

INDIVIDUELLE FÜHRUNGSKRÄFTE-  
ENTWICKLUNG: DAS REIFEGRADMODELL 2

BESSER-KÖNNER: IFÜREL FÜHRT EIN  
NEUES ERP-SYSTEM EIN 3

GEDANKEN ZUM JAHRESAUFTAKT: DIE  
GESCHÄFTSFÜHRUNG IM GESPRÄCH 4

SCHALTZENTRALE MIT HERZ UND  
VERSTAND: AUS DEM ALLTAG EINER  
BETRIEBSABTEILUNGS-ASSISTENTIN 7

JUNGE NACHFOLGE FÜR DEN INTERNEN  
SCHULUNGSBEREICH: EIN INTERVIEW 8

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit Corona-gedrosseltem Tempo, aber ungebremst motiviert nehmen wir im neuen Jahr wieder Anlauf mit neuen Tools, Projekten und Programmen. Mehr dazu im Inneren.

Lassen Sie uns den Blick nach vorn richten und es gemeinsam anpacken.

Ein trotz der gegebenen Umstände beruflich wie privat gutes Jahr wünschen Ihnen Ihre

*Henrich Klappholz*

*Jörg Michael*



## FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG: WAS SICH HINTER DEM "REIFEGRADMODELL" VERBIRGT

Jetzt ist startklar, was die Bereichsleiter, Personalleitung, Betriebsrat und Geschäftsführung mit Unterstützung eines externen Beraters in verschiedenen Workshops seit geraumer Zeit erarbeitet haben: ein Personalentwicklungskonzept, das speziell zugeschnitten ist auf Führungskräfte. Was es genau beinhaltet, hat uns Personalleiter Patrick Wachtarz erläutert.

### Welches Ziel verfolgt das Reifegradmodell?

IFÜREL führt das selbstentwickelte, sogenannte „Reifegradmodell“ mit dem Anspruch ein, **Führungskräfte gezielt weiterzubilden bzw. zukünftige Führungskräfte auf ihre Aufgaben vorzubereiten**. Es dient insbesondere dazu, individuell diejenigen über das Fachliche hinausgehenden Kompetenzen auszubauen, die für die Mitarbeiterführung im Allgemeinen und das spezifische Aufgabenfeld im Besonderen für erforderlich erachtet und im Vorfeld als ausbaufähig erkannt wurden. Im Ergebnis soll eine **höhere Zufriedenheit** auf allen Seiten erreicht werden: indem sich Vorgesetzte inhaltlich besser trainiert und deren Mitarbeiter sich besser angeleitet und optimal behandelt fühlen.

### Wird das Reifegradmodell auf alle Mitarbeiter angewandt?

Nein, es ist ausgelegt zur Führungskräfteentwicklung und bezieht in der ersten Projektphase zunächst nur die **Bereichs-, Verwaltungs- und Betriebsabteilungsleiter** ein. In einem zweiten Schritt soll es dann auch auf die nächste Führungsebene der **Obermonteure** ausgerollt werden.

### Wie wird das Entwicklungspotenzial der einzelnen Führungskraft festgestellt?

Ausgangsbasis für die Ermittlung des Entwicklungspotenzials der betreffenden Führungskraft ist zunächst sowohl deren **Selbsteinschätzung** als auch die **Fremdeinschätzung** durch ihren direkten Vorgesetzten beispielsweise anhand von Verhalten oder bisherigen Arbeitsergebnissen. Mithilfe einer eigens für diese Zwecke erstellten „**Einschätzungsmatrix**“, die vier **Kompetenzfelder** abdeckt (wirtschaftliche, soziale, operative und Methodenkompetenz) wird darstellbar, wo „Ist“ und „Soll“ nicht übereinstimmen. Gemeinsam werden die jeweiligen Einschätzungsergebnisse abgeglichen und sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet, um den Mitarbeiter stückweise an das **optimale Sollprofil** heranzuführen.

### Müssen Führungskräfte in allen Bereichen gleich gut sein?

Die Maßstäbe, also das jeweils zu erfüllende Sollprofil, sind für alle Führungskräfte gleich. Die Sollprofile der unterschiedlichen Kompetenzfelder unterscheiden sich aber in ihren Anforderungen: manchmal reicht ein **solides Grundwissen** auf anderen Gebieten wird das **höchste erwartbare Kompetenzlevel** (Stufe 4: „kann andere anleiten/schulen/unterweisen“) angestrebt (bei den operativen Kompetenzen z.B. hinsichtlich Themen wie Arbeitssicherheit, bei den Methodenkompetenzen z.B. bei der ERP- und MS Office Nutzung oder bei den wirtschaftlichen Kompetenzen hinsichtlich der Ertragsorientierung).

### Dient das Reifegradmodell auch der Entgeltfindung oder -anpassung?

Nein. Es liefert zwar im Idealfall eine (streng datengeschützte) aussagekräftige **Ist-Analyse der vorhandenen Kompetenzen**. Es ist aber kein Eingruppierungsinstrument, sondern dient ausschließlich als Gesprächsgrundlage zur weiteren **Förderung der Führungsqualitäten** unserer Führungskräfte.

### Welche Art von Weiterbildungs-Maßnahmen ist angedacht?

IFÜREL will seinen Führungskräften das notwendige Rüstzeug an die Hand geben, ihre anspruchsvollen Aufgabenstellungen auf allen Gebieten gut und sicher zu erfüllen. Das kann die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Grundlagen für Nicht-Kaufleute oder Schulungen im Arbeitsrecht ebenso beinhalten wie spezielle **Trainings** zur Vertragsverhandlung oder **Coachings** zur Mitarbeiterführung.

### Ab wann und über welchen Zeitraum sollen diese stattfinden?

So schnell wie unter den gegebenen Voraussetzungen möglich. Der ursprüngliche Zeitplan sah einen Start schon im Sommer 2020 vor. Aktuell haben wir damit begonnen, die Themen zu priorisieren, und planen in den kommenden Wochen, die ersten Schulungen durchzuführen. Das Schulungsprogramm soll **fortlaufend und wiederholend** stattfinden, immer wieder evaluiert und gegebenenfalls daraufhin neu konzipiert werden.

### Bis zu welchem Grad wird nach diesem Modell geschult?

Bei der Ausarbeitung des Reifegradmodells wurde für alle relevanten Kompetenzen ein bestimmter Sollzustand definiert, der – soweit er nicht dem Istzustand entspricht – durch die Personalentwicklungsmaßnahmen zu erreichen ist.

### Wird der Erfolg der Qualifizierungsmaßnahmen nachverfolgt?

Ja, das ist der Plan. An den Stellen, wo wir den Eindruck haben, dass bestimmte Trainings nicht greifen, müssen wir uns nach wirksameren Schulungsmöglichkeiten umsehen. Die Personalabteilung bleibt dazu im regelmäßigen Kontakt und intensiven Austausch mit den Führungskräften.

### Was passiert mit den bisherigen Schulungsformaten?

Diese überwiegend fachlichen Schulungen werden weiter angeboten (soweit sie nicht aus anderen Gründen entfallen).



# IFÜREL SETZT AUF NEUES ERP-SYSTEM DURCH REGIONALEN ANBIETER

Mit den ersten internen Kick-Off-Veranstaltungen und Key-User-Schulungen ist IFÜREL im Oktober an den Start gegangen, um das bisher genutzte ERP-System durch ein neues abzulösen.

Spätestens mit dem Stichtag 01.01.2022 soll die Abbildung sämtlicher Geschäftsprozesse ausschließlich über die IT-Lösungen der **Essener Software-Schmiede e.bootis** erfolgen.

Das nur 15 Autominuten vom IFÜREL-Firmensitz entfernte Familienunternehmen punktet unter anderem durch seine jahrzehntelange Erfahrung bei der Betreuung betriebswirtschaftlicher Abläufe von mittelständischen Unternehmen aus Handel, Industrie und dem Dienstleistungssektor. Das als **„ERP-System des Jahres 2017“** gekürte Anwendungssystem von e.bootis überzeugte die Geschäftsführung durch dessen intuitive Handhabung, Übersichtlichkeit und individuell anpassbare, modulare Aufbauweise.

**Dirk Amler**, der die Migration des neuen ERP-Systems als Projektleiter begleitet, betont noch weitere Vorzüge: „Werden für die Kunden von e.bootis **neue Funktionen** eingerichtet, stehen diese mit jedem Update auch allen anderen Nutzern **optional als Baustein** zur Verfügung. **Updates** sind im Wartungsvertrag enthalten und kommen uns nicht mehr wie bisher alle drei Jahre mit einer sechsstelligen Summe teuer zu stehen. Auch die **aufwändige manuelle Nachpflege** von Funktionsverbesserungen, die wir individuell erwirkt haben, **entfällt.**“

## Unser Partner e.bootis stellt sich vor:

- Gründungsjahr 1982
- Firmensitz in Essen, mit Niederlassungen in Waiblingen und Hamburg
- familiengeführt
- unabhängig von Banken und Investoren
- Branchen: Großhandel, Dienstleistung und Produktion
- 120 Mitarbeiter
- ERP Lösungen vom Mittelstand für den Mittelstand
- über 200 zufriedene Kunden
- mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Software-Entwicklung



## LEXIKON

**ERP** steht für die englische Begrifflichkeit **„Enterprise-Resource-Planning“** und bezeichnet die unternehmerische Aufgabe, Ressourcen wie Kapital, Personal, Betriebsmittel, Material und Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne des Unternehmenszwecks rechtzeitig und bedarfsgerecht zu planen, zu steuern und zu verwalten. Gewährleistet werden sollen ein effizienter betrieblicher Wertschöpfungsprozess und eine stetig optimierte Steuerung der unternehmerischen und betrieblichen Abläufe.

Ein **ERP-System** ist eine komplexe Anwendung oder eine Vielzahl miteinander kommunizierender Anwendungssoftware- bzw. IT-Systeme, die zur Unterstützung der Ressourcenplanung des gesamten Unternehmens eingesetzt werden.

