerber*innen sind ein wichtiger Baustein.

Das HR-Team spricht aktiv Schulen an - initiativ und über Projekte - und beteiligt sich an Azubi-Speeddatings in Dortmund und Umgebung. Bei Berufsparcours in Schulen und auf Messen stellen die aktuellen Auszubildenden interessierten Schüler*innen ihre Bereiche selbst mit Anschauungsmaterial vor. Dieses Engagement wird mit Gutscheinen durch den Betrieb belohnt.

Einen besonderen Schwerpunkt des Azubi-Recruitings legte Klöpfer-Therm von Beginn an auf Social Media. Neue Stellenausschreibungen mit Lerninhalten, Ange-

boten und Voraussetzungen sowie Fotos wurden erstellt. Außerdem werden immer wieder Fotos und Videos gepostet, z. B. von Messen oder von den Azubis im Betrieb selbst gedreht. Der Start während der Corona-Pandemie zeigte erste Erfolge: Schon im Jahre 2020 konnten mehrere Ausbildungsstellen besetzt werden.



Durch die neu aufgebaute, enge Zusammenarbeit mit Schulen und das große Engagement im Recruiting erhält der Betrieb mittlerweile Initiativbewerbungen, ohne dass er an der entsprechenden Stelle geworben hat. Bewerber*innen machen dann ein Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen. Ausbilder*innen und die Abteilungsleitung besprechen mit den Praktikant*innen, ob eine Ausbildung für beide Seiten in Frage kommt.

Auch Langzeitpraktika für Schüler*innen werden angeboten. Aus diesen sind bereits mehrere Ausbildungsverträge hervorgegangen. Wichtig ist es dem Betrieb, auch vor Beginn der Ausbildung Kontakt zu halten, also z. B. zum gemeinsamen Sommerfest in den Betrieb einzuladen.

Wer eine Ausbildung bei Klöpfer-Therm macht, wird rundum individuell unterstützt, um diese erfolgreich abschließen zu können. Menschen aus verschiedenen Ländern, mit psychischer Beeinträchtigung oder mathematischer Schwäche bekommen hier die Chance auf eine Ausbildung. Auf diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Situationen geht Klöpfer-Therm mit zahlreichen Angeboten ein.

Eine außergewöhnliche Unterstützung ist die Mitfinanzierung des Führerscheins, ganz ohne eine damit verknüpfte Bindung an den Betrieb. Für die Fahrten zu Baustellen und Kund*innen ist ein Führerschein notwendig und damit nach Ausbildungsabschluss ein Gewinn für die Mitarbeitenden wie den Betrieb.

Auch in anderen Bereichen greift Klöpfer-Therm den Auszubildenden gern unter die Arme - individuell und bedarfsorientiert. Wichtig ist dabei die Absprache mit den Auszubildenden: Ob bei weniger guten Schulnoten, unzureichenden Deutschkenntnissen oder wenn es um klassische Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit geht, zuerst werden im persönlichen Gespräch mögliche Ursachen thematisiert und dann gemeinsam Lösungen entwickelt. Meist gelingt das sehr schnell.

Je nach Bedarf werden beispielsweise Nachhilfestunden im Fach Elektrotechnik im Betrieb organisiert, die für die Auszubildenden als Arbeitszeit gelten. Regelmäßig kommt außerdem ein Ausbildungscoach nach Dortmund-Wambel, um Themen wie Pünktlichkeit und Selbstmotivation mit Auszubildenden zu bearbeiten. Auch Sprachkurse von externen Anbietern werden gefördert.

Einige Auszubildende erhielten bei Klöpfer-Therm die Möglichkeit, ein Lehrjahr zu wiederholen. Hier liegt wie bei allen Angeboten der Fokus auf der bestmöglichen Lösung für alle. Statt Misserfolgen erleben sie nun mit neuen Auszubildenden ein ganz neues, motivierendes Teamgefühl und verfestigen die Grundlagenkenntnisse so, dass die Ausbildung in der Regel erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Kommunikation ist alles

Die Unternehmenskultur bei Klöpper-Therm ist geprägt von offener Kommunikation, Lösungsorientierung und hohem Zusammenhalt.

