



# **1a-Arbeitgeber** **im Handwerk**

## Sie sind 1a-Arbeitgeber im Handwerk!?

### Ihre Mitarbeiter sagen „Ja“ dazu?

Dann lassen Sie sich jetzt auszeichnen und genießen Sie das Alleinstellungsmerkmal als ausgewiesener 1a-Arbeitgeber im Handwerk zum Wettbewerbsvorteil um die besten Fachkräfte.

*„Die Strahlkraft einer Marke (employer branding) muss sich der Unternehmer konsequent erarbeiten und gezielt nach außen tragen. (Prof. Dr. Axel Thomas)“*

Sie möchten als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnet werden?

#### BEWERBUNGSUNTERLAGEN ANFORDERN

Machen Sie mit dieser Auszeichnung auf sich aufmerksam. Gutes tun allein reicht heute nicht mehr, es bedarf auch eines professionellen Marketings. Dieses bietet die Auszeichnung zum 1a-Arbeitgeber so ganz nebenbei, denn ausgezeichnet werden nur Unternehmen, die nachweislich von ihren Mitarbeitern als attraktive Arbeitgeber bezeichnet werden.

Die Auszeichnung findet im Rahmen eines Pressetermins mit der Übergabe der Trophy vor Ort in Ihrem Unternehmen statt. Das verschafft Ihrem Unternehmen eine besondere öffentliche Aufmerksamkeit in Ihrem Wirkungskreis. Und damit einen bestechenden Wettbewerbsvorteil. Die Auszeichnung 1a-Arbeitgeber wird jeweils für den Zeitraum von einem Jahr verliehen und kann jährlich erneuert werden.



### Impulsgeber

AKADEMIE  
ZUKUNFT  
HANDWERK

### 1a-Arbeitgeber werden, sein und bleiben

Rolf Steffen und Prof. Dr. Axel Thomas



WEITER LESEN?

Sie sehen Ihr Unternehmen als auszeichnungswürdiges Unternehmen? Sie leisten viel für die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und engagieren sich für eine Kultur der Wertschätzung?

Viele Unternehmer unterschätzen, wie positiv ihr Unternehmen von den Mitarbeitern gesehen wird. Die Erfahrung zeigt auch, dass schon alleine das Anstreben der Auszeichnung zum „1a-Arbeitgeber“ von den Mitarbeitern als Wertschätzung wahrgenommen wird und das Unternehmen für neue Mitarbeiter attraktiv macht.



## Lassen Sie sich auszeichnen.

### Hand aufs Herz.

Wissen Sie, wie zufrieden Ihre Mitarbeiter wirklich sind, oder ist das nur ein Bauchgefühl?

Könnte die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter durch eine neutrale Erhebung bestätigt werden?

Werben Ihre Mitarbeiter überzeugend für Ihr Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber?

Wenn Sie diese drei Fragen mit einem klaren Ja beantworten können, dann werden Sie auch in Zeiten, in denen viele Unternehmen händeringend Fachkräfte suchen, mehr Bewerbungen erhalten als Sie benötigen.

### Teilnahme

Sie möchten als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnet werden?

**UNTERLAGEN ANFORDERN**

### Was macht Unternehmen für Mitarbeiter attraktiv?

Die Erfolgsstrategie von wirklich attraktiven Unternehmen ist lange kein Geheimnis mehr. Es ist die täglich gelebte Kultur von Anspruch auf Spitzenleistung in Verbindung mit Alleinstellungsmerkmalen bei Produkten und Dienstleistungen im Kontext von Wertschätzung den Menschen gegenüber. Denn jede Werbung läuft ins Leere, wenn die versprochene Leistung nicht gehalten wird, sie wird sogar zum Bumerang. Es genügt nicht, einen Qualitätsbeauftragten zu haben, wenn nicht jeder Mitarbeiter sein Qualitätsverständnis täglich neu unter Beweis stellt.

So verhält es sich auch bei der Leistung als Arbeitgeber, denn wenn nicht jeder einzelne Mitarbeiter sich mit dem Betrieb identifiziert, die Leistungen als Arbeitgeber lobt und als überzeugter Markenbotschafter wirkt, ist jede Stellenanzeige letztlich nutzlos.

Die Zufriedenheit von Mitarbeitern steht im direkten Zusammenhang mit Führungsqualität. Diese wiederum ist das Ergebnis der Unternehmenskultur, der Führungskultur.

Und es ist tatsächlich wohl eine der schwersten unternehmerischen Aufgaben, Mitarbeiter so zu führen so zu behandeln, dass sie aus Begeisterung am gemeinsamen unternehmerischen Erfolg „mit“-arbeiten. Unternehmen, die nach klaren Führungsgrundsätzen führen, verstehen es, ihre Mitarbeiter langfristig zu begeistern und genießen klare Wettbewerbsvorteile.

### So wird Ihr Unternehmen ausgezeichneter 1a-Arbeitgeber:

Die Attraktivität eines Unternehmens als 1a-Arbeitgeber im Handwerk kann allein die Mitarbeiterschaft beurteilen. Daher beginnt der Prozess zur Auszeichnung als 1a-Arbeitgeber mit einer klaren Zielsetzung und einer Messung des IST-Zustandes in Form einer anonymen Mitarbeiterbefragung.

[nach oben](#)

## Was 1a-Arbeitgeber im Handwerk ausmacht.

Immer wieder bestätigen Studien, dass Arbeitnehmer sich vor allem ein gutes Arbeitsklima und die Wertschätzung ihrer Arbeit durch Vorgesetzte und Kollegen wünschen. Und dass die Unternehmenskultur dafür die tragende Säule ist.

### Der Prozess – Die 7 Erfolgsschritte zum 1a-Arbeitgeber im Handwerk

#### Schritt 1: Strategische Planung des Auszeichnungsprozesses

Inhalte, Chancen und Wettbewerbsvorteile des Prozesses kennen lernen. Vorstellung der anstehenden Mitarbeiterbefragung und Vorbereitung auf die Mitarbeiterversammlung.

#### Schritt 2: Ziel bekannt machen. „1a-Arbeitgeber werden, sein und bleiben“

Alle Mitarbeiter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung informieren und die erste Messung der Arbeitszufriedenheit durchführen.

#### Schritt 3: Ergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung intern präsentieren

Ist-Zustand-Arbeitszufriedenheit und Optimierungspotential identifizieren und im Rahmen einer Onlinekonferenz die Auswertung der ersten Zufriedenheitsbefragung und ggf. die Maßnahmen zur Verbesserung, Steigerung und Festigung der Zufriedenheit besprechen.

#### Schritt 4: Optimierungsprozess einleiten soweit erforderlich

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ergreifen zur weiteren Steigerung der Arbeitszufriedenheit auf der Basis der empfohlenen Maßnahmen. Dazu erhält die Unternehmensleitung qualifizierte Empfehlungen (siehe Schritt 3) von einem Experten der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK. (Vor-Ort-Beratungs- und Unterstützungsleistungen zum Optimierungsprozess können kostenpflichtig beauftragt werden.)

#### Schritt 5: Kontrollmessung der Arbeitszufriedenheit durchführen

Wirkung der Maßnahmen erkennen, ggf. nachjustieren, um den Optimierungsprozess kontinuierlich zu fördern und zu steigern.

#### Schritt 6: Nominierung nach Feststellung der Arbeitszufriedenheit

Verifizierung durch interne Veröffentlichung der Ergebnisse und Bewerbung der daraus resultierenden Alleinstellungsmerkmale (USPs).

#### Schritt 7: Auszeichnung zum 1a-Arbeitgeber

Festlicher Akt zur Überreichung des Zertifikats. Wettbewerbsvorteile der positiven Außendarstellung durch aktive Öffentlichkeitsarbeit (Presse/Bürgermeister) nutzen.

### Die Ziele der Qualifikation

#### Die wesentlichen Ziele der Qualifikation zum 1a-Arbeitgeber sind:

- Die Definition von Spielregeln für eine moderne Unternehmensorganisation und Förderung einer menschenbezogenen Unternehmenskultur mit dem Anspruch auf wirtschaftlichen Erfolg.
- Intensivierung und Verbesserung der Kommunikation und des Informationsmanagements zur Sicherung und Steigerung von eigenverantwortlichem Handeln aller Mitarbeiter
- Sicherung der Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter durch jährlich wiederkehrende anonyme Befragung der Mitarbeiterzufriedenheit und Auslösen eines strukturierten Verbesserungswesens.
- Offensive Außendarstellung Ihrer definierten Ansprüche und Leistungen als 1a-Arbeitgeber, um im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nummer 1 zu sein.

[nach oben](#)

## Vorteile für ausgezeichnete 1a-Arbeitgeber

Durch die offizielle Auszeichnung als 1a-Arbeitgeber machen Unternehmen zum einen auf sich als Unternehmen aufmerksam – rücken mehr in den Fokus der Öffentlichkeit – und garantieren zum anderen attraktive Rahmenbedingungen für Mitarbeiter und Bewerber.

Unternehmen sichern die Arbeitszufriedenheit für aktuelle Mitarbeiter (Vorbeugung vor Abwerbung) und empfehlen sich für die besten Fachkräfte im Markt. Als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnete Unternehmen bieten Suchenden Orientierung und zeigen auf, welche Leistungen sie bieten. In Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, dass auch solche Unternehmen, die schon wirklich besondere Unternehmen sind, ihre Attraktivität als Arbeitgeber öffentlich darstellen.

[nach oben](#)

# AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

Seminare, Trainings, Coachings und Beratungen



## 1a-Arbeitgeber im Handwerk



### **Was 1a-Arbeitgeber im Handwerk ausmacht**

Immer wieder bestätigen Studien, dass Arbeitnehmer sich vor allem ein gutes Arbeitsklima und die Wertschätzung ihrer Arbeit durch Vorgesetzte und Kollegen wünschen. Und dass die Unternehmenskultur dafür die tragende Säule ist.

### **Ziele der Qualifizierung**

- Die Definition von Spielregeln für eine moderne Unternehmensorganisation und Förderung einer menschenbezogenen Unternehmenskultur mit dem Anspruch auf wirtschaftlichen Erfolg.
- Intensivierung und Verbesserung der Kommunikation und des Informationsmanagements zur Sicherung und Steigerung von eigenverantwortlichem Handeln aller Mitarbeiter.
- Sicherung der Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter durch jährlich wiederkehrende anonyme Befragung der Mitarbeiterzufriedenheit und Auslösen eines strukturierten Verbesserungswesens.
- Offensive Außendarstellung Ihrer definierten Ansprüche und Leistungen als 1a-Arbeitgeber, um im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nummer 1 zu sein.

### **Qualifikation zum 1a-Arbeitgeber**

Die im Unternehmen veröffentlichte Zielsetzung definiert den Anspruch losgelöst von der Wirklichkeit, eben den Anspruch der Unternehmensleitung. Dieser lautet kurz und knapp: *„Wir sind 1a-Arbeitgeber und wollen auch als solcher ausgezeichnet werden.“*

Dieser Anspruch wird im Weiteren innerbetrieblich gegenüber allen Mitarbeitern in einem definierten Prozess bekannt gemacht, und alle Mitarbeiter werden eingeladen, an der anonymen Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit teilzunehmen. Bereits damit wird das Unternehmen schon Teil der Kampagne 1a-Arbeitgeber werden, sein und bleiben, denn die Auszeichnung beruht auf dem Urteil zur Arbeitszufriedenheit der jeweiligen Mitarbeiterschaft und orientiert sich am Engagement der Unternehmensleitung für die Sicherung und Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Dazu muss das Unternehmen den Nachweis erbringen, dass jede beworbene Leistung auch tatsächlich in der unternehmerischen Praxis realisiert wurde.

Die Befragung der Mitarbeiter zeigt, ob das Unternehmen schon als attraktiver Arbeitgeber angesehen wird oder noch Handlungsbedarf besteht. Voraussetzung für die Anerkennung der Befragung ist eine ausreichende Beteiligung der Mitarbeiterschaft.

Zeigt die Auswertung, dass noch Handlungsbedarf besteht, werden betriebsindividuell die notwendigen Verbesserungsmaßnahmen zusammengestellt, die in einem festgesetzten Zeitrahmen umgesetzt werden sollten und abschließend durch eine weitere Befragung auf positive Veränderungen geprüft werden, um dann die Auszeichnung zu beantragen.

Für die Verbesserungsmaßnahmen stehen bundesweit ausgewiesene Experten der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK, der Handwerkskammern, Industrie und Handelskammern oder auch freie Berater mit der entsprechenden Expertise zur Seite.

### **Vorteile für ausgezeichnete 1a-Arbeitgeber**

Durch die offizielle Auszeichnung als 1a-Arbeitgeber machen Unternehmen zum einen auf sich als Unternehmen aufmerksam – rücken mehr in den Fokus der Öffentlichkeit – und garantieren zum anderen attraktive Rahmenbedingungen für Mitarbeiter und Bewerber.

Unternehmen sichern die Arbeitszufriedenheit für aktuelle Mitarbeiter (Vorbeugung vor Abwerbung) und empfehlen sich für die besten Fachkräfte im Markt.

Als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnete Unternehmen bieten Suchenden Orientierung und zeigen auf, welche Leistungen sie bieten. In Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, dass auch solche Unternehmen, die schon wirklich besondere Unternehmen sind, ihre Attraktivität als Arbeitgeber öffentlich darstellen.



## Die Tätigkeitsfelder der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

Die AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK sieht sich als Bildungseinrichtung für das Handwerk und ist damit vorrangig Entwickler und Anbieter von Weiterbildungen im Sinne eines ganzheitlichen modernen Managements in inhabergeführten Handwerksunternehmen.

Diese Weiterbildungen haben zum Ziel, die betriebswirtschaftliche und soziale Wertschöpfung in den Handwerksunternehmen nachhaltig zu fördern. Aus diesem Grund ist die AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK neben dem Handlungsfeld der Bildung auch auf den Handlungsfeldern Sozialisation und Marketing tätig.

### **Tätigkeitsfelder der Akademie Zukunft Handwerk sind demnach:**

- Bildung
- Sozialisation
- Marketing

### **Warum diese drei Tätigkeitsfelder?**

1. Bildung entwickelt die Persönlichkeit von Menschen und Organisationen. Bildung befördert Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit. Erfolgreiches Wirtschaften und soziales Handeln setzen fundierte Bildung voraus. Bildung befördert Frieden und Demokratie. Bildungsarbeit ist nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, sondern auch Aufgabe verantwortlicher Unternehmensführung.
2. Sozialisation, ist die Grundlage für soziale Interaktion von Menschen und gemeinsames Handeln eines Unternehmens. Sie bewirkt die Entwicklung und die Verstetigung von Handlungsmustern. Gemeinsam gelebte und werteorientierte Handlungsweise fördert das vorhersehbare Verhalten von mitwirkenden Menschen in zuvor unbekannten Situationen.
3. Marketing propagiert die postulierten Ansprüche von Vision, Mission und Positionierung eines Unternehmens. Es ist das aktive Eingreifen in Marktgeschehen und die zielgerichtete Einflussnahme auf Marktentwicklungen im Sinne der Werte der handelnden Personen und der unternehmerischen Ideale.

In der Verdeutlichung der Wechselbeziehung der oben genannten Tätigkeitfelder zueinander sehen wir als Akademie Zukunft eine Aufgabe zur Realisierung unserer Vision und Mission.

Denn nur, wenn es gelingt, eine nachhaltige Wertschöpfung zu sichern, eine, die betriebswirtschaftlichen Erfolg fördert und gleichzeitig die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung ermöglicht, sehen wir unsere Vision verwirklicht.

## Vision und Mission

### **Unsere Vision:**

**Verantwortungsvollem Unternehmertum im Handwerk unabhängige Zukunft geben.**

Wir werden UnternehmerSein im Handwerk wieder attraktiv machen zum Nutzen von Mitarbeitern, Kunden und Gesellschaft.

Wir werden Lebensqualität für alle Menschen fördern bei gleichzeitigem wirtschaftlichem Erfolg.

Wir werden auf der Basis eines modernen Managements praxisbezogene Lösungen erforschen und Maßnahmen entwickeln, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft inhabergeführter Handwerksunternehmen schaffen.

Wir werden das beschädigte Image des Handwerks grundlegend und nachhaltig verbessern, indem wir die Ursachen ergründen, Bedürfnisse erkennen und Korrekturen fordern und fördern.

### **Unsere Mission:**

**Die Zukunft gestalten mit Leistungen, die den Menschen dienen.**

Die AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK bewirkt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer ... über mehr selbstbestimmte (private) Zeit verfügen.

... inspiriert werden, anspruchsvolle Ziele und Visionen zu realisieren.

... mit Kundenorientierung höchste Qualität erzeugen.

... Produktivität und Gewinn steigern.

... attraktive Arbeitsplätze schaffen und der Gesellschaft Nutzen bieten.

## Positionierung und Alleinstellungsmerkmale

### Unsere Positionierung:

**Die wirkungsvollste Weiterbildung für modernes Management im Handwerk bieten.**

Mit der UPTODATE-Methode haben wir einen aussagekräftigen Namen für unsere Weiterbildungsangebote gewählt, denn der Name ist Programm. „Up to date sein“ verkörpert den Anspruch, immer wieder neue Standards zu setzen, um Marktführer zu sein und zu bleiben. UPTODATE als Akronym (siehe Grafik rechts) beschreibt den ganzheitlichen Anspruch unserer Methodik und damit auch das Streben nach Nachhaltigkeit.

Die UPTODATE-Methode ist deshalb besonders geeignet, Unternehmerinnen und Unternehmern mehr selbstbestimmte Zeit zu verschaffen, denn sie trainiert alle Mitarbeiter in den Teilnehmerunternehmen und bindet sie in den Optimierungsprozess mit ein. Die UPTODATE-Methode leitet eine ganzheitliche Optimierung aller Geschäftsprozesse ein und integriert das Know-how eines modernen Managements im gesamten Unternehmen.

Die mit wissenschaftlicher Unterstützung durch die Universität Bremen entwickelten Trainingsmethoden stärken insbesondere die Führungskompetenz und befähigen dazu, als souveräne Unternehmerpersönlichkeit die private und unternehmerische Zukunft erfolgreich zu gestalten.

- **praxisbewährt**
- **nachhaltig**
- **ganzheitlich**



### Alleinstellungsmerkmale – unser Anspruch:

Als Akademie für modernes Management im Handwerk können wir sieben besondere Alleinstellungsmerkmale für unsere UPTODATE-Methode deklarieren:

1. Qualifikation aller Mit-Arbeiter in den Teilnehmerunternehmen
2. Ganzheitliche Optimierung aller Geschäftsbereiche
3. Live-Erleben der Modelle und Methoden
4. Onlinegestützter Know-how-Tr@nsfer
5. Fertige Lösungen für den sofortigen Einsatz
6. Nachgewiesen hohe Wirkung der Trainings
7. TÜV-Siegel „Profi im Handwerk“

Diese unsere USPs (Unique Selling Propositions) lassen sich wie folgt präzise und pointiert beschreiben:

#### **1. Qualifikation aller Mit-Arbeiter**

UnternehmerInnen und deren Lebenspartner, Führungskräfte, Techniker, Büromitarbeiter und Azubis, sogar jene, die erst nach Start der Maßnahme ins Unternehmen eintreten, werden in die Qualifizierung miteinbezogen und ausgebildet.

#### **2. Optimierung aller Geschäftsbereiche**

Die enge Verzahnung von Kundendienstmanagement, Projektorganisation, Lagerwirtschaft, Kalkulation, Rechnungswesen und Controlling sowie Marketing und Verkauf machen es erforderlich, Optimierungen ganzheitlich anzugehen, um Produktivität, Umsatz und Gewinn nachhaltig zu steigern (siehe Akronym UPTODATE).

#### **3. Live-Erleben der Modelle und Methoden**

Gemäß dem Anspruch „aus der Praxis für die Praxis“ erleben die Teilnehmer live im Schwesterunternehmen der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK, der Team Steffen AG - Innovation und Service für Gebäude-Technik und EnergieSysteme -, wie sich die entwickelten Methoden und Modelle tatsächlich in der Praxis darstellen. So werden Vorbehalte wie „das geht bei uns nicht“ bei Skeptikern beseitigt, denn der Erfolg ist erlebbar.

#### **4. Onlinegestützter Know-how-Tr@nsfer**

Das mit wissenschaftlicher Begleitung entwickelte didaktische Tr@nsfer-Konzept, unterstützt im Sinne der Train-the-Trainer-Strategie alle Chefs dabei, die Lehrinhalte im Unternehmen selbst und dauerhaft zu implementieren. Online-Seminare für Mitarbeiter in Verbindung mit Chefbriefings sowie dem Überlassen aller Trainerunterlagen ist einzigartig im Handwerk.

#### **5. Fertige Lösungen für den sofortigen Einsatz**

Vielfältige praktische Formulare für jeden Anspruch, darunter Checklisten und Musterverträge, Dokumentationen und Vorlagen für das Kundendienst- und Projektmanagement, zu Mitarbeiterführung, Marketing, kaufmännischer Betriebswirtschaft, ISO 9001, Arbeitssicherheit u. v. m. werden allen Teilnehmern im UPTODATE-Portal zum Download zur Verfügung gestellt.

Viele Lösungen aus dem UPTODATE-Datenservice können sofort 1:1 eingesetzt werden, sobald das eigene Logo eingefügt wurde.

#### **6. Nachgewiesen hohe Wirkung der Trainings**

Die empirische Befragung von Teilnehmern, welche im Rahmen eines Forschungsvorhabens durch die Forschungsgruppe „Praxisnahe Berufsbildung“ unter Leitung von Prof. Dr. Manfred Hoppe von der Universität Bremen durchgeführt wurde, bescheinigt der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK eine weit überdurchschnittlich hohe Wirkung ihrer Seminare.

### **7. TÜV-Siegel „Profi im Handwerk“**

Exklusiv können die Absolventen der UPTODATE-Offensive© die TÜV-Zertifizierung zum „Profi im Handwerk“ erlangen. Ein besonderes Alleinstellungsmerkmal, das Kunden die Sicherheit gibt, dass die Leistungsversprechen von einer professionellen Organisation und einer kundenorientierten Einstellung aller Mitarbeiter getragen werden.

#### **Grundlage unserer Alleinstellungsmerkmale.**

Diese Alleinstellungsmerkmale liegen in der besonderen Historie der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK begründet sowie in der Tatsache, dass die AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK, wie unter „3. Live-Erleben der Modelle und Methoden“ ausgeführt, in einem realen Handwerksunternehmen tätig ist. Hier schließt sich der Kreis zur Konzeption der Holding und der expliziten Kooperation mit der Team Steffen AG.

Derart signifikante Alleinstellungsmerkmale sind von Wettbewerbern nur sehr schwer zu kopieren. Das Vorhandensein räumlicher Nähe von AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK und Handwerk führt zu der einzigartigen Methodik dualer Darstellung der Theorie im Seminarraum und der Möglichkeit, die Teilnehmer im Anschluss daran im gleichen Gebäude von der Wirkung im realen Unternehmen zu überzeugen.

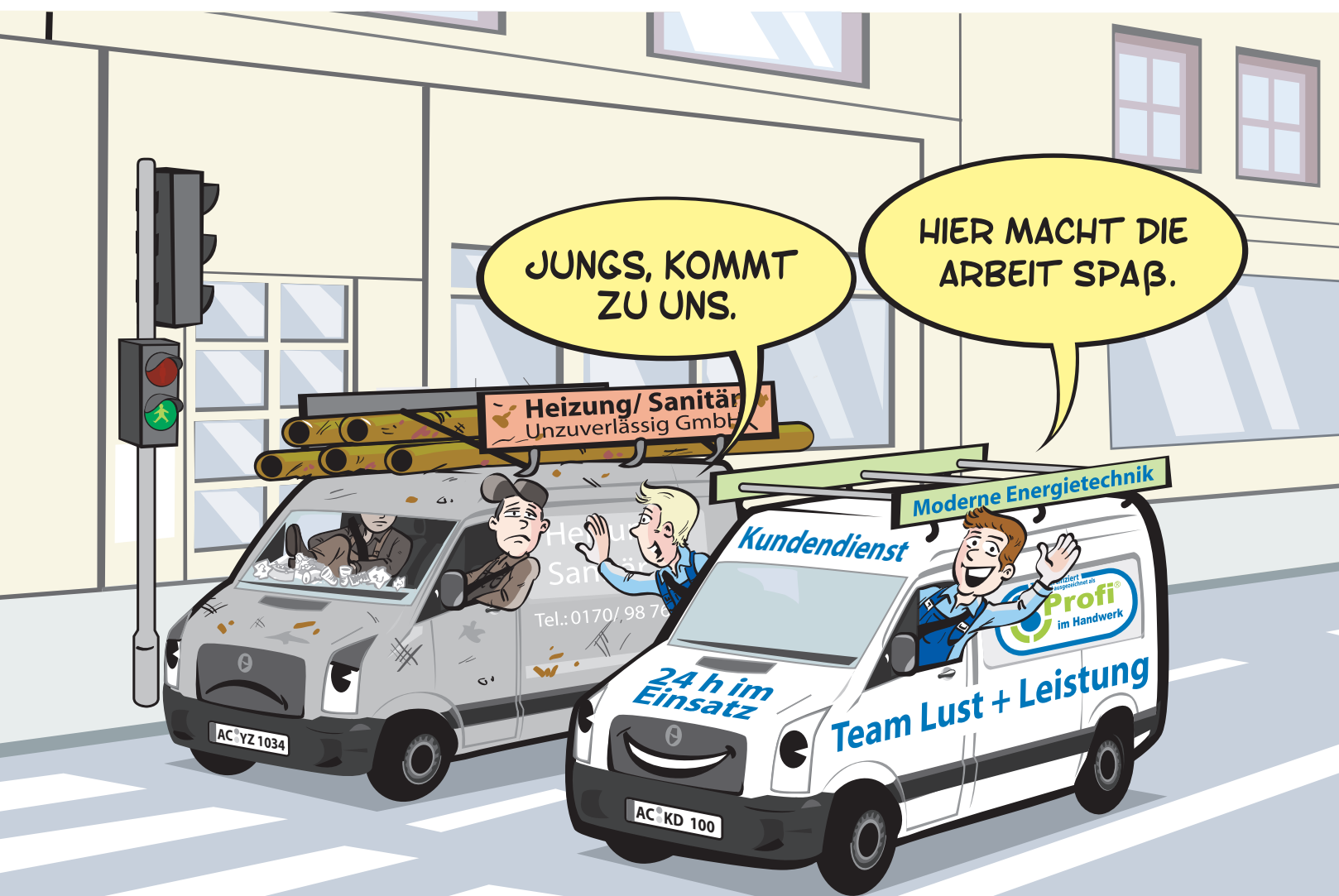
Beide Gesellschaften, AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK und Team Steffen AG, werden auch künftig gemeinsame Räumlichkeiten nutzen und dies bei weiteren Planungen und Expansionen berücksichtigen.

## Meilensteine und Auszeichnungen

- 1994 Veröffentlichung des Organisationshandbuchs „Modernes Management im SHK-Handwerk“, das die Grundlage für praxisorientierte Seminare bildet, die in den folgenden Jahren für Handwerkskammern, Fachverbände, Innungen und namhafte Industrieunternehmen durchgeführt werden
- 1994 IMM-Preis, Bundespreis der „Initiative Mittelstand und Markenhersteller“ für besondere Leistungen in der Unternehmensführung
- 1995 Erste Ausrichtung des Seminars „Modernes Management im Handwerk“
- 1996 Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001
- 1997 Veröffentlichung der „Vision 2010“, in welcher die Unternehmensstrategie beschrieben wird, die als Leitfaden für das unternehmerische Handeln der nächsten Jahre fungiert
- 1998 Start des Ausbildungsprojektes „Lernen im Kundenauftrag“ (LIKA) in Kooperation mit der Universität Bremen
- 1998 Veröffentlichung der Website [www.steffen.de](http://www.steffen.de), die den Kunden bereits in der ersten Version die Möglichkeit bietet, Termine für Installations- und Wartungsarbeiten online zu buchen, heute etabliert unter „Direkt-Termin“
- 1999 Marketingpreis und Internet-Oscar des Deutschen SHK-Handwerks
- 2000 Marketingpreis des Deutschen Handwerks
- 2000 Bezug der Betriebsstätte Schaufenberger Straße 61, 52477 Alsdorf, mit eigenem Schulungszentrum und Aufbau der Akademie mit eigenem Schulungsprogramm sowie „Live Präsentationen“
- 2001 Einführung der Schulungsangebote mit Live-Demonstration im realen Geschäftsbetrieb für Kollegenbetriebe
- 2002 QUALITÄTSPREIS NRW, Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen
- 2003 Entwicklung des Management-Modells „Die UPTODATE-Offensive®“ im Rahmen eines Forschungsprojektes mit dem Namen „Tr@nsit“ unter der Leitung von Prof. Dr. Manfred Hoppe im Auftrag des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) in Kooperation mit der Forschungsgruppe „Praxisnahe Berufsbildung“ (FPB) der Universität Bremen

- 2003 Gemeinsam mit der Universität Bremen: Gewinn des Hermann-Schmidt-Preises für innovative Ausbildung
- 2004 Gewinn des Ausbildungs-Oscars für qualifizierte Ausbildung im Handwerk
- 2005 Start der UPTODATE-Offensive® mit Industriepartnern
- 2009 Auszeichnung „Exzellente Wissensorganisation“, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- 2013 Weiterentwicklung der Management-Qualifizierungsmodelle zur AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK
- 2013 Entwicklung des Dualen-Management-Studiums für Gesellen und Bürokaufleute im Handwerk als E-Präsenz-Learning
- 2015 Entwicklung und Markteinführung der „Qualifizierung zum Attraktiven Arbeitgeber“ (QAA)
- 2016 Ausgliederung der Akademie aus der Team Steffen AG und Gründung einer eigenen AG unter dem Namen Akademie Zukunft Handwerk AZH-AG

Lassen Sie sich auszeichnen zum



# Was 1a-Arbeitgeber im Handwerk ausmacht

*Die Erfolgsstrategie von wirklich attraktiven Unternehmen ist lange kein Geheimnis mehr. Es ist die täglich gelebte Kultur von Anspruch auf Spitzenleistung in Verbindung mit Alleinstellungsmerkmalen bei Produkten und Dienstleistungen im Kontext von Wertschätzung den Menschen gegenüber.*

*Denn jede Werbung läuft ins Leere, wenn die versprochene Leistung nicht gehalten wird, sie wird sogar zum Bumerang. Es genügt nicht, einen Qualitätsbeauftragten zu haben, wenn nicht jeder Mitarbeiter sein Qualitätsverständnis täglich neu unter Beweis stellt.*



## **Sie sehen Ihr Unternehmen als auszeichnungswürdiges Unternehmen?**

### **Sie leisten viel für die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und engagieren sich für eine Kultur der Wertschätzung?**

Lassen Sie sich jetzt die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter in einer anonymen, online durchgeführten und auf acht Themenbereiche aufbauenden Mitarbeiterbefragung bestätigen!

Viele Unternehmer unterschätzen, wie positiv ihr Unternehmen von den Mitarbeitern gesehen wird. Die Erfahrung zeigt auch, dass schon alleine das Anstreben der Auszeichnung zum „1a-Arbeitgeber“ von den Mitarbeitern als Wertschätzung wahrgenommen wird und das Unternehmen für neue Mitarbeiter attraktiv macht.

Durch die offizielle Auszeichnung als 1a-Arbeitgeber machen Unternehmen zum einen auf sich als Unternehmen aufmerksam – rücken mehr in den Fokus der Öffentlichkeit – und garantieren zum anderen attraktive Rahmenbedingungen für Mitarbeiter und Bewerber.

## **Ziele der Qualifizierung**

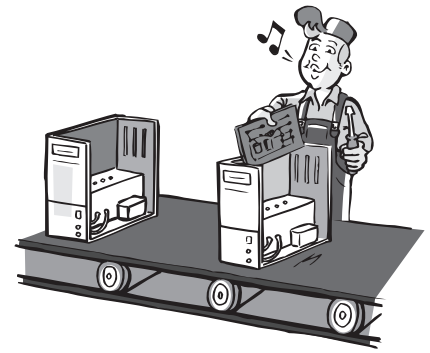
- Die Definition von Spielregeln für eine moderne Unternehmensorganisation und Förderung einer menschenbezogenen Unternehmenskultur mit dem Anspruch auf wirtschaftlichen Erfolg.
- Intensivierung und Verbesserung der Kommunikation und des Informationsmanagements zur Sicherung und Steigerung von eigenverantwortlichem Handeln aller Mitarbeiter.
- Sicherung der Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter durch jährlich wiederkehrende anonyme Befragung der Mitarbeiterzufriedenheit und Auslösen eines strukturierten Verbesserungswesens.
- Offensive Außendarstellung Ihrer definierten Ansprüche und Leistungen als 1a-Arbeitgeber, um im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nummer 1 zu sein.

## Wettbewerbsvorteile für ausgezeichnete 1a-Arbeitgeber

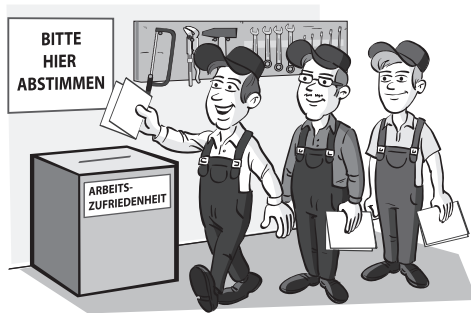
Unternehmen sichern die Arbeitszufriedenheit für aktuelle Mitarbeiter (Vorbeugung vor Abwerbung) und empfehlen sich für die besten Fachkräfte im Markt.

Als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnete Unternehmen bieten Suchenden Orientierung und zeigen auf, welche Leistungen sie bieten.

In Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, dass auch solche Unternehmen, die schon wirklich besondere Unternehmen sind, ihre Attraktivität als Arbeitgeber öffentlich darstellen.



## Die 7 Erfolgsschritte zum 1a-Arbeitgeber im Handwerk



### Schritt 1 ❖ Strategische Planung des Auszeichnungsprozesses

Inhalte, Chancen und Wettbewerbsvorteile des Prozesses kennen lernen. Vorstellung der anstehenden Mitarbeiterbefragung und Vorbereitung auf die Mitarbeiterversammlung.

### Schritt 2 ❖ Ziel bekannt machen. „1a-Arbeitgeber werden, sein und bleiben“

Alle Mitarbeiter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung informieren und die erste Messung der Arbeitszufriedenheit durchführen.

### Schritt 3 ❖ Ergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung intern präsentieren

Ist-Zustand-Arbeitszufriedenheit und Optimierungspotential identifizieren und im Rahmen einer Onlinekonferenz die Auswertung der ersten Zufriedenheitsbefragung und ggf. die Maßnahmen zur Verbesserung, Steigerung und Festigung der Zufriedenheit besprechen.

### Schritt 4 ❖ Optimierungsprozess einleiten soweit erforderlich

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ergreifen zur weiteren Steigerung der Arbeitszufriedenheit auf der Basis der empfohlenen Maßnahmen. Dazu erhält die Unternehmensleitung qualifizierte Empfehlungen (siehe Schritt 3) von einem Experten der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK. *(Vor-Ort-Beratungs- und Unterstützungsleistungen zum Optimierungsprozess können kostenpflichtig beauftragt werden.)*

Beratungsförderung –  
Akkreditierung für zahlreiche  
Förderprogramme

### Schritt 5 ❖ Kontrollmessung der Arbeitszufriedenheit durchführen

Wirkung der Maßnahmen erkennen, ggf. nachjustieren, um den Optimierungsprozess kontinuierlich zu fördern und zu steigern.

### Schritt 6 ❖ Nominierung nach Feststellung der Arbeitszufriedenheit

Verifizierung durch interne Veröffentlichung der Ergebnisse und Bewerbung der daraus resultierenden Alleinstellungsmerkmale (USPs).

### Schritt 7 ❖ Auszeichnung zum 1a-Arbeitgeber

Festlicher Akt zur Überreichung des Zertifikats. Wettbewerbsvorteile der positiven Außendarstellung durch aktive Öffentlichkeitsarbeit (Presse/Bürgermeister) nutzen.



# Werden Sie 1a-Arbeitgeber im Handwerk

☐

**JA, wir wollen als 1a-Arbeitgeber ausgezeichnet werden**

Antragsteller (Vor- und Nachname)

Position/Funktion des Antragstellers

Kontaktdaten des Antragstellers (E-Mail/Tel.)

für das Unternehmen

Anschrift

Anzahl der Mitarbeiter

Anzahl der Führungskräfte

Inhaber (Vor- und Nachname)

Geschäftsführer (Vor- und Nachname)

## Auszeichnung zum 1a-Arbeitgeber: Preis 1640,00 Euro netto

Der Preis beinhaltet die komplette Prozessbegleitung durch ausgewiesene Experten. Die Durchführung von zwei Befragungen aller Mitarbeiter zur Arbeitszufriedenheit. Die professionelle Auswertung und Online-Beratungen zur strategischen Planung des Auszeichnungsprozesses, zur Analyse der Befragung sowie der Maßnahmenplanung zur Optimierung der Arbeitszufriedenheit. Dazu erhalten Sie auch die erforderlichen Arbeitsmittel. Einschließlich der Auszeichnung vor Ort im Unternehmen.

# Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit

geordnet nach Themen

|                                                                                                                                         | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | unentschieden | trifft eher zu | trifft zu |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|
| <b>Bereich Kommunikation</b>                                                                                                            |                 |                      |               |                |           |
| 1. Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte kommuniziert offen und ehrlich mit mir und meinen Kollegen.*                                     |                 |                      |               |                |           |
| 2. In diesem Unternehmen wird man noch sehr häufig herumkommandiert.                                                                    |                 |                      |               |                |           |
| 3. Kritik zu äußern lohnt sich nicht, da sie unerwünscht ist.                                                                           |                 |                      |               |                |           |
| 4. Aufgaben, die mir übertragen werden, werden klar abgesprochen.                                                                       |                 |                      |               |                |           |
| 5. Es gibt regelmäßige Feedback-Gespräche (Lob und Kritik) durch den Vorgesetzten.                                                      |                 |                      |               |                |           |
| 6. Wenn es in einem Projekt mal nicht so richtig läuft, wird der Ton schnell laut und unsachlich.                                       |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Führung</b>                                                                                                                  |                 |                      |               |                |           |
| 1. Die Umgangsformen meiner Führungskraft sind von Freundlichkeit und Wertschätzung geprägt.                                            |                 |                      |               |                |           |
| 2. Unser/e Unternehmenschef/in ist in seinen/ihren Aussagen glaubwürdig.                                                                |                 |                      |               |                |           |
| 3. Fehler sollte man in unserem Unternehmen lieber möglichst vertuschen als offen zugeben.                                              |                 |                      |               |                |           |
| 4. In unserem Unternehmen wird viel Wert auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Mitarbeiter gelegt.                           |                 |                      |               |                |           |
| 5. Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter macht insgesamt einen guten Job.                                                                 |                 |                      |               |                |           |
| 6. Bei Entscheidungen, die meinen Tätigkeitsbereich betreffen, werde ich einbezogen.                                                    |                 |                      |               |                |           |
| 7. Meine Leistung wird regelmäßig beurteilt.                                                                                            |                 |                      |               |                |           |
| 8. Die für meine Arbeit wichtigen Informationen bekomme ich immer rechtzeitig.                                                          |                 |                      |               |                |           |
| 9. Das Maß an Verantwortung, das ich habe, ist mir zu gering.                                                                           |                 |                      |               |                |           |
| 10. Das Verhalten der/des Unternehmenschefin/chefs gegenüber allen Mitarbeitern/innen ist von Freundlichkeit und Wertschätzung geprägt. |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Management</b>                                                                                                               |                 |                      |               |                |           |
| 1. Es gibt eine klare Unternehmensphilosophie, die auch umgesetzt wird.                                                                 |                 |                      |               |                |           |
| 2. Ich habe für meinen Job eine klare Stellenbeschreibung.                                                                              |                 |                      |               |                |           |
| 3. Die Geschäftsführung führt unser Unternehmen souverän und sicher.                                                                    |                 |                      |               |                |           |
| 4. Die Unternehmensziele sind klar formuliert.                                                                                          |                 |                      |               |                |           |
| 5. Es ist klar definiert, wie Projekte ablaufen.                                                                                        |                 |                      |               |                |           |
| 6. Unsere Unternehmensstrategie ändert sich ständig.                                                                                    |                 |                      |               |                |           |
| 7. Mit der Arbeitsorganisation bin ich zufrieden.                                                                                       |                 |                      |               |                |           |
| 8. Es ist immer rechtzeitig und ausreichend Material vorhanden.                                                                         |                 |                      |               |                |           |
| 9. Folgendes müssten wir bei unserer Organisation verbessern.<br>Stichwort: _____                                                       |                 |                      |               |                |           |

# Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit

|                                                                                                             | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | unentschieden | trifft eher zu | trifft zu |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|
| <b>Bereich Rahmenbedingungen</b>                                                                            |                 |                      |               |                |           |
| 1. Die äußeren Bedingungen in unserem Unternehmen (Räumlichkeiten, Fahrzeuge ...) sind wirklich gut.        |                 |                      |               |                |           |
| 2. Wir sind als Mitarbeiter gut ausgestattet mit dem, was wir an Materialien und Werkzeugen brauchen.       |                 |                      |               |                |           |
| 3. Es gibt zahlreiche Weiterbildungsangebote, die ich wahrnehmen kann.                                      |                 |                      |               |                |           |
| 4. Die Qualität unserer Leistung ist gut.                                                                   |                 |                      |               |                |           |
| 5. Unser Unternehmen hat ein hohes Ansehen (Image) in der Öffentlichkeit.                                   |                 |                      |               |                |           |
| 6. Die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen sind gut.                                                  |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Gerechtigkeit</b>                                                                                |                 |                      |               |                |           |
| 1. Meine Leistungsbeurteilung empfinde ich grundsätzlich als gerecht.                                       |                 |                      |               |                |           |
| 2. In unserem Unternehmen wird man als Mensch geachtet.                                                     |                 |                      |               |                |           |
| 3. Ich habe das Gefühl, dass meine Meinung gefragt ist.                                                     |                 |                      |               |                |           |
| 4. Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte behandelt alle Kollegen fair.                                        |                 |                      |               |                |           |
| 5. Leistung wird in unserem Unternehmen anerkannt.                                                          |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Motivation</b>                                                                                   |                 |                      |               |                |           |
| 1. Ich kann mich gut mit dem ganzen Unternehmen identifizieren.                                             |                 |                      |               |                |           |
| 2. Ich kann meine Fähigkeiten voll einbringen.                                                              |                 |                      |               |                |           |
| 3. Ich gehe gerne und motiviert an die Arbeit / ins Unternehmen.                                            |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Kollegialität</b>                                                                                |                 |                      |               |                |           |
| 1. In unserem Unternehmen geht man respektvoll miteinander um.                                              |                 |                      |               |                |           |
| 2. Es gibt ein gutes Verhältnis unter den Kollegen.                                                         |                 |                      |               |                |           |
| 3. Die Beziehung zu meinem/zur meiner Vorgesetzten ist gut.*                                                |                 |                      |               |                |           |
| 4. Vertrauen wird im Unternehmen großgeschrieben.                                                           |                 |                      |               |                |           |
| 5. Meine Kollegen erlebe ich als freundlich und hilfsbereit.                                                |                 |                      |               |                |           |
| 6. Wir müssten in der Firma einiges verbessern, um das Miteinander besser zu gestalten.<br>Stichwort: _____ |                 |                      |               |                |           |
| <b>Bereich Zufriedenheit</b>                                                                                |                 |                      |               |                |           |
| 1. Ich arbeite gerne in diesem Unternehmen.                                                                 |                 |                      |               |                |           |
| 2. Ich denke über einen Wechsel in eine andere Firma nach.                                                  |                 |                      |               |                |           |
| 3. Die Arbeitsbelastung ist okay.                                                                           |                 |                      |               |                |           |
| 4. Mit meiner Arbeit im Unternehmen bin ich zufrieden                                                       |                 |                      |               |                |           |
| 5. Ich kann mir vorstellen, anderen zu empfehlen, in unserem Unternehmen zu arbeiten.                       |                 |                      |               |                |           |
| 6. Ich habe einige Ideen zur Verbesserung des Klimas im Unternehmen<br>Stichwort: _____                     |                 |                      |               |                |           |

# Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit

|                                                         | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | unentschieden | trifft eher zu | trifft zu |
|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|
| <b>Bereich Bezahlung</b>                                |                 |                      |               |                |           |
| 1. Die Bezahlung ist im Vergleich zu Wettbewerbern gut. |                 |                      |               |                |           |
| 2. Die Bezahlung entspricht meiner Verantwortung        |                 |                      |               |                |           |
| 3. Die Entlohnung ist leistungsgerecht.                 |                 |                      |               |                |           |

| Fragen ohne Bereich und Zuordnung                                                           |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. Was ich an unserer Firma am meisten kritisieren würde.<br>Stichwort: _____               |  |
| 2. Was ich an unserer Firma wirklich gut finde.<br>Stichwort: _____                         |  |
| 3. Es gab in letzter Zeit einige Entwicklungen, die nicht so gut waren.<br>Stichwort: _____ |  |

## Zusatz

1. Welches Thema sollte Ihrer Meinung nach bei zukünftigen Zufriedenheitsbefragung noch zusätzlich aufgenommen werden?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Welche Frage hätten Sie sich zur Befragung der Arbeitszufriedenheit noch zusätzlich gewünscht?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# Urkunde Nominierung zur Auszeichnung zum 1a-Arbeitgeber

## MUSTER

Heizung • Klima • Sanitär

Ausgestellt am 16.12.2016  
von der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

Rolf Steffen  
Vorstand  
Akademie Zukunft Handwerk AZH-AG

Prof. Dr. Axel Thomas  
Aufsichtsratsvorsitzender  
Akademie Zukunft Handwerk AZH-AG

**AKADEMIE**  
**ZUKUNFT**  
**HANDWERK**

AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK  
Schaufenberger Str. 61  
52477 Alsdorf

Telefon: 02 4 04/55 15 10  
E-Mail: akademie@zukunft-handwerk.de



# Zertifikat

## Auszeichnung 1a-Arbeitgeber 2017

# MUSTER

Heizung • Klima • Sanitär

Ausgestellt am 10.01.2017  
von der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

Rolf Steffen  
Vorstand  
Akademie Zukunft Handwerk AZH-AG

Prof. Dr. Axel Thomas  
Aufsichtsratsvorsitzender  
Akademie Zukunft Handwerk AZH-AG

**AKADEMIE  
ZUKUNFT  
HANDWERK**

AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK  
Schaufenberger Str. 61  
52477 Alsdorf

Telefon: 02 4 04/55 15 10  
E-Mail: akademie@zukunft-handwerk.de



## 1. Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit

Musterfirma  
Musterhausen



### 1. Befragung im Rahmen der Qualifizierung zum 1a-Arbeitgeber im Handwerk 2017

Zielgruppe: Alle Mitarbeiter

Zeitraum der Befragung: 16.12.2016 bis 09.01.2017

Verantwortlich: *Rolf Steffen*

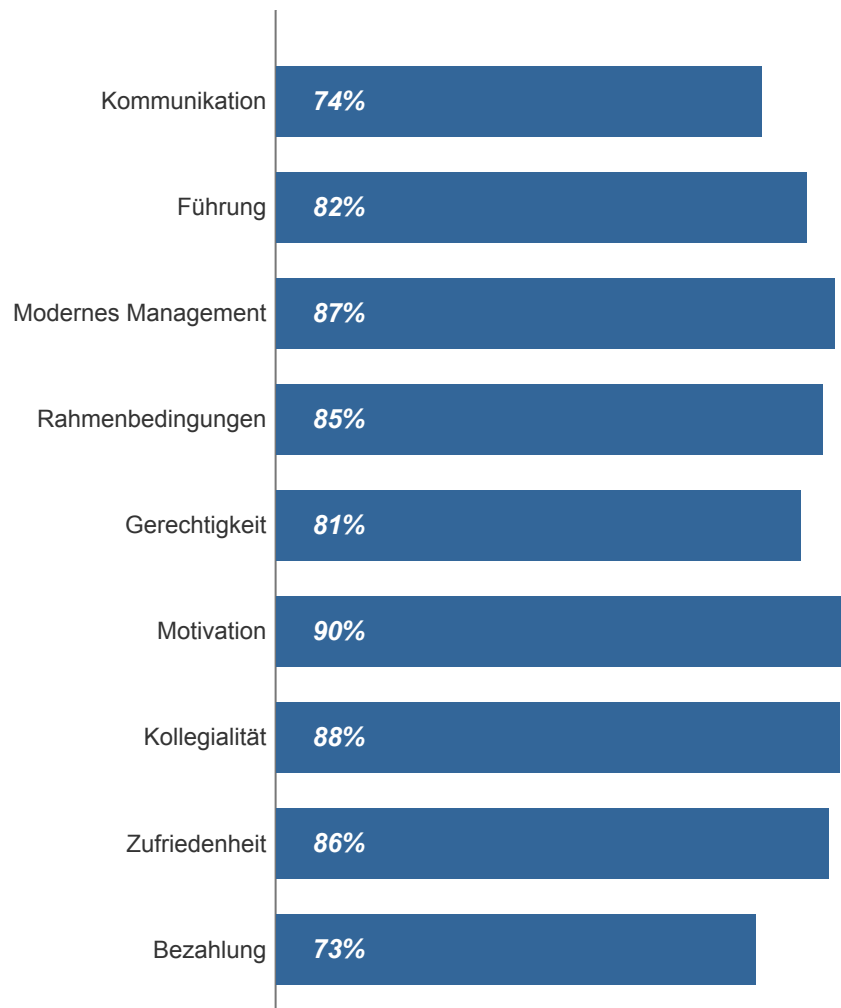
*Vertraulichkeit: Die Ergebnisse sind nur für den internen Optimierungsprozess gedacht und unterliegen somit der Vertraulichkeit.*

Interne Veröffentlichung der Ergebnisse? *Ja.*

Zahl der abgeschlossenen Befragungen, *siehe Seite 3*

Zahl der nicht abgeschlossenen Befragungen, *siehe Seite 3*

## Gesamtübersicht



## Aussage mit größtem Verbesserungspotenzial\*

Die für meine Arbeit wichtigen Informationen bekomme ich immer rechtzeitig.

60 %   1 trifft nicht zu   0 trifft eher nicht zu   3 unentschieden   6 trifft eher zu   0 trifft zu

## Aussage mit höchster Bewertung\*

Die Geschäftsführung führt unser Unternehmen souverän und sicher.

100 %   0 trifft nicht zu   0 trifft eher nicht zu   0 unentschieden   0 trifft eher zu   10 trifft zu

\* Hinweis: Diese Aussagen sind exemplarisch aufgeführt. Möglicherweise existieren weitere Aussagen mit denselben Werten.

## Gesamtquote

83%

## Bezahlung

---


 73%

### Übersicht Fragen

1. Die Bezahlung in unserem Unternehmen ist im Vergleich zu Wettbewerbern gut.

72 %   0 trifft nicht zu   0 trifft eher nicht zu   4 unentschieden   3 trifft eher zu   3 trifft zu

2. Die Bezahlung entspricht meiner Verantwortung.

75 %   0 trifft nicht zu   0 trifft eher nicht zu   3 unentschieden   4 trifft eher zu   3 trifft zu

3. Die Entlohnung ist leistungsgerecht.

72 %   1 trifft nicht zu   0 trifft eher nicht zu   1 unentschieden   5 trifft eher zu   3 trifft zu

Im Anschluss folgen noch Freitext-Antworten. Diese erhält nur der Berater um Aussagen/ Ergebnisse verifizieren zu können. Der Unternehmer sieht die Antworten nicht, damit er nicht aufgrund von Formulierungen Rückschlüsse zur Person ziehen kann und die Anonymität gewahrt wird.



# ZEITUNG

DAS BRANCHEN-BLATT FÜR IM SHK-FACHHANDWERK

## SANITÄR UND HEIZUNG



**Eugen König GmbH**  
... die Adresse für Bad + Heizung!



K 30243 F

AUSG. 4/2016 • 23. JHG.

VERLAG SCHENSINA

KOSTENLOS

## Top Mitarbeiter finden

**Der Fachkräftemangel im deutschen SHK-Handwerk steigt: Immer mehr Bewerber sind fachlich ungeeignet oder schlicht gar nicht vorhanden. Der Kampf um die besten Köpfe im Handwerk hat längst begonnen. Gefragt sind Strategien, die Betriebe zu Top-Arbeitgebern machen.**

„Handwerksunternehmen, die das Thema Fachkräftemangel lange Zeit nicht ernst nahmen, stehen jetzt vor einem großen Problem“, meint SHK-Handwerksunternehmer und Branchen-Coach Rolf Steffen. Seine Prognose: „In den nächsten Jahren werden mehr Menschen in den Ruhestand gehen als in das Berufsleben einsteigen. Zudem besteht schon heute vielerorts ein Mangel an genügend ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen. Der Kampf um die besten Köpfe im Handwerk wird deshalb ein dauerhafter sein. Die Probleme haben gerade erst begonnen.“

Gefragt sei deshalb ein Kurswechsel in der Mitarbeiterführung. Das Prinzip „Befehl und Gehorsam“ hat ausgedient, meint Steffen. Auf Dauer werden Chefs ohne gezielte Unternehmenskultur in Richtung der Mitarbeiter keine guten Fachkräfte halten können. Denn gute Mitarbeiter können sich in Zukunft den Arbeitgeber

aussuchen. Schlechte oder fehlende Mitarbeiter werden sich aber auf die Leistungsfähigkeit des gesamten Betriebes übertragen. Gefragt sind deshalb in Zukunft echte Wertschätzung, Mitspracherechte und Entscheidungsfreiheit für Mitarbeiter. „Ia-Arbeitgeber werden“, nennt Steffen diesen langfristig einzuleitenden Prozess. Am Ende steht höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter, höhere Loyalität und Verweildauer im Betrieb sowie das Image, ein Top Arbeitgeber zu sein.

**Seite 2: So werden Sie Ia-Arbeitgeber.**

## PHOTOVOLTAIK

Die Eigenversorgung mit Solarstrom lässt sich durch Batteriespeicher deutlich erhöhen. Ein Beispiel aus Dülmen zeigt, wie es geht.

Seite 6

## SANITÄR

■ **Schicke Bäder für Senioren.** Barrierefreiheit und ausgefeiltes Design sind keine Gegensätze mehr. Worauf Sie achten müssen.

Seite 10

■ **Wie smart werden unsere Bäder?** Eine neue Studie des ZVSHK sagt vor allem Bedarf bei der Elektroinstallation im Bad voraus.

Seite 4

■ **Küchenarmaturen:** Vor allem im Austauschgeschäft punkten Installateure. Die neuen Modelle bieten echten Mehrwert im Gebrauch.

Seite 25

■ **Richtige Duschmontage:** Die Montage der Duschabtrennung ist einfacher als gedacht.

Seite 12

## INSTALLATION

■ **Brandschutz-Haftung:** Wer im Geschosswohnungsbau Steigestränge auswechselt und damit Leitungen durch einen Brandschutzabschnitt legt, muss auf die regelgerechte Schachtbelegung achten.

Seite 22

■ **Kalte Trinkwasserleitungen** können sich im Schacht neben warmen Heizungsrohren schnell zu stark aufwärmen. Abhilfe schafft die innenliegende Zirkulation.

Seite 14

## Gute Branchendaten vor der ISH

**Im Vorfeld der ISH 2017 (14. -18. März) zeigt sich die SHK-Branche in guter Verfassung. Im November präsentierten die Messe Frankfurt und der Zentralverband SHK gute Branchendaten und Aussichten.**

Der Branchenumsatz der Haus- und Gebäudetechnik in Deutschland ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. So setzte die Branche im Jahr 2012 noch 50,4 Milliarden Euro um. Drei Jahre später 2015 waren es schon 53,4 Milliarden. „Und wir bleiben weiter optimistisch. Im Messejahr 2017 kann von einem weiteren Umsatzwachstum ausgegangen werden“, erklärt der Vize-Präsi-

dent des Zentralverbandes Friedrich Budde. Beim ZVSHK schätzt man für 2017 ein Wachstum von 1,5 bis 2 Prozent. Im Jahr 2016 hätten die SHK-Handwerksbetriebe 40,7 Mrd. Euro (+3 % gegenüber Vorjahr) erwirtschaftet. Rund 351.000 Mitarbeiter (+1 % gegenüber Vorjahr) waren in den 52.500 Betrieben des SHK-Handwerks beschäftigt. Bei der Geschäftslage verfestigt sich der Vorrang von Sanitär zu Heizung, wie eine aktuelle Blitzumfrage des Verbandes zeigt. Der Indikatorwert als Saldo von positiver und negativer Einschätzung der Betriebsinhaber von 63,8 % für Heizung ist wahrlich kein schlechter Wert.

Die 75% für Sanitär belegen aber nachdrücklich, dass die deutschen Hausbesitzer nach wie vor die Badmodernisierung einer Heizungsmodernisierung vorziehen (siehe Grafik). Im Geschäftsfeld Heizung läuft das Hauptgeschäft nach wie vor in der Sanierung. Überraschend positiv hat sich zudem das Geschäftsfeld „kontrollierte Wohnlüftung“ in den letzten 5 Jahren nach vorne geschoben, betonte Friedrich Budde. Zur ISH werden wieder über 2.400 Aussteller, darunter alle Markt- und Technologieführer aus dem In- und Ausland, ihre Weltneuheiten in Frankfurt am Main vorstellen. Zur letzten ISH kamen 198.000 Besucher.

**Heizungsgeschäft: Wieviele Heizungssanierungen, Optimierungen und Installationen hat Ihr Betrieb im letzten Jahr durchgeführt?** (Durchschnitt befragter Innungsbetriebe)

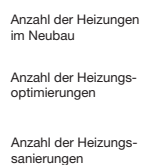
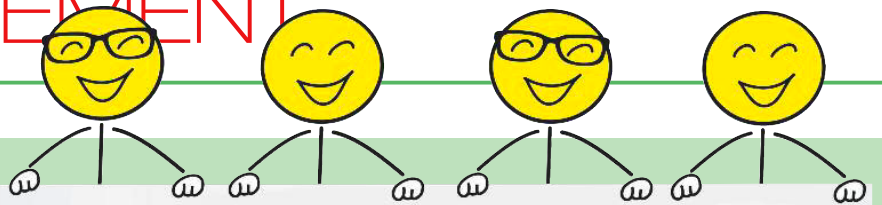


Bild Junkers, Daten ZVSHK

**Aktuelle Geschäftslage im SHK-Handwerk nach Gewerken**  
Die Balken zeigen den Saldo aus positiven und negativen Antworten in Prozent. Kundendienst wird am besten bewertet.





