

# Menschen **MACHER** Märkte

Das Wirtschaftsmagazin für den Kreis Lippe

Ausgabe 02 | 2022

**Themenschwerpunkt: Fachkräfte, Ausbildung, Qualifizierung**

## TOP-ARBEITGEBER DER REGION

„Lipper leben auf dem Land – aber nicht hinterm Mond!“  
Dieser Slogan im Rahmen der Standortkampagne der IHK Lippe zu Detmold bringt es auf den Punkt. Hierzulande lässt sich die Arbeit in einer modernen Wirtschaftsregion mit dem Leben im Paradies – kurz LIP – verbinden.

Damit das auch in Zukunft so bleibt, sind die lippischen Unternehmen bei der Qualifizierung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter immer auf Zack. Und natürlich kommt die Work-Life-Balance auch nicht zu kurz.



# Der starke Partner für Land und Leute.





FOTO: JO PANUWAT D - STOCK.ADOBE.COM

## LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER!

Genießen Sie schon Ihren wohlverdienten Ruhestand? Dann könnten wir an dieser Stelle Lorient alias Opa Hoppenstedt zitieren: „Schwein gehabt!“ Viele andere werden sich dagegen zu Recht die Frage stellen, ob das derzeitige Rentenalter von maximal 67 Jahren künftig zu halten sein wird. Corinna Kronsbein, Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Lippe, sieht darin kein Drama. Sie betont aber auch: Gleichzeitig wird sich das Arbeiten weiter verändern. Stichworte sind hier zum Beispiel Modelle wie eine Vier-Tage-Woche oder ein 5-Stunden-Tag. So oder so dürfte Flexibilität in vielerlei Hinsicht eine unverzichtbare Voraussetzung für beruflichen Erfolg sein – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Auf den folgenden Seiten finden sich viele Belege für diese These. Unter anderem stellen sich einige der Top-Arbeitgeber der Region vor und preisen die Vorzüge ihrer Unternehmen sowie ihrer Produkte oder Dienstleistungen an. Immer im Fokus ist die Frage: Wie können wir angesichts des (Fach-)Arbeitermangels unsere Leistungsfähigkeit bewahren oder ausbauen? Dazu geben Experten der IHK, der Handwerkskammer, des Netzwerks Lippe oder der Agentur für Arbeit in lesenswerten Beiträgen ihre Einschätzung zur Lage und zum Wandel der Wirtschaft ab.

Und vielleicht liegt Opa Hoppenstedt in diesem Fall auch nicht richtig. Mancher Ruheständler dürfte bei der Lektüre dieses Magazins mit interessierter Verwunderung zur Kenntnis nehmen, wie sehr sich die Arbeitswelt im Vergleich zu seiner oder ihrer aktiven Zeit verändert hat. Vielfach bewerben sich heute eher die Firmen um neue Mitarbeiter und nicht andersherum. Das hat natürlich auch starke Auswirkungen auf das spätere Arbeitsklima und die gegenseitige Wertschätzung. Aberschauen Sie gerne selbst!

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen,  
Ihr Team von **Menschen|MACHER|Märkte**



# Menschen | MACHER | Märkte



Mit Sicherheit  
Eine Ausbildung ist  
eine gute Wahl 5

Ohne „Babyboomer“  
Zu viele Fachkräfte  
gehen in Rente 10



Der raue Ton ist weg  
Karrierechancen in  
der Gastronomie 14



Passgenaue Besetzung  
Die Suche ist oft für  
alle Seiten schwer 12



Persönlichkeit ist gefragt  
Perfekte Kandidaten  
gibt es selten 28

Engagement ist Pflicht  
Verspäteter Einstieg  
ist häufig möglich 20



Agentur für Arbeit hilft  
Quereinsteiger sind  
hier gut beraten 26



EIN VERZEICHNIS DER UNTERNEHMEN IN DIESEM MAGAZIN FINDEN SIE AUF SEITE 34



**AUSBILDUNG ODER STUDIUM?** Eine Lehre und der Besuch einer Hochschule schließen sich keinesfalls mehr aus. Immer mehr Unternehmen bieten beispielsweise ein duales Studium an.

FOTO: ADOBE STOCK FOTO

# Der Nachwuchs wird gebraucht

Die aktuellen Krisen sind erheblich und vielfältig. Bei solchen Rahmenbedingungen können Berufsstarter schon mal ins Grübeln kommen.

Die vergangenen Jahre waren für die Weltwirtschaft nicht unbedingt leicht. Materialpreise stiegen und steigen, dazu gerieten Lieferketten unter Druck, Rohstoffe wurden in einigen Bereichen knapp und sind es bis heute. Mit dem seit dem 24. Februar laufenden Angriff auf die Ukraine und den als Reaktion darauf erlassenen Sanktionen gegen Russland scheinen sich die Probleme nochmals verschärft zu haben. Plötzlich wird Energie zu einem noch wertvolleren Gut als vorher und eine stetig sich verstärkende Inflation lässt die Wirtschaft auch hierzulande am Rande einer Rezession taumeln. Wer jetzt darüber nachdenkt eine Ausbildung zu beginnen, könnte so richtig ins

Grübeln kommen. Wäre es vielleicht nicht besser, erst studieren zu gehen, dabei gleichzeitig etwas Zeit zu gewinnen und dann ein paar Jahre später nochmals eine Ausbildung zu versuchen, wenn sich die Umstände gebessert haben?

„Nein“, lautet da die Antwort – zumindest nicht grundsätzlich, wie lippische Experten betonen. Dazu gehört auch Michael Wennemann, Geschäftsführer Bildung bei der IHK Lippe zu Detmold. „Es macht gerade jetzt Sinn sich für eine Ausbildung zu entscheiden, weil auch künftig langfristig die Fachkräfte benötigt werden“, führt er aus. „Das wird derzeit durch die Krisen etwas überdeckt.“

Dass es generell gute Chancen gib, über eine duale Ausbildung

in den Arbeitsmarkt zu kommen, zeigen auch die Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Ende 2021 befanden sich zwischen Nordsee und Alpen bzw. Eifel und Oder 1,2 Millionen Menschen in einer Ausbildung. Davon waren in jenem Jahr 466.200 Neuverträge hinzugekommen. Das waren zwar 0,6 Prozent mehr als noch im Corona-Jahr 2020, aber 9 Prozent weniger als 2019 (500.000 Neuverträge). Liegt dies am fehlenden Angebot? Keineswegs, wie eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags zeigt. Demnach blieben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Das zeigt auch ein Blick nach Lippe: In einem Bericht der LZ vom August 2022 erklärt die IHK, dass gut drei

Wochen nach dem ersten Ausbildungsstart am 1. August rund ein Drittel der Firmen immer noch unbesetzte Azubistellen hätten. Das bestätigt auch die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld. „Aktuelle Daten der Konjunkturbefragung zeigen, dass im OWL-Handwerk derzeit 2500 Stellen unbesetzt sind“, erklärt Carl-Christian Goll, Geschäftsführer der Berufsbildung der Handwerkskammer OWL. Aber es gibt auch Lichtblicke. „Wir freuen uns sehr, dass wir bis Ende September diesen Jahres knapp 100 Ausbildungsverträge mehr als Ende September 2021 eintragen konnten“, berichtet Michael Wennemann weiter. Das zeige, dass die Stellenangebote bei Schülern an-



kommen und diese sich um ihre Zukunft Gedanken machen. Die Agentur für Arbeit Detmold meldet in ihrer aktuellen Bilanz für den Ausbildungsmarkt, dass sich Anfang November in ihrem Bestand noch 93 zu besetzende Ausbildungsstellen befanden. Statistisch gesehen kamen auf 110 betriebliche Ausbildungsstellen 124 Bewerber (2021: 138, 2020: 150). Allerdings: Zwischen Oktober 2021 und Ende September meldeten sich in der Agentur 2672 Bewerber, ein Minus von 2,8 Prozent bzw. 77 Bewerbern zum Vorjahr. Eine starke Verbesserung gab es dagegen im Handwerk. „Zum Stichtag 30. September gibt es im OWL-Handwerk insgesamt mehr als 3900 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, das entspricht einem Plus von knapp 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Das beweist, dass das Handwerk auch in dieser wirtschaftlich besonders herausfordernden Zeit herausragende berufliche Perspektiven bietet“, äußert sich Carl-Christian Goll. „Gleichzeitig muss aber auch festgehalten werden, dass die Betriebe auf sehr hohem Niveau anbieten.“

„Heute müssen sich unsere Unternehmen deutlich mehr anstrengen, um geeignete Bewerber für ihre Ausbildungs-



**SIEHT LICHTBLICKE** Michael Wenneemann, Geschäftsführer Bildung bei der IHK Lippe zu Detmold.

FOTO: IHK LIPPE ZU DETMOLD



**SICHER** Wer jetzt überlegt eine Ausbildung zu beginnen, ist laut Experten auf einem klugen Weg. Denn die Unternehmen suchen händeringend nach Nachwuchskräften. FOTO: ADOBE STOCK

plätze zu finden“, erklärt Wenneemann weiter. Dabei hätten es Unternehmen aktuell doppelt schwer, nämlich sich trotz aller Schwierigkeiten zu behaupten und gleichzeitig – auch personell – die Zukunft nicht aus den Augen zu verlieren. „Ich kann solche Überlegungen durchaus nachvollziehen, aber Nachwuchs brauchen die Firmen in jedem Fall“, erläutert Wenneemann. Dass da durchaus etwas dran ist, zeigen einmal mehr Zahlen des Statistischen Bundesamts: Bis 2036 wird die „Babyboomer-Generation“ – also die besonders geburtenstarken Jahrgänge Mitte der 1950er bis Anfang der 1970er Jahre – in Rente gehen. Dann fehlen 30 Prozent der im Jahr 2021 Erwerbstätigen.

In eine ähnliche Richtung äußert sich auch Corinna Kronsbein, Hauptgeschäftsführerin beim Arbeitgeberverband Lippe. „Man steht auf Seite der Unternehmen auch in diesen schwierigen Zeiten generell zur dualen Ausbildung, denn an dem grundlegenden Phänomen

hat sich nichts geändert: Die Zahl der Bewerber ist zurückgegangen, gleichzeitig müssen die Unternehmen etliche Stellen besetzen“, erklärt sie.

In Coronazeiten sei die Wirtschaft nicht davon abgerückt, doch hier hätten es vor allem die Bewerber schwer gehabt, da etliche Informationsmöglichkeiten wie Jobmessen gefehlt hätten. Gleichzeitig sei in der Hochphase der Pandemie 2020/2021 das Thema Fachkräftemangel von kurzfristig drängenderen Fragen überlagert worden. Dabei habe das Fehlen von geeigneten Arbeitskräften während Corona weiter zugenommen, was nun noch stärker spürbar sei. „Mittlerweile kann man eigentlich nicht mehr nur von einem Fachkräfte-, sondern vielmehr einem Arbeitskräftemangel sprechen“, betont Kronsbein. Dabei sei die deutsche Wirtschaft stets innovativ ausgerichtet. Allein um diesem Anspruch künftig gerecht werden zu können, würden stetig neue Azubis benötigt. Dabei stellt Kronsbein klar: „Das soll keine Absage an

ein Studium sein. Wer dieses für seine Zukunftspläne in Erwägung zieht, sollte selbstverständlich eine Hochschule besuchen“, stellt die Hauptgeschäftsführerin klar. „Wer dies jedoch lediglich erwägt, um aktuell Zeit und Sicherheit zu gewinnen, dem sei gesagt: Wer Sicherheit will, sollte eine Ausbildung machen.“ Auch würden viele Unternehmen mittlerweile duale Studiengänge anbieten, wo man neben der Arbeit im Betrieb auch eine Hochschule besucht. (qdt)



**ARBEITSKRÄFTEMANGEL** Corinna Kronsbein, Hauptgeschäftsführerin Arbeitgeberverband Lippe, sieht eine Verschärfung des Fachkräftemangels.

FOTO: BENJAMIN MARQUARDT

# Chance zum Berufswechsel

Lippischer Blinden- und Sehbehindertenverein e.V. bietet anerkannte Qualifikation an

**Menschen mit Behinderungen** beruflich zu qualifizieren, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, das ist ein Auftrag des Lippischen Blinden- und Sehbehindertenvereins e.V. (LBSV). Ein zweiter verpflichtet die Einrichtung in ihren Werkstätten in Heidenoldendorf dazu, auch den Mitarbeitern Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung anzubieten. Eine besondere ist die Qualifikation zur geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung. Sie ist berufsbegleitend und geht über zwei Jahre in 14 Präsenzwochen plus 4 themenbezogene Treffen in Intervisionsgruppen. Vermittelt werden etwa Kenntnisse über verschiedene Behinderungsbilder und damit verbundene Verhaltensweisen, um



**FACHKRAFT ZUR ARBEITS- UND BERUFSFÖRDERUNG** Markus Preul, der ursprünglich Erzieher war, hat die Qualifikation für einen Berufswechsel genutzt. Hier schaut er Raphael Rempel über die Schulter, der an seinem individuell eingerichteten Arbeitsplatz Schrauben eintütet.

