

1 | 2023
MÄRZ

IMPULS. HAMM

Das Wirtschaftsmagazin

FACHKRÄFTE SO WERTVOLL WIE NIE

AUSBILDEN

Warum Firma Heckmann
keine Nachwuchssorgen hat

BERUFSVORBEREITUNG

Kolping qualifiziert nach
Schulabbruch

NEW WORK

Prof. Schermulys Utopie
einer besseren Arbeitswelt



AUSBILDEN!

71%

**der aus der Ukraine
geflüchteten Erwach-
senen gingen in ihrer
Heimat einer Tätigkei-
t nach, die einen Hoch-
schul- oder Berufsab-
schluss voraussetzt.**

Junge Frau am Bau: Sina Krieter (Titelbild) absolviert parallel zu ihrem Ingenieurstudium eine Ausbildung zur Beton- und Stahlbetonbauerin beim Bauunternehmen „Heckmann: „Die Kombination von Theorie und Praxis ist ein klarer Vorteil. Ich habe einen konkreteren Bezug zu den Studieninhalten.“

Durch die Beschäftigung von Werksstudierenden und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten knüpft „Heckmann“ weitere Kontakte zu möglichem Führungsnachwuchs. Geschäftsführer Martin Karnein betont: „Die jungen Leute sind unsere Zukunft.“ Deshalb engagiert sich die Unternehmensfa-

milie wie kein anderes mittelständisches Bauunternehmen in Nordrhein-Westfalen für die Nachwuchsgewinnung. Wenn Firma Heckmann am hausinternen „Lehrlingstag“ alle Auszubildenden zum gemeinsamen Ausflug einlädt, wird der Bus voll. Zurzeit erlernen allein in Hamm 54 junge Menschen ei-



nen der 15 Ausbildungsberufe, die das Unternehmen anbietet. In der gesamten Unternehmensfamilie mit Standorten in Hamm und Brilon sind es 64 Auszubildende bei 494 Beschäftigten. Solche Ausbildungsquoten erzielt kein anderes mittelständisches Bauunternehmen in Nordrhein-Westfalen – und das bereits seit vielen Jahren. Was heute besonders beeindruckt: Die Firma Heckmann bietet nicht nur viele Ausbildungsplätze, sondern kann sie auch besetzen. „Wir haben bislang kein Nachwuchsproblem“, sagt Geschäftsführer Martin Karnein. „Weil wir uns seit 30 Jahren darum kümmern.“ Fast das gesamte Personal wird aus eigenem Nach-

wuchs rekrutiert, im gewerblichen wie im kaufmännischen Bereich, auch auf Managementebene. Fluktuation gibt es kaum, der Altersdurchschnitt beläuft sich auf 38 Jahre.

Nachwuchskräfte im Kindergarten

Das Engagement für den Nachwuchs beginnt bei dem Traditionsunternehmen aus Bockum-Hövel bereits in den Kindergärten. Für die Kinder ist der Betriebsbesuch auf dem Firmengelände ein Highlight. Die kleinen Nachwuchskräfte dürfen dann sogar auf den Bagger klettern und die Hupe drücken, was

sie begeistert mit großer Ausdauer wahrnehmen. Bastelarbeiten, die den Dank der Kinder zum Ausdruck bringen, genießen auf der Chefetage Ehrenplätze. Bei den Aktionen mit Schulen stehen dann bereits konkrete Berufsbilder im Fokus. So auf der internen Bildungsmesse, bei der Heckmann die Jugendlichen mit eigenen Bussen aus den Schulen abholt. Mit fünf Schulen wurden Kooperationsverträge geschlossen, darunter auch ein Gymnasium, um zukünftige Ingenieurinnen und Ingenieure für den Beruf zu begeistern. Auch bei Aktionen der Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS, wie zum Bei-

spiel der Bildungsmesse in den Zentralhallen oder beim Projekt „Digiscouts“ ist das Bauunternehmen gerne mit dabei.

Onboarding Azubis

Wenn die jungen Menschen für eine Ausbildungsstelle gewonnen sind, lässt das Engagement nicht nach. Bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden, bei der sie unter anderem ihre Arbeitskleidung erhalten, sind auch Eltern eingeladen. „Wenn die abends beim Grillen erzählen, wie ordentlich ihr Nachwuchs ausgestattet wurde, haben wir für die nächste Runde schon wieder einen Punkt gewonnen,“ meint Karnein. Zwei Wochen nach dem Ausbildungsstart steht dann eine dreitägige Willkommenstour an. Am ersten Tag geht es zum Sorpesee. Dort bauen die Jugendlichen unter anderem Flöße in gemischten Teams, also zusammen mit den kaufmännischen Azubis. „Auf der Hinfahrt

sitzen im Bus alle noch recht verkrampft nebeneinander“, erzählt Karnein. „Auf der Rückfahrt wirkt es, als seien sie schon viele Jahre im Unternehmen.“ Am zweiten Tag werden dann Baustellen des Unternehmens angefahren, am dritten Tag geht es zum eigenen Bauhof.