Quelle: Wikipedia

Die Administratoren-Schulung hatte bereits im Oktober stattgefunden, nachfolgend wurden die Abteilungsleiter als sogenannte **„Prozess-Eigner“** intensiv eingewiesen. Ihre Aufgabe wird es nun sein, in Zusammenarbeit mit Projektleiter Dirk Amler sämtliche betrieblichen Prozesse zu identifizieren und möglichst nah am ERP-Standard im ERP-System abzubilden.

12 Jahre lang hatte IFÜREL auf das **Microsoft System „Navision Dynamics“** gesetzt, das wegen seiner komplexen Bedienbarkeit jedoch **keine große Akzeptanz** innerhalb des Unternehmens fand. Ursprünglich war das System nur für die Buchführung, den Einkauf sowie die Lohnabrechnung eingeführt worden. Erst später sollte es auch zur Auftragsabwicklung genutzt werden. Unter anderem diese neue Fokussierung mit den damit verbundenen nachträglichen Erweiterungen haben im Verlauf der Jahre dazu geführt, dass **nur noch ca. 40 %** unseres Systems vom derzeitigen Dynamics-Standardsystem erfasst sind. Jedes Update verursacht durch die erforderliche händische Nachpflege daher immense Kosten. Auch für weitere Digitalisierungen, die im Standard nicht nutzbar sind, muss **erheblicher Programmieraufwand** betrieben werden.

Den Ausschlag für den Wechsel gab letztlich aber neben der allgemeinen Unzufriedenheit insbesondere die Tatsache, dass der Anbieter eine Änderung seines Lizenz- und Wartungsmodells durchgeführt hat, welche die laufenden Kosten weiter in die Höhe treibt.

## Die Vorteile auf einen Blick:

- **Flexibilität:** durch unkomplizierte modulare Erweiterungsmöglichkeiten und Lösungen, die auf uns und unsere Situation zugeschnitten sind
- **Kosten:** Updates und Nachbesserungen werden nicht mehr zur Kostenfalle.
- **Zukunftssicherheit:** Externe Systeme oder Plattformen können eigenständig an das ERP-System angebunden werden; die Funktionsfähigkeit dieser externen Anbindungen bleibt nach durchgeführten Updates gewährleistet.
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Mit diesem System können wir unser Alltagsgeschäft endlich über alle Prozessstufen optimal abbilden.
- **Innovation:** Wir können neue Ideen und Geschäftsmodelle auch über das System hinaus entwickeln.

## GEDANKEN ZUM JAHRESAUFTAKT: DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG ÜBER GEWINN UND VERLUST, DANK UND FRUST



Bild: Archiv

Etwas angespannter als noch vor rund 360 Tagen, aber uneingeschränkt tatkräftig wirken die beiden Geschäftsführer, Henrich Kleyboldt und Jörg-Michael Krichel, als sie – wie schon traditionell – zum Jahresanfang der Redaktion gegenüber sitzen, um sich in lockerer Gesprächsrunde über Gewesenes und Zukünftiges zu unterhalten. Sie ziehen sich die Jacketts fester zu, weil ständig durchgelüftet wird.

### Was hat Euch 2020 umgetrieben?

**Krichel:** Natürlich die unsichere Gesamtlage, die uns allen ein hohes Maß an Geduld und **Anpassungsfähigkeit abverlangt** hat. Nahezu tägliche Veränderungen haben die Planbarkeit in vielen Bereichen massiv eingeschränkt.

**Kleyboldt:** Wobei das Phänomen steter Veränderungen zwar nicht in dieser extremen Ausprägung, aber grundsätzlich nach meiner Wahrnehmung nicht nur Kennzeichen der Corona-Situation ist. In der heutigen Zeit ist deutlich mehr Flexibilität gefragt. Permanent gilt es, sich **neuen Bedingungen und Regeln** zu stellen, die die Gesellschaft, der Markt oder der technologische Fortschritt vorgeben.

### Was waren Meilensteine?

**Krichel:** Der Start zur Implementierung des neuen **ERP-Systems**. Die **Grundsteinlegung** für die neue Firmenzentrale. Dass wir uns intensiv mit der **Führungskräfteentwicklung** auseinandergesetzt haben und hier ein gutes Stück vorangekommen sind.

### Was ist Euch schwergefallen?

**Kleyboldt:** Manch liebgewonnenen Gewohnheiten abzulegen. Sich auf die neuen Herausforderungen zu Hause einzustellen: mit zwei Berufstätigen im Home Office und fünf Schulkindern im Homeschooling.

**Krichel:** Führung auf Distanz ist nicht einfach umzusetzen. Da geht im Umgang mit den Mitarbeitern und in der Kommunikation Manches verloren, wenn die **Unmittelbarkeit fehlt**. Gerade auch, wenn es leider gelegentlich auch gilt, harte Entscheidungen zu treffen. Wie z. B. eine gesamte **Betriebsabteilung aufzulösen**, weil der Kunde die vertraglichen Beziehungen nicht fortsetzen will. Oder sich aus bestimmten Gründen von einem eigentlich sehr verdienten, langjährigen **Betriebsabteilungsleiter zu trennen**. Das fällt natürlich nicht leicht und lässt zudem die Wellen innerhalb des Unternehmens auch mal hochschlagen.