FOTO: ANDREA MARKWITZ

Menschen mit Mehrfachbehinderungen besser einschätzen zu können. Methoden der Kommunikation, der Förderplanung und Arbeitsanleitung, der Berufs- und

Persönlichkeitsförderung stehen ebenfalls auf dem Plan, ebenso jede Menge Input aus dem pädagogischen Bereich. Nach erfolgreicher Abschlussprüfung können

die Absolventen im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich eingesetzt werden. Das Plus an Qualifikation wird mit entsprechendem Einkommen honoriert. „Das Weiterbildungsangebot richtet sich an alle Mitarbeiter unserer Werkstatt und qualifiziert sie für die Arbeit mit mehrfachbehinderten Menschen“, erklärt Vorstand Angelika Bicker. Voraussetzungen seien eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit mindestens zweijähriger Berufspraxis, alternativ dazu eine mehrjährige Tätigkeit in der Werkstatt. „Darum ist dieses Qualifizierungsangebot auch für unsere Quereinsteiger ohne berufsspezifische Kenntnisse interessant“, ergänzt Werkstattleiter Marco Dröge. (am)



## WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FÜR DETMOLD

[www.gildezentrum.de](http://www.gildezentrum.de)



Digitalisierung



Zukunft  
Innenstadt

Standort  
Detmold



Nachhaltigkeit



# Weidmüller wächst weiter

## Attraktive Ausbildungsplätze und Jobangebote in der Soft- und Hardwareentwicklung

**Weidmüller zählt** zu den innovativsten Unternehmen der Elektrotechnik-Branche. Hier werden Technologien und Lösungen für die Welt der Zukunft entwickelt. Speziell im rasant wachsenden Markt für Automatisierungslösungen setzt Weidmüller wichtige Impulse. Um diesen Bereich weiter auszubauen, bietet das Unternehmen im Bereich Soft- und Hardwareentwicklung zahlreiche Ausbildungsplätze und attraktive Karrieremöglichkeiten.

Die Welt von morgen aktiv mitzugestalten, ist bei Weidmüller seit jeher ein erklärtes Ziel. „Bei uns werden Produkte, Lösungen und Dienstleistungen entwickelt, mit denen wir Industrieunternehmen in aller Welt bei der digitalen Transformation unterstützen“, erklärt Andreas Grieger, Head of Global Human Resources bei Weidmüller und ergänzt: „Wir begleiten unsere Kunden beim Aufbau neuer Geschäftsmodelle. Kurz: Wir entwickeln Technologien für eine lebenswerte Zukunft.“ Automatisierung,



**GUT AUFGESTELLT** Weidmüller zählt zu den größten und attraktivsten Arbeitgebern in der Region und bietet Mitarbeitern ein spannendes, zukunftsicheres Arbeitsumfeld auch im Bereich der Hard- und Softwareentwicklung. FOTOS: WEIDMÜLLER

Industrial Internet of Things, Machine Learning: Weidmüller kennt die aktuellen Themen der Industrie genau und hat frühzeitig mit der Entwicklung ineinandergreifender Soft- und Hardwarelösungen begonnen, um seine Industriekunden ganzheitlich bei ihren Digitalisierungsvor-

haben zu unterstützen. Schon heute arbeiten in den Entwicklungsabteilungen von Weidmüller über 450 Mitarbeitende. „Weil dieser Geschäftsbereich sehr erfolgreich wächst, suchen wir engagierte Spezialisten für die Soft- und Hardwareentwicklung“, betont Grieger den wachsenden Bedarf, der auch durch selbst ausgebildete Fachkräfte gedeckt werden soll: „Weidmüller bildet seit über 75 Jahren selbst aus und hat die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten Jahren auf mehr als 100 verdoppelt.“ Die meisten Auszubildenden bleiben bei Weidmüller – auch deshalb, weil das Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen bietet. Mit über 2000 Mitarbeitenden allein in Detmold zählt Weidmüller zu den größten Arbeitgebern in der Region und ist sich der daraus resultierenden Verantwortung bewusst: „Wir

handeln nicht nur auf ökologischer, sondern auch auf sozialer Ebene nachhaltig“, betont Grieger: „Wir bieten zukunftsichere Stellen und umfassende Weiterbildungsangebote, mit denen sich unseren Beschäftigten neue Karrierewege eröffnen – zum Beispiel durch den Umgang mit neuesten Technologien.“ Neben dem Hauptsitz Detmold ist auch Paderborn ein wichtiger Unternehmensstandort. Hier arbeiten zurzeit 250 Mitarbeiter der Division Automation Products and Solutions. Standortübergreifend bietet Weidmüller ein spannendes und lebendiges Arbeitsumfeld, das von Erfindergeist, Chancen und von einem oft gelobten Betriebsklima geprägt ist. All diese Faktoren machen Weidmüller zu einem der interessantesten Unternehmen in der Region – und zu einem Arbeitgeber mit Zukunft.



**SCHULUNGORT** Durch ihre Nähe zu den Weidmüller Produktionsstätten und Bürogebäuden in der Klingenbergstraße ermöglicht die 2022 eröffnete Weidmüller Akademie im Detmolder Bildungsdorf Auszubildenden wertvolle Einblicke in eine moderne Arbeitswelt.



SOLARE ENERGIE  
GEWINNEN  
- GELD SPAREN

## JETZT AKTIV WERDEN ZAHLT SICH AUS!

Alte Fenster und Türen sind wahre Energiefresser. Sie sind oft sehr klein, haben einen geringen Glasanteil und eine mäßige Wärmedämmung. Die natürliche und vor allem kostenlose Ressource „Sonnenlicht“ kann damit kaum genutzt werden. Kennzeichen moderner Solarlux-Systeme dagegen sind ein hoher Glasanteil, schmale Rahmen, große Öffnungsweiten und höchste Wärmedämmung - Ihr Haus wird durch die Energie der Sonne zusätzlich erwärmt.

**Über eine Modernisierung älterer Fenster, Terrassen- oder Schiebetüren nachzudenken, spart also bares Geld!**



**Thomas Streit GmbH & Co. KG**  
Weststraße 35 | 32657 Lemgo  
fon 05261 96690 | [streit-lemgo.de](http://streit-lemgo.de)  
mail [info@streit-lemgo.de](mailto:info@streit-lemgo.de)

**Öffnungszeiten** Mo - Fr 8 - 12:30 /  
14 - 17 Uhr & Sa 10 - 13:00 Uhr

## Das sind wir — Quality Partner von Solarlux

Wir als Solarlux Quality Partner sind ein langjähriger Vertriebspartner eines über aus über 80 Partnern bestehenden starken, bundesweiten Netzwerkes und werden regelmäßig auf dem Solarlux Campus in Melle geschult. So garantieren wir Ihnen Premium-Qualität und bewährten Solarlux-Service überall und von Anfang an.



# Die „Boomer“ gehen von Bord

Bis 2032 geht ein Viertel aller Fachkräfte in Rente. Lebenslange Fort- und Weiterbildungen sowie ausländische Experten sollen diesen Mangel auffangen.

Die Zahlen sind alarmierend: Wenn die sogenannten „Babyboomer“, also die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969, in Rente gehen, gehen dem Arbeitsmarkt in Deutschland in den kommenden 15 Jahren fast 13 Millionen Menschen verloren. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes werden 12,9 Millionen Erwerbspersonen bis 2036 das Renteneintrittsalter überschritten haben. Dies entspricht knapp 30 Prozent der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen, bezogen auf das Jahr 2021. Das Problem dabei: Die jüngeren Generationen können das zahlenmäßig nicht ersetzen. Auch die lippische Arbeitswelt muss sich umstellen. Das Problem ist natürlich nicht neu. „Wie die demografische Situation sich entwickelt, wissen wir seit 50 Jahren“, sagt Corinna Kronsbein, Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Lippe. Vor Corona hatte man das Thema auch durchaus im Fokus, die Pandemie habe es aber überlagert. Und dann kam mit dem Krieg gegen die Ukraine schon die nächste große Krise.

## Die demografische Lücke wächst

In Lippe erreicht nach Angaben der Arbeitsagentur fast ein Viertel aller beschäftigten Fachkräfte in den kommenden zehn Jahren das Renteneintrittsalter. Bezogen auf alle Arbeitnehmer sind es sogar mehr als ein Viertel. Die demografische Lücke wächst, denn es gehen deutlich mehr in Rente, als junge Menschen nachrücken.



**KLARE PROGNOSE** Der Fachkräftemangel wird auch in Lippe in den nächsten Jahren noch stärker werden.

FOTO: I-PICTURE - STOCK.ADOBE.COM

Das verschärft auch den Fachkräftemangel. Schon jetzt ist es ein Problem, dass mehr als die Hälfte der arbeitslosen Menschen in Deutschland keine Qualifikation hat, die den Anforderungen der meisten Stellenangebote genügt: Sie suchen eine Tätigkeit im Helfersegment, der Großteil der gemeldeten Arbeitsstellen richtet sich jedoch an qualifizierte Fachkräfte, sagt Rainer Radler, Chef der Arbeitsagentur Detmold.

Dieser Mangel schränke natürlich auch die Innovations- und Wachstumsfähigkeit von Unternehmen ein, sagt Corinna Kronsbein vom Arbeitgeberverband. Eine Einschätzung, die das hiesige Handwerk teilt. „Neben den rasant steigenden Energie- und Strompreisen und der hohen Inflation ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften das Wachstumshemmnis Nummer eins für das regionale Handwerk“, betont Dr. Jens Prager, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer OWL. In der Region fehlten schon jetzt 10.200 Fach- sowie 5000 Hilfskräfte und trotz steigender Ausbildungszah-

len zusätzlich 2500 Auszubildende, so Prager weiter. Probleme, die infolge des demografischen Wandels in wenigen Jahren noch größer werden, wenn zahlreiche handwerkliche Fach- und Führungskräfte in den Ruhestand gehen. Bereits jetzt suchten jährlich mehr als 800 Betriebe in OWL eine Nachfolgelösung.

Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine gesamtgesell-

## Ein gesamtgesellschaftliches Problem

schaftliche Aufgabe, darin sind sich alle einig. Es brauche „ein echtes Umdenken in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft“, ergänzt Prager. Denn ein weiteres Thema drängt sich in diesem Zusammenhang auf: Wie kann es gelingen, die sozialen Sicherungssysteme stabil zu halten?

Die Bundesregierung will gegensteuern und hat im September ihre Fachkräfte-Strategie vorgestellt. Danach ist ein Ansatz, mehr Frauen in die Berufstätigkeit zu bekom-

men. Ein weiterer ist, Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland für Deutschland zu gewinnen. „Wir werden ohne Erwerbszuwanderung nicht auskommen“, betont Kronsbein und ergänzt: „Dafür müssen wir aber an unserer Willkommenskultur arbeiten. Denn die Menschen müssen gerne herkommen und auch gerne bleiben wollen.“ Zudem müssten bürokratische Hürden abgebaut werden, um in größerer Zahl ausländische Fachkräfte für den hiesigen Arbeitsmarkt zu gewinnen, meint Prager.

Gleichzeitig rücken die Themen lebenslanges Lernen, Fort- und Weiterbildung sowie Teilqualifizierung in den Fokus. Seit Corona seien viel mehr Menschen bereit, auch mal den Job zu wechseln. Auch in Lippe sei der Arbeitsmarkt beweglicher als früher.

Daher müsse auch über flexiblere Arbeitszeiten nachgedacht werden – und über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Zu diesem Thema wünscht sich Corinna Kronsbein eine offene und ideologiefreie Diskussion: „Wenn man pro Woche weniger, aber dafür zufriedener arbeitet, kann man vielleicht auch erst später in Rente gehen.“ Modelle wie eine Vier-Tage-Woche oder ein 5-Stunden-Tag kämen hier ins Spiel.

Flexibilisierung betrifft auch das Handwerk. Denn „die fortschreitende Digitalisierung kann dazu beitragen, durch die Optimierung von Verwaltungsprozessen Zeit und Ressourcen einzusparen und dabei den Handwerkerinnen und Handwerkern zu helfen, mehr Zeit für ihre eigentliche Arbeit aufzuwenden“, sagt Dr. Jens Prager. (ab)

# Eine gute Mischung

Sterne-Koch Jan Diekjobst vom Detmolder Hof hat auch das Café Elbing übernommen

**Tradition und Moderne** müssen sich nicht gegenseitig ausschließen. Bestes Beispiel dafür ist der Detmolder Hof. Seit 2019 ist das alt-ehrwürdige Hotel und Restaurant in den Händen von Sterne-Koch Jan Diekjobst, der es versteht, seine Gäste mit genau dieser Mischung zu begeistern. Das beginnt schon beim Interieur des unter Denkmalschutz stehenden Hauses, das historische mit modernen Elementen verbindet. Die Küche ist deutsch-französisch ausgerichtet, leicht, jung, kreativ und verwendet vorzugsweise saisonale, regionale Produkte. Ebenso modern sind Anrichteweise und Teller-sprache. Bei der Zubereitung setzt der 28-Jährige hingegen



**JUNG, MODERN, ERFOLGREICH**  
Sterne-Koch Jan Diekjobst.

FOTO: SASCHA PERRONE

auf bewährtes Handwerk. So lehnt er etwa das Sous-vide-Garen ab und bevorzugt stattdessen das klassische Braten in Öl. „Ich will aus einfachen Zutaten das Bestmögliche heraus-

holen. Mir geht es um Genuss, Aromen und Geschmack. Und so ist bei uns auch ein Wiener Schnitzel etwas Besonderes“, betont der Chef de Cuisine, der sich und seine Arbeit immer wieder hinterfragt und optimiert. Damit hat er sich zusammen mit seinem Team vom Restaurant im Herbst 2020 nicht nur den Sieg (49 von 50 möglichen Punkten) bei der TV-Sendung „Mein Lokal, Dein Lokal“ erköcht, sondern wurde ein Jahr darauf vom Guide Michelin mit einem Stern ausgezeichnet. Inzwischen trägt ein zweites, geschichtsträchtiges Objekt in Detmold seinen Namen: Jan Diekjobst Café Elbing in der Neustadt. Nach der Übernah-

me im vergangenen Jahr, kompletter Sanierung und Neugestaltung duftet es im ältesten Café der Stadt nach langer Zeit wieder nach frischem Kaffee und feinstem Backwerk. Unter wieder aufgearbeiteten Stuckdecken, aber auch im schön angelegten Rosengarten können die Gäste handgemachte Kuchen- und Tortenkreationen aus der eigenen Backstube und dazu erlesene Kaffee- und Teespezialitäten genießen. Zudem gibt es verschiedene Frühstücke und einen kleinen Mittagstisch mit Produkten vom Wochenmarkt. Künftig soll ein wenig Kultur in Form von Lesungen oder klassischer Kaffeehaus-Musik zur gediegenen Atmosphäre beitragen. (am)

## Flint

Bau und  
Bautenschutz  
seit 1948



### Bautenschutz & Bausanierung

- Abdichtung innen/außen
- Mauerwerksanierung
- Fassadensanierung
- JOS-Strahlen



### Bauen im Bestand

- Betoninstandsetzung
- Brandschutzputz
- Spritzbeton
- Rissanierung
- Bodenverfestigung
- Umbau
- Fugensanierung



### Holz- & Schwammschutz

- Holzschutz (Dachstuhl, Geschossdecke)
- Schwammsanierung
- Fachwerk

# „Nur wer selber brennt, kann andere entzünden“

IHK-Mitarbeiter Sebastian Prange hat die wichtige Aufgabe übernommen, Unternehmen und Nachwuchskräfte zusammenzubringen.

**M**an liest es beinahe täglich: Die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz seien rosiger denn je. Trotzdem scheint es zwischen Unternehmen und jungen Menschen irgendwo zu hapern. Wie eine kürzlich veröffentlichte Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt, konnten 42 Prozent der Ausbildungsbetriebe im vergangenen Jahr nicht alle angebotenen Plätze besetzen. 27.000 Betriebe erhielten demnach nicht mal eine Bewerbung. Wer ist Schuld an diesem „Mismatch“? Tappt die sogenannte „Generation Z“ im Dunkeln? Oder mangelt es Ausbildungsbetrieben schlichtweg an Attraktivität und Überzeugungskraft? Sebastian Prange betreut bei der IHK Lippe zu Detmold das bundesweit geförderte Projekt „Passgenaue Besetzung“.

Einerseits berät und unterstützt Prange kleine wie mittelständische Unternehmen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften, andererseits hilft er jungen Menschen bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsbetrieb.

## Herr Prange, warum finden junge Menschen und Unternehmen oft nicht zueinander?

**SEBASTIAN PRANGE:** Zunächst einmal muss man die Generation Z genauer beleuchten. Die Wertvorstellung hat sich extrem verändert, vielen ist eine ausgewogene Work-Life-Balance wichtiger als der reine Verdienst. Es gibt heute mehr Jugendliche und junge Erwachsene, die in finanziell gut ausgestellten Elternhäusern aufgewachsen sind. Umso weniger mussten sie sich mit dem Thema Arbeit auseinandersetzen.

Natürlich will jeder nach wie vor mit seinem Gehalt gut über die Runden kommen, aber diese Generation legt verstärkt Wert auf Nuancen.

## Was bedeutet das für Unternehmen?

**PRANGE:** Sich stärker darum Gedanken zu machen, wie sich das eigene Arbeitsumfeld und die Arbeitsatmosphäre verbessern lassen. Das können schon kleine Stellschrauben sein, beispielsweise kostenloses Obst und Wasser anzubieten oder vielleicht eine Tischtennisplatte im Pausenraum aufzubauen. Es geht darum, andere Werte zu schaffen und jungen Leuten mehr Anreize zu geben, gerne im Betrieb zu sein.

## Auch von „Flex-Office“ ist in Stellenausschreibungen immer öfter die Rede...

**PRANGE:** Das ist vielleicht ein positiver Aspekt der Pandemie. Standortunabhängiges Arbeiten anzubieten wirkt sich attraktivitätssteigernd aus. Nicht zwangsläufig im unmittelbaren Umkreis leben zu müssen, in dem ein Unternehmen ansässig ist, erweitert die Suche für beide Seiten. Oft kann es ausreichen, hin und wieder für bestimmte Projekte vor Ort zu sein. Aber zur Wahrheit gehört auch: Hat das Unternehmen die Wahl, fällt diese am Ende meist auf denjenigen, der in der Nähe wohnt.

## Warum bleiben so viele Ausbildungsplätze frei?

**PRANGE:** Damit kommen wir zu den negativen Corona-Auswirkungen. Zunächst einmal fielen im Grunde alle Angebote zur Berufsorientierung aus. Es gab so gut wie keine Möglich-



*Pflege  
mit Herz...*

keiten, Praktika zu machen. Messen fanden nicht statt. Damit fällt ein riesiger Stapel an Bewerbungen weg, weil diese Erfahrungen bei Schülern oft den Ausschlag geben, sich letztlich bei einem Unternehmen zu bewerben. Auf einmal war es nur noch eine Kombination aus Eigenrecherche und den neuen Medien. Deshalb haben viele Unternehmen ihr Werbebudget in Social-Media-Kampagnen gesteckt. Aber Präsenzveranstaltungen, also der persönliche Austausch mit Unternehmensvertretern, sind nicht zu ersetzen. Das hat auf Schülerseite zu großer Verunsicherung geführt.

### Was hat sich sonst noch getan?

**PRANGE:** Dass sich viele Unternehmen stärker mit dem sogenannten „Onboarding“ beschäftigen. Es wird sich mehr darum bemüht, einen neuen Mitarbeitenden direkt mit „an Bord zu nehmen“ und ihm die Eingewöhnungszeit zu erleichtern. Dass der Arbeitsplatz vorbereitet oder sogar geschmückt ist, Rechner und Zugangsdaten funktionieren, ein gemeinsames Mittagessen geplant ist und ein stärkerer Austausch stattfindet.



**SORGT FÜR EIN „MATCH“ ZWISCHEN BETRIEB UND NACHWUCHS** Sebastian Prange betreut das IHK-Projekt „Passgenaue Besetzung“. FOTO: NIKLAS BÖHMER

Scheitert es bereits daran, steht das Arbeitsverhältnis von Anfang an unter keinem guten Stern. Es ist nicht selten, dass ein Firmenneuling bereits nach einem Jahr die Kurve kratzt, weil er sich nicht gut aufgehoben fühlt. Es vergeht immer etwas Zeit, bis sich ein neuer Mitarbeiter wirtschaftlich rechnet. Diesen Prozess versucht das Unternehmen durch eine intensivere und persönlichere Betreuung natürlich auch zu verkürzen.

**Es macht den Anschein, als rücke der Mensch dadurch wieder mehr in den Vordergrund...**

**PRANGE:** Dem ist absolut so. Aber dieser Prozess hat im besten Fall schon beim Bewerbungsverfahren begonnen. Ich sage das sowohl den Unternehmen als auch den jungen Leuten: Es ist wichtig, das Kennenlerngespräch erst einmal auf eine persönliche Ebene zu ziehen. Den Bewerber gleich mit Fragen zu löchern, um Schwä-

chen aufzudecken, ist der völlig falsche Ansatz. Auch von Einstellungstests oder Bewerbercastings mit mehreren Teilnehmern rate ich unseren Betrieben ab. Wenn ich eine Stelle ausschreibe, lade ich doch denjenigen ein, den ich am spannendsten finde. Zugleich gebe ich dem Bewerber das Gefühl, das fehlende Puzzlestück zu sein.

### Welche Rolle spielen für Unternehmen noch Schulnoten?

**PRANGE:** Sie sind ein Anhaltspunkt, stehen aber nicht an oberster Stelle. Das passt nicht mehr in die Zeit. Wie eine Note zustande gekommen ist, kann diverse Gründe haben. Viel wichtiger ist, dass mir jemand zeigt, dass er motiviert ist. Es zeigt sich relativ schnell, ob sich jemand im Vorfeld mit dem Beruf auseinandergesetzt und ein ureigenes Interesse entwickelt hat. Gerade im gewerblich-technischen Bereich sollte man zum Ausdruck bringen können, warum man Lust dazu hat. Aus meinen Schul-Workshops erinnere mich gerne an das Zitat: „Nur wer selber brennt, kann andere entzünden“. Und man kommt auch gleich viel authentischer rüber. (nb)

**SCHILAU**  
ELEKTROTECHNIK GMBH

Der Region verbunden –

deutschlandweit für Sie im Einsatz.



# „Wertschätzung ist das A und O“

Lange galt die Gastronomie gerade für Azubis als hartes Pflaster. Doch heute bietet die Branche gute Bezahlung und Karriere­möglichkeiten.

**L**ecker­es Essen und kühle Getränke. Dazu ein ein­ladendes, wohl­liges Ambien­te: Ein Besuch im Lieblings­restau­rant ist für viele Men­schen der In­begriff eines netten Abends. Statis­tiken zeigen: Über 50 Prozent der Deutschen speis­ten vor Corona min­destens ein­mal im Monat im Restau­rant. Die gesell­schaftlichen Aus­wirkungen der Pan­demie haben die Gas­tronomie in den letz­ten Jahren jedoch stark unter Druck ge­setzt. Der Ver­lust von Arbeits­kräften war die Kon­sequenz. Doch nicht nur das: „Die Gastro leidet immer noch unter einem schlechten Ruf, was dazu führt, dass ent­sprechende Aus­bildungsberufe unter jungen Men­schen nicht hoch im Kurs stehen“, kennt Aus­bildungsexp­erte Sebastian Prange von der IHK Detmold die Zahlen.

Dabei habe sich in der Branche in den letzten Jahren einiges getan. „In Zusammenarbeit mit den Interessenverbänden haben wir die Ausbildungsberufe in der Gastro­nomie in den letzten Jahren grund­legend neu­strukturiert“, betont Prange. So liege die Mindest­aus­bildungs­ver­gütung mittler­weile bei 1000 Euro. Außer­dem biete die Gastro­-Branche heutzutage viele spannende Perspektiven und Karriere­möglichkeiten für Berufsein­steiger. Die Ausbildungsberufe zielen mit den Lehrinhalten nicht mehr allein auf den regulären Restau­rant- und Gastbetrieb ab. „Es geht in der Berufsschule und im Betrieb immer mehr beispiels­weise auch um Eventmanagement“, so Prange. Um den veränderten Anforderungen der modernen Arbeitswelt ge-



**VORBEI MIT DER AUSBEUTUNG** Noch immer halten sich gewisse Vorurteile gegenüber der Arbeit in der Gastronomie hart­näckig. Dabei betonen Experten, dass sich vieles zum Positiven verändert habe.

FOTO: ADOBESTOCK/DAVIT85

recht zu werden, haben sich auch im Lipperland in den vergangenen Jahren viele Gastronomiebetriebe entsprechend angepasst.

„Die Zeiten, in denen der Chef mit

## Generationenwechsel macht sich bemerkbar

der Bratpfanne hinter den Mit­arbeitern herläuft, sind natürlich vorbei“, bringt es Jürgen Rabe mit einem Lächeln auf den Lippen auf den Punkt. Jahrzehntlang war Rabe als Lehrer am Felix-Fechen­bach-Berufskolleg zuständig für die Ausbildung junger Köche. Ähnlich lange betreute das Mit­glied des DEHOGA Lippe Anwärter für die Lippischen und Deutschen Meisterschaften in den gast­gewerblichen Ausbildungsberufen. „Was man seit einigen Jahren in der Gastro­nomie erkennt, ist ein Generationenwechsel. Die jungen Leute packen die Dinge anders an. Es herrscht nicht mehr der

raue Ton der 1980er“, sagt der Gastro-Experte.

Viele Auszubildende wollen sich später selbstständig machen oder eine Führungsposition übernehmen. Dementsprechend seien auch die Ausbildungen samt Lehrinhalten aufgebaut. „Digitalisierung ist auch in der Gastro ein großes Thema, und die Azubis werden natürlich gründlich an die Technologie herangeführt“, so Rabe. „Auch die Themen Nachhaltigkeit und veränderte Ernährungsweisen sind mittlerweile wichtige Bestandteile der Ausbildungen für Berufsbilder in der Gastro­nomie.“ Nach einer Unter­suchung der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) ernähren sich in Deutschland mittlerweile immerhin etwa sieben Millionen Menschen vegetarisch – und die Gastro reagiert.

„Es reicht einfach nicht mehr, den Mitarbeitern 20 Euro zuzustecken. Wertschätzung ist heute das A und O“, spricht Küchenmeister

Rabe, der ebenfalls Vorsitzender des Verbands der Köche Deutschland für NRW ist, aus Erfahrung. Einige Betriebe versuchen sich mittlerweile sogar an einer Vier-Tage-Woche für ihre Mitarbeiter. Speziell für die heimische Gastro­nomie findet Rabe abschließend lobende Worte: „Einige Betriebe in Lippe wurden vom Verband deutscher Köche für ihre hervor­ragende Ausbildungsqualität ausgezeichnet. Wir haben hier in der Region sehr gute Adressen.“ (ys)



**KENNT DIE GASTRO-BRANCHE LIPPE WIE KEIN ZWEITER** Jürgen Rabe.

FOTO: VERBAND DER KÖCHE DEUTSCHLAND VKD



**Weidmüller** 

## **Chancen erkennen. Herausforderungen annehmen.** Karriere und Ausbildung bei Weidmüller

Mit Erfindergeist, Mut und Offenheit gestaltet Weidmüller die Welt von morgen. Mit unseren Innovationen rund um Smart Industrial Connectivity leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur digitalen Transformation und einer lebenswerten und nachhaltigen Zukunft. Machen Sie mit! Wir freuen uns auf Sie.



Mehr Informationen auf unserer Webseite:  
[www.weidmueller.de/karriere](http://www.weidmueller.de/karriere)

# Zukunftsfähige Perspektiven schaffen

Vielfältige Karrieremöglichkeiten in einem spannenden Unternehmen

**Die Ecclesia Gruppe** ist Deutschlands größter Versicherungsmakler für Unternehmen und Institutionen und einer der führenden in Europa. Mehr als 2400 Mitarbeitende, davon rund 800 am Hauptstandort in Detmold, tragen zum Erfolg bei und erfüllen gemeinsam den Auftrag, das Vermögen der Kunden bestmöglich vor Schäden zu schützen. Als Spezialistinnen und Spezialisten betreuen sie Kunden im Innen- und Außendienst, entwickeln Versicherungskonzepte, digitale Lösungen und vieles mehr. Die Unternehmensgruppe befasst sich mit sämtlichen Facetten unternehmerischer Risiken und bündelt vielschichtiges Know-how. Neben Versicherungskaufleuten und -fachwirten werden u. a. Juristinnen und Juristen, Betriebs- und Volkswirte sowie IT-Fachleute beschäftigt. Außerdem bietet die Ecclesia Gruppe hervorragende Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und bildet beispielsweise Kaufleute für Versicherungen



**MIT SICHERHEIT ZUM ERFOLG** Die Ecclesia Gruppe ist ein wachsendes Unternehmen und schafft regelmäßig neue Arbeitsplätze.

FOTO: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

und Finanzanlagen sowie Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für die Fortentwicklung des Unternehmens aus. Derzeit bietet es eine sichere Perspektive für mehr als 80 Auszubildende und dual Stu-

dierende. Neben der individuellen Förderung erhalten sie die Möglichkeit, einen Teil der Ausbildung an einem anderen Standort, wie Hamburg, Berlin oder München, zu absolvieren. Gemeinsam werden zukunfts-

fähige Perspektiven geschaffen und ein ganz persönlicher Beitrag zur Erfüllung des Unternehmensauftrags eingebracht. Aktuelle Stellenanzeigen sind hier veröffentlicht: [www.ecclesia-gruppe.de/karriere](http://www.ecclesia-gruppe.de/karriere)

**FINDE AUCH  
DU DEINE  
BERUFUNG!**

**lz-job.de**

**Der Stellenmarkt für OWL!**

# Das Wohl der Mitarbeiter im Blick

Flint Bautenschutz hat die Vier-Tage-Woche für seine Montage-Teams eingeführt

**Zufriedene Kunden** sind toll. Doch mindestens ebenso erstrebenswert sollte die Mitarbeiter-Zufriedenheit für den Unternehmer sein. Das weiß auch Dominik Flint, Geschäftsführer der Firma Flint Bautenschutz. Er lenkt das 1948 gegründete Detmolder Familienunternehmen in dritter Generation. Dabei hat er immer auch das Wohl seiner Belegschaft im Blick. Als zertifizierter Fachbetrieb für nachhaltige Sanierungskonzepte, zum Beispiel für Trinkwasserbehälter, Bauwerke und Bauteile aus Beton sowie Holz- und Schwammschutz ist Flint bundesweit tätig, daher ist ein Teil der Mitarbeiter auf Montage. Dazu können sie immer aktuelle Firmenfahrzeuge sowie modernste Arbeitsgeräte nutzen, auch die



**ERFAHREN** Ausbilder Christoph Halter kümmert sich um die Nachwuchskräfte und ist in zweiter Generation bei Flint.

FOTO: FLINT BAUTENSCHUTZ

Arbeitskleidung wird gestellt. Ebenso selbstverständlich ist die Übernachtung und Verpflegung in guten Hotels. „Als zusätzliche Maßnahme haben wir für unsere Montage-Teams die Vier-Tage-

Woche eingeführt“, betont Dominik Flint, dem viel daran liegt, dass nicht nur die Konstellationen innerhalb der Teams passen, sondern auch das gesamte Betriebsklima stimmt. Entsprechend

gehört der gemeinsame Gang über die Andreaesmesse zur Unternehmenskultur, ebenso Aktivitäten wie Fußball-Golf, Ausflüge und vieles mehr. Regelmäßige Schulungen und Lehrgänge halten die Mitarbeiter auf dem Laufenden. Spezialisierung oder Weiterqualifikation bis zum Bauleiter werden angeregt und gefördert. Viele der mehr als 40 Mitarbeiter sind schon lange dabei. Das liege nicht nur an der Wertschätzung ihnen gegenüber, guten Arbeitsbedingungen und familiärem Klima, sondern auch daran, dass Flint vorzugsweise auf selbst ausgebildete Holz- und Bautenschützer setzt, betont Dominik Flint. So hätten Azubis mit gutem Abschluss beste Aussichten auf eine Übernahme. (am)

# OHNE DICH KÖNNEN WIR KEINEM DAS WASSER REICHEN.

Damit die Energie- und Trinkwasserversorgung auch in Zukunft gesichert ist, suchen wir engagierte Mitarbeiter\*innen wie Dich!



Lerne uns kennen und bewirb Dich unter:  
[www.stadtwerke-detmold.de/karriere](http://www.stadtwerke-detmold.de/karriere)



# Meyer Menü



## liefert täglich frisch gekochtes Mittagessen

**Sie sind nach einer Erkrankung noch nicht wieder in der Verfassung selbst einzukaufen oder sich um das eigene Mittagessen zu kümmern? Sie erwarten nach dem Krankenhausaufenthalt noch eine Kur oder eine Reha-Maßnahme? Wer kocht dann für Ihre Angehörigen? Meyer Menü unterstützt Sie bei diesen Problemen, indem Meyer Menü ein täglich frisch gekochtes Mittagessen liefert, damit Sie sich voll auf Ihre Genesung konzentrieren können.**

**M**eyer Menü zählt zu den führenden Menübringdiensten für frisch gekochte Mittagsmenüs in Deutschland. Ob in der Kita, in der Schule, am Arbeitsplatz oder Zuhause. Meyer Menü hat für Jeden das richtige Mittagessen im Angebot. Die wesentlichen Faktoren für den Erfolg sind dabei die Qualität der eingesetzten Rohwaren und das Know-how gut ausgebildeter Mitarbeiter.

Meyer Menü bietet täglich eine große Vielfalt an leckeren Mittagsmenüs. Von Montag bis Freitag wählen Sie aus täglich 5 frisch gekochten Menüs ihr Lieblingsessen. Darüber hinaus hat Meyer Menü jeden Tag einen frischen Salat und ein kaltes Menü auf der Speisekarte. Ein Dessert, das zu allen Mittagessen mitgeliefert wird, rundet jede Mahlzeit ab. Die Menüs werden verzehrfertig angeliefert und sorgen mit ihren frischen Zutaten dafür, dass jedes Mittagessen eine Freude ist. Meyer Menü setzt dabei nicht auf Fast Food, sondern auf regionale, deutsche und internationale Gerichte. Das Angebot reicht von herzhaften Eintöpfen bis zu exotischen Menüs.

Besondere Höhepunkte des Speiseplans sind dabei die Aktionswochen. In 5 Aktionswochen pro Jahr kann man mit Meyer Menü kulinarisch auf Entdeckungsreise gehen. Selbstverständlich werden alle angebotenen Speisen ohne den Zusatz von Geschmacksverstärkern zubereitet. Auch an Sonn- und Feiertagen müssen Sie nicht auf Ihr Wunschmenü verzichten. Hier warten jeweils zwei Gerichte auf Sie, die am Vortag mitgeliefert werden.

Ohne Vertragsbindung und ohne Mindestbestellzeitraum, mit nur einem Arbeitstag Vorlaufzeit, liefert Meyer Menü Ihre Wunschmahlzeit direkt ins Haus und das alles ohne zusätzliche Lieferkosten. Das Mittagessen kann gebührenfrei per Telefon, Fax oder über das Internet bestellt werden.

Fordern Sie gleich Ihr unverbindliches Infopaket mit den aktuellen Speisekarten der kommenden Wochen an oder probieren Sie Meyer Menü doch einfach einmal aus und überzeugen Sie sich selbst von der hohen Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen.

**Bestellen Sie noch heute bei Meyer Menü Kalletal unter der gebührenfreien Telefonnummer 0800-150 150 5 bzw. unter 05264-64630 (bei Handy-Nutzung).**



[www.meyer-menue.de](http://www.meyer-menue.de)



FAMILIE  
& DAHEIM

Einfach bestellen,  
liefern lassen und  
genießen!

Menüpreis  
**8,50€**  
inkl. Lieferung  
und Dessert



# Mittagessen

täglich frisch gekocht

- Von Mo. – Fr. 7 frisch zubereitete Menüs zur Auswahl
- Eine vegetarische Menülinie
- Keine Vertragsbindung und kein Mindestbestellzeitraum
- Wechselnde Spezialitäten in unseren Aktionswochen
- Wochenend- und Feiertags-Versorgung



*Meyer Menü*  
LIEFERT LECKER

KITA &  
GRUND-  
SCHULE

SCHULE  
& MENSA

BÜRO &  
BETRIEB

FAMILIE  
& DAHEIM

BUSINESS  
& EVENT  
CATERING

Einfach bestellen: Tel. 0800-150 150 5 nur Festnetz • lokale Tel. 05264-646 30 • [www.meyer-menu.de](http://www.meyer-menu.de)

# „Wer wirklich will, schafft es auch!“

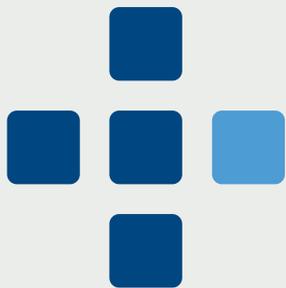
Bewerbungen auf Ausbildungsplätze sind heute das ganze Jahr über gerne gesehen. Wirkliche Deadlines gibt es nicht mehr. Aber wie läuft es in der Praxis?

**F**achkräfte gleich Mangelware. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind auf dem Arbeitsmarkt heiß begehrt – ebenso wie Azubis. Denn die Auszubildenden sind die Fachkräfte von morgen. Was für viele Unternehmen ein ernsthaftes Problem darstellt, kann gerade für Berufseinsteiger zur Chance werden. Wer heute den regulären Ausbildungsstart zum 1. August oder 1. September verpasst hat oder womöglich den Beruf noch einmal wechseln möchte, braucht nicht ein Jahr lang zu warten. „Ganz viele Betriebe haben die Entwicklungen erkannt und gehen mit der

Zeit“, sagt Sebastian Prange von der IHK. Doch wer später anfängt, sollte ein erhöhtes Maß an Engagement mitbringen. Denn so gerne Arbeitgeber den Azubis alle Türen öffnen, um sie ins Unternehmen zu holen, in der Berufsschule müssen die jungen Berufseinsteiger weitestgehend selbst dafür sorgen, dass die verpassten Lerninhalte nachgeholt werden. „Man wird in der Schule natürlich nicht allein gelassen, aber Eigeninitiative ist sicherlich die Grundvoraussetzung“, betont Prange. Im Ausbildungskosmos habe sich eine Art „Möglichmach-Mentalität“ entwickelt. Oft werde in



**GUTE NACHRICHTEN FÜR AZUBIS** Wer (fristgerecht) zum 1. August oder 1. September noch keinen Ausbildungsplatz hat, kann sich problemlos auch noch später auf Stellen bewerben.  
FOTO: ADOBE STOCK/RH2010



**FICHTNER  
SCHICHT**  
FUTURE OF SHAPING



Wir kombinieren mit Pioniergeist Technologien und Materialien für eine grenzenlose Mobilität der Zukunft.

Individuelle Lösungen für innovative Galvanoformung und Werkzeugbau.

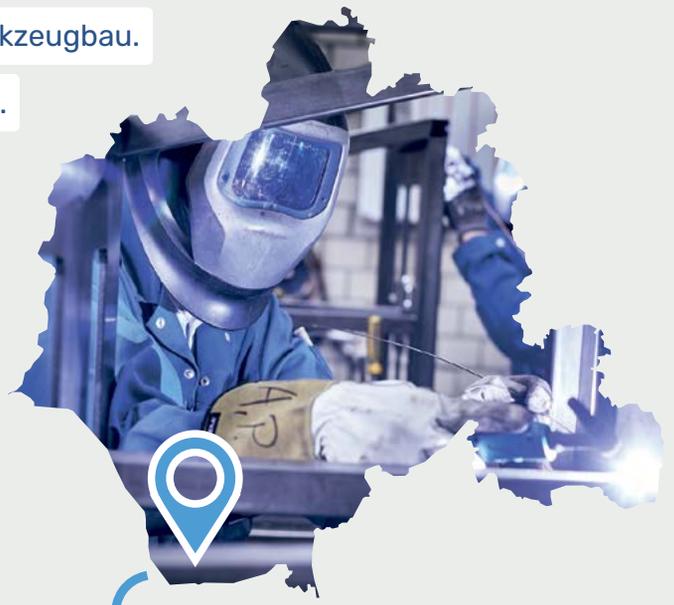
Seit 50 Jahren im Kreis Lippe als starker Arbeitgeber zu Hause.

Jetzt online in unserem **Karrierebereich** auf [www.fi-sch.de](http://www.fi-sch.de) umschaun und bewerben!

- + Familienunternehmen mit hoher Arbeitsplatzsicherheit
- + Flexible Arbeitszeiten & Leistungsgerechte Bezahlung
- + Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- + Moderne Räumlichkeiten und aktuelles Equipment
- + Gesundheitsmanagement
- + Betriebliche Altersversorgung



[fi-sch.de](http://fi-sch.de)



Wir setzen auch in Zukunft auf unseren Standort in Schlangen!

