

Wirtschaft

hier im Norden

DAS MITGLIEDERMAGAZIN
DER IHK FLENSBURG

03 | JULI 2025



▲
TITELTHEMA:
FACHKRÄFTE UND AUSBILDUNG
TEAM GRUPPE: WO MENSCHEN
WACHSEN KÖNNEN

GUT ZU WISSEN:
EIN ÜBERBLICK ÜBER DIE
DIGITALE BARRIEREFREIHEIT

IM FOKUS:
ARBEITGEBER-
VERGLEICHSPLATTFORM
KUNUNU KLUG GENUTZT

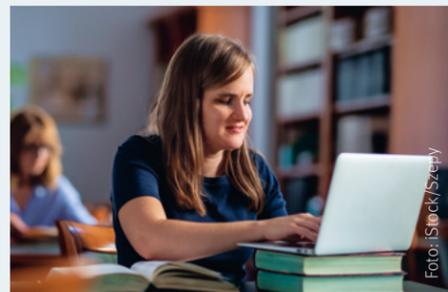
- 3 Editorial
- 4 Kompakt
- 6 Wirtschaft im Bild
- 7 Mein Standpunkt
Lukas Eylandt: Nachhaltigkeit ist Chefsache
- 8 Titelthema
Mau & Mittelmann, team SE,
Wirtschaftsjunioren Flensburg:
Wo Menschen wachsen können
- 11 Best Practice
Ingenieurbüro Altnöder:
Von der Auszubildenden zur Ingenieurin
- 12 Wirtschaft im Norden
Auf einen Schnack mit Julius Buldmann
- 13 Stiftung Mensch: Ab auf den Arbeitsmarkt
- 14 Teilqualifikation: Abschluss ohne Ausbildung
- 15 Watertight Communications:
Technische Dokumentation – ein Qualitätsmerkmal
- 16 Fokus
kununu, TRIXIE Heimtierbedarf: kununu klug genutzt
- 18 Gut zu wissen
Mette Lorentzen: Für eine gute Ausbildung
- 20 Nord-Spedition: Bewerber online überzeugen – so geht's
- 21 Neue Aufgabe der IHK: Validierungsverfahren
- 22 Barrierefreiheitsstärkungsgesetz:
Was Unternehmen wissen müssen
- 23 Feierabend mit Franziska Leupelt



8 Wo Menschen wachsen können



16 kununu klug genutzt



22 Ein Überblick über die digitale Barrierefreiheit

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

jedes zweite Unternehmen kann derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet – das hat der Fachkräfte-Report 2023/2024 der Deutschen Industrie- und Handelskammer ergeben. Dieser Mangel bringt negative Folgen mit sich: 60 Prozent der Befragten geben an, dass dies zu einer Mehrbelastung der Belegschaft führt. 59 Prozent sagen zudem, dass die Arbeitskosten steigen. Es führt so weit, dass vier von zehn Unternehmen davon ausgehen, ihr Angebot einschränken zu müssen und Aufträge zu verlieren.

Wir wissen also, welche Belastung der Fach- und Arbeitskräftemangel für Sie darstellt. Deswegen möchten wir Ihnen in dieser Ausgabe Hilfestellungen geben. In unserer Titelstory ab Seite 8 zeigen zwei Unternehmen, mit welchen Maßnahmen sie Fachkräfte für sich gewinnen, aber vor allem dauerhaft halten. Zudem berichten wir über das Projekt „Leadership Compass“ der Wirtschaftsjunioren Flensburg, mit dem sie Studierende und Unternehmen zusammenbringen, um diese in der Region zu halten.

Die Stiftung Mensch (Seite 13) hat es sich gemeinsam mit Unternehmen aus der Region zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Handicap auch für den regulären Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Vielleicht steckt darin auch Potenzial für Sie? Und: Betriebe aus dem Bereich Hotellerie und Gastronomie (HoGa) können mit der Teilqualifikation HoGa (Seite 14) ihre eigenen Mitarbeitenden ohne Ausbildung weiterbilden.



Potenzielle Bewerber haben heute viele Möglichkeiten, sich vorab über den Betrieb zu informieren – zum Beispiel über Bewertungsplattformen wie kununu. Nina Zimmermann, CEO von kununu, gibt auf Seite 16 Tipps für Arbeitgeber und TRIXIE Heimtierbedarf aus Tarp zeigt, wie das Unternehmen es geschafft hat, innerhalb von vier Jahren als „Top Company“ auf der Plattform ausgezeichnet zu werden.

Es erwarten Sie also viele unterschiedliche Themen in dieser Ausgabe. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Joana Detlefs
Redakteurin

IMPRESSUM

Herausgeber
Industrie- und Handelskammer zu Flensburg
Heinrichstr. 28–34, 24937 Flensburg
Telefon: (0461) 806-806
Telefax: (0461) 806-9806
E-Mail: service@flensburg.ihk.de
Internet: www.ihk.de/schleswig-holstein

Redaktion
Anne Boye, Anja Christiansen, Joana Detlefs
Petra Vogt (V. i. S. d. P.)
Telefon: (0461) 806-806
E-Mail: presse@flensburg.ihk.de
Redaktionsassistenz
Maren Lüttschwager

Gestaltung
FARBSALON Grafik Design
Silke Schmetjen
info@farbsalon.de

Druck
Evers-Druck GmbH
Ernst-Günter-Albers-Straße 13, 25794 Meldorf
Telefon: (04832) 608-0
E-Mail: meldorf@eversfrank.com
Internet: www.eversfrank.com

Titelbild
Marcus Dewanger

Wirtschaft hier im Norden ist die Zeitschrift der Industrie- und Handelskammer zu Flensburg. Kammerzugehörige Unternehmen erhalten die IHK-Zeitschrift im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitgliedschaft.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Mit Namen oder Initialen gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der IHK wieder. Nachdruck nur mit Genehmigung der IHK gestattet. Keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos.

© 2025





Professor Jens Südekum spricht in seiner Keynote darüber, welche Impulse die Wirtschaft jetzt braucht.

Foto: Ivo Mayr

VOLLES HAUS BEIM SOMMEREMPfang

Zahlreiche Anmeldungen haben uns für den diesjährigen Sommerempfang am 9. Juli 2025 im NordseeCongressCentrum in Husum erreicht. Unter der Überschrift „Bleibt alles anders? Politik im Umbruch“ können Gäste sich auf einen Livepodcast-Talk zwischen Ministerpräsident Daniel Günther und IHK-Präsidentin Franziska Leupelt freuen. Zudem spricht Professor Jens Südekum von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in seiner Keynote darüber, welche Impulse die Wirtschaft jetzt braucht. Im Anschluss gibt es Raum für Gespräche und zum Netzwerken.

Die Veranstaltung am 9. Juli ist ausgebucht. Wer im kommenden Jahr dabei sein möchte, kann sich ab sofort für den Einladungsverteiler anmelden. [jd](#) □

Mehr unter: www.ihk.de/sh/sommerempfang

IHK AUF DER NORLA

Die Norddeutsche landwirtschaftliche Fachausstellung und Verbrauchermesse – kurz Norla – feiert vom 4. bis 7. September 2025 ihr 75. Jubiläum. Auch in diesem Jahr dreht sich alles um Energie, Landwirtschaft, Haus, Garten und Ernährung auf der Messe in Rendsburg. Die IHK Flensburg bietet dort Kurzberatungen zu Aus- und Weiterbildung, IHK-Mitgliedschaft und Existenzgründung an.

Mehr unter: norla-messe.de/startseite

POWERNET IN NEUMÜNSTER

Die PowerNet kehrt zurück. Beim Branchentreffen der Erneuerbaren am 3. Februar 2026 in Neumünster gibt es neue Impulse und Diskussionen zur Energiewende. Im Fokus stehen die Verknüpfung von urbanen und ländlichen Räumen bei der Mobilitätswende, Wärmeversorgung und kommunalen Wärmewende als Schlüssel zur Klimaneutralität.

Mehr unter: www.powernet.sh

TREFFEN DER DIGITALEN WIRTSCHAFT

Am 24. September 2025 kommen in Flensburg Start-ups und etablierte Unternehmen zusammen, um gemeinsam die Digitalwirtschaft voranzubringen und digitale Lösungen aus der Region für die Betriebe erlebbar zu machen. Die Besucher erwarten digitale Innovationen, Vorträge, Unternehmensführungen, Workshops und Diskussionsrunden zur Digitalisierung.

Mehr unter: www.nordisch.digital

MEHRHEIT DER UNTERNEHMEN LEIDET UNTER HOHEN ARBEITSKOSTEN

Der Konjunkturklimaindex der IHK Schleswig-Holstein steigt im ersten Quartal von 87,2 auf 93,1 Punkte. Ob sich dieser positive Trend fortsetzt, bleibt aber abzuwarten: Denn weiterhin liegt der Index deutlich unter dem langjährigen Mittelwert von 107 Punkten. Zwar haben sich die Erwartungen der Unternehmen leicht aufgehellt – sie sind nicht mehr so pessimistisch wie in den vergangenen Quartalen –, doch der Weg aus der Krise bleibt mühsam, mit lediglich verhaltenen Aufwärtstendenzen.

