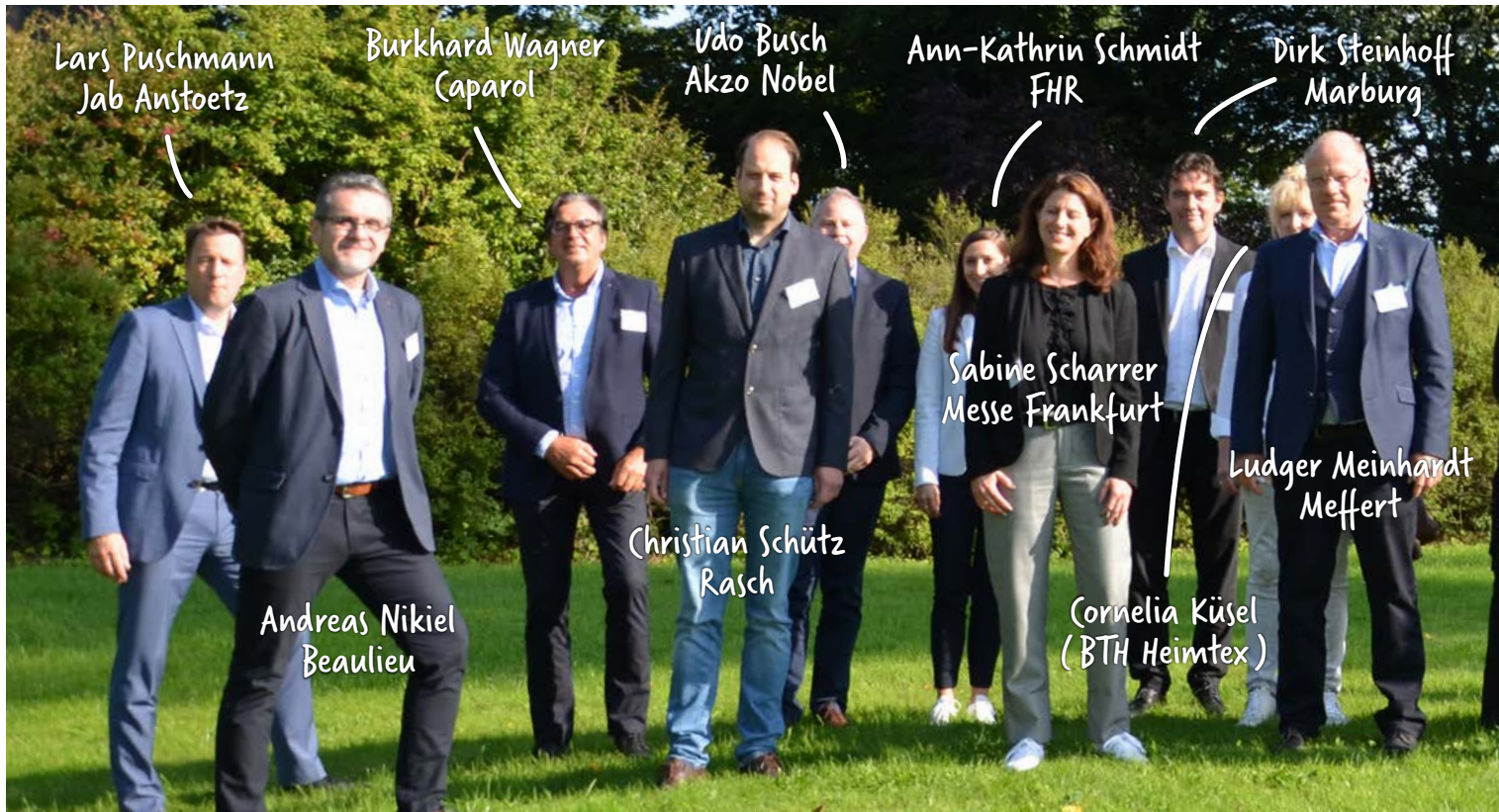


Heimtex-Star 2022



**Die besten
Fachgeschäfte
Konzepte
Marketing-Ideen
Events**

Heimtex-Star 2022



Die Sponsoren

AS CREATION



MHZ
LICHT. RAUM. LEBEN.



FHR
VERBUND

amtico
flooring



**BEAU
FLOR**
we decorate your floor

SCHLAU

Die Jury



Am Fotoapparat: Norbert Lützow (BTH Heimtex)



OBJECT CARPET



rasch

heimtextil

Personalsuche auf Instagram & Co.

Geiger & Schlesinger deckt als Maler-, Stuckateur- und Raumausstatterbetrieb eine breite Berufspalette ab. Mit einer vielseitigen Strategie ist das Handwerksunternehmen für ganzheitliche Gestaltungskonzepte auf der Suche nach neuen Arbeitnehmern und Azubis. Eine „Vorbildliche Mitarbeitergewinnung“ befand die Jury beim Heimtex-Star 2022.



Inhaber Andreas Schlesinger hat den Jungmeistern Nicolas Kupfer und Katja Bolz Führungsverantwortung für das Handwerk übertragen. Er leitet den Malerbereich in Esslingen, sie die Raumausstattung in Ruit.

Teamplayer gesucht: Maler, Raumausstatter, Bodenleger, Stuckateur – wirbt Geiger & Schlesinger auf verschiedenen Medienkanälen um neues Personal. „Wir sind ein junges, dynamisches und voll digitalisiertes Unternehmen, legen Wert auf das Wohl unserer Mitarbeiter und schauen, dass wir gut ausbilden“, sagt Geschäftsführer Andreas Schlesinger. Der Handwerksbetrieb für ganzheitliche Haus- und Raumkonzepte mit Malerwerkstätte am Hauptsitz in Esslingen und einem Fachgeschäft im benachbarten Ostfildern präsentiert sich sympathisch und kreativ. „So farbenreich wie das Leben“, lautet der Slogan im bunten Firmenlogo.

Mit einer Belegschaft, die innerhalb eines Jahres von elf auf 26 Mitarbeiter gewachsen ist, wurden rund 2,2 Mio. EUR Nettoumsatz 2021 erwirtschaftet. Der Grund für den Personalzuwachs ist die Übernahme der Raumausstattung Fritz & Sohn im Sommer 2020. Das Ladenlokal in bester Lage im Ostfilderner Stadtteil Ruit offeriert auf 250 m² Verkaufsfläche ein klassisches Vollsortiment mit Heim- und Haustextilien, Bodenbelägen, Sonnenschutz, Tapeten, Bettwaren, Reisegepäck und Lederwaren. Dazu kommt die Kernkompetenz von Geiger & Schlesinger als Maler-, Stuckateur- und Innenausbau-betrieb. Die Bündelung sämtlicher Gewerke machte es möglich, sich als Komplettanbieter zukunftsorientiert aufzustellen. Im Fokus stehen vor allem Privatkunden.

Jungmeister in Führung eingebunden

Doch das neue Geschäftsmodell, den Handwerkservice für den Wohn- und Fassadenbereich „aus einer Hand“ mit eigenen Fachkräften anzubieten und

umzusetzen, erfordert auch ein innovatives Personalmanagement. Andreas Schlesinger, Maler- und Lackierermeister und zertifizierter Raumgestalter gibt im Tagesgeschäft die große Linie vor und wird dabei aktiv von seiner Frau Elke Schlesinger unterstützt. Zudem wurden zwei Jungmeister als Nachwuchskräfte in die Führungsstruktur eingebunden.

Zuständiger Leiter Handwerk am Standort Esslingen ist Nicolas Kupfer, Maler- und Lackierermeister: „Ich bin verantwortlich für Kundentermine, für die Abwicklung der Baustellen und habe 16 Mitarbeiter unter mir“, beschreibt der 28-Jährige sein Arbeitsfeld. Er ist ein Eigen-gewächs, hat seine Ausbildung sowie drei Jahre Gesellenzeit im Betrieb absolviert.

Katja Bolz verantwortet als Raumausstattermeisterin die Leitung Handwerk in Ruit. Die 27-Jährige ist nach ihrer Meisterprüfung bei Fritz & Sohn gelandet und wurde jüngst



KATEGORIE

**VORBILDICHE
MITARBEITERGEWINNUNG**

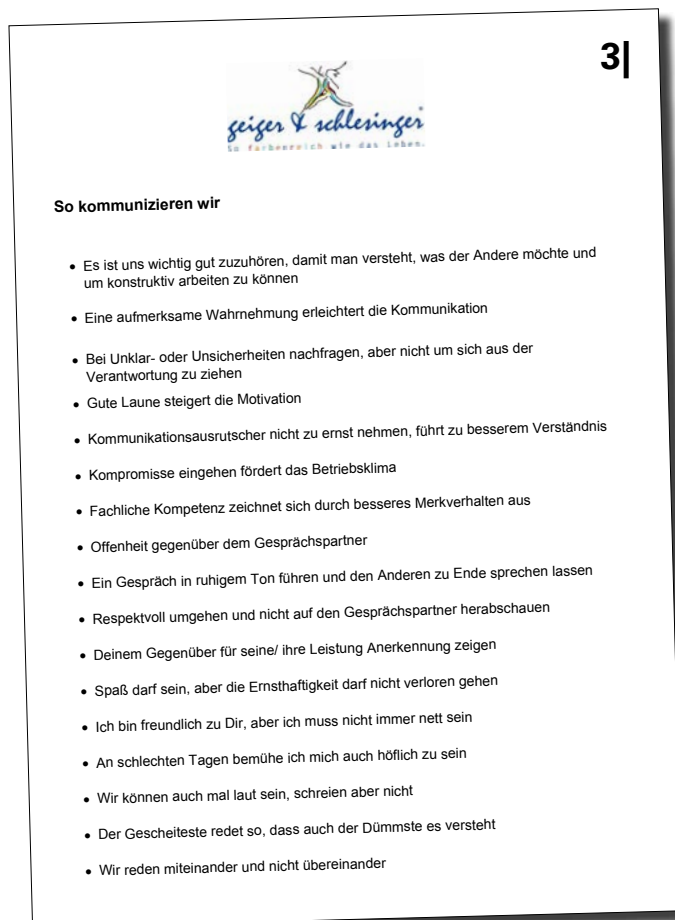




2|



- 1| Gebuchte Jobanzeigen auf Facebook werden an ausgewählte Zielgruppen gepostet.
- 2| Die originell gestalteten Stellengesuch-Karten verteilt das Unternehmen auf unterschiedlichen Veranstaltungen und Events.
- 3| Der Leitfaden gilt als Orientierung für ein gelingendes Miteinander.



3|

vom neuen Chef mit weiteren Zuständigkeiten betraut. „Vom Verkauf bin ich eher weggekommen. Jetzt leite ich das Handwerk, die Polsterwerkstatt und mache Kundenberatungstermine“.

Die Beschaffung neuer Mitarbeiter ist für das Unternehmen eine ständige Herausforderung. „Insgesamt müssen wir sechs Stellen neu besetzen“, beschreibt Schlesinger den Status Quo. „Je größer die Firma, desto mehr Wechsel gibt es“, meint der Chef. Neben einer Fachverkäuferin für den Laden in Ruit suche man „ganz akut“ Boden- und Parkettleger. Im Bodensektor hätten die Aufträge extrem zugenommen, doch für die Ausführung fehle die Personalkapazität. So müssen die Aufträge mehrere Monate geschoben werden. Der Markt an Fachkräften aus dem Boden- und Parkettlegehandwerk scheint wie leergefegt. Im Vergleich zu Malern und Stukkateuren seien auch Raumausstatter schwerer zu finden: „Weil weniger ausgebildet werden“.

Breiter Ansatz bei der Mitarbeitergewinnung

Dass Geiger & Schlesinger im Landkreis nach wie vor als klassischer Malerbetrieb in den Köpfen verankert ist, gilt als „Manko und Problem“, das auch die Suche von Fachkräften aus der Raumausstattung erschwert. Nun präsentiert eine neue Firmenbroschüre detailliert das gesamte Spektrum der Handwerksleistungen, inklusive Arbeit- ➔



Für das Raumausstattergeschäft in Ruit sucht Geiger & Schlesinger immer wieder Mitarbeiter. Vor allem bei Bodenlegern herrscht Personalknappheit.



Investition in das betriebliche Gesundheitsmanagement: Den Fitnessraum können Mitarbeiter nach Absprache nutzen.



Im Schauraum am Standort Esslingen wird eine Produktauswahl aus der Raumausstattung und dem Malerbereich präsentiert.

geberprofil, um die Neuausrichtung in den Köpfen zu verankern. Dasselbe gilt für die Webseite. Dass man auch die eigenen Mitarbeiter motiviert neue Kollegen anzuwerben, liegt nahe. Dieselbe Agenda soll auch mit der Beschriftung eines Firmenautos umgesetzt werden. Und dann verteilen Schlesingers bei verschiedensten Anlässen originelle Stellenangebots-Kärtchen, zum Beispiel bei Veranstaltungen vom Fußballverein wo sie Co-Sponsor sind.

So ist die Strategie der Mitarbeitergewinnung generell breit angelegt. „Nur der ganze Strauß bringt Erfolg“, betont das Führungsteam. Zeitungsanzeigen, die digitale Jobbörse Indeed und die Stellenvermittlung durch die Arbeitsagentur sind ein Baustein. Ein weiterer ist die Präsenz in den sozialen Medien. Gebuchte Jobanzeigen auf Facebook werden auf der Plattform gezielt an relevante Gruppen gepostet: „Nur die eigenen Follower anzusprechen macht ja keinen Sinn.“ Auch auf Instagram werden Stellenangebote platziert. Die Social-Media-Aktivitäten betreut die Tochter von Schlesingers, die als Gymnastin kurz vor dem Abitur steht und sich im elterlichen Betrieb engagiert.

Ausgebildet wird selbst

Geiger & Schlesinger ist in der betrieblichen Ausbildung aktiv. Für die Betreuung der Azubis sind die beiden leitenden Jungmeister zuständig. Ihnen ist dabei wichtig, die Attraktivität des Handwerksberufs und die Karrierechancen herauszustellen, „vor allem, dass man auch in jungen Jahren viel bewegen kann“. Schülerinnen und Schüler, die sich für eine Ausbildung interessieren, sind über Instagram gut zu erreichen. So wendet sich Nicolas Kupfer auf der Social-Media-Plattform mit einem Azubi-Podcast per Livestream an potenzielle Bewerber. „Die Leute können sich zuschalten und ich beantworte ihre Fragen zum Malerberuf.“

Derzeit gibt es im Betrieb zwei Azubis im Maler- und Lackiererhandwerk, aber keinen der Raumausstatter werden will. „Die Bewerber denken immer, sie haben mit Dekoration zu tun und unterschätzen die körperlich schwere Arbeit“, ist die Erfahrung von Katja Bolz. Die Berufsbezeichnung werde eher in Richtung „Innenarchitekt“ wahrgenommen. ➔



Das Leitmagazin der Heimtextilien- und Bodenbelags-Branche



Wir haben ein
kostenloses Probeheft
für Sie reserviert:

SN-Home.de/fachpresse.htm



Geiger & Schlesinger mit Hauptsitz in Esslingen ist als Handwerksbetrieb für ganzheitliche Haus- und Raumkonzepte ein attraktiver Arbeitgeber für viele Berufsfelder.