### Was stimmt Euch nachdenklich?

**Krichel:** Ich sehe zunehmend eine **Zweiklassen-Gesellschaft** entstehen, deren Pole sich immer weiter voneinander entfernen. Und ich frage mich natürlich wie viele, wann wir endlich wieder zu einer gewissen Normalität zurückkehren werden oder wie das vielbeschworene „**Neue Normal**“ aussehen wird. Wie werden sich Arbeitsweisen verändert haben? Wie werden die Innenstädte der nahen Zukunft aussehen, wenn es sie noch gibt?

**Kleyboldt:** Auf manche Dinge, die derzeit wegfallen, kann man vielleicht getrost verzichten. Dadurch wird dann im positiven Fall ein **überfrachtetes System entrümpelt**. Anderes bricht aber möglicherweise unwiederbringlich weg und richtet dadurch irreparable Schäden an. Manche Menschen werden vielleicht **uneinholbar abgehängt**. Trotzdem: Not macht ja bekanntlich erfinderisch: es werden derzeit **viele neue Ideen und Konzepte geboren**.

### Was stimmt Euch (hoffnungs)froh?

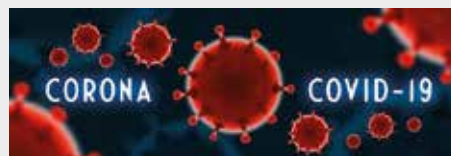
**Kleyboldt:** Das erste Quartal 2020 war **wirtschaftlich so erfolgreich wie nie zuvor**, seit ich bei IFÜREL bin (inzwischen fast 20 Jahre; Anm. der Red.). Dann schlug der erste Lockdown ins Kontor. Da kann man sich jetzt wahnsinnig drüber ärgern nach dem Motto „was wäre gewesen wenn“ – oder man kann sich über das Signal freuen, welches eine solche Zwischenbilanz immerhin ausgesendet hat: dass wir als Unternehmen in der Lage sind, hochproduktiv zu arbeiten, dass es uns – allen voran Dir, Jörg – gelungen ist, Prozesse so zu straffen, dass am Ende mehr dabei herauskommt, und dass wir **auf dem richtigen Weg** sind.

**Krichel:** Ich bin begeistert, wieviel **Umsetzungsfreude** trotz aller Widrigkeiten, wieviel **Langmut** und auch **Kreativität** die Mannschaft insgesamt an den Tag gelegt hat, um die Situation zu meistern. Im betrieblichen Bereich habe ich große Umsicht und **gegenseitige Rücksichtnahme** erlebt. Mit der Anzahl an Infektionsfällen (Stand Mitte Januar: unter 10) können wir zufrieden sein. Die Ernsthaftigkeit im Umgang mit den Schutzmaßnahmen hat bisher mit dazu beigetragen, dass auf den Baustellen selbst und innerhalb des Unternehmens bisher keine Ansteckungen untereinander stattgefunden haben.

**Kleyboldt:** Das **interne Krisenmanagement** hat viel Lob von Mitarbeiterseite erhalten. Es wurde schnell und mit der nötigen Sorgfalt reagiert.

**Krichel:** Ja. Und letztlich hätte es uns böser erwischen können. Hilfreich war im Übrigen auch der **Rückhalt vonseiten** unseres Betriebsrats. Durch seine Genehmigung von Arbeitszeitkonten haben wir schlimmere Folgen abwenden können. Ich bin zuversichtlich, dass wir an den wirtschaftlichen Erfolg aus der Vor-Corona-Zeit wieder anknüpfen können.

# IFÜREL IM CORONA-MODUS EIN UPDATE



Am 27. Januar jährte sich gerade das erste Auftreten von Covid19 in Deutschland. Ein halbes Jahr ist unser letztes Update her – Zeit für einen aktuellen Lagebericht von unseren Baustellen

## Bernd Rüdiger, Wuppertal-Wichlinghausen

Die Aufteilung der Mittagspause in drei Schichten wurde beibehalten. Bisher wurden keine Corona-Krankheitsfälle unter den Mitarbeitern bekannt.“

## Thomas Rosenau, Krefeld

„Im Chempark Uerdingen gab es mittlerweile schon einige Corona-Fälle, **durch Einhaltung aller Maßnahmen wurden aber die Infektionsketten unterbrochen, sodass der normale Betrieb zu keiner Zeit eingestellt werden musste.**

Inzwischen müssen regelmäßig Fragebögen zu Gesundheitszustand, Kontakten und Reisen ausgefüllt werden. Bei größeren Projekten, an denen viele Gewerke beteiligt sind, werden wöchentlich Schnelltests durchgeführt (Helmplakette!).“



## Martin Bachmann, Hürth / Dormagen

„Bei Nippon Gases wie auch bei der Ineos läuft alles wie gehabt: **Wie überall müssen auch wir uns ständig mit Änderungen und Neuerungen, was die Pandemiepläne der einzelnen Betreiber angeht, anpassen.** Diese werden von unseren Mitarbeitern angenommen und auch umgesetzt. Gott sei Dank hatten wir in unseren Reihen bis jetzt noch keine bestätigten Corona-Fälle. Man merkt allerdings bei einigen schon, dass gerade im privaten Bereich die vielen Einschränkungen so langsam nervig werden.“

## Volker Joseph, Lünen

„Keine Änderungen. Es häufen sich jedoch die Beschwerden durch unsere Mitarbeiter, dass sich die Kunden selber nicht an die allgemeinen Hygieneverordnungen halten.“

## Lars Rademacher, Leverkusen

„Keine Änderungen. **Man merkt den Mitarbeitern aber im Moment immer mehr an, dass die Einschränkungen im Privatbereich immer belastender werden.**“

## Reiner Fümel, Münster

„Viele Auftraggeber arbeiten von Zuhause. Das Tagesgeschäft lässt sich aber trotz allem noch ganz gut abarbeiten. Es gab noch keine Corona-bedingten Ausfälle.