Die Investitions- und Beschäftigungsabsichten sind weiterhin schwach ausgeprägt. Ein Grund sind

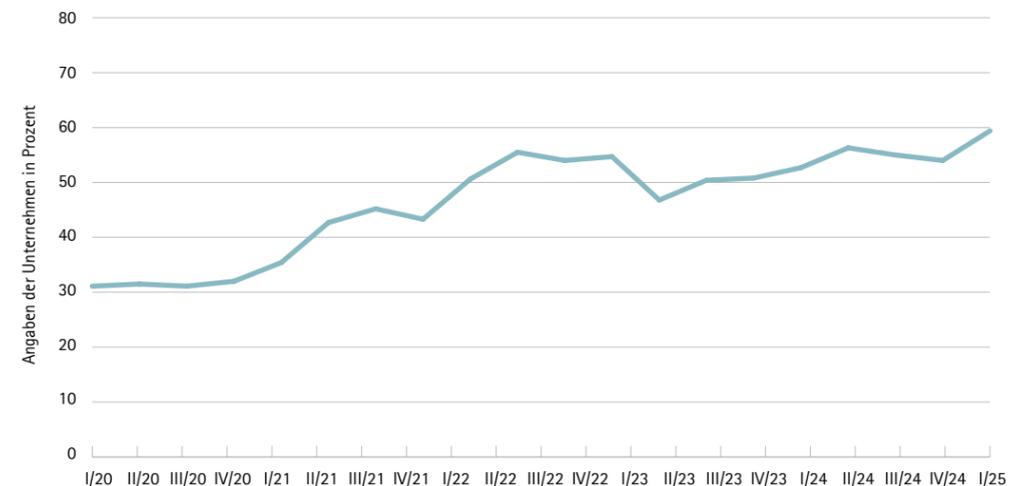
die hohen Arbeitskosten der Betriebe. 59 Prozent der befragten Unternehmen benennen diese als Risiko – ein neuer Höchststand. Dazu kommt die anhaltende Unsicherheit über die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen, die bei 63 Prozent der Unternehmen als größtes Geschäftsrisiko gelten. Auch der Fachkräftemangel bleibt mit 54 Prozent ein zentrales Problem. Hinzu kommt: Für 21 Prozent der Unternehmen stellen die aktuellen Finanzierungsbedingungen ein Geschäftsrisiko dar – ebenfalls ein Höchstwert. [red](#) □

Mehr unter: www.ihk.de/sh/konjunkturbericht



Der Konjunkturklimaindex steigt im ersten Quartal von 87,2 auf 93,1 Punkte. Damit liegt der Index weiterhin deutlich unter dem langjährigen Mittelwert von 107 Punkten.

Das Geschäftsrisiko „Arbeitskosten“ im Zeitverlauf



Quelle: Konjunkturbefragung der IHK Schleswig-Holstein im 1. Quartal 2025.



Graphik: iStock/hazarku

DITHMARSCHEN IN AKTION

Der **Innovationspreis Pietsche Lüüd** geht in die achte Runde. Gesucht werden kreative Ideen und Projekte in den Kategorien „Unternehmen“, „Bildung“ und „Ehrenamt“. Das Preisgeld beträgt insgesamt 7.500 Euro. Bewerbungen sind vom 1. Mai bis zum 22. September 2025 online möglich. Im Anschluss bewertet die Jury die Einreichungen und trifft eine Vorauswahl. Ab Oktober zählt dann auch die Stimme der Öffentlichkeit: Das Online-Voting fließt zu 50 Prozent in die Entscheidung ein. Die Preisverleihung findet im November statt. Der Wettbewerb wird von regionalen Unternehmen und Organisationen in Dithmarschen getragen.

Am 6. September präsentieren sich zudem zum siebten Mal regionale Vereine, Verbände und Dienstleister beim **Dithmarschen-Tag** auf dem Heider Marktplatz. Besucher erwarten jede Menge Informationen und Mitmach-Aktionen. Zudem findet das „Fest der Kulturen“ statt, das die kulturelle Vielfalt erlebbarer machen und das Miteinander fördern möchte. Auch die IHK ist mit einem Messe-Stand vor Ort.

Mehr unter: bit.ly/pietsche-ideen, bit.ly/dithmarschen-tag



MEHR ALS DER OBSTKORB

Um Fachkräfte für sich zu gewinnen und langfristig zu halten, reicht ein Obstkorb nicht aus. Das weiß auch die team Gruppe. Um die Zufriedenheit ihrer knapp 5.000 Mitarbeiter zu sichern, bringen sie die Menschen auf Firmenevents zusammen, suchen regelmäßig das Gespräch mit ihren Mitarbeitenden und fördern sie individuell, damit sie sich gemeinsam weiterentwickeln können. *jd* □

NACHHALTIGKEIT IST CHEFSACHE

Autor: Lukas Eylandt **Foto:** IHK/Detlefs

Nachhaltigkeit ist kein Trend. Und sie ist weit mehr als ein gutes Image. Wer heute ein Unternehmen führt, trägt Verantwortung – ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Doch viele reden noch immer, als ginge es um freiwillige Extras, oder warten auf Regularien, die sie zum Handeln zwingen. Dabei ist längst klar: Hinter dem Begriff steckt so viel mehr, was uns nach vorne bringen kann.

Als Medien- und Filmproduktionsfirma in Flensburg arbeiten wir bei von Dorsch seit der Gründung mit dem Ziel, einen Mehrwert für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und unsere Umwelt zu schaffen. Dafür hinterfragen wir bei jeder Produktion von der Konzeption bis zur Fertigstellung unsere Prozesse. Im Büro sind wir papierlos unterwegs, kaufen Möbel und Technik gebraucht oder nutzen den Einzelhandel vor Ort. Zudem setzen wir auf eine Vier-Tage-Woche und arbeiten auf Vertrauensbasis mit unseren Mitarbeitenden zusammen. Für Aufträge fahren wir mit dem Rad oder der Bahn, wenn möglich, buchen wir Catering von regionalen Partnern und versuchen schon in den Geschichten unserer Kunden umweltfreundliche Storylines mit einfließen zu lassen. Um einen CO₂-Ausgleich zu schaffen, spenden wir an Projekte, die es am nötigsten haben.

Wir tun das alles, obwohl es nicht immer einfach ist, weil wir an langfristige Lösungen glauben. Als Führungskräfte können wir positiv auf unsere Umgebung einwirken. Es ist Chefsache, diese Themen zu platzieren und Möglichkeiten zu schaffen, etwas zu verändern. Als Unternehmerinnen und Unternehmer sollten wir das nicht als Zusatzaufgabe sehen, sondern zum Standard unserer Geschäftsmodelle machen. Denn wir lenken Geldströme und entscheiden, in was wir reinvestieren.

Nicht jeder Schritt muss direkt perfekt sein, aber Nachhaltigkeit muss ganzheitlich in Entscheidungen spürbar sein und nicht nur, wenn es gerade passt oder gut aussieht. Dazu tauschen wir uns auch gerne aus. Gerade im Mittelstand sind wir nah dran an unseren Teams, flexibel in Entscheidungen und tief verankert in unseren Regionen. Nutzen wir das! Lasst uns Verantwortung übernehmen und selbst entscheiden, wie wir morgen arbeiten wollen.

Was ist Ihre Meinung?

Schreiben Sie der Redaktion: presse@flensburg.ihk.de



Seit 2020 führt Lukas Eylandt zusammen mit Jacob Grünig die Film- und Medienproduktionsfirma von Dorsch. Ob Markenberatung, Kampagne, Eventfilm oder Social-Media-Content – die sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Produktion zieht sich bei dem Flensburger Betrieb von der Idee bis zur Fertigstellung.

WO MENSCHEN WACHSEN KÖNNEN

Arbeitskräfte zu finden und sie langfristig zu halten, ist eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen. So bewerten 54 Prozent der Befragten des IHK-Konjunkturklimaindex in Schleswig-Holstein den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko. Zwei Betriebe zeigen, wie sie die Mitarbeiterbindung stärken, und die Wirtschaftsunioren Flensburg verraten, wie sie mit dem „Leadership Compass“ Fachkräfte in der Region halten wollen.

Autorin: Joana Detlefs, joana.detlefs@flensburg.ihk.de **Fotos:** IHK/Dewanger, Mau & Mittelmann, burgenta PartmbB



Hannes Mau, Geschäftsführer von Mau & Mittelmann

Beim Gang durch die Hallen begrüßt Hannes Mau, Geschäftsführer von **Mau & Mittelmann**, jeden Mitarbeiter persönlich mit Namen. Für den Kappeler eine Selbstverständlichkeit. „Wir setzen viel daran, das Miteinander im Unternehmen zu stärken. Dafür organisieren wir regelmäßig Firmenevents, nehmen gemeinsam an regionalen Veranstaltungen wie dem Stadtradeln teil und bieten auch Extras wie Dauerkarten für die SG Flensburg-Handewitt an“, so der Unternehmer. Das helfe insbesondere, um Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Gewerben zusammenzubringen, denn neben Mau & Mittelmann, die Composite-Bauteile für etwa die Windbranche, den Yachtbau oder den Medizinsektor produzieren, gehört auch die Tischlerei Mau zum Betrieb. „Zu den Events laden wir auch Partner und Kinder ein. Als familienfreundlicher Betrieb setzen wir zudem auf flexible Arbeitszeiten, wenn die Berufsaufgaben es zulassen. Unsere Angestellten können die Kinder auch mal mitnehmen, um Job und Alltag zu vereinen“, sagt Hannes Mau. Für ihre Familienfreundlichkeit wurde der Betrieb mit der Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb 2024/2025“ vom Bündnis für Familie geehrt.

Eine weitere zentrale Rolle spielt die Weiterentwicklung jedes Einzelnen. „Wir versuchen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen wachsen können – dafür stehe ich jeden Tag auf“, so Mau. Die Angestellten können sich weiterbilden, indem sie einen Meister oder Betriebswirt, interne Schulungen oder externe Coachingangebote absolvieren. Flache Strukturen ermöglichen es zudem, Verantwortung zu übernehmen und aufzusteigen. Ihre Nachwuchskräfte begleiten sie mit dem Ziel, sie zu übernehmen. „Schon in der Ausbildung möchten wir ihnen einen breiten Einblick in die Berufswelt geben. Dafür veranstalten wir beispielsweise Lehrlingsaustausche mit einem Betrieb aus dem Schwarzwald“, sagt er.

In Zukunft möchte Mau den Betrieb noch sichtbarer machen: „Da wir überwiegend im Business-to-Business-

Bereich tätig sind, haben uns nicht viele auf dem Schirm. Über Berufs- und Ausbildungsmessen versuchen wir bereits, das zu ändern. Zusätzlich wollen wir unsere Präsenz auf Social Media weiter ausbauen.“

Über die Region hinaus geht die Suche nach Arbeitskräften bei der **team Gruppe**. Mit Standorten in ganz Deutschland sucht sie nicht nur für einen Ort, sondern gleich für etwa 200 Niederlassungen in den Sparten Energie, Bau und Agrar. „Wir arbeiten dezentral. Das bedeutet, unser Recruiting-Team in Flensburg bereitet die Suchstrategie sowie die Veröffentlichung vor und übernimmt das Bewerbermanagement. Die Auswahlgespräche finden an den Standorten ohne uns statt. Denn im direkten Kontakt können unsere Mitarbeiter vor Ort die Kandidaten besser auswählen“, sagt Nina Kortner, Leiterin Employer Branding und Recruiting. Dafür verzichtet das Unternehmen auch auf komplexe Bewerbungsprozesse. „Es geht um den persönlichen Eindruck. Der zählt mehr als jedes Textergebnis“, so Kortner.

Um junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, geht die Unternehmensgruppe auf Messen, beteiligt sich an Schulkooperationen und veranstaltet eigene Events. Das reiche aber nicht mehr aus, sagt Karen Böhle, Bereichsleiterin People und Culture. Deshalb hat der Betrieb die Webseite und ihre Social-Media-Kanäle ausgebaut. Dabei setze man auf eigene Inhalte, erstelle Video- und Bildbeiträge und nehme die Besucher mit hinter die Kulissen. Bei der Fachkräftegewinnung wird eine differenziertere Strategie verfolgt, die je nach Standort und Zielgruppe individuell angepasst wird. Neben zielgruppengerechten Stellenausschreibungen auf Jobplattformen kommen Recruiting-Strategien wie etwa Anzeigen in Kleinanzeigenportalen, die Nutzung von Business-Netzwerkgruppen, Social-Media-Kampagnen oder der klassische Postwurf zum Einsatz.



1 Kappeln
2 Flensburg
3 Flensburg

„Wir versuchen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen wachsen können – dafür stehe ich jeden Tag auf.“

Hannes Mau, Mau & Mittelmann



Nina Kortner und Karen Böhle, team SE

Viele der Mitarbeitenden möchten sich auch im Betrieb weiterentwickeln, sind sich Böhle und Kortner einig. „Wir schauen so früh wie möglich, in welchen Bereichen Positionen frei werden, bei welchen Mitarbeitenden sich Talente verbergen und wie wir diese hervorbringen können“, so Karen Böhle. Dafür führen sie regelmäßig Mitarbeitergespräche, um die Ziele und Erwartungen von beiden Seiten klar zu definieren und bei Bedarf die passende Schulungsform herauszufinden. Den unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen versucht Team mit individuellen Arbeitszeitmodellen und Unternehmensbenefits entgegenzukommen. Um die knapp 5.000 Mitarbeitenden zusammenzubringen, organisiert das Unternehmen Firmenfeste. Nina Kortner sagt: „Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten schon jahrelang, wenn nicht sogar jahrzehntelang, bei uns. Damit das so bleibt, möchten wir ihnen mit Wertschätzung begegnen.“

Um auch Studierende für die Region zu gewinnen und dort zu halten, haben die **Wirtschaftsjunioren (WJ) Flensburg** das Programm „Leadership Compass“ ins Leben gerufen. Mehrmals im Jahr veranstalten sie zusammen mit Tanja Reimer von der Europa-Universität Flensburg und Kerstin Schröder von der Hochschule Flensburg Infoabende in geselliger Atmosphäre. „Bei Pizza und Bier stellen sich jedes Mal drei Betriebe im Detail vor, drei weitere Unternehmen zeigen kurz und knapp, was sie auszeichnet“, sagt Jan Keirat,

Leiter der Projektgruppe „Bildung an Hochschulen“ der WJ Flensburg. Im Anschluss können die Studierenden sich zu den Unternehmensvertretern setzen und sich mit ihnen austauschen.

Ziel ist es, regionale Betriebe und Studierende zu vernetzen und so die eine oder andere offene Stelle zu besetzen – ob Praktikum, Werkstudentenjob oder eine Beschäftigung im Anschluss an das Studium. „Die Nachwuchskräfte können so Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sammeln und herausfinden, was für sie passt. Zudem lernen sie einige potenzielle Arbeitgeber in unserer schönen Region näher kennen, denn zu viele zieht es nach dem Studium immer noch aus dem Bundesland heraus. Das wollen wir ändern“, so der Steuerberater und Partner der burgenta PartmbB. Die Betriebe können damit potenzielle Fachkräfte in der Region halten. Sie zeigen aber auch, was hinter dem Unternehmertum steckt und was Absolventen von der Berufswelt erwarten können, sagt Jan Keirat. „Dadurch starten sie mit passenderen Erwartungen in ihr Arbeitsleben, was für beide Seiten zu mehr Zufriedenheit führt.“

Derzeit ist der „Leadership Compass“ nur in der Förderstadt etabliert. Langfristig möchten die WJ Flensburg das Projekt aber als Format mit dem WJ-Netzwerk teilen, damit auch andere Kreise davon profitieren können.



Jan Keirat, Leiter der Projektgruppe „Bildung an Hochschulen“ der WJ Flensburg

Kea Aye arbeitet seit Juni 2024 als Projektplanerin im Ingenieurbüro Altnöder.

VON DER AUSZUBILDENDEN ZUR INGENIEURIN

Kea Aye hat nach dem Abitur beim Flensburger Ingenieurbüro Altnöder Technische Gebäudeausrüstung mit der Ausbildung zur Technischen Systemplanerin ihre Karriere begonnen und sich immer weiterentwickelt.

Autorin: Aenne Boye, aenne.boy@flensburg.ihk.de Foto: IHK/Boye

Die Projektplanerin sorgt dafür, dass Wasser aus den Leitungen kommt, den Menschen in Gebäuden warm und die Luft frisch ist – und das meist möglichst klimaneutral. Aktuell plant sie etwa die Heizung, Lüftung, Sanitär- und Klimatechnik sowie Gebäudeautomation für ein Feuerwehrhaus. Dabei muss sie individuelle Herausforderungen meistern, denn Gebäude und Wünsche der Bauherren sind immer unterschiedlich. Am meisten Spaß macht ihr das Planen – wie soll das Gebäude beheizt werden, wird eine Lüftungsanlage benötigt, welche technischen Anforderungen und Neuerungen gibt es? Anschließend begleitet sie die Baustelle und die Handwerksunternehmen. Kea Aye hat sich im Vorstellungsgespräch für die Ausbildung mit ihrem Chef Steffen Altnöder sofort wohlfühlt. „Wir haben ein Gespräch auf Augenhöhe geführt, es war kein bloßes Abfragen von Stärken und Schwächen. Nach dreimal Probearbeiten stand für uns beide fest, dass es passt“, so die 27-Jährige. An der Ausbildung zur Technischen

”

Zu wissen, warum ich es mache, war der klare Vorteil gegenüber meinen Kommilitonen ohne Ausbildung.