Während an der Willkommensveranstaltung nur die neuen Azubis teilnehmen, sind am jährlichen „Lehrlingstag“ alle dabei. Und auch der Chef fährt gerne mit. „Eigentlich bin ich ja immer noch ein begeisterter Pfadfinder“, gesteht er. „Ich habe immer gern mit Jugendlichen zu tun gehabt, viele Jahre Jugendgruppen geleitet, und glaube immer noch, dass wir weiterkommen, wenn wir ein paar Dinge bei den Pfadfindern abschauen. Dass wir zusammenhalten, Starke und Schwache, alle eigenverantwortlich handeln, gemeinsam Ideen entwickeln und umsetzen. Wenn ich am Ende des Lehrlingstages vorne im Bus sitze, dann denke ich: Was soll uns noch passieren? Mit diesen tollen jungen Leuten ist die Zukunft gesichert.“

Gutes Personal ist das Nadelöhr, von dem Wachstum und Entwicklung des Unternehmens abhängen werden.“

Weiter geht es im Jahresprogramm mit Baustellenexkursionen, zu denen auch Familien und Freunde eingeladen sind. Die Auszubildenden sollen ihren Familien zeigen können, was sie geleistet haben. Interne Ausbilderunden, Workshops und Prüfungsvorbereitungen unterstützen die Jugendlichen auf dem Weg zum Abschluss. Am Ende der Ausbildung steht schließlich eine Freisprechungsfeier an. „Mich hat das immer gestört, dass die Azubis in der Industrie – im Gegensatz zum Handwerk oder zu Abiturienten – einfach ihr Abschluszeugnis in die Hand gedrückt bekommen. Es ist eine Frage der Wertschätzung.“

Investition in die Zukunft

Dabei macht Martin Karnein keinen Hehl daraus, dass der Aufwand für die Nachwuchssicherung groß ist. „Die Veranstaltung von Aktionen mit Kitas und Schulen, die Messen, die Ausflüge, die Betreuung der Praktikanten und Azubis – all das kostet viel Zeit und Geld. Doch es sind notwendige Investitionen in die Zukunft des Unternehmens. Einen anderen Weg gibt es nicht.“



FÜHRUNGSNACH- WUCHS AUS EIGENEN REIHEN: SHENADI OSMANI



Diplom-Ingenieur Shenadi Osmani leitet bei der Firma Heckmann die Berufsausbildung und ist für die Projektabrechnungen zuständig. Seine eigene Geschichte steht für die von vielen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich dem Unternehmen über Generationen hinweg verbunden fühlen: „Mein Vater arbeitete bei Heckmann als „Gastarbeiter“ im Kanalbau und schaffte den Aufstieg zum Polier. Ich war 15 Jahre alt, als er meine Mutter, meinen Bruder und mich aus Nordmazedonien nachholte. Weil wir zunächst keine Wohnung fanden, wohnten wir im Firmengebäude unterm Dach. Am Anfang konnte ich noch kein Deutsch, doch ich lernte die Lehrlinge kennen, spielte Fußball mit ihnen, begeisterte mich für Bagger und Baustellen. Schließlich machte ich bei Heckmann eine Ausbildung zum Bauzeichner, holte das Fachabitur nach und studierte Bauingenieurwesen. 2006 kehrte ich in das Unternehmen zurück: Einmal Heckmann, immer Heckmann. Noch steht nicht fest, ob mein Sohn studiert oder eine Berufsausbildung anfängt. Doch ein Beruf im Bau steht sehr weit oben auf seiner Prioritätenliste. Ich kann es gut verstehen. Bauen ist das Schönste, was es gibt.“



DIGISCOUTS

Heckmann gehört zu den Hammer Unternehmen, in denen Azubis als „Digiscouts“ unterwegs sind. In diesem Projekt suchen Auszubildende gemeinsam mit Expertinnen und Experten vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW) nach Digitalisierungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen und setzen sie dann in einem Zeitraum von sechs Monaten gemeinsam mit einem Coach um. Die Digiscouts bei Heckmann brachten den digitalen Urlaubsantrag voran. Die Veranstaltung findet im Rahmen von „Wissen schafft Erfolg“ statt und wird durch die EU und die Landesregierung gefördert.

Unternehmen, die in der nächsten Projekttrunde „Digiscouts“ dabei sein möchten, wenden sich bei der IMPULS an:



Kontakt:

IMPULS.
Die Hammer Wirtschaftsagentur
Johanna Berger
Fachkräftebindung
02381 / 9293-213
berger@impuls-hamm.de
www.impuls-hamm.de