

# Talente

ABONNEMENT UNTER  
[fachkraefte.region-stuttgart.de/  
 talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/talente)

## Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche

### Preisträger 2017

## „Kompetente Mitarbeiter sind die besseren Dienstleister“

Mittwochmorgens 7:30 Uhr: Die 57 Mitarbeiter von Türenmann treffen sich in der Firmenlobby zum gemeinsamen Lernen. 30 Minuten lang geht es beispielsweise um die neuesten Entwicklungen rund um den Rollladen oder die Auffrischung des gemeinsam entwickelten Firmenleitbilds. Die Mittwochspräsentationen sind Teil eines Weiterbildungsprogramms, mit dem der Handwerksbetrieb das fachliche Know-how und die Sozialkompetenz seiner Mitarbeiter permanent vertieft und erweitert. Für sein durchdachtes Förderkonzept wurde er mit dem Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart ausgezeichnet.

Das Feuerbacher Unternehmen hat sich auf den Einbau von Türen und Fenstern, Innenausbau und einen Reparaturservice spezialisiert. Für alle, die ein kaputtes Fenster oder ein defektes Türschloss ha-

ben, ist der Handwerksbetrieb rund um die Uhr erreichbar. Der 24-Stunden-Notdienst steht exemplarisch für eine außergewöhnliche Serviceorientierung, durch die sich Türenmann von seinen Wettbewerbern unterscheiden will.

Mit seinen beiden Geschäftsführer-Kollegen Matthias Groß und Ralph Werner ist sich der Türenmann-Chef Tobias Rehder darin einig, dass ihre Mitarbeiter nicht nur fachlich auf dem neuesten Stand sein müssen, sondern zum Beispiel auch Beratungsgeschick und gute Umgangsformen benötigen, um die Kunden rundum zufriedenzustellen. „Wir verkaufen Produkte, die auch unsere Konkurrenten im Angebot haben – es sind deshalb die Menschen hinter Türenmann, mit denen wir beim Ringen um den Kundenauftrag die entscheidenden Punkte machen müssen“, beschreibt er die Motivation für die außergewöhnlichen Bildungsanstrengungen des Unternehmens.

Die drei Geschäftsführer haben die Organisation des Handwerksbetriebs in den vergangenen Jahren Schritt für Schritt modernisiert. Dabei spielen auch digitale Prozesse eine zunehmend wichtige Rolle. Ein riesengroßer Bildschirm zeigt heute auf einen Blick, bei welchem Auftrag die Teams gerade im Einsatz sind. Die Fahrwege der Monteursfahrzeuge können mit einem Programm zur Routenoptimierung geplant und zugesagte Termine auch punktgenau eingehalten werden. Eine durchdachte Produktausstellung bietet die Basis für Beratungsgespräche mit den Kunden. Damit solche Neuerungen auch funktionieren, brauchen die Mitarbeiter die richtige Einstellung und das notwendige Know-how.

In den Mittwochspräsentationen werden deshalb regelmäßig Themen behandelt, bei denen die Führungsriege, aber auch die Mitarbeiter selbst Lern- oder Optimierungsbedarf erkannt haben. Es sind jeweils intensive 30 Minuten, in denen Tobias Rehder die volle Aufmerksamkeit seiner Belegschaft fordert.

Dass es der Feuerbacher Betrieb mit seiner Personalentwicklung ernst meint, zeigt auch das jährliche Trainingslager. Die gesamte Belegschaft fährt dazu in ein Sport-

hotel oder eine ähnliche Einrichtung. Zweieinhalb Tage lang werden dort wichtige Lerninhalte vertieft. Der Zeitraum gilt für die Beschäftigten als Arbeitszeit, der Handwerksbetrieb ist währenddessen geschlossen. Im ersten Drittel der Klausur stehen fachliche Themen auf der Agenda, die beispielsweise von einem Lieferantenvertreter referiert werden. Die restliche Zeit dient dazu, unterstützt durch einen externen Coach, die sozialen Kompetenzen der Belegschaft zu trainieren. Im Fokus stehen unter anderem interdisziplinäres Arbeiten, das Verhalten gegenüber Kunden oder ein gemeinsames Führungsverständnis.

Weiterbildung ist für den Handwerksbetrieb zudem ein Beitrag, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Denn es wird immer schwieriger, erfahrene Handwerker am Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Das Unternehmen setzt deshalb darauf, benötigtes Know-how innerhalb der aktuellen Belegschaft aufzubauen. Wenn es um Inhalte geht, die nicht für alle Mitarbeiter von Interesse sind, nutzt es dafür auch gezielte Kleingruppenschulungen oder Einzelcoachings. Mit individuellen Angeboten unterstützt werden zudem Nachwuchs-Handwerkerinnen mit Führungsambitionen.



Tobias Rehder, Geschäftsführer

TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG

» Ich bin davon überzeugt, dass die Kompetenzen aller Beschäftigten permanent und ganzheitlich gefördert werden müssen, wenn daraus tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil entstehen soll. Der Kompetenzbegriff hat bei Türenmann vielfältige Facetten – das haben wir auch in unserem Leitbild festgehalten. Neben technischen und handwerklichen Fertigkeiten geht es um soziale und kommunikative Fähigkeiten, eine grundlegende Dienstleistungsmentalität sowie wirtschaftliche Gesichtspunkte. Und auch Know-how über Gesundheits- und Umweltschutzbelange gehören zu den Anforderungen, die wir an uns stellen.«

### Kontakt

TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG  
 Leobener Straße 104  
 70469 Stuttgart  
[www.tuerenmann.de](http://www.tuerenmann.de)

Ansprechpartner  
 Tobias Rehder  
 Geschäftsführer  
 0711 89 65 12 0  
[tobias.rehder@tuerenmann.de](mailto:tobias.rehder@tuerenmann.de)

TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG