

Ihre IHK

Subheadline
Seite XX

Aus den Regionen

Subheadline
Seite XX

IHK-Weiterbildung

Subheadline
Seite XX

Titelthema

Titel Subheadline | Seite XX



„Persönlichkeit zählt – und auch das Engagement“

von Sonja Splittstößer, IHK/VWA

Die Braus Lift and Care Systems GmbH aus Nordhorn handelt mit Hebe- und Pflegehilfsmitteln und beschäftigt aktuell 9 Mitarbeitende sowie drei Auszubildende zu Kaufleuten für Groß- und Außenhandelsmanagement. Seit 2018 ist Katharina Braus Geschäftsführerin. Die 31-Jährige ist zudem Ausbilderin und ehrenamtliche IHK-Prüferin. 2016 wurde das Unternehmen mit dem IHK-Qualitätssiegel „Top Ausbildung“ ausgezeichnet.

16 **__ Frau Braus, vorab gefragt: Ihr Unternehmen wurde 1993 gegründet. Wo liegt der Fokus der Arbeit?**

Wir sind ein Familienunternehmen, das auf den Service, die Wartung und den Vertrieb von Medizinprodukten spezialisiert ist. Dabei liegt der Fokus unserer Arbeit auf der ganzheitlichen Ausstattung von Behinderten- oder Altenheimen mit Liftern, Liegen und Wannen, die in der Pflege eingesetzt werden. Im Privatkundenbereich sind wir schwerpunktmäßig im Vertrieb von Treppenliften unterwegs.

__ Sie sind seit knapp drei Jahren Geschäftsführerin. Wie war Ihr Werdegang?

Nach meinem betriebswirtschaftlichen Studium habe ich mich auf die Prozessentwicklung in Marketing- und Logistikunternehmen spezialisiert und durfte einige Jahre Konzernluft bei Kellogg Deutschland schnuppern. Zu der Zeit fragte mein Vater mich, ob ich mir einen Rückzug nach Nordhorn und den Einstieg in unser Unternehmen vorstellen könnte. Und hier bin ich nun seit 2015.

__ Wie war es für Sie, zurück ins Familienunternehmen zu kommen?

Am Anfang war es erstmal gar nicht so leicht, als „Tochter von“ in das Unternehmen zu kommen und ein eigenes Standing

zu erreichen. Meine Eltern haben mir mit der Zeit immer mehr Entscheidungsspielräume eingeräumt, was mir oft mehr geholfen hat als Seminare für Führungskräfte. Außerdem habe ich ein wirklich tolles und motiviertes Team, das mit mir zusammen wachsen und sich weiterentwickeln möchte. Zusammen testen wir viele Dinge aus und setzen dann die sinnvollen Ideen um. So haben wir gerade ein neues Kennzahlensystem für den Vertrieb umgesetzt, das jedem hilft, seine bestehenden Kunden auszubauen und neue Kunden zu akquirieren.

__ Das Gesundheitssystem erfährt seit der Pandemie eine andere Aufmerksamkeit. Viele Themen, auch aus dem Bereich Pflege, werden anders diskutiert als vorher. Hat Ihr Unternehmen Veränderungen bemerkt?

Da unsere Kunden im Gesundheitssystem arbeiten, haben wir dort direkt die Auswirkungen der Pandemie gespürt. Viele Einrichtungen waren viel zu sehr mit der Umsetzung der neuen Beschlüsse und Regeln beschäftigt, als dass sie sich mit der Anschaffung neuer Pflegehilfsmittel oder den Wechsel des Lieferanten befassen konnten. Dazu kommen noch die Angst und der Schaden, den unsere Kunden erwarten, wenn in einer Einrichtung oder

in einem Heim Corona ausbricht. Für unsere Auszubildenden bedeutete die Schließung der Alten- und Pflegeheime vor allem, dass sie neben dem Theorieunterricht in der Schule auch unser Geschäft eher theoretisch erleben mussten. Wir versuchen im Normalfall, unsere Azubis aktiv mit in den Vertrieb und Service beim Kunden einzubinden und relativ schnell eigenverantwortlich Aufgaben beim Kunden übernehmen zu lassen. Das war die letzten Monate nur eingeschränkt möglich, sodass sich ihre Arbeit schwerpunktmäßig auf den Innendienst beschränkte.