Kea Aye, Ingenieurbüro Altnöder



Systemplanerin gefiel ihr besonders gut, dass sie das Planerische mit dem technischen Zeichnen verbindet. „Leider ist der Ausbildungsberuf relativ unbekannt, dabei ist er total vielfältig. Es macht wirklich super viel Spaß. Man sieht ein Gebäude auf einmal von einer ganz anderen Seite“, sagt sie. Zudem sei man nie fertig mit dem Lernen, weil neue Vorgaben und technische Innovationen die Arbeit stets verändern. „Deshalb ist auch der ständige Austausch mit den Kollegen so wichtig.“

Für die Projektplanerin stand früh fest, dass sie nach dem Abitur zuerst eine Ausbildung absolvieren möchte, um etwas Praktisches zu lernen. Im Anschluss absolvierte sie ein Studium der Energie- und Gebäudetechnik. Gerade als sie die ersten zwei Semester ihres Studiums wegen der Corona-Pandemie zu Hause absolvieren musste, half es ihr, ein Ziel vor Augen zu haben. „Zu wissen, warum ich es mache, war der klare Vorteil gegenüber meinen Kommilitonen ohne Ausbildung“, so die Ingenieurin. Zudem beruhigte es sie während schwieriger Phasen immer, eine Ausbildung in der Hinterhand zu haben. „Ich hatte ein Sicherheitsnetz, in das ich fallen konnte, falls es nicht klappen sollte.“ In den Semesterferien arbeitete sie bei Altnöder, um up-to-date zu bleiben und nebenher Geld zu verdienen. Während ihres Studiums erwarb Kea Aye zudem ihren Ausbilderschein. „Indem ich mein Wissen weitergebe und zukünftig Azubis auf ihrem Weg begleite, möchte ich es genauso machen wie mein eigener Ausbilder, von dem ich sehr viel gelernt habe.“

AUF EINEN SCHNACK MIT ...

... JULIUS BULDMANN



Foto: IHK/Boye

Als Teil des IHK-Teams Bildung und Fachkräfte unterstützt der Dithmarscher Unternehmen und Talente dabei, zueinanderzufinden.

Was ist der Kern deiner Aufgabe?

Ich unterstütze Unternehmen beim Azubimarketing und Menschen aller Altersgruppen bei der Berufsorientierung. Letzteres reicht von einer ersten Richtungsfindung, wenn sie gar nicht wissen, wo es hingehen soll, bis hin zu Betriebswechsellern und Umschülern, die ein neues Unternehmen oder eine andere Ausbildung suchen. Orientierung bietet auch unser IHK-Azubi-Blog „Die Azubis Flensburg“ mit echten Auszubildenden, die Einblicke in ihren betrieblichen Alltag geben. Beim Azubimarketing berate ich die Betriebe dazu, wie sie sich optimal aufstellen, um ihre ausgeschriebenen Plätze besetzen zu können. Wenn es optimal läuft, vermittele ich Kandidaten aus unserer Beratung direkt an Betriebe, die sich an uns wenden.

Vor welchen Herausforderungen stehen die Betriebe beim Azubimarketing?

Der richtige Einsatz von Social Media ist ein großer Schwerpunkt unserer Beratung. Als Unternehmen muss man dort hingehen, wo die jungen Leute sind. Das bedeutet aber nicht unbedingt, auf TikTok wilde Tänze aufzuführen. Unternehmen müssen sich nicht verbiegen, um Bewerber anzuziehen. Und gerade in unserer ländlich geprägten Region ist Mund-zu-Mund-Propaganda immer noch ein wichtiger Faktor.

Du bist zudem für das Projekt „Partnerschaft Schule-Betrieb“ zuständig. Was hat es damit auf sich?

Wir vermitteln Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen, damit beide Seiten sich kennenlernen. Daraus resultieren Speed-Datings oder Schnuppertage, bei denen Betriebe sowie Schülerinnen und Schüler sich ein Bild voneinander machen. Unternehmen, die daran interessiert sind, können sich jederzeit bei uns melden. Zudem gehen wir selbst in die Schulen und informieren über die duale Ausbildung, um diese als gute Option in die Köpfe der jungen Menschen zu bringen. Einige der Schülerinnen und Schüler treffe ich danach in der Beratung wieder. Wenn ich sie in eine Ausbildung vermitteln kann, schaffe ich direkt einen Mehrwert für unsere Mitgliedsunternehmen. **ab** □

Kontakt:
Julius Buldmann, IHK Flensburg,
julius.buldmann@flensburg.ihk.de,
(0461) 806-448

Zum IHK-Azubi-Blog:
www.die-azubis-flensburg.de

WEITERBILDUNG
FÜR AUSBILDER

Junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, denn Ausbilderinnen und Ausbilder vermitteln nicht nur Fachkenntnisse, sondern sind auch Vertrauensperson, Coach und Krisenmanager. Dazu kommt, dass mit der Generation Z und multikulturellen Nachwuchskräften die Anforderungen immer komplexer werden. Vom 13. bis 14. November können erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder sich in einem kostenpflichtigen zweitägigen Seminar methodisch, kulturell, kommunikativ und rechtlich auf den neuesten Stand bringen, um für einen gesunden, wertschätzenden und gewinnbringenden Arbeitsalltag für sich und die Auszubildenden zu sorgen. **ab** □

Mehr Informationen und Anmeldung:
Thomas Laubach,
IHK-Ausbildungsberater,
thomas.laubach@flensburg.ihk.de,
(0461) 806-337

Grafik: iStock/ideas

AB AUF DEN
ARBEITSMARKT

Menschen mit Handicap oder Lernschwäche für den regulären Arbeitsmarkt qualifizieren – das macht der Bereich „Berufliche Bildung“ der Stiftung Mensch möglich. Für sein besonderes Engagement wurde das Sozialunternehmen nun mit dem IHK-Sonderpreis ausgezeichnet.

Autorin: Joana Detlefs, joana.detlefs@flensburg.ihk.de **Foto:** IHK/Detlefs

Seit 2020 bereitet die Stiftung Mensch in Meldorf acht bis zehn Teilnehmende pro Jahrgang in 27 Monaten auf den Einstieg in die Arbeitswelt vor. Neben Grundkompetenzen, Theorie, Mobilitätstraining und Jobcoaching sammeln sie Praxiserfahrung in regionalen Unternehmen sowie den Werkstätten der Stiftung. Damit qualifizieren sie sich als Handwerksgehilfe Holz und Metall, Hilfskraft Hauswirtschaft, Hilfskraft Gartenbau oder Alltagshelfer und erhalten bei erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat der zuständigen Kammer. „Ein Jobcoach begleitet die Teilnehmenden und die Betriebe – das ist wichtig, damit die Integration gelingt“, sagt Jens Waller, Abteilungsleiter Berufliche Bildung bei der Stiftung Mensch.

In Meldorf konnten sich bereits über 40 Personen qualifizieren. „Einige haben die Betriebe direkt übernommen; andere sind bei uns angestellt, arbeiten aber immer wieder für einzelne Projekte in den Unternehmen“, so Waller über die beruflichen Anschlussperspektiven. Ihn bewegt es besonders, wenn die Absolventen nach erfolgreichem



Jens Waller, Abteilungsleiter Berufliche Bildung bei der Stiftung Mensch

Abschluss zu Tränen gerührt ihre Zertifikate von den Kammern entgegennehmen. „Die Arbeit lohnt sich, denn es ist ein Gewinn für beide Seiten. Die Teilnehmenden erhalten die Bestätigung von außen und die Betriebe qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Um die bisherigen Erfolge auszuweiten, hat die Stiftung Mensch seit Kurzem ein Netzwerk für alle Werkstätten für Menschen mit Handicap in Schleswig-Holstein ins Leben gerufen. Nach dem Vorbild bayerischer Werkstätten koordiniert die Stiftung Mensch nun die Durchführung von qualitätsgesicherten, einheitlichen Lehrgängen in mittlerweile 14 Werkstätten in Schleswig-Holstein. Die Teilnehmer können bundesweit vergleichbare Zertifikate der IHK in den Bereichen Büro, Gastronomie und Lager sowie im Handwerk und Gartenbau erhalten.

Für diesen besonderen Einsatz in der beruflichen Bildung und die Netzwerkarbeit mit anderen Werkstätten für Menschen mit Behinderung wurde die Stiftung mit dem IHK-Sonderpreis 2025 im Rahmen der Verleihung des Dr.-Hans-Adolf-Rossen-Preises ausgezeichnet. „Gerne haben wir unsere bisherige Kooperation mit der Stiftung Mensch nun auf das gesamte Netzwerk ausgeweitet, denn wir sind von der hohen Qualität und dem großen Engagement der Akteure überzeugt“, sagt Bildungsreferentin Bente Jacobsen von der IHK Flensburg. „Der Arbeitsmarkt braucht Beschäftigte auf allen Qualifikationsniveaus, und die Absolventinnen und Absolventen dieser Lehrgänge bereichern jedes Team.“

AUSBILDUNGSBETRIEBE
AUFGEPASST

Die bundesweite Ausbildungskampagne „Jetzt #könnenlernen“ wird fortgeführt. Auch über 2025 hinaus zeigen echte Azubis, was hinter dem Lebensgefühl Ausbildung steckt. Mit Außenwerbung, Online-Anzeigen und Werbemitteln für Betriebe soll die Mitmach-Kampagne die duale Ausbildung stärken und so wieder attraktiver bei potenziellen Nachwuchskräften machen. **red** □

Mehr unter: www.ihk.de/sh, Dokument-Nr.: 5846846



Felix Jaspers und Lachazar Tsvetanov-Lorenzen wollen beide die Teilqualifikation zum Koch absolvieren.

Es gibt zahlreiche Menschen, die keinen Berufsabschluss erwerben konnten oder schon lange nicht mehr im ursprünglich gelernten Beruf tätig sind. Ungelernte Fachkräfte und Quereinsteiger über 25 Jahre können mit der Teilqualifikation eine Alternative zur Berufsausbildung nutzen, um – aufbauend auf ihrer Berufserfahrung – ihr Wissen und Können zu erweitern und durch die IHK bestätigen zu lassen. Stella Giese Sun arbeitet seit 30 Jahren in der Gastronomie. Sie war lange Zeit selbstständig, jedoch ohne Berufsabschluss. Nachdem sie nach Deutschland gekommen war, erwiesen sich die sprachlichen Hürden einer Ausbildung als zu hoch. „Die TQ bietet uns Erwachsenen die Chance, uns zu qualifizieren. Sie bestätigt von mehreren Seiten, wie gut man ist. Zudem ermöglicht sie, den Tariflohn zu erhalten“, so die 54-Jährige.

Die TQ Hotellerie und Gastronomie gliedert sich in sechs aufeinander aufbauende Abschnitte von jeweils drei Monaten. Der Unterricht findet bei der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein in Husum statt. In den ersten zwei Bausteinen lernen die Teilnehmenden Grundkenntnisse in Küche und Service. In den darauffolgenden legen sie ihre berufliche Fachrichtung fest: Küche, Hotel oder Restaurant. „Jede TQ-Einheit endet mit einer schriftlichen und praktischen Kompetenzfeststellung. Bestehen die Teilnehmenden diese, erhalten sie ein Zertifikat der IHK. Meistern sie alle Bausteine, können sie sich zudem zur Externenprüfung anmelden, um den regulären Berufsabschluss zu erreichen“, so Bente Jacobsen, Bildungsreferentin bei der IHK Flensburg.

”

Die TQ bietet uns Erwachsenen die Chance, uns zu qualifizieren. Sie bestätigt von mehreren Seiten, wie gut man ist.

Stella Giese Sun

Als Vater von zwei kleinen Kindern kam für Felix Jaspers eine reguläre Ausbildung nicht infrage. „Für die TQ gibt es von der Agentur für Arbeit einen Bildungsgutschein, der zwischen 80 und 100 Prozent der Lohnkosten und die gesamten Lehrgangskosten übernimmt“, erklärt er. Das Programm helfe ihm, sein theoretisches Wissen zu erweitern und Arbeitsabläufe strukturierter anzugehen. Sein Ziel: Die TQ als Koch erfolgreich abschließen. Auch Lachazar Tsvetanov-Lorenzen möchte Koch werden. „Ich bin im Restaurantfach gestartet, das Kochen macht mir aber so viel Spaß, dass ich das weiterverfolgen möchte“, sagt er. Als Animateur in Bulgarien hat er Deutsch gelernt und bereits Erfahrung in der Branche gesammelt. Hier angekommen, absolvierte er zunächst eine Ausbildung im IT-Bereich. „Trotz Abschlusses konnte ich in der IT nicht Fuß fassen, also habe ich als Barkeeper in der Gastronomie und in Hotels gearbeitet“, so Tsvetanov-Lorenzen. Für jemanden wie ihn, der nicht aus Deutschland kommt, sei es eine wahre Chance, sich trotz der sprachlichen Herausforderungen zu beweisen.

Kontakt:
Bente Jacobsen,
bente.jacobsen@flensburg.ihk.de, (0461) 806-339

ABSCHLUSS OHNE AUSBILDUNG

Wer bereits jahrelange Berufserfahrung in der Hotellerie oder Gastronomie gesammelt hat, absolviert selten noch eine klassische Erstausbildung. Mit einer Teilqualifikation (TQ) können Mitarbeitende sich fachlich weiterbilden und sogar auf die Abschlussprüfung vorbereiten.

Autorin: Joana Detlefs, joana.detlefs@flensburg.ihk.de Foto: IHK/Detlefs

TECHNISCHE DOKUMENTATION – EIN QUALITÄTSMERKMAL

Technische Dokumentation ist für jedes Unternehmen verpflichtend, das entsprechende Produkte herstellt und verkauft. Doch gerade im Norden mangelt es an Fachpersonal.

Dr. Marion Wittkowsky möchte mit ihrem Start-up Watertight Communications helfen, die Lücken zu schließen.



Marion Wittkowsky,
Watertight Communications

Der Gesetzgeber fordert technische Dokumentation ein; Wartungstechniker und Endkunden benötigen professionell aufbereitete Informationen zu allen Produkten, die im weitesten Sinne mit Technik zu tun haben. Dasselbe gilt für Software-Anwendungen. Im Idealfall kümmern sich Fachleute um eine professionelle Dokumentation, wie die Absolventen des Studiengangs „Internationale Fachkommunikation“ an der Hochschule Flensburg, der technische Übersetzung und technische Redaktion umfasst – aber demnächst ausläuft. Grund dafür ist, dass sich im Norden nicht mehr genügend Studierende für die Fachrichtung eingeschrieben hatten. Dabei sei der Bedarf in der Wirtschaft enorm hoch, erklärt Marion Wittkowsky, die seit 2007 in unterschiedlichen Positionen an der Hochschule tätig ist und das Ende des so wichtigen Studiengangs dort nicht nachvollziehen kann. Schließlich habe er besonders qualifizierte und vielseitige Experten hervorgebracht, die auf die unterschiedlichen Anforderungen des Berufs besonders gut vorbereitet wurden und von vielen Firmen als „Plug&Play“ empfunden werden.

In vielen Unternehmen werde die technische Dokumentation leider eher „nebenbei“ erledigt, erklärt sie. Jede Abteilung nutze nicht selten ihre eigene Terminologie; von der gewünschten Standardisierung und Qualität sei das Ergebnis oft weit entfernt. Häufig seien es Ingenieure, die sich neben ihren eigentlichen Aufgaben um die Dokumentation kümmern müssten. In kleinen Unternehmen fehlen die personellen Kapazitäten meist ganz. „Ich habe erfahren, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, ihre Dokumentationsprozesse zu ordnen“, sagt sie. Mit dem Ziel, Fachleute aus dem gesamten Bundesgebiet an Unternehmen zu vermitteln, die zum Beispiel auch dezentral und projektbezogen auf Basis freier Mitarbeit unterstützen können, hat sie den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt. Sie bietet außerdem Mitarbeiterschulungen an, um den Betrieben zu einer besser organisierten und qualitativ hochwertigeren technischen Dokumentation zu verhelfen. Es sei wichtig, diese bei der Produktentwicklung von Beginn an mitzudenken. pv □

Mehr unter: www.watertightcommunications.de

NEUER GRÜNDER-STUDIENGANG IN FLENSBURG

Ab dem nächsten Wintersemester gründen Studierende der Hochschule Flensburg bereits im ersten Semester ihr eigenes Unternehmen. Das Ziel des neuen Studiengangs „Gründung, Innovation, Entwicklung“ ist es, die unternehmerische Tätigkeit unter jungen Menschen zu fördern. Er umfasst alle vier Fachbereiche der Hochschule und setzt auf praxisorientiertes Lernen, indem Studierende in Teams Geschäftsideen entwickeln, ihr eigenes Unternehmen führen und ihr neues Wissen auf reale Herausforderungen anwenden. „Start-ups und junge Unternehmen sind die zukunftssträchtigen Treiber unserer Wirtschaft. Mit diesem Studiengang ermöglichen wir unseren Studierenden, ihre Ideen in einem sicheren Rahmen auszuprobieren und zu testen, noch bevor sie den Campus verlassen. So tragen wir aktiv zur Wirtschaftskraft in unserer Region bei und stärken die Innovationsfähigkeit vor Ort“, sagt Professor Sven Tode, Präsident der Hochschule Flensburg. Bewerbungsschluss ist der 15. Juli. red □

FIRMEN- UND ARBEITSJUBILÄEN

IHK Flensburg gratuliert Arbeitnehmern und Firmen aus ihrem Kammerbezirk online auf ihrer Homepage.

Mehr unter:
www.ihk.de/sh/fl-jubilaen



Nina Zimmermann (49) ist gebürtige Britin und seit 2021 CEO von kununu, der führenden Arbeitgeber-Vergleichsplattform im deutschsprachigen Raum.



KUNUNU KLUG GENUTZT

Wer sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren möchte, kommt an der Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu kaum noch vorbei. kununu-CEO Nina Zimmermann gibt Tipps für Arbeitgeber.

Autorin: Aenne Boye, aenne.boy@flensburg.ihk.de **Fotos:** kununu, TRIXIE Heimtierbedarf

Warum nutzen Arbeitgeber kununu?

Eine Studie aus Österreich zeigt, dass sich rund drei Viertel aller Jobsuchenden auf Bewertungsplattformen informieren. Talente möchten herausfinden, wie potenzielle Arbeitgeber ticken, bevor sie sich bewerben. Arbeitgeber wiederum können sich auf kununu authentisch präsentieren. Dadurch erkennen Talente schnell, ob ein Unternehmen das richtige für sie ist. Gleichzeitig profitieren Arbeitgeber davon, Bewerber anzuziehen, die zum Unternehmen passen. Eine Präsenz auf kununu ist damit

gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein Faktor für erfolgreiches Employer Branding. Ein weiterer Vorteil: Die Bewertungen von Bewerbern und Mitarbeitenden können als direktes, ungefiltertes Feedback genutzt werden.

Wie erhält man gute Bewertungen auf kununu?

