

Positionsbeschreibung

„Betriebsleiter (gn) in spe Tiefgaragendämmung im Großraum Münster“

Das Unternehmensprofil

Unser Mandant kümmert sich seit knapp vierzig Jahren um Belange rund um den Bau und ist seit Jahren spezialisiert auf die Wärmedämmung überbauter Tiefgaragen und die Akustikdämmung in Parkhäusern. Mit knapp dreißig Mitarbeitern (inkl. Arbeitnehmern aus Nachbarunternehmen) werden hochprofessionelle Baudienstleistungen im erwähnten Kernarbeitsfeld deutschlandweit und im angrenzenden Ausland (Benelux) ausgeführt. Der Standort ist gesellschaftsrechtlich als eigenständige GmbH aufgestellt und erwirtschaftet Umsatzvolumina im hohen einstelligen Millionenbereich. Auftraggeber sind Generalunternehmen und Planungsbüros. Der Aufgabenfokus im Spezialgebiet der Tiefgaragendämmung bezieht sich auf Neubauten. Wirtschaftlich befindet sich der Standort auf einem mehr als soliden Erfolgskurs. Gewachsene Kundenpartnerschaften und eine erstklassige Reputation in diesem handwerklichen Nischenfeld sind ein wesentlicher Erfolgstreiber.

Der Standort ist seit knapp zwei Jahren Teil eines der größten und modernsten kombinierten Gerüstbau- und Oberflächentechnik-Unternehmen in Deutschland. Es handelt sich um ein traditionsreiches, familiengeführtes mittelständisches Handwerksunternehmen mit über sechshundert Mitarbeitern an dreizehn Standorten in Deutschland. Die Einbindung des Standortes im Großraum Münster mit dem Schwerpunkt Tiefgaragendämmung erfolgte strategisch. Das handwerkliche Dienstleistungsportfolio des Familienunternehmens wurde zielgerichtet erweitert, um sich wettbewerbstechnisch noch zukunftssträchtiger aufzustellen. Weiterhin sollen sinnvolle Synergien im Rahmen einer unternehmensweiten Zusammenarbeit genutzt und das „Standing“ gegenüber Auftraggebern gefestigt werden.

* Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, beschränken wir uns im Textverlauf auf männliche Bezeichnungen. Wir betonen ausdrücklich, dass bei uns alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung – gleichermaßen willkommen sind.

Positionskontext und Ziele

Der Gründer und ehemalige geschäftsführende Gesellschafter des Standortes im Großraum Münster hat die Entscheidung getroffen, sich in gut zwei Jahren aus dem Geschäft zurückzuziehen. Vor diesem Hintergrund soll jetzt der potenzielle Nachfolger und Standortverantwortliche sukzessive aufgebaut werden. Der aktuelle operativ verantwortliche Geschäftsführer übernimmt dabei die Rolle eines Mentors und Personalentwicklers. Es erfolgt eine zielgerichtete Einarbeitung in die Spezialität des Leistungsspektrums, der Tiefgaragendämmung; angefangen von der Akquisition über die Kalkulation bis hin zur operativen Leistungserbringung, inklusive der Kosten- und Ergebniskontrolle. Der zukünftige Stelleninhaber übernimmt als Projektleiter für einen Zeitraum von etwa zwei Jahren folgende Aufgabenfelder:

- Übernahme der Führung der Montagetrupps auf den Baustellen
- fachkundige Beratung und Betreuung der Kunden vor Ort
- Übernahme der technisch-operativen Abwicklung der Projekte mit Kalkulation, Aufmaß und Planung
- termin- und ergebnisgerechte Abwicklung von Projekten
- Kosten- und Ergebniskontrolle
- Steuerung der Nachunternehmen und pro-aktive Netzwerkpflege im Nachunternehmermarkt
- Nachtragsmanagement

Für die spätere Übernahme der Gesamtverantwortung/Standortleitung ist herausragend wichtig, dass der zukünftige Stelleninhaber eine glaubhafte operative Wetterfestigkeit für das Tagesgeschäft entwickelt. Für diesen Entwicklungsprozess erhält er die persönliche Unterstützung und Begleitung des langjährig technischen und kaufmännisch erfolgreichen Gründers des Standortes.