__ Mit der IHK-Zertifizierung „Top Ausbildung“ haben Sie gezeigt, dass Sie sich intensiv mit dem Thema Ausbildung befassen. Wie hat es die Ausbildung in Ihrem Unternehmen verändert und hilft das IHK-Qualitätssiegel bei der Akquise geeigneter Bewerber? Wie werben Sie aktuell für Ihre Ausbildung und engagieren sich für Berufsorientierung?

Es hat unserer Ausbildung vor allem nachhaltig eine neue Struktur gegeben. Durch das Audit haben wir uns intensiv mit den Stärken und Schwächen unserer Ausbildung beschäftigt und gelernt, was unsere Ausbildung von anderen Betrieben unterscheidet. Im Vorstellungsgespräch sprechen mich viele unserer Bewerber auf das Siegel an. Es gibt ihnen und ihren Eltern das Vertrauen, dass sie bei uns eine gute Ausbildung erhalten. Diesen Vertrauensvorschuss genießen meiner Erfahrung nach vor allem große und namenhafte Unternehmen. Kleinere Unternehmen wie wir es sind haben es da oftmals ein wenig schwieriger. Um neue Auszubildende zu finden, inserieren wir Ausschreibungen in den Zeitungen und sozialen Netzwerken. Da wir eine langfristige Zusammenarbeit mit den Azubis planen, bilden wir aber generell nur aus, wenn jemand auch wirklich zu uns passt.

__ Sie sind ehrenamtlich als Prüferin in Berufsabschlussprüfungen aktiv. Wie erleben Sie diese besondere Situation – für die Auszubildenden und für sich selbst? Wie nehmen Sie die junge Generation wahr, die jetzt in den Beruf startet?

Es ist immer unheimlich spannend zu sehen, wer als nächstes durch die Tür zur Prüfung hereinkommt. Der Großteil der Prüflinge ist engagiert und ein klein wenig nervös. Aber am schönsten sind dann immer das breite Lächeln und die spürbare Erleichterung, wenn der Azubi hört, dass er/sie bestanden hat. Ich würde mir aber noch mehr junge Leute wünschen, die mit großem Engagement ihren Beruf lernen anstatt die Ausbildung als Selbstläufer zu sehen, der nach Verlassen des Betriebsgeländes aufhört.

__ **Haben Sie als junge Führungskraft einen Tipp für junge Menschen, die Karriere mit Lehre machen wollen?**

Sie sollen sich nicht davon entmutigen lassen, dass im Allgemeinen Personen mit Studium eher die Voraussetzung für Führungsverantwortung zugesprochen wird als Personen mit einer Ausbildung. Für mich ist weniger wichtig, welcher Abschluss auf dem Papier steht, als die Persönlichkeit, die dahinter steckt und das Engagement, mit dem der Beruf ausgeübt wird.

__ **Ihr Unternehmen handelt mit Hebe- und Pflegehilfsmitteln z.B. für Altenpflegeheime und damit für einen Bereich, der stark vom Fachkräftemangel geprägt ist. Ist Ihr Unternehmen auch davon betroffen? Wenn ja, wie gehen Sie dagegen an?**

Meine Kollegen müssen sowohl Kenntnisse aus Pflege, Statik, Architektur, Technik und Vertrieb haben, um mit unseren Kunden auf Augenhöhe kommunizieren zu können. Daher sind die Einarbeitungszeiten relativ lang. Die Ausbildung bei uns im Betrieb ist die effektivste Möglichkeit, neue Fachkräfte zu erhalten. Wir wollen also auch langfristig nach der Ausbildung mit unseren Mitarbeitern zusammenarbeiten. Deshalb ist uns das Niveau unserer Ausbildung auch so wichtig.

__ **Ein Blick auf das besondere Jahr 2020. Was war Ihr wertvollster Lernerfolg?**

Ich habe gelernt, dass mein Unternehmen, mein Team und ich uns ständig weiterentwickeln und an neue Gegebenheiten anpassen müssen. Abseits der bisherigen Wege zu schauen ist zwar manchmal mühsam, eröffnet aber auch viele neue Chancen und Möglichkeiten. ■