Einzelfällen ganz individuell geschaut, wie sich ein verspäteter Einstieg in die Ausbildung realisieren lässt. „Zum Glück ist das Ganze etwas lockerer geworden, nichts ist mehr in Stein gemeißelt“, so Prange. „Junge Menschen müssen sich ausprobieren. Es ist ganz normal, dass man vielleicht noch einmal den Ausbildungsberuf wechseln möchte. Das ist heute kaum noch ein Problem.“ Umso wichtiger, weil durch die Corona-Pandemie in den letzten Jah-

### Neuorientierung nach drei Monaten

ren oftmals die Möglichkeit, über Praktika in einen Beruf hineinzuschnuppern, weggefallen ist.

Florian Fath ist in seinem dritten Lehrjahr als Automobil-

kaufmann. Seine Ausbildung begann der heute 23-Jährige im November 2020, etwa drei Monate nach dem regulären Start. „Ich hatte zuerst einen Ausbildungsplatz bei einer Versicherung. Nach einiger Zeit habe ich gemerkt, dass mir das zu viel Büroarbeit ist und ich mehr Kundenkontakt bevorzugen würde“, sagt er. Also fasste der Detmolder den Entschluss, sich neu zu bewerben. „Ich musste erst einen Aufhebungsvertrag und schließlich den neuen Vertrag unterschreiben“, erinnert sich der Azubi. Mit der Unterstützung der IHK sei das kein Problem gewesen. „Viele denken immer noch, das geht überhaupt nicht. Dabei braucht heute niemand mehr ein Jahr zu warten, es geht auch mit einem fließenden Übergang.“

Drei Monate nach den Mitschülern schloss Florian Fath sich



**SPRICHT AUS ERFAHRUNG** Florian Fath hat seine Ausbildung 2020 drei Monate später angefangen als viele andere.

FOTO: ALEX WALTKE

schließlich seiner Berufsschulklasse an. „Ich habe mich zuerst in der Klasse umgeschaut, wer vielleicht dazu in der Lage sein könnte, mir seine bisherigen Mitschriften und Unterlagen

auszuleihen, damit ich mir alles kopieren kann“, erzählt der angehende Automobilkaufmann von seinen ersten Eindrücken. Die erste Klausurphase verpasste Florian damals. Nachholen musste er die Prüfungen nicht, dafür aber sicherstellen, dass er auf die zweite Klausurphase gut vorbereitet ist.

„Wer wirklich will, schafft es auch! Dann ist es auch sehr gut machbar, die Inhalte nachzuholen.“ Das erste Halbjahr sei so zwar etwas stressiger gewesen, ab der zweiten Hälfte des Schuljahres sei Florian Fath aber vollkommen in die Klasse integriert und der verspätete Einstieg im Grunde gar nicht mehr spürbar gewesen. Mit der Bereitschaft, etwas mehr zu investieren als die anderen, stehe einem verzögerten Ausbildungsstart also nichts im Weg – geht nicht, gibt’s nicht! (ys)

## Diakonie Bad Salzufflen

„Mein Sohn sagt, die Diakonie sei gut und ich spüre das jeden Tag.“

- Pflegeberatung
- Grundpflege
- Behandlungspflege
- Verhinderungspflege
- Überleitungspflege
- Psychosoziale Beratung
- Gesprächskreise
- Menüservice

Alles über uns und unser vielfältiges Angebot erfahren Sie online auf [www.diakonie-bs.de](http://www.diakonie-bs.de)

Zentrale  
Diakonieverband  
Bad Salzufflen

Beratungs- und  
Veranstaltungsbüro  
Di. - Do. 9.00-12.00 Uhr

Heldmanstraße 45  
32108 Bad Salzufflen  
Info 05222 9995-0

Am Markt 11  
32105 Bad Salzufflen  
Info 05222 9803393

# Intelligente Lösungen für neue Ansprüche

Die Weder-Gruppe entwickelt sich stetig weiter, um immer optimal für ihre Kunden da zu sein

Die Weder-Gruppe hat sich mit einem hohen Maß an Innovation und Erfahrung in fast 125 Jahren aus ihrer Kernkompetenz, der Gebäudereinigung, zu einem führenden Full-Service-Anbieter in Ostwestfalen entwickelt. Der drohende Klimakollaps, der Krieg in der Ukraine, die digitale Transformation, der Fachkräftemangel und die derzeitige Inflation – diese sich wechselseitig bedingenden und verstärkenden Krisen führen dazu, dass sich die Gesellschaften, Firmen und Privatkunden, die wirtschaftlich und sozial miteinander verbunden sind, sich einem Wertewechsel stellen und neue Wege gehen. Dem verschließt sich auch die Weder-Gruppe nicht, die ihren



**MEHR ALS NUR REINIGUNG** Die Weder-Gruppe hat sich im Verlauf ihrer Geschichte zu einem Full-Service-Anbieter entwickelt.

FOTO: WEDER-GRUPPE

Kunden nach wie vor zukünftig Qualität, Transparenz und Fairness bieten möchte. Für sie stehen der Dialog mit den Kunden, Flexibilität und Zuverlässigkeit im Mittelpunkt einer vertrauensvollen Partnerschaft. Das Unternehmen betont, auf

eine offene Kommunikation zu setzen, um individuelle Lösungsansätze mit einer gestaltbaren Preispolitik für die unterschiedlichsten Bereiche zu schaffen: Von der klassischen Reinigung bis zum Hygieneplan, vom Homeservice bis zur

Glas- und Fassadenreinigung. „Wenn wir als Weder-Team für unsere Kunden und unser Personal in der Region eine vertrauensvolle Basis schaffen, aus der wir unsere gemeinsamen Ziele realisieren, haben wir gemeinsam ein Stück Wertschöpfung vollbracht“, betont das Detmolder Familienunternehmen weiter. Im täglichen Handeln will sich die Weder-Gruppe diese Ziele durch die internen Leitlinien immer wieder bewusst machen. Auch dies dient wieder dem Vorsatz Top-Leistung für die Kunden zu erbringen und die Umwelt nicht zu belasten. Die Weder-Gruppe ist nach der DIN ISO 9001:2015 sowie nach der Umweltnorm DIN ISO 14001:2015 zertifiziert.

  
**JAN DIEKJOBST**  
 RESTAURANT

**RESTAURANT IM DETMOLDER HOF \*\*\*\***  
 Do. & Sa. 12–14 Uhr  
 Di. – Sa. 18.30–22.00 Uhr  
 Lange Str. 19 | 32756 Detmold  
 Fon: 0 52 31–980 99 0  
 info@jandiekjobst.de  
 www.jandiekjobst.de

  
**MICHELIN**  
 2022

  
**JAN DIEKJOBST**  
 CAFÉ ELBING

**ECHTE CAFÉ-KULTUR IN DETMOLD**  
 Mi. – So. 09–18 Uhr, bei gutem Wetter  
 ist der Rosengarten bis 20 Uhr geöffnet  
 Neustadt 4 | 32756 Detmold  
 Fon: 0 52 31–561 06 41  
 info@jandiekjobst.de  
 www.jandiekjobst.de

# Raum zum Wachsen

Das GILDE-Zentrum ist ein attraktiver Standort für junge Unternehmen

Für die GILDE ist Wirtschaftsförderung in Detmold nicht nur die Beratung von Unternehmen, Seminare oder Infoveranstaltungen. „Wir geben jungen Gründern Raum zum Wachsen“, erklärt Geschäftsführer Thorsten Brinkmann mit Blick auf das GILDE-Zentrum und die zahlreichen Vorteile, die es jungen Unternehmen bietet. So können Flächen von 34 bis zu mehr als 100 Quadratmetern angemietet werden. „Wächst das Unternehmen, sind die Größen jederzeit anpassbar“, macht Prokurist Simon Gröger deutlich. Weiterer Vorzug ist, dass die Nutzer nicht an langfristige Mietverträge gebunden sind, wenn sie zum Beispiel einen anderen Gewerbestandort gefunden haben.



**ANSPRECHPARTNER** GILDE-Geschäftsführer Thorsten Brinkmann (rechts) und Prokurist Simon Gröger, die von Katharina Borowiec (vorne links) und Sabine Gagg unterstützt werden.

FOTO: ANDREA MARKWITZ

„Noch ein großer Vorteil ist, dass unsere Mieter sofort die komplette Infrastruktur nutzen können“, betont Thorsten Brinkmann. Ein repräsentatives Gebäude mit

Parkplätzen vor der Tür, vorbereitete Büros, in denen nur noch die WLAN-Box angeschlossen werden muss, ein zentraler Empfang mit eigenem Postfach und

Verteilung der Post sowie eine Küche stehen bereit. Zudem werden Besucher empfangen und im Haus weitergeleitet. Seminar- und Konferenzräume stehen ebenfalls zur Verfügung. „Auch externe Firmen sowie Vereine oder Verbände können sie für bis zu 150 Personen buchen“, ergänzt Simon Gröger. „Sehr wertvoll sind die sozialen und vielfach auch geschäftlichen Kontakte, die man hier bei einer Tasse Kaffee knüpfen kann“, so Thorsten Brinkmann. Er freut sich darüber, dass das Konzept von 1993 immer noch bestens ankommt. So sind in den vergangenen 12 Monaten 6 neue Unternehmen eingezogen. „Mit jetzt 55 Firmen ist das Haus sehr gut gefüllt“, so der Geschäftsführer. (am)

Wir bleiben in Bewegung:

## Praxis Brüggemann wird Physioteam Akemeier.

Das bewährte Team und die guten Leistungen bleiben.  
Der Name und das Erscheinungsbild ändern sich.



**Physioteam  
Akemeier**

**Praxis**  
Physiotherapie  
Osteopathie  
Massagen

Paulinenstraße 21  
32756 Detmold  
05231 29273

**Physioulounge**  
Prävention  
Fitness  
Rehabilitation

Paulinenstraße 21 a  
32756 Detmold  
05231 309499

**Claudia Akemeier MSc Ost.**  
info@physioteam-akemeier.de  
www.physioteam-akemeier.de

*Bewegung ist Leben.*

# Freiwillige Hilfe an die heutige Zeit anpassen

Seit 2021 läuft das Projekt „Ehrenamt mit Herz“ mit 25 Teilnehmern im Elisenstift



**EHRENAMT STÄRKEN** Silke Schmidt (links) und Jutta Wenzel vom Elisenstift.

FOTO: NICOLE ELLERBRAKE

**Das Leben zu** den Menschen bringen und seine eigene Begeisterung weitergeben, das ist das, was das Ehrenamt im Elisenstift ausmacht. Seit jeher sind die Mitarbeiter ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Elisenstiftes. Mit dem Projekt „Ehrenamt mit Herz“ sollen die Ehrenamtlichen jetzt unterstützt und das Amt für Neueinsteiger attraktiver gestaltet werden. Das Ehrenamt soll an die

aktuelle Zeit angepasst werden, da sind sich Freiwilligenkoordinatorin Silke Schmidt und Jutta Wenzel, sozialpflegerischer Vorstand des Elisenstiftes, einig. „Niemand hat mehr die Zeit, über Jahrzehnte immer an bestimmten Wochentagen zu bestimmten Zeiten einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen“, sagt Silke Schmidt. Da die Arbeit in der ambulanten und stationären Pflege sehr berei-

chernd, aber auch anspruchsvoll sein kann, wird bei dem Projekt „Ehrenamt mit Herz“ das Hauptaugenmerk auf Schulungen im Bereich der Seniorenbegleitung, Selbstsorge und Seelsorge gelegt. Bereits 2021 ist das Elisenstift mit 25 Ehrenamtlichen in das Projekt, mit dem die diakonische Pflegeeinrichtung Teil der Erprobungsräume der Lippischen Landeskirche ist, gestartet. (ne)

## Der gute erste Eindruck

Beim Ausbildungsstart sollte man einige einfache Regeln beachten.

**Fast eine halbe** Million junge Menschen fangen jährlich in Deutschland eine duale Ausbildung an, die meisten davon im August. Für die frisch gebackenen Auszubildenden eine aufregende Zeit, in der sich viele Fragen stellen: Wie läuft das eigentlich alles in meinem Betrieb? Kriege ich hin, was man von mir verlangt? Werde ich mich

wohl fühlen? Wer gleich am Anfang die Weichen richtig stellt, tut sich mit der Eingewöhnung leichter. Wer pünktlich zum ersten Ausbildungstag erscheint, sorgt schon einmal für einen guten ersten Eindruck. „Mein Tipp für neue Azubis lautet immer: Stecken Sie sich ein Notizheft und einen Stift ein!“, sagt Petra Timm, Pressesprecherin

von Randstad Deutschland. „Gerade am Anfang wird viel erklärt, und es lohnt sich, dabei Notizen zu machen, um nicht ständig wieder nachfragen zu müssen. Auch Namen gleich zu notieren ist eine gute Idee. Wer sich bemüht, die Namen der Kolleginnen und Kollegen schnell zu lernen, fügt sich besser ins Team ein.“ (txn)



**AUFTAKT** Beim Ausbildungsstart zählt der erste Eindruck. FOTO: FIZKES/123RF/RANDSTAD

Hausgeräte ■ Beratung ■ Verkauf ■ Kundendienst

Elektroinstallationen ■ EDV-Netzwerke ■ EIB-Installationen  
Alarm-/Telefon-/Antennen-/SAT-Anlagen

**ELEKTRO JOSUPEIT**

Max-Planck-Straße 34 ■ Telefon: 052 22/92 12-36

32107 Bad Salzuflen ■ Telefax: 052 22/92 12-37

E-Mail: info@elektro-josupeit.de ■ Internet: www.elektro-josupeit.de



### NEU- UND GEBRAUCHTWAGEN

Vertriebspartner für die Marken Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Audi und ŠKODA



### SERVICEPARTNER

für die Marken Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Audi, ŠKODA, SEAT und CUPRA



FÜNF STANDORTE IN LIPPE



KOMPETENTE ANSPRECHPARTNER\*INNEN FÜR GROSS- UND GESCHÄFTSKUND\*INNEN



ARBEITGEBER VON ÜBER 300 QUALIFIZIERTEN MITARBEITER\*INNEN

# AUS TRADITION MODERN



# STEGELMANN



Autohaus Stegelmann GmbH & Co. KG  
www.Stegelmann.de

**32756 Detmold**  
Bielefelder Str. 86 – 88  
Sprottauer Str. 45  
05231 6307-0

**32657 Lemgo**  
Stegelmannstraße 1  
05261 2597-0

**32108 Bad Salzufen**  
Oerlinghauser Straße 63  
05222 9848-0

**32791 Lage**  
Gasstraße 1 – 5  
05232 6007-0

# Neue Perspektiven im Gepäck

Beruflich neue Wege gehen – das ist auch per Quereinstieg möglich. Damit das gelingt, bieten spezielle Berufsberater der Agentur für Arbeit Hilfe an.

Wer eine berufliche Veränderung anstrebt, kann dafür viele Gründe haben: von einer allgemeinen Unzufriedenheit mit dem aktuellen Job über den Wunsch nach einer besseren Bezahlung, einer weiteren Stufe auf der Karriereleiter oder dem Wiedereinstieg nach längerer Pause. Dann ist es Zeit, sich über Weiterbildungen oder berufliche Alternativen zu informieren und mitunter ganz neue Wege zu gehen. Zum Beispiel per Quereinstieg. Doch wie geht man es an? Helfen kann hier auch ein neues Angebot der Agentur für Arbeit: die Berufsberatung im Erwerbsleben. Gestartet ist es im März 2021 und war auf Anhieb durchaus gefragt: 477 Beratungen haben Eleonora Jonjic und Heike Schönlau – Berufsberaterinnen für Erwachsene – im ersten Jahr durchgeführt. Hinzu kommen regelmäßige offene Sprechstunden, die sie in den Stadtbibliotheken in Bad Salzuffen, Detmold, Horn-Bad Meinberg und Lemgo anbieten. Im Vergleich zur klassischen Berater-tätigkeit in der Arbeitsagentur sei das Angebot ein neuer unkonven-

tioneller Weg. „Wir warten nicht darauf, dass die Menschen zu uns kommen, sondern bieten ihnen einen niederschweligen Zugang zu unserem Beratungsangebot“, erklärt Eleonora Jonjic.

## Analysieren und Ziele formulieren

Am Anfang steht die Analyse: In der Beratung wird genau geschaut, welche Stärken und Fähigkeiten jemand hat, um dann zu sehen, in welchen anderen Branchen diese vielleicht genauso gebraucht werden. Neben dem, was man in der Ausbildung oder dem Studium gelernt hat, geht es dabei auch um Fähigkeiten, die man einfach aufgrund seiner Persönlichkeit mitbringt, oder die man bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder durch ein Hobby erworben hat. Dann geht es um die Frage, was einen interessieren würde. Wo will man hin? Steht die Karriere im Vordergrund oder ist es wichtig, in der Region zu bleiben? Nicht immer lässt sich beides unter einen Hut bringen. Beim Quereinstieg geht es mitunter eben auch



**Expertin** Eleonora Jonjic ist Berufsberaterin für Erwachsene.

FOTO: ANDREAS BARNEKOW

darum, die eigene Komfortzone zu verlassen, und abseits vertrauter Wege zu gehen. Bei der Suche nach beruflichen Alternativen sollte man sich zu Beginn gedanklich nicht zu stark einschränken: „Think big, der Realitätscheck kommt früh genug“, rät Jonjic. Und manchmal könne auch schon eine Veränderung innerhalb des bestehenden Jobs – eine neue Aufgabe, eine andere Abteilung – genau das sein, wonach man gesucht hat.

Als Inspirationsquelle gibt es Online-Tools der Arbeitsagentur wie „New Plan“ oder „Check U“, die helfen, das eigene Potenzial zu erkennen. „Die Technik kann aber nie eine Beratung ersetzen“, schränkt Jonjic ein.

„Ergänzend zur klassischen Arbeitsvermittlung bieten wir eine ergebnisoffene Beratung an“, sagt Jonjic. Am Ende bekommt man eine Perspektive eröffnet, was alles möglich ist, wie man einen Wech-

sel angehen kann – nicht eine Auswahl konkreter Jobangebote. Und es ist nicht immer mit einem Beratungstermin getan, oft sind mehrere Gespräche nötig. Dennoch sollte man mutig an die Sache herangehen: „Quereinsteiger sind oft eine Bereicherung in Unternehmen, weil sie einen neuen Blickwinkel mitbringen“, sagt Eleonora Jonjic.

Aber: Nicht jede Fachkraftstelle kann mit einem Quereinsteiger besetzt werden. „Bei reglementierten Berufen geht das nicht“, erklärt Jonjic. Etwa bei Erzieherinnen und Erziehern. Um den Beruf auszuüben, muss man die Ausbildung absolviert und eine staatliche Prüfung abgelegt haben. Beim Lehramt wiederum ist es grundsätzlich möglich, „aber man muss das Kleingedruckte lesen“, sagt Jonjic. Vorteilhaft ist es hier, wenn man aus den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) kommt. In der Grundschule ist der Seiteneinstieg hingegen nur für die Fächer Kunst, Musik, Sport und Englisch möglich. Bei den Fächern Mathematik und Deutsch werden an den Grundschulen besondere didaktische Kenntnisse vorausgesetzt, so dass ein Quereinstieg nicht realisiert werden kann. Die Berufsberatung im Erwerbsleben bietet monatlich zahlreiche (teils auch digitale) Veranstaltungen mit besonderen Schwerpunkten an – zu bestimmten Berufsfeldern, zur Finanzierung der Weiterbildung oder zu Bewerbungsverfahren. Weitere Infos: [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/paderborn/beruflichezukunft](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/paderborn/beruflichezukunft) (ab)

§

## Freitag+Keiser

seit 1972 selbstständig    angestellt gem § 58 StBerG

### STEUERBERATER

Wir erledigen für Sie Buchführung, Bilanzen,  
Steuererklärungen, Lohnabrechnungen,  
Existenzgründungsberatung, Steuerprozesse usw.

<b>WOLFGANG FREITAG</b> Tel. 0 52 22 / 94 22 - 10 Fax 0 52 22 / 94 22 - 25 Mobil 0171 / 740 81 66 EMail w.freitag@stb-freitag.de	<b>NADINE KEISER</b> Tel. 0 52 22 / 94 22 - 12 Fax 0 52 22 / 94 22 - 25 Mobil 0178 / 911 28 81 EMail n.keiser@stb-freitag.de
--	--

**stb-freitag.de**  
Libellenweg 7 | 32108 Bad Salzuffen | Tel. 0 52 22 / 94 22 - 10 | Fax 0 52 22 / 94 22 - 25

# Mit Energie in die Zukunft

## Die Stadtwerke Detmold punkten auch als Arbeitgeber

Mit einem Team aus rund 180 kaufmännischen und technischen Mitarbeitenden begegnen die Detmolder Stadtwerke den täglich wachsenden Herausforderungen des Energiemarktes. Der heimische Energie- und Wasserversorger punktet mit einem familiären Arbeitsumfeld und sinnstiftenden Aufgabengebieten. Insbesondere in den technischen Berufsbildern bieten sich Mitarbeitenden gute Aufstiegschancen innerhalb eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses.

Rund 10 Prozent der Gesamtbelegschaft sind Auszubildende, die einen von 8 spannenden Berufen erlernen. Auch in der Technik sowie im Aqualip



**FACHKRÄFTE VON MORGEN** (von links) Thordis Wangemann (Personal) und Jörg Karlikowski (Geschäftsführer) freuen sich über die Stadtwerke-Neuzugänge Pascal Grigo (Industriekaufmann), Felix Lenz (Fachangestellter für Bäderbetriebe), Ina Johanning (Fachkraft für Lagerlogistik), Fabian Janzen (Industriekaufmann), Leon Giesbrecht (Kaufmann für Marketingkommunikation) und Valentin Kern (Fachkraft für Wasserversorgungstechnik).

FOTO: MIKE-DENNIS MÜLLER/WWW.MDM.PHOTO

kommen moderne Arbeitsmittel zum Einsatz, zum Beispiel Tablets mit Cloudzugriff und fortschrittlicher Software zur Optimierung der Betriebsabläufe. Die digitalgestützte Be-

rufsausbildung bildet das Fundament für die spätere Übernahme in eine Festanstellung. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung macht auch vor den systemrelevanten Berufsgrup-

pen der Energie- und Trinkwasserversorgung nicht Halt und bremst die Stadtwerke Detmold etwa beim Ausbau der umweltfreundlichen Fernwärme aus. Die stark gestiegenen Anfragen nach klimaschonender, unabhängiger Fernwärme lassen sich wegen Fachkräftemangel und anhaltender Materialengpässe im Baugewerbe derzeit nicht zeitnah und vollumfänglich bewältigen. So sind auch die Stadtwerke sehr darum bemüht, Nachwuchskräfte zu gewinnen und weiterzubilden, um in den speziellen Fachgebieten der Energiewirtschaft den Wissenstransfer durch langjährige, erfahrene Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten.



## GEMEINSAM IN EINE SICHERE ZUKUNFT

Die Ecclesia Gruppe mit Hauptsitz in Detmold ist der größte deutsche Versicherungsmakler für Unternehmen und Institutionen und zählt zu den führenden in ganz Europa. Wesentlich für diesen Erfolg sind unsere engagierten Mitarbeitenden. Das stetige Wachstum ermöglicht neue Wege und vielfältige Arbeitsplätze – werden Sie Teil unserer Erfolgsgeschichte!

Aktuelle Stellenausschreibungen:  
[ecclesia-gruppe.de/karriere/offene-stellen](https://ecclesia-gruppe.de/karriere/offene-stellen)

Ausbildungsangebote und duale Studiengänge:  
[ausbildung.ecclesia.de](https://ausbildung.ecclesia.de)



Ecclesia Gruppe · Ecclesiastraße 1–4 · 32758 Detmold

# „Es ist schwieriger geworden“

Auf der Suche nach geeignetem Personal achten Unternehmen verstärkt auf die Persönlichkeit der Bewerber. Der perfekte Kandidat steht selten vor der Tür.

Auf ihren Schreibtischen landen jedes Jahr mehr als 3000 Bewerbungen. Sie kommen als Anhang per E-Mail, in bewährter Papierform, so manches Mal gar handschriftlich – doch zumeist digital über das angebotene Online-Portal. Als Teil der gemeinnützigen Netzwerk Lippe GmbH kümmern sich Sonja Wolter (Arbeitsmarktintegration) und Jens-Georg Grünebaum (Personaldienstleistungen) darum, Arbeitssuchende in den regionalen Arbeitsmarkt einzugliedern. Stets geht es darum, für jeden die richtige Beschäftigung und Perspektive zu finden.

Mit der Redaktion sprachen Sonja Wolter und Jens-Georg Grünebaum über...

**...Chancen auf dem Arbeitsmarkt:** „Die Bewerbenden haben mittlerweile eine etwas bessere Ausgangsposition“, sagt Grünebaum, „aber trotzdem habe ich gewisse Parameter zu erfüllen, die ich mir vergegenwärtigen und kommunizieren muss.“ Einer Bewerbung sollten Werdegang, Motivation, Qualifikation, Berufserfahrung und Alleinstellungsmerkmale schnell zu entnehmen sein. „Das hat sich nicht geändert. Wichtig ist, nicht zu künsteln, um der Erwartungshaltung, die natürlich aus einer Bewerbung heraus entsteht, auch im Vorstellungsgespräch gerecht werden zu können. Man soll sich nicht verkaufen, sondern authentisch bleiben – wir sind alle nur Menschen.“

**...Anforderungen der Unternehmen:** Es finde ein Umdenken statt.



**WISSEN UND BAUCHGEFÜHL** Jens-Georg Grünebaum (Netzwerk Lippe) entwickelt in persönlichen Gesprächen ein Gespür dafür, ob Unternehmen und Klient zusammenpassen.

FOTO: NETZWERK LIPPE

„Wenn die Person menschlich überzeugt, sind Unternehmen heute eher dazu bereit, fehlende Kompetenzen im Nachgang zu fördern.“ Denn: „Die Suche nach dem idealen Kandidaten gestaltet sich schwieriger.“ Eine umso höhere Bedeutung komme dem „Onboarding“-Prozess zugute, betont Sonja Wolter: „Probleme treten häufig erst nach der Einstellung auf. Oftmals liegt es daran, dass die Bewerber andere Erwartungen hatten. Daher weisen wir immer darauf hin, sich im Vorfeld genau mit dem Stellenangebot auseinanderzusetzen, sich über den Betrieb zu informieren und auch zu bedenken: ‚Wo will ich überhaupt hin?‘“

**...neue Wege, sich ins Gespräch zu bringen:** „Unternehmen halten für die Besetzung bestimmter Stellen vermehrt Ausschau nach Kandidaten, die selbst jedoch nicht aktiv auf der Suche sind“, beobachtet Grünebaum einen steigenden Trend hin zu passiven Bewerbern. Auch Arbeitssuchende selbst nut-

zen soziale Netzwerke wie „Xing“ und „LinkedIn“, um nach Stellenangeboten zu filtern und direkten Kontakt knüpfen zu können. Auch für „persönlichere“ Social-Media-Netzwerke wie Facebook und Instagram würden die Unternehmen verstärkt Kampagnen fahren: „Dieser Bereich wird weiter ausgebaut, obwohl damit durchaus hohe Streuverluste einhergehen.“

**...höhere Erwartungshaltung der Bewerber:** „Derzeit ist den Bewerbern schon bewusst, dass sie gebraucht werden. Die Entlohnungserwartung ist gestiegen, und sie wird auch mit mehr Nachdruck artikuliert“, sagt Sonja Wolter. Verwerflich sei das nicht, im Gegenteil: „Der eigene Wert sollte gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber schon formuliert und begründet werden. Eine gute und realistische Argumentation überzeugt.“

**...Vorstellungsgespräche seit der Pandemie:** Digitale Formate ha-

ben sich bewährt – und seien nach wie vor angesagt. Verfügen Kandidaten nicht über das nötige Equipment, stellt das Netzwerk Lippe es ihnen zur Verfügung und leitet sie an. Auch die Räumlichkeit sollte mit Bedacht ausgewählt sein, rät Jens-Georg Grünebaum: „Man sollte in einer hellhörigen Wohnung einen Raum wählen, der vielleicht nicht gerade an den Hausflur grenzt. Auch in Sachen Redeanteil sollte ein Spagat gelingen, bei dem man einerseits nicht zu verschlossen, andererseits auch nicht zu redselig daherkommt.“

**...Fachkräftemangel im Handwerk:** Sowohl im Handwerks- als auch im Dienstleistungssektor sei es sehr schwierig geworden, überhaupt Nachwuchs zu bekommen. Umso mehr werde versucht, potenziell geeigneten Kandidaten den Weg ins Handwerk aufzuzeigen – alternativ über Qualifizierungen oder den zweiten und dritten Bildungsweg. Vor allem kämpften Betriebe damit, ihr Personal bei der Stange zu halten. Die durchschnittliche Stellenbesetzungsdauer sei alarmierend. Das Netzwerk Lippe verzeichne beispielsweise vermehrt Bewerber aus dem Handwerk, die in die Industrie übersiedeln wollen. Aufgrund des immer weiter steigenden Arbeitspensums fordern die Gewerkschaften mehr Lohn. So laufe derzeit vieles auf eine Lohn-Preis-Spirale hinaus. Jens-Georg Grünebaum rät daher vor allem kleineren Betrieben, noch mehr Anreize zu schaffen: „Beispielsweise, indem das Dienstfahrzeug oder Firmenwerkzeug auch privat genutzt werden darf.“ (nb)



**Startpunkt:** Mit dem Standort in Sylbach begann die Geschichte des Autohauses. Aus den kleinen Anfängen hat sich heute ein modernes Unternehmen mit einem weiteren Standort in Lemgo entwickelt.

FOTO: FIVET COMMUNICATION/AUTO-WEEGE

# Kundenzufriedenheit als Tradition

Trotz der Zukunft vergisst man bei Auto-Weege nicht seine Wurzeln

Wenn man als Unternehmen auf eine über 100-jährige Tradition zurückschauen kann, dann ist schon eine Art Gütesiegel. Mit diesem kann sich auch Auto-Weege schmücken. Seit den Anfängen hat das lippische Autohaus auf einfache, aber bei weitem nicht selbstverständliche Werte gesetzt, die es durch die Jahrzehnte trugen. Dazu zählen Qualität, Zuverlässigkeit ebenso wie Sorgfalt und Vertrauenswürdigkeit. „Die Kundenzufriedenheit ist unser oberstes Ziel“, bekräftigt auch Inhaber Joachim Weege, der das Unternehmen mit seiner Frau Barbara seit mehr als 25 Jahren führt. Und mit seiner Tochter Ann-Kristin steht bereits die vierte Generation bereit, eines Tages zu übernehmen.

Doch zurück zu den Anfängen. Die liegen im Jahr 1919, als der Elektroingenieur Paul Weege in Sylbach ein Geschäft in seinem Elternhaus eröffnet. Hier bekommt man noch keine Autos, sondern Elektroartikel. 1922 wird

der Laden in einen Neubau verlegt. Entscheidend für die weitere Firmengeschichte ist das Jahr 1925. Denn damals stieg Paul Weege in den Autoverkauf ein, im selben Jahr gliederte er seinem Unternehmen auch noch eine Fahrschule an. Weitere wichtige Marken in der Firmengeschichte waren außerdem:

**1928:** Die aufstrebende lippische Firma geht eine Partnerschaft mit dem Hersteller Ford ein, was sich angesichts der zunehmenden Motorisierung als kluge Entscheidung entpuppt. Diese Partnerschaft hält bis heute an.

**1960:** Ein weiteres Autohaus samt Werkstatt und Tankstelle wird in Lemgo eröffnet.

**1969:** Paul Weeges Sohn Herbert übernimmt als gelernter Automobilkaufmann die Firmenleitung.

**1972:** Der Lemgoer Standort wird modernisiert, unter anderem durch eine neue Werkstatthalle. Herbert Weege formt aus diesem sowie dem Verkaufsgeschäft in Sylbach ein leistungsstarkes

Gesamtunternehmen.

**1994:** Die dritte Generation übernimmt das Ruder: Der heutige Inhaber Joachim Weege tritt in die Fußstapfen seines Vaters Herbert.

**1995:** Erste Erweiterung des Autohauses in Sylbach.

**2014:** Noch einmal eine Erweiterung des Standortes in Sylbach, dieses Mal kommt ein Nutzfahrzeugzentrum hinzu.

**2016:** Errichtung des Oldtimerparks am Lemgoer Standort inklusive dem Clubhaus „Boxenstopp“ als Treffpunkt für Oldtimerfans.

2021 hat Auto-Weege einmal

mehr bewiesen, dass man Veränderungen nicht scheut und sich neuen Entwicklungen stellt. Analog zum Hersteller Ford, der sich seit einigen Jahren verstärkt auf die E-Mobilität konzentriert, zieht auch das Autohaus mit. So sind an beiden Standorten sechs Ladestationen installiert worden.

Und die nächste Erweiterung im Angebot wartet schon: In diesem Jahr will Ford auch im Transportfahrzeugsektor batteriegetriebene Modelle auf den Markt bringen. Den Anfang macht hier der Klassiker Transit, der als E-Transit im kommenden Frühjahr auf den Markt kommen soll. Den gibt es natürlich dann auch bei Auto-Weege.

Und übrigens: Das Autohaus ist derzeit noch auf der Suche nach Verstärkung. benötigt werden ausgebildete Kfz-Mechatroniker sowie Karosseriebauer. Auf eine Ausbildung zum Automobilkaufmann sowie zum Kfz-Mechatroniker können sich Interessenten ebenfalls bewerben. (qdt)



**Verstärkung gesucht:** Joachim Weege führt das Familienunternehmen in dritter Generation. FOTO: BENJAMIN MARQUARDT

# Bewegung ist Leben

Das Physioteam Akemeier bietet vielfältige Methoden und Therapien zur Gesunderhaltung

**Jede Struktur im Körper** muss sich bewegen können. Eine normale Funktion gewährleistet die Gesunderhaltung der Strukturen, und eine gesunde Struktur ermöglicht eine normale Funktion. Nur da, wo Bewegung ist, kann Gesundheit entstehen. Um die Bewegung zu verbessern und zu erhalten, umfasst das Leistungsspektrum von Claudia Akemeier (Master of Science in Osteopathie) und ihrem Physioteam vielfältige Methoden und Techniken. In der Detmolder Paulinenstraße 21 und 21a bieten die erfahrenen Therapeuten Osteopathie, Manuelle Therapie, Physiotherapie, Massage und Lymphdrainage sowie Rehabilitation, medizinische Fitness und Prävention für alle Altersklassen an. Auf hochwertigen



**20 MINUTEN GENÜGEN** Mit Sensopro bietet das Physioteam Akemeier ein effektives Koordinationstraining. FOTO: PATRICK PANTZE IMAGES GMBH

gen Geräten der Marke Total Gym können Klientinnen und Klienten ein individuelles, medizinisches Fitnesstraining absolvieren, das im Rahmen einer ärztlichen Verordnung (KG-Gerät)

durchgeführt wird. „Zur Verbesserung und langfristigen Erhaltung der Fitness bietet sich eine 10er-Karte oder eine Mitgliedschaft an“, macht Claudia Akemeier deutlich.

Schnelles und effektives Training – beim Physioteam Akemeier ist das kein Problem: Das Sensopro-Konzept bietet ein optimales Koordinations-, Gleichgewichts-, Kraft- und Ausdauertraining. „Unser Motto: Bewegung ist Leben, wird hier erlebbar, und die Übungen machen auch noch Spaß“, so Claudia Akemeier. Das Einzeltraining kann nach der Einweisung selbstständig durchgeführt werden. Abgerundet wird das Angebot durch ein vielseitiges Kursprogramm mit Pilates- und Yogakursen sowie Kleingruppen-training an Geräten (Power- und Rückentraining, Gerätezirkel). „Wir holen unsere Klientinnen und Klienten da ab, wo sie stehen – egal, welches Alter und Fitness-Level“, so die Praxisinhaberin.

## Intelligente Lösungen für neue Ansprüche

Die Weder - Gruppe hat sich mit einem hohen Maß an Innovation und Erfahrung in fast 125 Jahren aus ihrer Kernkompetenz, der Gebäudereinigung, zu einem führenden Full-Service - Anbieter in Ostwestfalen entwickelt.

Der drohende Klimakollaps, der Krieg in der Ukraine, die digitale Transformation, der Fachkräftemangel und die derzeitige Inflation, diese sich gegenseitig bedingenden und verstärkenden Krisen führen dazu, dass sich die Gesellschaften, Firmen und Privatkunden, die wirtschaftlich und sozial miteinander verbunden sind, sich einem Wertewechsel stellen und neue Wege gehen.

Wir möchten unseren Kunden auch zukünftig Qualität, Transparenz und Fairness bieten. Für die Weder - Gruppe stehen der Dialog mit dem Kunden, Flexibilität und Zuverlässigkeit im Mittelpunkt einer vertrauensvollen Partnerschaft. Eine offene Kommunikation prägt unser Profil und schafft so individuelle Lösungsansätze mit einer gestaltbaren Preispolitik für die unterschiedlichsten Bereiche: Von der klassischen Reinigung bis zum Hygieneplan, vom Homeservice bis zur Glas- und Fassadenreinigung beraten wir Sie gerne.

Bei der Umsetzung von neuen oder zu überarbeitenden Strukturen unterstützen wir Sie und übernehmen die Ausführung.

Wenn wir als Weder-Team für unsere Kunden und unser Personal in der Region eine vertrauensvolle Basis schaffen, aus der wir unsere gemeinsamen Ziele realisieren, haben wir gemeinsam ein Stück Wertschöpfung vollbracht.

In unserem täglichen Handeln wollen wir uns diese Ziele durch die internen Leitlinien immer wieder bewusst machen, um so heute und auch in Zukunft Top - Leistungen nachhaltig für Sie erbringen zu können und unsere Umwelt nicht zu belasten.

Die Weder - Gruppe ist nach der **DIN ISO 9001:2015** sowie nach der Umweltnorm **DIN ISO 14001:2015** zertifiziert.

**weder**<sup>®</sup>  
gruppe We care for you



# Arbeiten bei einem Hidden Champion

Bei Fichtner & Schicht stehen die Türen jedem Interessierten offen

**Wer in Europa** einen Helikopter sieht, kann davon ausgehen, dass der Erosionsschutz an den Rotorenblättern von der Firma Fichtner & Schicht aus Schlangen kommt. Höchstwahrscheinlich hat jeder auch schon in einem Auto gegessen, in dem Produkte verbaut waren, die mit Werkzeugen der lippischen Firma hergestellt wurden. Der vor 50 Jahren gegründete Betrieb hat sich zu einem „Hidden Champion“ in Sachen innovativer Galvanoformung und Werkzeugbau für die Luftfahrt und den Bereich Automotive entwickelt. Das familiengeführte, mittelständische Unternehmen mit heute 85 Mitarbeitern gilt als einer der weltweit führenden Hersteller



**GENERATIONSWECHSEL** Tim Stricker, Markus Tack, Jan Stricker und Kurt Stricker (von links), der sein Lebenswerk erfolgreich übergeben hat. FOTO: FICHTNER & SCHICHT GMBH

von Erosionsschutzkappen für Hubschrauber und Flugzeugpropeller. Von der Konstruktion bis zum fertigen Prüfstand kommen nahezu alle komplexen Bauteile aus den hauseigenen Produktionshallen. Die individuell erarbeiteten Lösun-

gen werden heute auch in der Lebensmittelindustrie und im Haushaltsgeräte-Bereich eingesetzt.

Die Türen des Familienunternehmens stehen jedem Interessierten offen. Studenten haben die Möglichkeit, ihre Ab-

schlussarbeit (Bachelor- oder Masterarbeit) zu schreiben. Dabei können sie unter fachkundiger Anleitung praktische Erfahrungen bei ihrer Mitarbeit an für sie relevanten Projekten sammeln. Angehende Auszubildende sowie Quereinsteiger können sich über das gesamte Jahr hinweg bewerben. 2022 begrüßte das Unternehmen drei Berufsstarter (einen Elektroniker für Betriebstechnik, einen Zerspanungsmechaniker sowie einen Technischen Produktdesigner), die von Anfang an in alle Prozesse eingebunden werden. Bestmögliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeiten und eine angemessene Vergütung sind selbstverständlich.



**Lippischer Blinden- und Sehbehindertenverein e.V.**

Wissen, wie es geht.



Vielfältige, auf den Fähigkeiten der Menschen basierende Arbeitsangebote ermöglichen Teilhabe am Arbeitsleben



Mit unserer fachlich fundierten Angebotsstruktur bieten wir seit mehr als 50 Jahren ein individuelles Betreuungskonzept.