**Der Fachkräftemangel ist bei guter Auftragslage im Handwerk längst angekommen. Entweder es gibt zu wenige oder zu schlechte Bewerber für die meisten Stellen. Unser Autor Rolf Steffen ist selbst Handwerksmeister und Branchen-Coach. Er rät: "Werden Sie Top-Arbeitgeber, dann kommen die besten Mitarbeiter automatisch zu Ihnen". Im Beitrag gibt es 7 Tipps, wie Sie dies in Ihrer Region schaffen.**

## So werden Sie 1a-Arbeitgeber

### Tipp 1

#### Zufriedene Mitarbeiter

Die Arbeitszufriedenheit ist der wichtigste Baustein für eine gute, enge und langjährige Bindung an das Unternehmen. Geld ist ein bedeutender Faktor für die Attraktivität einer Arbeitsstelle, das stimmt. Jedoch bei Weitem nicht der einzige und erst recht nicht der bestimmende Aspekt, der darüber entscheidet, ob ein Kandidat eine Position annehmen wird. Das belegen auch zahlreiche Studien der vergangenen Jahre. Die Vergütung ist ein wichtiges Kriterium, aber sie hält den Mitarbeiter nicht im Unternehmen, wenn er auf Dauer unzufrieden ist.

Die Ermittlung der bestimmenden Faktoren für hohe Arbeitszufriedenheit führt zu einer Zweiteilung der Bewertungskriterien. Es geht zum einen um Faktoren, die durch das Unternehmen als Ganzes bestimmt werden. Ist das Unternehmen bekannt und begehrt als Arbeitgeber, hat es einen guten Ruf, bietet es attraktive Extraleistungen neben einer angemessenen Bezahlung etc.? Zum Zweiten geht es um individuellere Faktoren, die von den Vorgesetzten bzw. den Chefs und ihrer Führungskompetenz bestimmt werden. Denn die Weisheit „Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihren Vorgesetzten“ ist nicht neu, aber umso treffender.

Die daraus resultierenden Fragestellungen lauten:

1. Was wünschen sich Mitarbeiter von ihrem Unternehmen?
2. Was wünschen sich Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten?

Das Schlimmste, was passieren kann, ist nämlich die „innere Kündigung“ aus Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld. Daraus folgt dann bei den gut qualifizierten Mitarbeitern, die problemlos eine andere Stelle finden können, meist zwangsläufig auch die tatsächliche Kündigung. In diesem Fall gehen Ihrem Unternehmen nicht nur die Mitarbeiter selbst, sondern auch ihr Knowhow verloren. Anders ist es bei den schwächeren Mitarbeitern, die es auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben – diese schalten dann häufig aus Frust in den Modus „Dienst nach Vorschrift“.

Wie? 

### Tipp 2

#### Richtige Mitarbeiterauswahl

„Stellen Sie keinen Mitarbeiter ein, der Ihnen unsympathisch ist!“ Diesen Rat von Gerd Leithe, einem besonderen Menschen, der mir über 20 Jahre ein sehr wertvoller Berater und Geschäftsfreund war, möchte ich gerne weitergeben.

Welche sind die nicht messbaren, die subjektiven Kriterien beim Vorstellungsgespräch, die über die objektive Überprüfung der Fähigkeiten, der Talente, der persönlichen Vorlieben usw. hinausgehen? Die Sympathie für

das Gegenüber steht dabei wohl ganz oben. Weitere Aspekte könnten sein:

- Gemeinsamkeiten, gemeinsame Interessen /Hobbys
- Vorurteile, Empfehlungen oder Ablehnungen von Kollegen/Freunden
- Gemeinsame Freunde und Bekannte
- Eine eindrucksvolle Arbeitsprobe
- Überdurchschnittliches Engagement bei der Bewerbung

Es gibt also durchaus Kriterien, die Sie ganz subjektiv empfinden und mit der Arbeitsstelle, die zu besetzen ist, nicht unmittelbar verknüpft sind. Aber können Sie sich von diesem höchstpersönlichen Eindruck lösen, zugunsten des Unternehmenserfolgs?

Warum eigentlich sollte ich nicht auch einen Menschen einstellen, der mir unsympathisch ist, wenn er in einer Notsituation hilfreich sein könnte? Und was ist, wenn es nur einen Bewerber gibt? Ja, dann haben Sie ein echtes „Problem“, weil Sie nun die Wahl haben zwischen einem vielleicht ungeeigneten neuen Mitarbeiter oder der Nicht-Besetzung der offenen Position. Und weil Sie die Herausforderung des drohenden Fachkräftemangels noch nicht oder zu spät angenommen haben.

Bedenken Sie aber auch: Es kann durchaus sein, dass eine Verhaltensweise, die Ihnen im Bewerbungsgespräch negativ auffällt, sich für die Mitarbeiter-Kunden-Beziehung als durchaus förderlich erweist. Wenn Sie es gar nicht mögen, dass der Bewerber Sie ohne Punkt und Komma zutextet und Sie gar nicht zu Wort kommen lässt, könnte sich das in einem Verkaufsgespräch aber durchaus positiv auswirken. Wenn Sie sich am großen Selbstbewusstsein Ihres Gesprächspartners stören, ist das für einen Außendienstler oder Vertriebler von großem Vorteil in Verkaufsgesprächen. Ein starkes Durchsetzungsvermögen mag Sie vielleicht



stören, ist aber in einer Führungsposition unabdingbar. Jede Medaille hat also zwei Seiten.

### Tipp 3

#### Anständige Trennungen

Veränderungsprozesse im Unternehmen und in der Belegschaft machen immer wieder die Auflösung von Arbeitsverhältnissen unvermeidbar. „Man trifft sich immer zweimal im Leben, also sei nett zu mir.“ Diesen Anspruch empfehlen wir auf beendete Arbeitsverhältnisse zu übertragen. Warum sollten sich die Umstände nicht schon nach wenigen Jahren wieder geändert haben und ein erneutes Zusammenarbeiten möglich machen? Mit einer Änderung der Umstände kann sich auch die Bereitschaft entscheidend ändern, wieder für den früheren Arbeitgeber tätig zu werden. Ausschlaggebend für die Entscheidung, ein erneutes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, ist natürlich der Grund der Kündigung sowie die Art und Weise, wie die Trennung einst vorstattenging. War es eine Trennung mit Anstand, dann steht einer erneuten Übereinkunft nichts im Wege.

Hier einige Regeln für die professionelle Trennung:

- Vermeidung von Kränkungen/Vorwürfen
- Vermeidung von aggressivem Verhalten
- Fairness und Respekt
- Objektive Beurteilung der Situation
- Anhörung aller Beteiligten
- Professionelle Abwicklung der Trennung

Und noch ein Tipp dazu: Gerüchte über den Grund einer Trennung verunsichern die „verbleibenden“ Mitarbeiter. Daher sollte eine klare, offene Kommunikation nicht zu lange auf sich warten lassen. Gerade in nur regional aktiven Handwerksunternehmen, bei denen Inhaber und Mitarbeiter häufig eng mit Gemeinde und Vereinen vernetzt sind, ist eine klare Kommunikation nach innen und außen

wichtig.

### Tipp 4

#### Transparenz

„Mein Chef lebt doch in Saus und Braus, während wir hier schuften!“ „Chef müsste man sein, bei dem Umsatz ...“ „Die Kunden zahlen und der Chef gibt's wieder aus, nur bei mir bleibt nichts hängen ...“

Kennen Sie solche Aussagen auch? Haben Sie diese schon mal von Ihren Mitarbeitern gehört? Die Emotionen, aus denen solche Aussagen entspringen, passen jedoch so gar nicht zu einer positiven Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeiter ernst genommen, sich als Teil des Unternehmens verstehen und daher auch mitverantwortlich für dessen Erfolg fühlen.

Sich darüber zu ärgern, ist keine Lösung. Aber Sie können viel dafür tun, dass es gar nicht erst so weit kommt. Es ist eine Ihrer Chef-Aufgaben, die Mitarbeiter zu informieren und aufzuklären, damit es nicht zu weiteren Vorurteilen, Missverständnissen oder völlig falschen Annahmen kommt. Denn es ist eher die Regel als die Ausnahme, dass Mitarbeiter die wichtigen Unternehmenszahlen nicht kennen und den Gewinn völlig falsch, nämlich viel zu hoch, einschätzen. Die Folge sind Argwohn, Misstrauen oder mangelndes Engagement und fehlende Identifikation mit den Unternehmenszielen.

In der Team Steffen AG wurde dazu das monatlich stattfindende „Zahlen-Daten-Fakten-Frühstück“ eingeführt. Hier kommen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig im Rahmen eines Frühstücks vor der offiziellen Arbeitszeit zusammen und die Führungskräfte klären sie über die derzeitige betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens auf. So weiß jeder, wo das Unternehmen gerade steht, ob es sich in einer stabilen oder unsicheren Situation befindet, wie sich die Bilanzen darstellen, wo reagiert werden muss und welcher Bereich sich durch das Engagement der Mitarbeiter positiv weiterentwickelt hat etc.

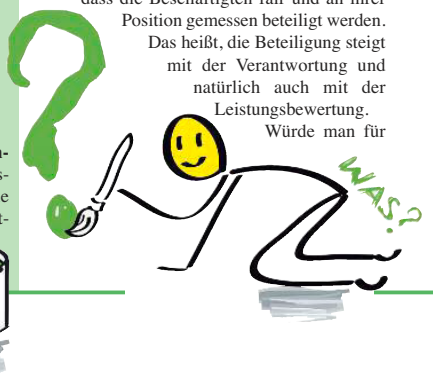
### Tipp 5

#### Gewinnbeteiligung einführen

Das Gehalt ist nicht der wichtigste Motivator und keinesfalls der bedeutendste Faktor für Arbeitszufriedenheit. Bei einer Beteiligung am Gewinn sieht dies schon anders aus. Denn sie motiviert den Mitarbeiter natürlich dazu, sein Bestes für die Zielerreichung zu geben.

Außerdem trägt es positiv zu Ihrem Image bei und fördert Ihre Darstellung als attraktiver Arbeitgeber einmal mehr. Dazu sollte das Beteiligungsmodell allerdings so gestaltet werden, dass die Beschäftigten fair und an ihrer Position gemessen beteiligt werden.