Auf kununu geht es nicht darum, nur gute Bewertungen zu erhalten, sondern ein ausgewogenes und realistisches Bild des Unternehmens zu zeichnen. Talente suchen nicht nach Unternehmen mit fünf Sternen und makellosen

Bewertungen, sie wollen vor allem authentische Informationen über ihren potenziellen Arbeitgeber erhalten. Unternehmen können ihre Mitarbeitenden auch motivieren, Bewertungen abzugeben. Dies sollte möglichst wertfrei geschehen, um ehrliches Feedback zu erhalten. Ein möglicher Anlass könnte ein besonderer Meilenstein wie ein Jubiläum oder Jahresgespräch sein.

Wie reagiert man als Arbeitgeber auf schlechte Bewertungen?

Generell ist es ratsam, als Arbeitgeber auf alle Bewertungen zu reagieren. kununu zeigt nicht nur, wie Mitarbeitende oder Bewerber das Unternehmen bewerten, sondern auch, wie der Arbeitgeber auf Kritik reagiert. Durch ihr Feedback zeigen Unternehmen, dass sie den Dialog schätzen und bereit sind, sich weiterzuentwickeln. Auch mit negativem Feedback sollten Arbeitgeber wertschätzend umgehen, auf die Kritik eingehen oder einen direkten Austausch anbieten.

Wie geht kununu mit negativen oder womöglich falschen Bewertungen um?

Als Vergleichsportal legen wir Wert darauf, dass die Bewertungen authentisch und real sind. Es gibt klare Richtlinien, wie Bewertungen verfasst werden dürfen. Bei Verstoß dagegen kann eine Beschwerde bei uns eingereicht werden. Verstößt eine Bewertung nachweislich gegen geltendes Recht oder unsere Richtlinien, etwa indem sie falsche Sachverhalte enthält, wird diese Bewertung zur Überprüfung deaktiviert und wir treten mit der bewertenden Person in Kontakt. Im Falle einer Falschaussage bitten wir um eine Anpassung der betroffenen Textstellen oder einen Nachweis der Aussage. Die Nutzer-Daten bleiben dabei immer anonym. Liegt uns ein entsprechender Nachweis vor oder wurde die Bewertung angepasst, geht diese wieder online. Eine pauschale Löschung von Bewertungen nehmen wir grundsätzlich nicht vor.

Best-Practice auf kununu: TRIXIE Heimtierbedarf

Claudia Bellack, Personal- und Ausbildungsleiterin bei TRIXIE Heimtierbedarf in Tarp, erklärt, wie das Unternehmen es geschafft hat, die letzten vier Jahre von kununu als „Top Company“ ausgezeichnet zu werden.

„Was ich an kununu gut finde, ist, dass die Plattform auf bestehenden, echten Bewertungen basiert, auf die wir keinen Einfluss haben, weil sie anonym von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfasst werden. Auch wir bekommen mal schlechte Bewertungen, aber insgesamt ergibt sich ein authentisches Bild. Mit 3,8 von 5 möglichen Punkten schneiden wir nicht perfekt ab. Trotzdem wird uns in Bewerbungsgesprächen immer wieder gespiegelt, dass unser ausgewogener Auftritt bei kununu gut ankam und die negativen Bewertungen eingordnet werden können. Ich beantworte jede Bewertung selbst und rufe dazu auf, mit mir das persönliche Gespräch zu suchen. Zudem habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich intern auf die Kommentare und meine Reaktion angesprochen werde und dass die Aktivität auch ins Haus strahlt. Mein Feedback gibt mir zudem die Möglichkeit, falsche Angaben richtig zu stellen. Wir nutzen weder das Premium-Profil, noch animieren wir dazu, uns zu bewerten. Deshalb kann ich mit voller Überzeugung sagen, dass unser Arbeitgeberauftritt dort durch und durch authentisch ist.“



Claudia Bellack,
Personal- und Ausbildungsleiterin
bei TRIXIE Heimtierbedarf

FÜR EINE GUTE AUSBILDUNG

Mette Lorentzen, IHK-Geschäftsbereichsleiterin Ausbildungsberatung und Prüfungskoordination, begleitet mit ihrem Team rund 6.500 Auszubildende und 1.750 Betriebe. Im Interview berichtet sie, warum sie die IHK als Ermöglicher sieht und wie sie vorgeht, wenn es zwischen Betrieb und Auszubildenden mal schwierig wird.

Autorin: Aenne Boye, aenne.boy@flensburg.ihk.de **Foto:** IHK/Christiansen

Warum ist die Ausbildung bei der IHK gut aufgehoben?

Als IHK setzen wir uns für das Interesse der gesamten Wirtschaft ein. Mit unseren Unternehmerinnen und Unternehmern, die sich ehrenamtlich bei uns engagieren, sind wir das Sprachrohr der Betriebe. Wer könnte die betriebliche Ausbildung besser organisieren als die Wirtschaft selbst? In anderen Ländern übernimmt der Staat diese Aufgabe. Dadurch, dass IHK-Haupt- und Ehrenamt eng zusammenarbeiten, können wir diesen gesetzlichen Auftrag praxisnäher umsetzen als jede andere staatliche Einrichtung. Denn die duale Ausbildung ist ein ganz wichtiger Faktor, wenn es darum geht, Fachkräfte für die Region zu sichern und zu gewinnen.

Wie hat sich diese Aufgabe im Laufe der Jahre verändert?

Der Beratungsbedarf hat bei Betrieben, Eltern, Lehrern, Auszubildenden, Ausbilderinnen und Ausbildern in den letzten Jahren zugenommen. Das liegt auch daran, dass die Auszubildenden immer heterogener geworden sind – von Geflüchteten über Fachkräfte aus Drittländern, Abiturienten, Studienzweiflern bis hin zu jungen Menschen mit besonderen Lernherausforderungen; und das in einer Zeit, in der die Wirtschaft ohnehin mit erschwerten Rahmenbedingungen zu kämpfen hat. Deshalb machen unsere Ausbildungsberater, die

sich selbst als Fans der dualen Ausbildung sehen, im Jahr um die 400 Betriebsbesuche und bis zu 100 Beratungen die Woche. Sie unterstützen bei allen Fragen und Problemen, um das Ziel – berufliche Handlungsfähigkeit und Prüfungsreife mit den besten Rahmenbedingungen für beide Seiten – zu erreichen.

„**Wir tun alles, was möglich ist, um als Partner der auszubildenden Mitgliedsbetriebe und Azubis optimale Bedingungen zu schaffen und die Qualität der Ausbildung zu sichern.**“

Mette Lorentzen, IHK-Geschäftsbereichsleiterin Ausbildungsberatung und Prüfungskoordination

Was sind die Voraussetzungen, um auszubilden?

Zunächst muss der Ausbildungsberuf zum Unternehmen passen. Da finden wir aber immer etwas Passendes. Der Betrieb braucht fachlich und arbeitspädagogisch geeignetes Personal und einen Plan, wie die Ausbildung gestaltet werden soll, damit alle Lernziele der Ausbildungsverordnung erreicht werden. Das Gesetz gibt also einen gewissen Rahmen vor. Schließlich gilt der Abschluss bundesweit und ist auf der ganzen Welt anerkannt. Als

zuständige Stelle sind wir dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass das Gesetz eingehalten wird. Dabei wünsche ich mir, dass unsere Rolle als IHK nicht als überwachend, sondern als unterstützend und begleitend wahrgenommen wird. Daneben hat jeder Betrieb Gestaltungsmöglichkeiten und definiert seinen Qualitätsanspruch selbst. Wir geben häufig Empfehlungen, wie etwa noch einen Ausbilder mehr einzustellen als mindestens vorgegeben. Wenn das Unternehmen aber aus Erfahrung weiß, wir schaffen das so, ist das auch okay. Mir ist es aber auch wichtig zu betonen, dass die jungen Menschen, die eine Ausbildung absolvieren, einem besonderen Schutz unterstehen, denn noch sind sie keine Fachkräfte. Und das gilt ganz besonders für Azubis aus dem Ausland. Mit ihrem an den Ausbildungsvertrag gebundenen Aufenthaltsstatus haben sie faktisch ein größeres Abhängigkeitsverhältnis als der Azubi, der seit 18 Jahren in der Gemeinde nebenan lebt. Deshalb sind wir gesetzlich dazu verpflichtet, auch Hinweisen auf Mängel nachzugehen.

Wie geht die IHK dabei vor?

Die meisten Beschwerden – von Betrieben oder Azubis – lassen sich durch ein Gespräch über Rechte und Pflichten in der Ausbildung aufklären. Wir ermutigen die Azubis, die zu uns kommen, zunächst, selbst das Gespräch zu suchen, denn auch das gehört für uns zu



Mette Lorentzen (42) leitet seit 2018 den IHK-Geschäftsbereich Ausbildungsberatung und Prüfungskoordination. Zudem verantwortet die Dänin den Geschäftsbereich International, der die Mitgliedsbetriebe im Hinblick auf ausländische Märkte berät – mit einer besonderen Expertise für das Nachbarland Dänemark.

beruflicher Handlungsfähigkeit dazu. Wenn das nicht hilft, nehmen wir Kontakt zum Betrieb auf und schauen, welche Gründe dazu geführt haben und wie wir es gemeinsam schaffen, diese aus dem Weg zu räumen. Aber auch Azubis müssen manchmal lernen, dass die vertraglichen Pflichten im Betrieb andere sind als in der Schule. Das Ziel ist das Erlangen einer betrieblichen Handlungsfähigkeit, und dazu gehört einiges.

