Herr Engel im Gespräch

Im Namen von Swissavant gratulieren wir der F. + H. Engel AG ganz herzlich zur polaris-Auszeichnung als ‚Bester Ausbildungsbetreib 2013 für Eisenwaren'. Wir wünschen Ihnen weiterhin Glück und gute Erfolge mit den Ihnen anvertrauten jungen Menschen.

Ausbildung als Tradition – Ausbildung als Investition

Der polaris-Preis 2013 (Eisenwaren) geht nach Biel. « Bester Ausbildungsbetrieb 2013 für Eisenwaren » – Die **F. + H. Engel AG in Biel** durfte anlässlich der diesjährigen Preisverleihung die mittlerweile begehrte Auszeichnung für den Sektor Eisenwaren entgegennehmen. Das Unternehmen bildet seit der Gründung im Jahr 1876 Berufsleute aus. Der Anerkennungspreis der Förderstiftung polaris ist ihm Bestätigung und Motivation, sich auch künftig für qualifizierten Berufsnachwuchs einzusetzen.

Mit 170 Mitarbeitenden, 10 Lernenden und einem respektablen Einzugsgebiet im weiteren Umkreis rund um Biel ist die F. + H. Engel AG ein wichtiger Player bei der Versorgung mit Stahl, Haustechnik und Eisenwaren. Mit mehreren Geschäftssitzen und zwei Tochterfirmen ist das Unternehmen auch über Biel hinaus aktiv. Der Familienbetrieb F. + H. Engel AG ist aber nicht nur für das Baunebengewerbe wichtig. Wichtig ist das Unternehmen auch als Ausbildungsbetrieb im Detailhandel für Eisenwaren. Und zwar von Beginn an! Also seit bald 140 Jahren, und seit dem Jahr 1955 am heutigen Standort! – Die perspective hat sich bei Fabian D. Engel, Geschäftsführer und Inhaber in fünfter Generation, erkundigt.

Herr Engel, Sie haben den Preis der Förderstiftung polaris als bester Ausbildungsbetrieb 2013 für Eisenwaren bekommen. Was bedeutet Ihnen diese Auszeichnung?
Fabian D. Engel: Wir fühlen uns geehrt, bestätigt und anerkannt in unseren Bemühungen um qualifizierten Berufsnachwuchs. Wir haben in der Sparte Eisenwaren pro Lehrjahr immer einen Lernenden in Ausbildung. Das bedeutet ein dauerndes Engagement unserer Ausbildungsverantwortlichen, das bedeutet aber auch immer wieder ein Anpassen an neue Situationen, an Persönlichkeiten – und mitunter auch an Schwierigkeiten. Auf der anderen Seite erreichen wir auch immer wieder schöne Erfolge. Indem die Stiftung polaris diese Bemühungen anerkennt und wertschätzt, ja, dann ist das natürlich ein besonderer Erfolg für uns. Ein Erfolg, der uns motiviert, mit vollem Einsatz weiterzumachen. Mit Einsatz für die Jungen, mit Einsatz für die Branche und mit Einsatz auch für unsere Gesellschaft. Der polaris-Preis ist ein Motivationsschub für uns – und auch eine kleine Überraschung. Denn wir haben punkto Ausbildung im Jahr 2013 nichts anders gemacht als die 137 Jahre zuvor … (lacht)

Sie sprechen von schöne Erfolgen: Können Sie ein Beispiel nennen?
Ich denke da an den jungen Mann, der etwa 4 missglückte Versuche mit einer Lehre hinter sich hatte und mit einem schwierigen Rucksack schliesslich bei uns anklopfte. Mir war das Risiko klar: Wir haben Zusammenarbeit und Ziele in einem persönlichen Vertrag zwischen ihm und mir klar geregelt. Er machte einen guten Abschluss und ist heute, mit 28 Jahren, als Teamleiter auf dem Weg in unser Kader. Neben Einzelerfolgen gehört zur Ausbildung generell die Tatsache, dass wir den qualifizierten Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt nicht finden. Vor drei Jahren hatten wir vier Lernende, heute sind es zehn. Wir erbringen also auch unseren Beitrag an den Arbeitsmarkt – es ist ein Geben und Nehmen.

Was bekommen Ihre Lernenden bei Ihnen mit auf den Weg?
Zunächst sicher das Fachwissen, und dabei auch die Offenheit für Neues in unserer Branche. Aber auch soziale Kompetenzen sind bei uns ein Thema. Also der korrekte Umgang auch mit besonderen Kunden, mit Fehlern und mit Neuartigem. Eines unserer Mottos lautet: ‚Gibt es nicht – Gibt es nicht!' Wir bringen unseren Jungen bei, Lösungen zu suchen und nicht locker zu lassen, bis der Kunde optimal bedient ist. Ehrlichkeit, Respekt, Transparenz und Wertschätzung sind andere wichtige Grössen. Und zwar nicht nur kundenseitig, sondern auch im Team. Wir trainieren das intensiv in unserer wöchentlichen ‚Stiftenstunde'. Zudem arbeiten wir eng mit den Schulen und mit den üK zusammen. Damit erkennen wir rechtzeitig, wenn sich die Dinge nicht wunschgemäss entwickeln und wir eingreifen müssen

In Biel sind wohl auch die Sprachen ein Thema?
Ja, klar, hier haben wir den Vorteil, dass wir in zwei Sprachen beraten. Die Zweisprachigkeit öffnet den Jungen natürlich grössere Chancen nach der Lehre – ein Mehrwert in unserer Ausbildung.

Welche Chancen haben Ihre Lernenden nach der Ausbildung?
Wir selbst bieten unseren Leuten nach Lehrabschluss einen Jahresvertrag, um ihnen noch mehr Berufserfahrung mitzugeben. Danach können sie sich wahlweise ein neues Umfeld suchen oder bei uns weiterarbeiten, je nach der aktuellen Situation. Rückkehrer mit einem erweiterten Rucksack sind natürlich immer willkommen. Wir haben derzeit etwa 10 Rückkehrer, die bei uns nun höhere Positionen bekleiden.

Da sind wohl langfristig gute Grundlagen gelegt worden …
Ja, Langfristigkeit ist bei uns ein zentraler Wert. Wir halten wenig von sprunghaften Kurzzeiterfolgen, sondern setzen auf stabile, gesunde Entwicklungen und Massnahmen. Dass ich unser Familienunternehmen in fünfter Generation leiten darf, ist ein Privileg. Es ist das Ergebnis einer unaufgeregten, an realistischen und an nachhaltigen Zielen orientierten Unternehmenspolitik meiner Vorfahren. Wenn unsere Lernenden wiederkommen, dann ist das auch eine Bestätigung für eine klare, berechenbare und verlässliche Politik. Allerdings erwarten wir auch – und besonders von unseren Jungen – eine Langfristigkeit, indem wir Engagement, Mitdenken und Einsatzbereitschaft als Dauerwert sehen wollen. Auch dann, wenn etwas mal nicht ganz rund läuft. Diese Nachhaltigkeit sehen Sie auch an unserem Informatik-Leiter. Er hat als KV-Stift bei uns begonnen und ist heute – mit den entsprechenden Ausbildungen ausgerüstet – unser Mann für die gesamte IT.