Geiger & Schlesinger in Kürze

Geiger & Schlesinger GmbH
Steinbeisstraße 36
73730 Esslingen
Tel. 0711 / 36576-200
info@geiger-schlesinger.de
www.geiger-schlesinger.de

Filiale Ruit
Kirchheimer Straße 18
73760 Osfildern-Ruit
info@geiger-schlesinger.de

Geschäftsführer:
Andreas Schlesinger
Mark Geiger
Mitarbeiter: 26
Mitglied bei: MZE / ZHK



Das Sortiment umfasst Heim- und Haustextilien, Bodenbeläge, Sonnenschutz, Tapeten und Bettwaren.

Um das Alltagsgeschäft kennenzulernen ist ein einwöchiges Betriebspraktikum obligatorisch. Durch das Ganzheitskonzept profitieren die Azubis bei den Lerninhalten von beiden Gewerken. „Wir tauschen die Bereiche durch.“

Die Corona-Pandemie erschwert die Suche nach ausbildungswilligen Jugendlichen. Aktuell bewerben sich 15 bis 20 Interessenten, in der Mehrzahl männlich, auf einen Ausbildungsplatz als Maler, zwischen fünf und zehn wollen Raumausstatter werden. Hier halten sich Frauen und Männer die Waage. „Zu Glanzzeiten hatten wir auf zwei Ausbildungsplätze zwischen 60 und 70 Bewerbungen“, sagt Andreas Schlesinger. Angesprochen werden Jugendliche aller Schularten. Gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung. Der Führerschein ist grundsätzlich kein Einstellungskriterium, aber es wird erwartet, dass er gemacht wird.

Ist das Gehalt ein Thema? „Nein“, meint der Geschäftsführer. „Wir glauben, es liegt daran, dass die Bewerber erkennen, dass wir gut aufgestellt sind und man gerne bei uns arbeiten möchte.“ Sein Credo: Das Gesamtbild der Firma nach außen „als Marke“ darstellen und positiv auftreten. Die Arbeit im Handwerk sei attraktiv durch die Vielfalt der Tätigkeiten. „Bei uns werden die Mitarbeiter so eingesetzt, dass es ihnen Spaß macht. Es gibt keine festen Teams.“ Schlesinger selbst engagiert sich leidenschaftlich für das Berufsfeld. Er war über ein Jahrzehnt lang im

Ehrenamt aktiv: Als Obermeister der Innung Neckar-Filz vertrat er die Interessen der rund 70 Maler- und Lackierbetrieben in den Landkreisen Esslingen und Göppingen. Danach bekleidete er fünf Jahre lang das Amt des stellvertretenden Landesinnungsmeisters vom Maler- und Lackiererhandwerk Baden-Württemberg.

Ein gutes Arbeitsklima wirkt Mitarbeiterfluktuation entgegen. Dazu zählt auch eine ausgewogene Work-Life-Balance. „Wir achten darauf, dass nur noch gelegentlich am Samstag gearbeitet wird und Termine auf den Baustellen nicht zu eng getaktet sind“, betont Nicolas Kupfer. Ein weiterer Aspekt ist das betriebliche Gesundheitsmanagement. Neben Seminaren über Stress und gesunde Ernährung, die für die Mitarbeiter organisiert wurden, haben Schlesingers jüngst in einen Fitnessraum mit Sauna investiert. Den können die Beschäftigten nach Absprache nutzen und an Kraftmaschinen trainieren.

Teambuilding Aktionen, wie ein Hüttenaufenthalt im Bregenzer Wald, Kanufahren, spontane Grillfeste oder Pizza-Essen am letzten Arbeitstag vor Weihnachten fördern den Zusammenhalt. Hinzu kommen gemeinsame Besuche von Fachmessen sowie ein festes Budget für Arbeitskleidung. Der Leitfaden „So kommunizieren wir“ hält siebzehn Punkte für ein gelingendes Miteinander fest. Andreas Schlesinger: „Bei uns herrscht ein offener, ehrlicher und kollegialer Dialog. Alles ist transparent.“ *Petra Lepp-Arnold*