Das heißt, die Beteiligung steigt mit der Verantwortung und natürlich auch mit der Leistungsbewertung. Würde man für



### Das müssen Sie können

Zu den wichtigsten Kompetenzen eines 1a-Arbeitgebers gehören:

**1. Identifikation mit dem Unternehmen:** Er fühlt sich als Teil des Ganzen und ist stolz, dabei zu sein, die Werte und Leistungen zu repräsentieren, und zeigt dies auch nach innen wie außen.

**2. Gegenseitiges Vertrauen:** Offenheit, Ehrlichkeit, Kritikfähigkeit und Vertrauen prägen das Miteinander, Informationen zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen sind selbstverständlich.

**3. Kosten- und ergebnisorientiertes Handeln:** Alle Mitarbeiter arbeiten aufgrund ih-

rer Kenntnis der Kosten und Ziele mit besonderem Blick auf diese Zusammenhänge, also zielorientiert, kostenbewusst und eigenverantwortlich.

**4. Teamgeist:** Alle unterstützen sich gegenseitig, die Hierarchie ist nicht starr. Respekt und Toleranz prägen den Umgang miteinander. Der Ruf aller Mitarbeiter nach innen wie außen wird gewahrt.

**5. Qualitätsbewusstsein und Kundenorientierung:** Jeder im Team erbringt Spitzenleistungen, und das gerne und freiwillig. Die Kunden freuen sich über Service, Wertschätzung und Leistungsbereitschaft.



alle Mitarbeiter eine einheitliche Belohnung ausschütten, wäre das weder fair noch wirklich zielführend. Auch eine willkürliche Verteilung nach „Gutsherren-Art“ ist völlig kontraproduktiv, weil hier statt Motivation eher Neid und Missgunst entstehen können. Es geht hier im Wortsinne auch ganz explizit um eine „Beteiligung“, nicht um eine „Prämie“, weil nicht per se etwas belohnt wird, sondern der Grad des Anteils am Erfolg eines jeden Mitarbeiters honoriert werden soll.

Ein Beteiligungssystem hat u. a. folgende positive Auswirkung:

- Unternehmensdienliches Denken und Handeln wird gefördert.
- Der Mitarbeiter fühlt sich in seinem Tun bestätigt/motiviert.
- Die Motivation für eigenverantwortliches Arbeiten steigt.
- Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz/Unternehmen steigt.
- Der Mitarbeiter ist sich über die betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens im Klaren und auch darüber, wie er diese positiv beeinflussen kann.
- Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber wird gestärkt.

Wichtig ist: Sobald Sie sich dazu entschlossen haben, Ihre Mitarbeiter am Erfolg zu beteiligen, müssen Sie ein System entwickeln, das fair, transparent und nachvollziehbar für alle ist. Niemand darf sich benachteiligt fühlen.

#### Tipp 6

#### Heimliche Entscheider

Auch wenn viele Menschen meinen, ihre Entscheidungen selbst zu treffen, so ist dies in Wirklichkeit meist ganz anders, denn wir sind bei jeder Entscheidungsfindung verschiedenen Einflüssen ausge-

setzt. Dabei spielt der Lebenspartner oft eine größere Rolle, als wir uns selbst eingestehen wollen. Im Handwerk, gerade im Bauhandwerk, sind die Lebenspartner meist weiblich. Und – liebe Kollegen, hier sprechen wir ganz bewusst die männlichen Kollegen an – sind wir doch auch zu uns ehrlich: In der Mehrheit der Fälle ist es die Partnerin zu Hause, die insgeheim unsere Entscheidung trifft, weil wir ohne ihre Zustimmung eben nicht handeln.

Da Männer in der Regel sehr ungern anderen von ihren Problemen erzählen und schon gar nicht über die Ursache von Unzufriedenheit diskutieren möchten, ist es auch hier die Frau, die dies zu Hause abfedern muss bzw. als Einzige davon erfährt.

Meist auch nur durch indirekte Auswirkungen: schlechte Laune, mürrisches Verhalten, Lustlosigkeit bei der Freizeitgestaltung etc. Gehen Sie also davon aus: Wenn es seiner Ehefrau oder Freundin zu Hause reicht, wenn sie die schlechte Laune nicht mehr erträgt, wenn sie ihm endlich die Frage stellt, warum er das noch aushält, und wenn sie ihn ganz klar auffordert: Geh und bewerbe dich auf diese Anzeige ... Dann und erst dann wird er die Bewerbung angehen. In vielen langjährigen Beziehungen ist die Frau im Hintergrund die wahre Entscheiderin, die den Anstoß gibt.

Sie sehen, es ist sehr wichtig, die Entscheiderin aktiv miteinzubeziehen. Daher könnte es viel zielführender sein, auch im Hinblick auf das Werben um einen guten Handwerker, die Ehefrauen ebenfalls anzusprechen. Beispielsweise mit Anzeigen, die auf mehr Arbeitszufriedenheit abstellen, und mit familienfreundlichen Angeboten.

#### Tipp 7

#### Motivation aufbauen

Sie als Unternehmer und Unternehmerin oder als Führungskraft müssen die Motivation Ihrer Mitarbeiter gezielt fördern, indem Sie ihre Fähigkeiten erkennen und richtig einsetzen, effiziente Teams bilden und die Rahmenbedingungen schaffen, um herausragende Leistungen zu ermöglichen. Hier ist es an Ihnen, motivierende Aspekte fest im Unternehmensalltag zu etablieren. Denn Arbeit macht (auf Dauer) Spaß – oder krank.

Das impliziert, dass Sie die Wünsche Ihrer Mitarbeiter kennen. In umfangreichen Befragungen der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK zur Arbeitszufriedenheit haben wir ermittelt, dass sich die meisten Angestellten eine Tätigkeit wünschen, die:

- Spaß bereitet und in der sie einen Sinn sehen
- bei der sie mitgestalten können und sich ernst genommen fühlen
- die ihnen einen Anteil am Erfolg gewährt
- die ihnen die Möglichkeit bietet, sich weiterzuentwickeln, aufzusteigen.

Wer häufig frustriert, gelangweilt und unter- oder überfordert ist, wird schneller krank und erbringt weniger gute Leistungen. Erwiesenermaßen sind unzufriedene Mitarbeiter häufiger und länger krank und weniger produktiv – sie schaden dem Unternehmen also nachhaltig. Motivation ist ein sehr wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Erfolgreiche Führung besteht darin, Motivation zu fördern und zu erhalten. Das bedingt den Anspruch, bewusste und unbewusste Demotivation zu vermeiden bzw. zu beseitigen.

Motivation entwickelt sich aus Lob, Anerkennung, Wertschätzung, Herausforderungen, Erfolg, aber auch aus dem Scheitern, wenn dies als Chance begriffen wird. Motivation kann auch mit einem Belohnungssystem gefördert werden, etwa dem der Gewinn-Beteiligung. Und natürlich ist auch eine angemessene Entlohnung ein wichtiger Aspekt. Denn er beweist, dass man von dem, was man gerne tut, auch gut leben kann. Und das Beste ist: Motivation ist etwas, das erhalten bleibt, wenn Sie gute Rahmenbedingungen schaffen.



## Die Neuen von SANIT

30 Jahre  
SANIT  
1983-2013  
SANIT-CHEMIE  
Reinigungsmittel  
und -geräte GmbH  
Dieselstraße 38  
74211 Leingarten  
Telefon: +49 7131 80210-0  
Telefax: +49 7131 494360  
E-Mail: info@sanit-chemie.de  
Internet: www.sanit-chemie.de

Von Profis für Profis



#### Der Autor

Rolf Steffen (56) ist gelernter SHK-Handwerksmeister. Ab 1983 baute er seinen Betrieb die heutige Team Steffen AG (heute 60 Mitarbeiter) in Alsdorf bei Aachen auf. Inzwischen hat Steffen sich aus dem operativen Geschäft zurückgezogen. Seit 2005 hat



Rolf Steffen parallel eines der größten Weiterbildungsinstitute seiner Branche aufgebaut. Unter dem Dach der Akademie Handwerk vereinen sich die UPTO-DAT-Offensive, die Leistungsgemeinschaft der Profis im Handwerk, das Duale-Management-Studium für Bürokaufleute und Gesellen sowie ein breites und abwechslungsreiches Leistungsprogramm an Präsenz- und Online-Seminaren, Live- und Inhouse-Trainings, Telefon- und Vor-Ort-Trainings sowie Beratungen zu allen Herausforderungen eines modernen Handwerksunternehmens.

www.steffen.de / www.zukunft-handwerk.de

#### Buchtipps: 1a-Arbeitgeber werden

Der kompakte Ratgeber "1a-Arbeitgeber werden sein und bleiben" gibt Chefs und

Führungskräften in Handwerksbetrieben Impulse für eine zukunftsorientierte Mitarbeiterstrategie im Betrieb. Dabei legen die Autoren Rolf Steffen und Prof. Dr. Axel Thomas Wert darauf, nicht nur graue Theorie zu vermitteln, sondern stellen sich dank jahrelanger eigener Erfahrungsschatz den alltäglichen Problemen im Betrieb.

Beim Lesen entstehen so jede Menge Denkansätze für Unternehmen. Hier finden Sie Ihren Weg aus dem Fachkräftemangel auf kleinformigen 160 Seiten zum Preis von 9,80 Euro. (www.1a-Arbeitgeber.de)



## WASSERENTHÄRTUNG IN BESTFORM SPÜRBAR WEICHES WASSER

### COMFORT BY SANIBEL EINZELSÄULENANLAGE SWC PRO

- >> internetfähige Steuerung über Smartphone, Tablet, PC via App
- >> intelligente Mengen- und Regenerationssteuerung für gleichbleibende Wasserhärte
- >> externe halbautomatische Verschneideeinheit für einfache Inbetriebnahme
- >> gesteckte Anschluss-Schläuche
- >> Glas-Touch-Farb-Display
- >> automatischer Keimschutz
- >> Härtemessbesteck für Ersteinrichtung
- >> beleuchteter Salzvorratsbehälter 25 kg

comfort-by-sanibel.de