Um Transparenz zu garantieren, werden Mitarbeitende über unterschiedliche Kanäle auf dem Laufenden gehalten und es finden regelmäßige Meetings in verschiedenen Konstellationen statt.

Ein fester Bestandteil sind Teammeetings in den Unternehmensbereichen Fertigung, Konstruktion und Montage sowie Führungskräftemeetings. Letztere wurden nach einem Führungskräfte-Training etabliert, in welchem auch die Zusammenarbeit thematisiert wurde. Diese Meetings und die Treffen zwischen Betriebsrat und Personalabteilung werden optimal durch weniger formellen Austausch ergänzt: Die zehn Abteilungs- und drei Bereichsleitungen haben immer ein offenes Ohr für alle Anliegen. Ohne Termin können sie angesprochen, im Notfall die Bereichsleitungen sogar sonntags erreicht werden. Die Bereichsleiter gehen immer wieder durch den Betrieb und suchen aktiv die direkte Kommunikation mit den Beschäftigten.

Wie in der Kommunikation während der Ausbildung ist auch in allen anderen Bereichen Wertschätzung wichtig. In Gesprächen wird sich möglichst gut in das Gegenüber hineinversetzt und in schwierigen Situationen vorurteilsfrei eine gemeinsame Lösung entwickelt.



Damit die gesamte Belegschaft die gleichen Informationen hat, wurde ein Newsletter eingeführt. Doch noch viel wichtiger ist den Beschäftigten die alltägliche gut funktionierende Kommunikation im jeweiligen Team, in Teambesprechungen und über den digitalen Share-Point, auf den alle Zugriff haben. Dort stehen beispielsweise Ankündigungen wie die neue Fitnesskarte. Ergänzend wird das Intranet genutzt. Für die gewerblich Beschäftigten, die seltener am Computer arbeiten, gibt es zusätzlich Aushänge im Betrieb.

„Wir alle haben unser ‚Päckchen‘ zu tragen, umso wichtiger ist uns die Kommunikation auf Augenhöhe.“

Arbeitsorganisation bei Klöpper-Therm

Der Dortmunder Betrieb hat es sich zum Ziel gemacht, die Montage attraktiver zu gestalten, um auch für diesen Bereich in Zukunft genügend qualifiziertes Personal zu haben. Eigens für dieses Projekt wurde ein interner Arbeitskreis gegründet. Zwei konkrete Veränderungen wurden bereits vorgenommen: Zum einen ist nun die Montage auch Teil der Ausbildung. Die Azubis erfahren so direkt vor Ort, wie und bei welchen Kund*innen vom Betrieb gefertigte Beheizungsteile eingesetzt werden.

Zum anderen ist die Montage bei Neueinstellungen fest im Arbeitsvertrag verankert: Neue Beschäftigte arbeiten zu 70 % in der Fertigung und zu 30 % auf Montage. Die bisherigen Barrieren zwischen Fertigung und Montage lösen sich perspektivisch zu einem integrierten Einsatz auf.

Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, dieses Verhältnis je nach Lebensphase zu verändern. Beschäftigte mit kleinen Kindern arbeiten eher im Betrieb, während junge, „abenteuerlustige“ Beschäftigte die Möglichkeit haben, mehr auf Montage zu gehen. Oder sich bei Bedarf in höherem Alter noch einmal auf die Reise zu begeben.

Bei Klöpper-Therm stehen auch die Arbeitszeiten im Zeichen von Flexibilität und individuellen Bedarfen. Den Mitarbeitenden steht ein Gleitzeitrahmen mit Kernarbeitszeit zur Verfügung, der es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeiten innerhalb gewisser Grenzen individuell zu gestalten und bspw. private Termine am Morgen oder Nachmittag gut zu organisieren.

Die Auszubildenden dagegen haben einen festen Arbeitsbeginn, der den hohen Stellenwert von Pünktlichkeit und Termintreue bei Kund*innen verdeutlicht und sicherstellt, dass alle Azubis zur gleichen Zeit dieselben Informationen erhalten und stets die Begleitung im Betrieb erfahren, die sie während der Ausbildung brauchen.