**Ja klar nervt das mit Corona, aber wir hier in Münster versuchen das Beste draus zu machen.“**

## Manfred Köhler, Monheim

„Zu den aktuellen neuen Maßnahmen zählt die Pflicht zum Tragen einer FFP 2 / FFP 3 Maske.

Alle werden angehalten, soweit möglich aus dem Homeoffice zu arbeiten. Wir sind davon bisher nicht betroffen, da wir in einem kleinen Rahmen mit dem gebotenen Abstand gut zusammen arbeiten können. Die Auslastung ist zufriedenstellend und es geht gut voran. Wir bleiben optimistisch.“

## Heinrich Kondziella, Marl

„Bei der Bonikom mussten auf Grund von Corona keine großen Veränderungen vorgenommen werden. Um die Ansteckungsgefahr zu minimieren, wurde ein zeitversetzter Arbeitsbeginn eingeführt. Die Auftragslage ist konstant geblieben.“

## Wolfgang Blanke, Gelsenkirchen-Scholven

„Das Thema Corona hat das letzte Jahr in jeglicher Hinsicht schon sehr belastet. Auch dieses Jahr startet verhalten. Durch den weiter zunehmenden Anteil an „Home-Officern“ auf Kundenseite wird das tägliche Geschäft nicht leichter. **Da wir jedoch bis jetzt von Kurzarbeit weitgehend verschont wurden, ist die allgemeine Stimmung in der Mannschaft eigentlich gut.“**

## Carsten Sander, Oberhausen

„**Die Kunden haben ihre Sicherheitsvorkehrungen in Sachen Maskenvorschrift verschärft.** In vielen Fällen ist nur noch das Tragen von FFP2 Masken erlaubt. Zusätzlich wird auf einigen Baustellen ein negativer Coronatest vor dem Betreten der Baustelle verlangt.“

## Dennis Hambel, Rhein-Main

„Die von uns in Rhein/Main eingeführten Schutzmaßnahmen und Systeme zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben sich bisher voll bewährt. Wir sind mit allen Widrigkeiten – wie Verdachtsfällen im privaten Umfeld von Mitarbeitenden, positiven Fällen bei Kunden wie bei uns – ohne größere Störeinflüsse gut zurechtgekommen. Durch einfache Nachvollziehbarkeit, wer, wann und mit wem bei welchem Kunden im Einsatz war, können wir sehr schnell auf diese Situationen reagieren und entsprechend handeln.

**Sowohl die getroffenen Maßnahmen als auch deren sichere Umsetzung in den einzelnen Betriebsabteilungen haben bisher zu Erfolg geführt. Nämlich: Keine größeren Beeinträchtigungen und Gefährdungen unserer Mitarbeitenden und unserer wirtschaftlichen Basis durch Covid-19 in Rhein/Main. Ein großes Lob und herzlichen Dank an alle, die dies möglich machten und machen. Bitte bleibt weiterhin wachsam und vor allem: gesund!“**

## ZAHLEN 2020

### AKTION MITARBEITER WERBEN MITARBEITER

2017 wurde es ins Leben gerufen, das Prämiensystem „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“.

**500 Euro Belohnung** ist es unserem Unternehmen jeweils wert, wenn eine neue Mitarbeiterin / ein neuer Mitarbeiter hinzugewonnen werden konnte, die / der über die Probezeit hinaus bei IFÜREL bleibt.

**20 Bewerbungsgespräche** konnten dadurch im vergangenen Jahr vermittelt werden.

**20 Bewerber** sind daraufhin eingestellt worden.

**10.000 Euro Prämiegelder** sind 2020 an die erfolgreich werbenden IFÜREL-Mitarbeiter geflossen.



### MITARBEITER-STATISTIKEN

**1238**

Bewerbungen haben uns bis Mitte Dezember in 2020 erreicht – und damit gut **200 mehr** als im Vorjahr.

**48**

Jahre beträgt die derzeit längste Betriebszugehörigkeit eines aktiven Mitarbeiters, knapp **12 Jahre** die durchschnittliche\*.

**1**

betriebliches Stipendium wurde vergeben.

Um **12** Mitarbeitende ist die IFÜREL-Belegschaft 2020 gewachsen\*: **89** kamen hinzu, **77** gingen.

**9**

Wegeunfälle und **8** Betriebsunfälle sorgten firmenübergreifend für **296** durch diese bedingte Ausfalltage.