**Arbeitsplätze und Wohnmöglichkeiten für blinde Menschen mit zusätzlichen Beeinträchtigungen**

Blindenspezifisch gestaltet Wohnräume und Außenanlagen ermöglichen ein Leben in größter möglicher Selbstbestimmung und Selbständigkeit.



# Mehr als ein fairer Arbeitgeber

## Eine Ausbildung beim Autohaus Stegelmann bedeutet Zukunft

Das Autohaus Stegelmann ist einer der größeren Mobilitätsdienstleister der Region: fünf Standorte in Lippe, acht Marken im Vertrieb und Service, 256 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als sechstältester Volkswagen-Händler weltweit hat sich das Autohaus Stegelmann zu einem kompetenten Ansprechpartner rund ums Auto entwickelt. Eine der entscheidendsten Säulen dieser Erfolgsgeschichte sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie geben täglich ihr Bestes dafür, dass Kundinnen und Kunden hochwertigen Service erleben. Viele der Kolleginnen und Kollegen sind schon lange im Autohaus beschäftigt und haben ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht. „Bei uns bündelt sich riesiges Know-how über Jahrzehnte hinweg im Bereich Automotive“, weiß Geschäftsführer Fabian Wölk.

„Acht Marken – ein Team“, nennt Geschäftsführer Jens Gasterich den Leitspruch, dem sich bei Stegelmann alle verschrieben haben – ganz gleich, ob es um die Marke Volkswagen Pkw, Audi, SEAT, CUPRA, SKODA, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Caravan und Freizeit oder XBUS geht. „Wir leben flache Hierarchien sowie ein gutes Miteinander auf Augenhöhe.“ Das bestätigt die Auszeichnung „AutohausFAIR“, die der Autohändler seit Anfang 2019 als erster Kfz-Betrieb in Nordrhein-Westfalen trägt. Diese Auszeichnung verleiht die IG Metall Unternehmen, die durch einen besonders fairen kollegialen Umgang im Miteinander hervorstechen. „Wir legen viel Wert auf eine offene und ausgeprägte Feedback-Kultur. Nur so können



**AUSBILDUNG BEDEUTET PERSPEKTIVE** Anfang August haben 18 Berufsstarter ihre Ausbildung im Autohaus Stegelmann begonnen.

FOTOS: AUTOHAUS STEGELMANN GMBH & CO. KG

wir uns weiterentwickeln“, nennt Jens Gasterich einen weiteren wichtigen Aspekt.

Jedes Jahr starten junge Menschen mit einer Ausbildung im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich bei Stegelmann ins Berufsleben. Insgesamt 27 Auszubildende sind aktuell beschäftigt, 18 davon haben ihre Ausbildung am 1. August begonnen. „Durch unser breites Produktportfolio können wir jedes Jahr ein großes Entwicklungsspektrum bieten“, sagt Fabian Wölk. Der Autohändler bildet in den Berufen Automobilkaufmann, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachinformatiker für Systemintegration, Kfz-Mechatroniker (Schwerpunkt Pkw-Technik) sowie als Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker in der Karosserieinstandhaltungstechnik aus.

„Die Ausbildung ist bei uns von Beginn an sehr praxisnah. Unsere Nachwuchskräfte in der Werkstatt dürfen unter der Betreuung eines Meisters schon früh eigenständig hochwertige Reparaturarbeiten durchführen“, so Jens Gasterich. Dabei werden sie von Beginn an an die neueste Technik herangeführt – auch in puncto Elektromobilität. „Wir haben ins-



**TRAGENDE SÄULEN DES ERFOLGS** Insgesamt 256 Beschäftigte geben bei Stegelmann täglich ihr Bestes für einen erstklassigen Service.

gesamt elf Hochvoltexpertinnen und -experten in unseren Reihen.“ Das gibt dem Autohaus die Möglichkeit, auf alle Anforderungen der Elektromobilität optimal zu reagieren. „Eine unserer Kolleginnen möchte sich nach ihrer Ausbildung auf diesem Gebiet spezialisieren, was wir ihr gerne ermöglichen“, so Jens Gasterich weiter.

Denn: Ausbildung bedeutet beim Autohaus Stegelmann Zukunft. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Ausbildung beim Autohaus Stegelmann absolviert und ihren Karriereweg dort fortgesetzt.



**GEMEINSAM STARK** Teamwork wird bei Stegelmann gelebt.

# Jetzt Wärme tanken! Mit Aral HeizölPlus.

Aral HeizölPlus und Aral Heizöl, unsere Qualitätsprodukte für wirtschaftliches Heizen liefert Ihnen zuverlässig Ihr Aral Markenvertriebspartner.



**Riemeier**

Heizöl - Kraftstoffe - Schmierstoffe - Entsorgung  
Siemensstr. 43-45, 32105 Bad Salzufflen  
Fon 05222/95490, Fax 05222/954927  
E-Mail: [info@riemeier.de](mailto:info@riemeier.de), [www.riemeier.de](http://www.riemeier.de)



Alles super.

# ADRESSEN & KONTAKTE

## D

### **Hotel Detmolder Hof**

Lange Straße 19  
32756 Detmold  
Tel. (05231) 980 990  
info@detmolder-hof.de  
[www.hotel-detmolderhof.de](http://www.hotel-detmolderhof.de)

## E

### **Elisenstift**

Bundesstraße 54  
32694 Dörentrup  
Tel. (05265) 737-0  
information@elisenstift.de  
[www.elisenstift.de](http://www.elisenstift.de)

### **Ecclesia Versicherungsdienst GmbH**

Ecclesiastraße 1-4  
32758 Detmold  
Tel. (05231) 603-0  
info@ecclesia.de  
[www.ecclesia.de](http://www.ecclesia.de)

## F

### **Flint Bautenschutz GmbH**

Sichterheidestraße 31/33  
32758 Detmold  
Tel. (05231) 9609-0  
info@flint.de  
[www.flint.de](http://www.flint.de)

### **Fichtner & Schicht GmbH**

Germaniastraße 4  
33189 Schlangen  
Tel. (05252) 9354-0  
info@fi-sch.de  
[www.fi-sch.de](http://www.fi-sch.de)

## G

### **Gilde GmbH**

Bad Meinberger Straße 1  
32760 Detmold  
Tel. (05231) 954-0  
info@gildezentrum.de  
[www.gildezentrum.de](http://www.gildezentrum.de)

## L

### **Lippischer Blinden- und Sehbehindertenverein**

Kiefernweg 1  
32758 Detmold  
Tel. (05231) 63000  
info@lbsv.org  
[www.lbsv.org](http://www.lbsv.org)

## P

### **Physioteam Akemeier**

Paulinenstraße 21  
32756 Detmold  
Tel. (05231) 29273  
info@physioteam-akemeier.de  
[www.physioteam-akemeier.de](http://www.physioteam-akemeier.de)

## S

### **Stadtwerke Detmold GmbH**

Am Gelskamp 10  
32758 Detmold  
Tel. (05231) 607-0  
info@stadtwerke-detmold.de  
[www.stadtwerke-detmold.de](http://www.stadtwerke-detmold.de)

### **Schlau Elektrotechnik GmbH**

Steinweg 12-16  
32657 Lemgo  
Tel. (05261) 9395-0  
info@schlau.de  
[www.schlau.de](http://www.schlau.de)

### **Autohaus Stegemann GmbH & Co. KG**

Bielefelder Straße 86-88  
32756 Detmold  
Tel. (05231) 6307-0  
info.dt@stegemann.de  
[www.stegemann.de](http://www.stegemann.de)

### **Thomas Streit GmbH & Co. KG**

Weststraße 35  
32657 Lemgo  
Tel. (05261) 96690  
info@streit-lemgo.de  
[www.streit-lemgo.de](http://www.streit-lemgo.de)

## W

### **Weder GmbH**

Gildestraße 12  
32760 Detmold  
Tel. (05231) 30828-0  
info@weder-gmbh.de  
[www.weder-gmbh.de](http://www.weder-gmbh.de)

### **Weidmüller GmbH & Co. KG**

Klingenbergstraße 26  
32758 Detmold  
Tel. (05231) 1428-0  
weidmueller@weidmueller.de  
[www.weidmueller.de](http://www.weidmueller.de)

## IMPRESSUM

### **Menschen | MACHER | Märkte**

ist ein Magazin der  
Lippischen Landes-Zeitung

Lippischer Zeitungsverlag  
Giesdorf GmbH & Co. KG  
Ohmstraße 7, 32758 Detmold  
Tel. (05231) 911 – 0  
Fax (05231) 911 – 100  
lz@lz.de, www.lz.de

### **Geschäftsführer**

Rainer Giesdorf  
Max Giesdorf

### **Chefredakteur**

Dirk Baldus

### **Anzeigenleitung**

Ralf Büschemann (verantwort.)  
Christian Erkamp

### **Anzeigenverkaufsleitung**

Christian Erkamp

### **Konzeption und Gestaltung**

Lippisches Medienhaus Giesdorf  
GmbH & Co. KG  
Ohmstraße 7, 32758 Detmold

### **Koordination**

Stefan Backe

### **Mitarbeiter dieser Publikation**

Andrea Markwitz (am), Benjamin Marquardt (qdt), Andreas Barnekow (ab), Niklas Böhmer (nb), Yannick Sonntag (ys), Nicole Ellerbrake (ne)

### **Druck**

Bösmann Medien & Druck  
GmbH & Co. KG, Ohmstraße 7,  
32758 Detmold sowie Bruns Druckwelt  
GmbH & Co. KG, Trippeldamm 20,  
32429 Minden

### **Menschen | MACHER | Märkte**

liegt der Abo-Auflage der LZ am 16.  
November 2022 bei. Das Produkt ist in  
allen Teilen urheberrechtlich geschützt.  
Die darin enthaltenen Inhalte stellen  
nicht in allen Teilen die Meinung der  
Redaktion dar.

# UNSER HANDWERKER



## FORD TRANSIT CUSTOM

Doppelflügelhecktür und Schiebetür, rechts, 15"-Stahlräder mit Radnabenabdeckung, Trennwand mit Durchlademöglichkeit, Fensterheber elektrisch, Zentralverriegelung, Beifahrerdoppelsitz u.v.m.

Mtl. Leasing-Rate

**€ 375,-** netto <sup>1,2</sup> (€ 446,25 brutto)



Ihr freundlicher Ford Händler in Lippe.

**autoweeye** 100 Jahre  
Auto-Weege GmbH & Co KG

[www.weege.de](http://www.weege.de)

**Lemgo** • Herforder Str. 65  
Tel.: **05261 - 93 98-0**

**Bad Salzuflen** • Sylb. Str. 199  
Tel.: **05232 - 95 44-0**

Beispielfotos von Fahrzeugen der jeweiligen Baureihe. Die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil der Angebote. 1) Ein Leasing-Angebot (Vertragstyp Kilometerabrechnung) der Ford Bank GmbH, Henry-Ford-Str. 1, 50735 Köln, für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie gewerbliche Sonderabnehmer wie z. B. Taxi, Fahrschulen, Behörden). Bitte sprechen Sie uns für weitere Details an. Ist der Leasingnehmer Verbraucher, besteht nach Vertragsschluss ein Widerrufsrecht. 2) Gilt für einen Ford Transit Custom Kasten LKW Basis 280 LIH1 2,0 L TDCI, 77 KW (105 PS), 6-Gang-Schaltgetriebe, 375,00 netto (€ 446,25 brutto) monatliche Leasingrate, € 0,00 netto (€ 0,00 brutto) Leasing-Sonderzahlung, bei 36 Monaten Laufzeit und 30.000 km Gesamtlauflistung. Leasingrate auf Basis eines Fahrzeugpreises von € 26.770,20 netto (€ 31.856,54 brutto), zzgl. € 0,- netto (€ 0,- brutto) Überführungskosten.

**MOVE THE WORLD.**  
**MOVE YOUR FUTURE.**

**WIR BILDEN AUS:**

- **KAUFMANN** (m/w/d)  
für Spedition und Logistikdienstleistung
- **BACHELOR OF ARTS**  
(m/w/d) BWL, Schwerpunkt Logistik
- **BERUFSKRAFTFAHRER**  
(m/w/d)
- **FACHKRAFT** (m/w/d)  
für Lagerlogistik
- **FACHLAGERIST** (m/w/d)

**IN BAD SALZUFLEN**



**STARTE MIT DACHSER IN DEINE ZUKUNFT.**

Egal, ob du noch suchst oder schon ziemlich genau weißt, wo dein Berufsweg dich hinführen soll – DACHSER ist die richtige Adresse für dich. Denn wir helfen dir, den passenden Einstieg in deine Berufswelt zu finden.

Wir sind überzeugt: Die Zukunft gehört denen, die sie organisieren, und das tun wir. Mit einer Ausbildung bei DACHSER leistest du einen wertvollen Beitrag für die Versorgung der Welt, ob im Lager, in der Umschlaghalle, im LKW oder im Büro. Bei uns gestaltest du deine Ausbildung aktiv mit und lernst alle Bereiche eines modernen Logistikdienstleisters kennen. Für deine berufliche Zukunft kannst du dein Wissen entsprechend deiner Talente und Fähigkeiten vertiefen. Starte mit uns in deinen Beruf.

**BEWIRB DICH JETZT**

Komm zu uns als Taktgeber der Weltwirtschaft: [dachser.de/karriere](https://dachser.de/karriere)

DACHSER SE • Logistikzentrum Ostwestfalen-Lippe  
Christine Rehberg • Thomas-Dachser-Straße 7-9 • 32107 Bad Salzuflen  
Tel.: +49 5208 914 1315 • [career.badsalzuflen@dachser.com](mailto:career.badsalzuflen@dachser.com)