Werden die Gesetze dem betrieblichen Alltag gerecht?

Als Interessenvertreter der regionalen Wirtschaft machen wir uns seit jeher dafür stark, dass das Gesetz mit einem modernen betrieblichen Alltag in Einklang gebracht und immer wieder angepasst wird. So war es vor zehn

Jahren undenkbar, dass Auszubildende im Homeoffice arbeiten; heute ist das mit guten Lernkonzepten, entsprechender Betreuung und Kommunikation möglich. Als IHK haben wir auch immer einen gewissen Ermessensspielraum innerhalb der Vorgaben, die wir wohlwollend gegenüber den Betrieben auslegen. Dabei darf der gesetzliche Rahmen nicht mit bürokratischen Hürden verwechselt werden.

Inwiefern?

Als IHK gestalten wir den Verwaltungsaufwand für Betriebe, Prüfer und Auszubildende so schlank und effizient, wie es geht. Dafür haben wir in den letzten Jahren fast alle Prozesse digitalisiert. Wir tun alles, was möglich ist, um als Partner der auszubildenden Mitgliedsbetriebe und Azubis optimale

Bedingungen zu schaffen und die Qualität der Ausbildung zu sichern. Trotzdem erreicht uns hin und wieder Kritik, wir würden Ausbildung kompliziert machen oder selbst Bürokratie schaffen. Aber ist es Bürokratie, wenn sich unsere Ausbildungsberater bei einem Betrieb, der erstmalig ausbilden möchte, vor Ort ein Bild von der sogenannten „Geeignetheit der Ausbildungsstätte“ machen? Ist das ein „Einmischen“ in unternehmerische Freiheit, wie ich auch schon mal gehört habe? Meine Antworten: Nein, denn gute Ausbildungsbedingungen schaffen Qualität in der Ausbildung – und am Ende einen Mehrwert für Betrieb, Azubi und das duale Ausbildungssystem. Gut ausgebildete Fachkräfte sind der größte Trumpf im Wettbewerb.

BEWERBER ONLINE ÜBERZEUGEN – SO GEHT'S

Karriereseiten, Bewerbungstools und Social Media – potenzielle Mitarbeitende für sich zu begeistern und zu gewinnen findet neben dem persönlichen Kontakt auch online auf verschiedenen Plattformen statt. Die Nord-Spedition zeigt, wie sie mithilfe der IHK ihre digitale Außenwirkung modernisiert hat.

Autorin: Joana Detlefs, joana.detlefs@flensburg.ihk.de
Fotos: IHK/Christiansen, Nord-Spedition

Rund 70 Prozent der Betriebe fehlt eine gut geplante und ansprechende Karriereseite, sagt Björn Hansen, Berater für Fachkräftesicherung der IHK Flensburg. „Der Online-Auftritt ist das Schaufenster des Unternehmens – rund um die Uhr geöffnet. Wer Talente überzeugen will, muss hier nicht nur mit Professionalität, sondern auch mit Persönlichkeit punkten, damit der Besuch im Gedächtnis bleibt“, so Hansen.

Die Nord-Spedition in Großenwiehe hat genau das gemacht. „In einer Beratungsstunde mit der IHK haben wir uns gemeinsam die Website angeschaut und ermittelt, was wir verbessern können“, sagt Henning Bies, Abteilungsleiter Personalmanagement. Das Ergebnis: Die Startseite verfügt jetzt über einen prominenten Button mit der Beschreibung „Bewirb dich hier!“, der zur Karriereseite führt. Dort finden die Besucher alle Infos zu Ansprechpartnern, Stellenanzeigen und Ausbildung. „Besonders Letzteres spielt eine große Rolle für uns. Die jungen Leute sind online unterwegs. Sie entscheiden aufgrund unseres Online-Auftritts, ob sie sich bei uns wohlfühlen könnten“, so Bies. Deswegen zeigt die Nord-Spedition möglichst viel vom Betrieb – mit einem persönlichen Film, Bildern aus dem Unternehmen und Informationen über zukünftige Kollegen. Wichtig sei, die Inhalte nach der gewünschten Zielgruppe auszurichten. Zudem muss ein stimmiges, authentisches Bild vom Betrieb entstehen. „Es reicht nicht, mit Benefits und Floskeln zu werben. Die Unternehmen sollten mit ihren Teams für sich herausfinden, was sie als Arbeitgeber besonders attraktiv macht und das online zeigen“, sagt Björn Hansen.

In Zukunft möchte die Nord-Spedition verstärkt auch auf Social Media setzen. Um bestimmte Berufsgruppen zu erreichen, nutzen sie bereits Facebook-Gruppen. Neben persönlichen Beiträgen von Firmenevents, Mitarbeiterjubiläen oder Absolventenfeiern geben sie zudem Einblicke in ihre Arbeit. „In der Reihe ‚Olli will's wissen‘ zeigt unser Mitarbeiter etwa, wie die Tankreinigung abläuft oder wie wir einen Auflieger auf- und absatteln“, so der Abteilungsleiter. Diese Kombination empfiehlt auch Björn Hansen: „Eine Mischung aus Stellenanzeigen, Imagebeiträgen und Info-Posts sorgt für einen abwechslungsreichen Einblick und erleichtert es, die Kanäle regelmäßig zu füllen.“ Henning Bies ist sich sicher: Soziale Medien sind ein Muss, wenn es darum geht, vor allem Fachkräfte zu gewinnen.

„Die jungen Leute sind online unterwegs. Sie entscheiden aufgrund unseres Web-Auftritts, ob sie sich bei uns wohlfühlen könnten.“

Henning Bies, Nord-Spedition

Henning Bies, Abteilungsleiter Personalmanagement der Nord-Spedition Tanklogistik

TIPPS FÜRS FACHKRÄFTEMARKETING

✓ Dos

1. **Karriereseite aktuell halten** – Infos zu Jobs, Team und Benefits geben.
2. **Mitarbeitende einbinden** – Einblicke in den Arbeitsalltag teilen.
3. **Authentische Bilder und Videos nutzen** – echte statt gekaufte Bilder!
4. **Schnell auf Bewerbungen reagieren** – lange Wartezeiten schrecken ab.
5. **Teamstimmen und Erfolgsgeschichten teilen** – Mitarbeitende erzählen lassen, warum sie gerne im Unternehmen arbeiten.
6. **Unternehmenskultur sichtbar machen** – Werte und Vision klar kommunizieren.
7. **Transparente Jobbeschreibungen** – ehrlich, verständlich und ohne Floskeln.

✗ Don'ts

1. **Veraltete Online-Auftritte** – stattdessen modernes Design nutzen.
2. **Nicht auf Kommentare und Fragen reagieren** – Kommunikation ist alles!
3. **Veraltete Stellenanzeigen online lassen** – das wirkt unseriös.
4. **Kritik ignorieren oder löschen** – besser aktiv Lösungen anbieten oder den Dialog suchen.
5. **Zu komplizierte Bewerbungsprozesse** – schnell, einfach, direkt hilft Bewerbern.
6. **Nicht vorhandene Benefits versprechen** – Authentizität gewinnt.

Die Unternehmen sollten mit ihren Teams für sich herausfinden, was sie als Arbeitgeber besonders attraktiv macht und das online zeigen.

Björn Hansen, IHK-Fachkräfteberater



Kontakt:
Björn Hansen,
Fachkräfteberater IHK Flensburg,
bjoern.hansen@flensburg.ihk.de,
(0461) 806-372

NEUE AUFGABE DER IHK: VALIDIERUNGSVERFAHREN

Menschen ohne Abschluss, aber mit Berufserfahrung können ab diesem Jahr ihre Kompetenzen bewerten lassen und ein Zeugnis von der IHK erhalten. Das Validierungsverfahren im Überblick.

Erwachsenen ohne Berufsabschluss fehlt ein anerkannter Nachweis ihrer fachlichen Qualifikation. Seit Jahresbeginn ist es möglich, berufliche Kompetenzen durch die IHK als zuständige Stelle bewerten zu lassen. Als Referenz für die Bewertung dient ein anerkannter Ausbildungsberuf. „Da das Verfahren gebührenpflichtig ist und es neben der Validierung verschiedene Möglichkeiten gibt, sich beruflich weiterzuentwickeln, raten wir

dazu, sich vorab kostenlos und unverbindlich bei uns beraten zu lassen“, so IHK-Bildungsreferentin Bente Jacobsen.