**635**

Mitarbeitende beschäftigt die IFÜREL-Gruppe mit Stand 31.12.2020, darunter **23** mit Behinderungen  
**24 Frauen** (lediglich **1** in Führungsposition)  
**17** Auszubildende (**7** im ersten Lehrjahr, **3** im zweiten Lehrjahr, **4** im dritten Lehrjahr und **3** im vierten Jahr)  
**30** Leiharbeitskräfte  
**49** ausländische Mitarbeitende aus **20** Nationen (von Europa über Tunesien, Syrien und Russland bis Afghanistan, Myanmar und China; doppelte Staatsbürgerschaften nicht mitgezählt)

Knapp **354**

Teilnehmer haben die **60** internen elektrotechnischen Schulungen besucht.

**46**

Jahre ist der durchschnittliche IFÜREL-Beschäftigte jung\*.



# IM GESPRÄCH

## ZENTRALE SCHALTSTELLE UND SEELE DER BETRIEBSABTEILUNG WESSELING: MICHAELA HOFFMANN IM GESPRÄCH

Im April letzten Jahres feierte Michaela Hoffmann ihr 25. Jubiläum. So ziemlich genau ihr halbes Leben hat sie damit bisher in den Dienst von IFÜREL gestellt – und sie vermittelt glaubhaft den Eindruck, als sei ihr keinen Tag langweilig gewesen.

Im Gegenteil. Ehrliche Begeisterung schwingt am Telefon in ihrer Stimme mit, wenn sie berichtet, dass bei aller Routine **kein Tag dem anderen gleiche**, es immer wieder Neues gebe.

Tür an Tür sitzt sie als Baustellenassistentin mit ihrem Chef, Reiner Schubien, inmitten einer Männer-dominierten Arbeitsumgebung, und scheint damit bestens klarzukommen.

### Frau Hoffmann, was mögen Sie an Ihrer Arbeit besonders?

„Es gibt kein Schema F. Mein Arbeitsalltag ist in keiner Weise festgefahren. Und es wird nie langweilig mit den ganzen Jungs. Es herrscht ein **tolles, kollegiales Klima** – wir bilden hier eine richtig **eingeschworene Gemeinschaft**. Dabei geht es manchmal zu wie in einer alten Ehe; nicht selten bin ich der Kummerkasten, bei dem der Ärger und die Sorgen abgeladen werden, die man nicht an andere herantragen will.“

### Würden Sie noch einmal bei IFÜREL anfangen?

„Hmm. Vor zehn Jahren hätte ich noch geantwortet: nein. Damals war ich noch in Leverkusen und konnte zwar mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren (das ist jetzt mit 40 Kilometern Entfernung vom Wohnort nicht mehr möglich), aber wohl gefühlt habe ich mich dort persönlich unter den damaligen Umständen nicht. Heute sage ich ganz klar: ja, auf jeden Fall! Sowohl die Arbeit als auch die Kollegen hier sind für mich ein **absoluter Glücksgriff**.“



### Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus?

„Wir fangen hier um 6:30 Uhr an. Zunächst koche ich dann erst einmal einen Tee und spreche kurz mit dem Chef. Dann reagiere ich auf die neu hereingekommenen E-Mails und schließlich bin ich mit den üblichen Dingen wie **Stundenbuchungen, Abrechnungen** usw. beschäftigt. Es müssen neue Arbeitsanzüge bestellt werden oder Termine für Inspektionen vereinbart werden oder (einmal pro Woche) sogenannte Stärkemeldungen an unseren Kunden, die Shell, erfolgen. Zwischen 12 und 12:30 ist Mittagspause – die meisten verbringen sie für sich allein, weil man ja den ganzen Tag schon so viel miteinander zu tun hat. Um 15 Uhr ist Feierabend.“

### Haben Sie einen Lieblings-Arbeitstag innerhalb der Woche?

„Ja. Vielleicht nicht ganz typisch ist es der Donnerstag. Da ist schon ein Großteil der Arbeitswoche herum, das Wochenende ist in Sicht, man hat viel bewerkstelligt und kann dennoch mehr schaffen als an einem halben Tag wie dem Freitag. Wie bei den allermeisten ist der Montag bei mir nicht sonderlich beliebt.“

### Was kann Ihnen den Arbeitstag versauen?

„**Wenn das Internet wegbricht oder die IT ausfällt**, was leider immer wieder vorkommt.“



# IM GESPRÄCH

**Wie geht es Ihnen aktuell mit der derzeitigen Situation? Was hat sich für Sie auf der Baustelle geändert?**

„An sich hat sich am Arbeitsablauf nicht viel geändert. **Wir können einander aus dem Weg gehen und Abstand halten** – ich sitze ohnehin allein im Büro und ein großer Teil meiner Arbeit kann mit den Kollegen telefonisch erledigt werden.“

**Was können Sie nach 25 Jahren in der Bilanz über IFÜREL sagen?**

„Ich habe bis heute **immer pünktlich meinen Lohn erhalten** – das ist sicherlich nicht überall gegeben und unbedingt positiv hervorzuheben. Genauso wie die unkomplizierte und stets schnelle Antragsbearbeitung. Nicht ganz so reibungslos läuft aus meiner Sicht an manchen Stellen die Zusammenarbeit zwischen der Baustelle und der Verwaltung. Hier wäre eine bessere **Kommuni-**