Das ideale Kandidatenspektrum

Prädestiniert für diese anspruchsvolle und besonders perspektivenreiche Funktion sind Kandidaten, die sich über einen Zeitraum von mindestens sieben Jahren als Projektleiter oder Bauleiter erfolgreich unter Beweis gestellt haben. Formalqualifikatorisch kommen Meister, Techniker oder Bauingenieure aus den Bereichen Farbe, Stuck oder Holz in Frage. Interessante Persönlichkeiten aus einem Bauhandwerk, die nicht über einen der genannten Abschlüsse verfügen, werden ebenso bei der Kandidatenauswahl berücksichtigt, sofern sie „ihr Handwerk“ verstehen und über die ausgeprägte Willensstärke verfügen, sich „einzulernen“ und die Verantwortung für eine Betriebsleitung mit allen kaufmännischen und technischen Facetten übernehmen wollen.

Die Motivlandschaft der Kandidaten sollte eindeutig sein und sich darauf konzentrieren, nach einem intensiven training-on-the-job als Projektleiter mit professioneller Unterstützung in die Standortverantwortung hineinzuwachsen.

Wichtig ist die Fähigkeit, sowohl mit Planern und Vertretern von Generalunternehmungen als auch mit gewerblichen Mitarbeitern zielwirksam kommunizieren zu können. Potenzielle Kandidaten haben ein erprobtes Gespür für das betriebswirtschaftlich und fachlich Machbare und Notwendige. Selbstständig sind sie in der Lage, Angebote zu erarbeiten und sich im Vergabeprozess vertrieblich, kaufmännisch und technisch sattelfest erfolgreich zu vertreten.

Der ideale Kandidat hat ein „praxiserprobtes Auge“ für die profitable Leistungserbringung und greift entsprechend pro-aktiv in operative Prozesse ein. Prädestinierte Kandidaten sind handwerklich geprägt und verfügen über eine wetterfeste Persönlichkeitsstruktur. Sie haben mehr als eine operative Feuertaufe erfolgreich und gestärkt überstanden. Als künftige „Unternehmer im Unternehmen“ brennen sie darauf, sich entsprechend unter Beweis zu stellen und Verantwortung zu übernehmen. Sie sind in der Lage, Menschen abzuholen, mitzunehmen und zu begeistern. Sie haben ein Gespür für den richtigen, zielgruppengerechten Führungsstil und bringen eine ordentliche Portion natürliche Autorität mit. Vor diesem Hintergrund wirken sie geerdet und ausgewogen.

Das Angebot/Perspektiven

- attraktives Gesamtvergütungspaket (Fixum und leistungsabhängige variable Vergütungskomponente) inkl. Altersvorsorgesystem
- weitreichende Gestaltungsfreiräume mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung
- Firmenwagen auch zur privaten Nutzung
- gezielte Unterstützung und Einarbeitung durch den jetzigen Standortleiter
- innovatives Arbeitsumfeld und kurze Entscheidungswege in der Kultur eines familiengeführten, mittelständischen Handwerksunternehmens
- hervorragende berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten (individueller Karriereplan), konkret: Übernahme der Standortverantwortung innerhalb von ca. zwei bis drei Jahren)

Mit den angebotenen Gesundheits- und Sozialleistungen und der betriebsinternen Altersvorsorge schafft das Unternehmen ein Klima, in dem Leistung und Leistungsfreude gedeihen können. Diese Leistungen dienen dazu, die Mitarbeiter langfristig qualifiziert im Unternehmen zu halten und einen „beruflichen Heimathafen“ zu schaffen.

Diese Unterlage ist streng vertraulich und darf ohne die Zustimmung von StarrConsult nicht weitergegeben werden.

Volker Starr, Juli 2024