Voraussetzung für die Teilnahme am Validierungsverfahren ist ein Mindestalter von 25 Jahren und langjährige Erfahrung im Referenzberuf, die mindestens den überwiegenden Inhalt des Berufsbildes abdeckt. Im Referenzberuf darf kein Berufsabschluss vorliegen. Ausreichende deutsche (Fach-) Sprachkenntnisse sind nötig. Für Menschen mit Behinderung gibt es Sonderregelungen. Abhängig vom Ergebnis bescheinigt die IHK die vollständige, überwiegende oder teilweise Vergleichbarkeit der beruflichen Handlungsfähigkeit. Jedoch wird kein Ausbildungszeugnis ausgestellt. „Beim Validierungsverfahren handelt es sich um eine praktische Aufgabenstellung ohne Theorieteil“,

erklärt Charlie Groth aus dem Fachbereich Ausbildungsberatung und Prüfungscoordination. „Wir bescheinigen, ob die Handlungsfähigkeit gleichwertig mit der einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist.“

Für Arbeitgeber bietet das neue Verfahren mehrere Vorteile, ergänzt Bente Jacobsen: „Die Bindung ans Unternehmen und Motivation der Mitarbeitenden wächst. Auch das Image des Arbeitgebers profitiert, weil er in Personalentwicklung investiert. Zudem lässt sich durch den Nachweis eine höhere Qualität in der Belegschaft vorweisen.“ **ab** □

Mehr Informationen und Kontakt:
Bente Jacobsen,
IHK-Referentin Bildung und Fachkräfte,
bente.jacobsen@flensburg.ihk.de,
(0461) 806-339



BARRIEREFREIHEITSSTÄRKUNGSGESETZ: WAS UNTERNEHMEN WISSEN MÜSSEN

Mit dem Inkrafttreten des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) ab dem 28. Juni 2025 müssen Unternehmen bestimmte Produkte und Dienstleistungen so anpassen, dass sie für Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen und weniger digital versierte Nutzer leichter zugänglich sind. Die wichtigsten Fragen und Antworten zur digitalen Barrierefreiheit.

Autorin: Alena Kühlein, DIHK, presse@flensburg.ihk.de **Foto:** DIHK/Marko Priske **Grafik:** iStock/Amanda Goehler

Alena Kühlein, Referatsleiterin bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer und Expertin zur digitalen Barrierefreiheit



Welche Produkte und Dienstleistungen sind betroffen?

Zum einen Produkte, die Zugang zum Internet oder zu audiovisuellen Medien ermöglichen, wie Computer, Tablets, Smartphones, und Selbstbedienungsterminals, wie Geld- oder Fahrausweisautomaten. Zum anderen betrifft das BFSG im Dienstleistungsbereich den elektronischen Geschäftsverkehr mit Verbrauchern, einschließlich Websites und Apps mit Buchungs- oder Vertriebsfunktionen, Webshops sowie Online-Terminbuchungssysteme. Eine vollständige Übersicht der betroffenen Produkte und Dienstleistungen finden Unternehmen in § 1 BFSG.

Was sind die Anforderungen?

Produkte und Dienstleistungen müssen für Menschen mit Behinderungen auffindbar, zugänglich und nutzbar sein – ohne besondere Erschwernis oder fremde Hilfe. In der Praxis bedeutet das etwa, dass Informationen gut wahrnehmbar und lesbar sein müssen, zum Beispiel durch Schriftgröße oder Kontrast, und die Bedienung über mehr als einen sensorischen Kanal möglich ist, etwa über eine Vorlesefunktion. Zudem gelten bestimmte Informations- beziehungsweise Kennzeichnungspflichten. Details regelt die Verordnung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz. Bei Verstößen drohen Bußgelder und gegebenenfalls wettbewerbsrechtliche Abmahnungen.

Gibt es Ausnahmen?

Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten und mit einem Umsatz oder einer Bilanzsumme von maximal zwei Millionen Euro, die online Dienstleistungen anbieten oder einen Online-Shop betreiben, sind von den gesetzlichen Regelungen des BFSG ausgenommen. Achtung: Diese Ausnahme gilt jedoch nur für den (Online-)Shop selbst. Verkauft ein Kleinstunternehmen über seinen Online-Shop Produkte, die unter das BFSG fallen, muss es als Händler sicherstellen, dass diese Produkte barrierefrei sind.

Wo finde ich Informationen?

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit bietet Informationen auf ihrer Website, einschließlich einer Frage-Antworten-Sammlung sowie kostenlose Beratungsangebote für Kleinstunternehmen. Auch die IHKs unterstützen Betriebe bei der Umsetzung – unter anderem durch zahlreiche Webinare.

Mehr unter:
www.ihk.de/sh, Dokument-Nr.: 6012474

FEIERABEND MIT FRANZISKA LEUPELT

Autos waren schon immer eine Leidenschaft von IHK-Präsidentin Franziska Leupelt. Seit knapp vier Jahren helfen sie ihr dabei, einen Ausgleich zu ihrem Alltag als Unternehmerin zu schaffen.

Autorin: Anja Christiansen, anja.christiansen@flensburg.ihk.de **Foto:** privat

„Du siehst nur noch Himmel, weißt nicht, wo du hinfährst, und tastest dich vor bis zum Kipppunkt – da kriegt man dann schon erstmal Schiss!“ Inzwischen kennt Franziska Leupelt ihren Geländewagen in- und auswendig und lässt sich nicht mehr so schnell aus der Ruhe bringen. „Bis zu 45 Grad Neigungswinkel kann das Auto“, sagt die Vorstandin der Druckhaus Leupelt AG. Manchmal zieht sich der Wagen an nur einem der voneinander unabhängig arbeitenden Räder eine Steigung hinauf. „Man bekommt ein Gefühl dafür, wie sich das Auto verhält, ob ein Rad durchdreht – es ist wichtig, dass man sein Material gut kennt, wenn man auf die Strecke geht.“ Es geht durch tiefen Matsch und Wasser – nie wissend, was einen erwartet, wie tief das Loch ist und welches Hindernis sich darin verbirgt.

Auch wenn in Situationen wie diesen eine ordentliche Portion Adrenalin ausgeschüttet wird, stehe der schnelle Kick bei ihrem Hobby nicht im Vordergrund: „Das Offroad-Fahren ist für mich die pure Entspannung – wie für andere Leute Yoga. Ich muss ja sehr konzentriert sein, wenn ich mein Auto heil durch den Parcours bekommen möchte“, sagt sie. Gummistiefel an, Matsch auf der Scheibe – „es ist, als würde jemand einen Stecker ziehen. Dann sind die ganzen unternehmerischen Herausforderungen weit weg und der Fokus liegt nur noch auf der Strecke.“ Sie lerne dabei fürs Leben – als Privatperson ebenso wie als Unternehmerin: „Was mache ich, wenn ich in einer Situation bin, aus der ich nicht so leicht herauskomme? Wie kriege ich die Karre aus dem Dreck?“ Auch als Unternehmerin müsse sie Ruhe bewahren und sich immer wieder auf Situationen einstellen und neu bewerten.

Gemeinsam mit ihrem Mann hat die 43-Jährige schon einige Offroad-Parcours gemeistert und ist Rallies rund um die Ostsee oder über die fünf höchsten Pässe der Alpen gefahren – ohne Navigationsgerät und oft abseits der asphaltierten Wege, nur mit Karte und Kompass. Wichtig ist ihr bei alledem, sich an die Regeln zu halten: „Wir fahren nur da,



Gummistiefel an, Matsch auf der Scheibe – beim Offroad-Fahren kann IHK-Präsidentin Franziska Leupelt voll abschalten.

wo es auch für uns explizit erlaubt ist, das ist selbstverständlich!“ Das Thema Akzeptanz habe für die Community mit ihren manchmal nach Endzeit aussehenden Fahrzeugen Priorität, versichert sie.

Franziska Leupelt hat ihre Sommer-Wochenenden schon Anfang des Jahres zu einem großen Teil für ihr Hobby verplant, auch ein nächstes großes Ziel für 2026 steht schon im Kalender: Für die Rallye Macadam soll es bis nach Marokko gehen. „Es gibt so viel, was wir noch nicht gemacht haben, und darauf freuen wir uns jetzt.“

In der Rubrik Feierabend berichten Unternehmerinnen und Unternehmer, welchen Hobbys sie nachgehen.

Sie möchten auch von Ihrem Feierabend berichten? Dann schreiben Sie der Redaktion: presse@flensburg.ihk.de

Ideen, Innovation, Investition



Jetzt online:
www.ihk-bildungspreis.de
Bis 8. August 2025 bewerben!



Sind Sie ein innovatives Kluge-Köpfe-Kraftwerk?

Die IHK-Organisation vergibt den IHK-Bildungspreis!

**JETZT
BEWERBEN!**

Setzen Sie ein Zeichen für Exzellenz in der Beruflichen Bildung! Der Wettbewerb um die besten Talente verlangt Ideen, Innovation und Investition. Ihr Unternehmen geht hier voran – mit kreativen Konzepten, starkem Engagement und einer klaren Vision für die Zukunft der Beruflichen Bildung?

Dann nutzen Sie Ihre Chance: Bewerben Sie sich JETZT!
Machen Sie sichtbar, wie Sie die Berufliche Bildung gestalten –
und schreiben Sie gemeinsam mit uns ZUKUNFT.

www.ihk-bildungspreis.de

IHK Bildungspreis 2026
Gestiftet durch die Otto Wolff Stiftung



Wirtschaft digital lesen?
www.ihk.de/sh/magazin



Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Oktober 2025.

ihk-flensburg.de

[linkedin.com/company/
ihk-flensburg](https://www.linkedin.com/company/ihk-flensburg)

[facebook.com/IHKFlensburg](https://www.facebook.com/IHKFlensburg)

[instagram.com/ihkflensburg](https://www.instagram.com/ihkflensburg)
[instagram.com/die.azubis_flensburg](https://www.instagram.com/die.azubis_flensburg)