**kation** wünschenswert, da fühlen wir uns gelegentlich alleingelassen.“

**An welches Erlebnis oder welche Begebenheit erinnern Sie sich in all den Jahren besonders?**

„An meinen 50. Geburtstag im vergangenen Jahr. Das hat mich echt aus den Socken gehauen, was die Kollegen da auf die Beine gestellt haben. Sie haben unglaublich viel Geld gesammelt und mir auf eine Weise gratuliert, dass ich **zu Tränen gerührt** war.“

**Und zu guter Letzt: Was sehen Sie als Ihre Charaktereigenschaften, die Ihnen in Ihrem Job besonders helfen?**

„Ich denke meine Zuverlässigkeit. **Dass alles irgendwie fluppt**. Ich hoffe, das sehen meine Kollegen genauso (lacht)...“

## DAS ERSTE HALBE JAHR IST RUM: 11 FRAGEN AN OLIVER WEINREICH, UNSEREN NEUEN SCHULUNGSBEAUFTRAGTEN

Eigentlich hatte er noch vor der beruflichen Veränderung heiraten, groß feiern und auf Hochzeitsreise gehen wollen. Im Mai vergangenen Jahres machte die erste große Pandemie-Welle aber derartige Pläne sämtlich zunichte – und so fing der neue Mitstreiter und designierte Nachfolger von Horst Thimm am 1. Juni noch unter dem Namen Oliver Schwarz bei IFÜREL an.

**Wie kamen Sie zu IFÜREL?**

Ich wollte vor allem **wohnortnäher** arbeiten und mich aber auch beruflich etwas **umorientieren**. Das viele Reisen, das mit meiner Tätigkeit als Programmierer verbunden war, war total spannend, wird aber auf die Dauer lästig und schwierig mit dem Privatleben zu vereinbaren. Bei meinem letzten Arbeitsgeber stimmte außerdem für mich Vieles auf der persönlichen Ebene nicht, insbesondere was den Umgang mit Mitarbeitern betraf.

In meiner Zeit als **SPS-Programmierer** habe ich oft Schulungen für die Anlagen halten müssen, die ich programmiert habe, und das war definitiv ein Bereich, den ich mir für mein weiteres Berufsleben vorstellen konnte. Als ich die Stellenausschreibung von IFÜREL gesehen habe, war klar, dass ich mich unbedingt darauf bewerben muss.

**Auf Ihrer Visitenkarte steht etwas sperrig „Dozent Bereich EMSR-Technik“ – was verbirgt sich dahinter? Wofür wurden Sie eingestellt?**

Eingestellt wurde ich, um die Lücke zu füllen, die Herr Thimm Mitte dieses Jahres hinterlässt, wenn er in seinen wohlverdienten

### STECKBRIEF OLIVER WEINREICH



Geboren in Werne an der Lippe.

Ausbildung: **staatlich geprüfter Techniker Elektrotechnik**, Fachrichtung Automatisierungstechnik.

Beruflicher Hintergrund: **SPS-Programmierer** u. a. in der Automobil- und Lebensmittelindustrie, mit längeren Auslandseinsätzen z. B. in China und Osteuropa. Letzter Arbeitgeber: Amazon.

Oliver Weinreich ist frisch **verheiratet** und lebt seit 2018 in **Bochum**.

Themen, über die man mit ihm gut ins Gespräch kommen kann:

- Technik im Allgemeinen
- Computer
- Fahrradfahren
- Wakeboarden
- Fotografie
- Reisen



Ruhestand geht. Wobei das **sehr große Fußspuren** sind und ich sicher einige Zeit brauchen werde, diese auszufüllen.

## Stichwort: SPS

...steht für **speicherprogrammierbare Steuerung** und ist ein Gerät, das zur Steuerung oder Regelung einer Maschine bzw. Anlage eingesetzt und auf digitaler Basis programmiert wird. Auf vielen Gebieten hat die SPS die zuvor festverdrahtete Anordnung von Relais abgelöst (sogenannte Verbindungsprogrammierte Steuerung).



Eine SPS hat im einfachsten Fall Eingänge, Ausgänge, ein Betriebssystem sowie eine Schnittstelle, über die das Anwenderprogramm geladen werden kann. Die Anbindung der SPS an die Maschine bzw. Anlage erfolgt durch Sensoren (wie z. B. Taster, Lichtschranken, Temperaturfühler, Füllstandssensoren) an den Eingängen und Aktoren (wie z. B. elektrische Hydraulik- oder Druckluftventile oder Antriebssteuerungsmodulare) an den Ausgängen.

Weltweit verbreitet ist die SPS-Technik von Siemens, bekannt unter dem Produktnamen Simatic, auf die auch Oliver Weinreich spezialisiert ist.