Darüber hinaus wurde ein Arbeitszeitkonto eingeführt, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, persönliche Wünsche und unerwartete Angelegenheiten besser zu berücksichtigen.

Die Führungskräfte arbeiten eng mit den Mitarbeitenden zusammen und sprechen daher auch gemeinsam über das Arbeitszeitkonto, falls sich zu viele oder zu wenige Stunden angesammelt haben.

In Situationen, in denen es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, wird individuell abgestimmt, wie die Arbeitszeiten gestaltet werden können. Das Unternehmen findet immer eine Lösung, die den betrieblichen wie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden.

Personalentwicklung

Eine zentrale Rolle für die Personalentwicklung bei Klöpper-Therm spielt die Qualifikationsmatrix, in der die Kompetenzen aller Mitarbeitenden erfasst und regelmäßig von den Führungskräften aktualisiert werden. Diese Matrix bildet die Grundlage für individuelle Gespräche mit den Mitarbeitenden, um ihre Entwicklungspotenziale zu besprechen und zu fördern.

Zusätzlich ermöglicht sie einen Überblick über kommende Qualifikations- und Personallücken in den drei Unternehmensbereichen aufgrund bevorstehender Renteneintritte. Basierend auf diesen Erkenntnissen können die Abteilungsleitungen gezielte Schulungen für die Mitarbeitenden vorschlagen.

Im Schulungsplan werden schließlich nicht nur fachlich erforderliche Schulungen für den Betrieb berücksichtigt, sondern auch individuelle Schulungswünsche der Beschäftigten. In Absprache mit den Führungskräften wird gemeinsam entschieden, welche Schulungen in welchem Bereich sinnvoll sind und wie das Budget dafür eingesetzt werden kann.

Angebote für die Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist dem Betrieb sehr wichtig. Immer wieder werden Gesundheitstage im Betrieb durchgeführt, die sehr gut angenommen werden. Neben Ernährungsberatung werden dabei verschiedene Messungen und viel zum Ausprobieren angeboten. Auch ein Mobilbus einer Krankenkasse wurde schon vor Ort in Dortmund-Wambel empfangen.

Vor der Corona-Pandemie bot eine Fitnesstrainerin zweimal pro Woche im Betrieb Beweglichkeitstraining und Rückenübungen an. Außerdem können sich Mitarbeitende bei Klöpper-Therm jederzeit am „gesunden Snack“, einem wöchentlichen Obstkorb, bedienen. Sie können auf Wunsch ein Jobrad bekommen (Bike-Leasing) und verzichten im Gegenzug auf eine Gehaltserhöhung.

Bei individuellen Bedarfen wird bei Klöpper-Therm auch im Gesundheitsbereich noch weiter unterstützt, z. B. wurde für einen Mitarbeiter, der an Schlafmangel litt, ein Termin im Schlaflabor organisiert. Betriebsärztliche Untersuchungen sind jederzeit möglich. Die Beschäftigten schätzen das Angebot im Gesundheitsbereich als sehr gut ein.

Und auch das Personalmanagement insgesamt wird sehr positiv gewertet. Für den Betrieb und die rund 85 Beschäftigten ist die Mischung aus Strukturen und Vorgaben sowie den individuellen Absprachen, Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten genau die richtige.



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

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Dortmund

 **DGB**
DGB NRW
DORTMUND-HELLWEG

 **Handwerkskammer
Dortmund**

 **Si**
Soziale
Innovation

 **Handelsverband
Nordrhein-Westfalen
Westfalen - Münsterland**

 **IHK** Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

 **Stadt Dortmund**
Wirtschaftsförderung

 **Kreishandwerkerschaft**
Dortmund und Lünen

 **IG Metall
Dortmund**

 **Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung**

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

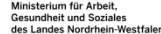
**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

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

 **REGIONALAGENTUR**
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | REISS UNNA | HAMBUR

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

 **ESF**
in Nordrhein-
Westfalen
in Nordrhein-Westfalen

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