### Was waren Ihre allerersten Eindrücke?

Eigentlich hat mich mein erster Arbeitstag bei IFÜREL schon davon überzeugt, dass ich hier richtig bin. Als ich zur Tür hereinkam, wurde ich gleich begrüßt „Ach Sie sind...! Wir haben Sie schon erwartet!“ Und auf meinem Schreibtisch stand ein Willkommensgruß bereit. Gerade vor dem Hintergrund, dass ich in der Vergangenheit schon ein paar Betriebe in deren unterschiedlicher, teils sehr amerikanisierter Arbeitsweise kennenlernen durfte, war ich umso begeisterter, dass ich hier so **persönlich und offen in Empfang genommen** wurde. So wie sich das für einen familiengeführten Fachbetrieb „im Pott“ gehört.

### Hat sich das Meiste bestätigt gefunden oder stellt sich jetzt, da Sie länger da sind, Einiges anders da?

Ich treffe hier eigentlich nur auf nette und hilfsbereite Leute. Also ja, mein erster Eindruck hat mich nicht getäuscht.

### Wie wurden Sie eingearbeitet?

In den ersten drei Monaten war ich quasi „**Horsts Schatten**“: ich habe Herrn Thimm bei seiner täglichen Arbeit begleitet und übernehme Stück für Stück mehr seiner Aufgaben.

### Was sind Ihre Hauptaufgaben derzeit?

Derzeit entfällt wohl der größte Teil meiner Zeit auf **Schulungen für den Ex-Schutz-Bereich und zur „elektrotechnisch unterwiesenen Person“ (EUP)** an. Außerdem entwickle ich weitere Schulungen, erweitere mein Fachwissen, um meiner Funktion als technische Beratung gerecht zu werden, und bin im Projekt-Team für den Ausbau der neuen Verwaltung.

### Welche kurz- und längerfristigen Ziele haben Sie sich gesteckt? Was möchten Sie unbedingt noch in diesem Jahr erreichen?

In diesem Jahr möchte ich über die 5 – 6 wichtigsten Schulungen bei IFÜREL einen selbst erstellten Vortrag halten und die Ideen dazu (letztlich ein Sud aus dem, was ich durch Horst Thimm gelernt, mir an Fachliteratur angelesen und aus externen Schulungen mitgenommen habe) auch umgesetzt haben.

### Wie gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit Herrn Thimm? Haben Sie beide z. B. klar abgegrenzte Zuständigkeitsbereiche oder arbeiten Sie Hand in Hand?

Anfangs haben wir quasi alles zusammen gemacht, mittlerweile teilen wir uns aber meistens auf. Aufgaben, bei denen mir Herr Thimm etwas vermitteln kann, machen wir jedoch nach wie vor zusammen.

### Was werden Sie aus der Anfangszeit wohl am meisten mitnehmen?

Das herzliche Willkommen und natürlich die besonderen Bedingungen, unter denen ich gestartet bin (Corona).

### Gibt es ein Projekt, auf das Sie sich mit besonderer Begeisterung gestürzt haben oder stürzen werden?

Für mich ist meine gesamte neue Tätigkeit ein neues großes Projekt, auf das ich mich mit Begeisterung stürze.

### Hat Corona Ihre Pläne/Vorhaben eher befördert oder eher durchkreuzt? Inwiefern?

Corona hat mir beruflich nicht wirklich etwas vereitelt. Natürlich gestaltet es sich schwieriger, Termine zu bekommen oder zu machen, was meine Arbeit oft verzögert.

Aber die aktuelle Situation **treibt andererseits Formate wie Online-Schulungen deutlich voran**. Da sehe ich in meinem Bereich interessantes Weiterentwicklungspotenzial. In Frankfurt haben wir schon einige Schulungen erfolgreich über **MS-Teams** durchgeführt und ich denke, das ist erst die Spitze des Eisberges.

Allerdings glaube ich, dass Präsenz-Schulungen niemals komplett zu ersetzen sein werden und Online-Veranstaltungen eher eine gute Ergänzung darstellen.

# AKTUELLES IN KÜRZE



## PREMIERE...

feierte die „Azubeyou“ getaufte **digitale Ausbildungsmesse der Industrie- und Handelskammern** im Ruhrgebiet Anfang November – und IFÜREL war mit einem eigenen virtuellen Messestand dabei. Am 08./09. Juni 2021 ist eine Wiederholung des Formats durch die Veranstalter geplant.



## SCHON GESEHEN?

Rund **700 Aufrufe** konnte die kurz vor Weihnachten auf Youtube eingestellte **Videobotschaft** von IFÜREL-Geschäftsführer Henrich Kleyboldt nach einem Monat für sich verbuchen.

## ZUM DOWNLOAD...

stehen unsere neuen Broschüren für die Fachbereiche **Kommunikationstechnik, Elektrothermografie, Blitzschutz** und **Engineering** auf unserer Homepage bereit.



## GEWINNE...

gab es nach dem Zwischenstand des 12. Bundesliga-Spieltags für die Teilnehmer am **IFÜREL-Tippspiel** für die Plätze 7 (2x) und 14: Waldi\_H, T. Ludwig und ThorstenR konnten sich freuen. IFÜREL-Fußballfans: bleibt dran!

## WORK IN PROGRESS...

an der **Bahnhofstraße 120**, wo die neue IFÜREL-Firmenzentrale entsteht. Den Fortschritt dokumentieren brandaktuelle Aufnahmen aus verschiedenen Perspektiven **auf der nächsten Seite**.



