



HÖRMANN
Gruppe

DAS MAGAZIN DER HÖRMANN GRUPPE AUSGABE 10

mittendrin

Mitarbeiter gewinnen und binden

FOKUS

Aufbau eines „Great Place to Work“ für Mitarbeiterbindung

NETZWERK

Intranet der HÖRMANN Gruppe ist live – eine Plattform alle ALLE Mitarbeiter

AUSBILDUNG

HÖRMANN Automotive Gustavsburg setzt auf ein starkes Azubi-Team

In dieser Ausgabe



6

NEWS
Wirtschaftsminister zu Besuch



8

FOKUS
MITARBEITER:INNEN
gewinnen und binden



15

FOKUS
MITARBEITER:INNEN
HÖRMANN Intranet – jetzt online



16

NETZWERK
HÖRMANN
Intralogistics – Hand in Hand erfolgreich



21

INSIGHT
Berufsausbildung als Beruf(ung)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



der Fachkräftemangel in Deutschland und die verschiedenen Ansätze der Politik für eine Lösung prägen aktuell die Nachrichtenwelt. Ein Blick auf die Liste der Stellenangebote auf der Homepage der HÖRMANN Gruppe zeigt, dass der Fachkräftemangel heute jedes Unternehmen betrifft und dass sich der demographische Wandel auch bei uns auswirkt.

Engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch entscheidend für den Betrieb eines jeden Unternehmens, für die Gestaltung der Zukunft, für Entwicklung und Wachstum. Auch in einer hochautomatisierten und digitalisierten Welt geht Nichts ohne hochqualifizierte Mitarbeiter. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist hierbei das Zusammenwirken von jungen, innovativen mit älteren, erfahrenen Mitarbeitern.

„Mitarbeiter gewinnen – Mitarbeiter binden“ – dies war das Motto der Jahrestagung aller Führungskräfte im Juni und kennzeichnet auch die neue Personalstrategie für die HÖRMANN Gruppe. Mit dieser Leitlinie für die Zukunft bringen wir zum Ausdruck, wie sehr uns die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe am Herzen liegen. Was bedeutet dies nun konkret für Sie?

Die Personalentwicklung wird zu einem wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ist Teil jeder Führungsaufgabe. Unser Ziel ist, in Zukunft möglichst viele Führungspositionen intern durch HÖRMANN Mitarbeiter zu besetzen, die dafür strukturiert vorbereitet wurden. Wir werden ab nächstem Jahr auch mehr in die fachliche Weiterbildung und persönliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter investieren, um alle auf die veränderten Anforderungen von morgen z. B. aus der verstärkten Digitalisierung unserer Arbeitswelt vorzubereiten. Ihre tägliche Leistung und Ihr Beitrag zum Unternehmen wird anerkannt, geschätzt und belohnt: Neben der „HÖRMANN Rente“ werden wir die „HÖRMANN Benefit-Welt“ schrittweise erweitern.

Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens – und bei HÖRMANN gibt es sehr viele Mitarbeiter mit Herz. Daher prägt auch ein Herz das Titelblatt dieser Ausgabe. Die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe sind auch wichtige Markenbotschafter und werben neue Mitarbeiter für die HÖRMANN Gruppe. Mit der neuen Personalstrategie und einer modernen Unternehmenskultur prägen wir alle gemeinsam ein – auch in der breiten Öffentlichkeit bekanntes – hervorragendes Image von HÖRMANN als attraktiven Arbeitgeber und als „Great Place to Work“.

Ein weiteres Jahr mit vielen neuen Herausforderungen neigt sich dem Ende zu. Wir möchten dies zum Anlass nehmen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und allen Kolleginnen und Kollegen im Management für ihren großen Einsatz und ihre besonderen Leistungen sehr herzlich zu danken. Wir wünschen Ihnen eine fröhliche und erholsame Weihnachtszeit sowie einen guten Start in ein hoffentlich friedliches und ruhigeres neues Jahr.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Dr. Christian Baur
CTO der HÖRMANN Gruppe

AUTOMOTIVE

E-MOBILITÄT FÜR LKW

Elektromobilität ist nicht nur für PKWs das größte Thema im Automotive-Bereich. Auch im Bereich Nutzfahrzeuge wird an elektrischen Alternativen zum Verbrenner gearbeitet. Einen Meilenstein in der E-Mobilität setzt die Kooperation der Quantron AG, ein Unternehmen, das gebrauchte Nutzfahrzeuge und Busse elektrifiziert, mit MAN TopUsed, der internationalen Gebrauchtwagenmarke der MAN Truck & Bus. Die Nutzfahrzeuge werden durch Quantron elektrifiziert. Ein weiterer wichtiger Schritt bei Quantron: Für weniger Emissionen bei Nutzfahrzeugen sorgt eine Brennstoffzelle, die ebenfalls eingebaut werden kann. Damit gehen die Gebrauchtfahrzeuge in ein zweites, leises und CO₂-freies Leben.

Im Rahmen einer langfristig geplanten Kooperation übernimmt Quantron das gesamte Chassis von MAN und passt es auf die spezifischen Anforderungen an. Die Rahmenlängsträger und weitere Anbauteile für das MAN Chassis kommen dabei von HÖRMANN Automotive Gustavsburg.



Das Sandmännchen arbeitet aber natürlich nicht bei uns!



HÖRMANN GRUPPE

Assistentinentag der HÖRMANN Gruppe

Jedes Mal geht es für unsere Assistentinnen zu einem anderen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe. In diesem Jahr zur Funkwerk AG mit einem Seminar, einer Werksführung und einer Stadtbesichtigung mit Gruppenfoto.

ENGINEERING

Senatorenrunde bei VacuTec

Im August war VacuTec Gastgeber einer von Politikerberaterin Antje Hermenau organisierten Diskussionsrunde des Landeswirtschaftssenats Sachsen des Bundesverbands der mittelständigen Wirtschaft (BVMW) mit dem Sächsischen Staatsminister der Finanzen Hartmut Vorjohann. 25 interessierte Senatoren, Unternehmer und BVMW-Mitglieder nahmen die Gelegenheit wahr, um mit dem Minister über den Sächsischen Haushalt, Liquiditätsprobleme infolge der anstehenden Energiekosten und der zu erwartenden Inflation ins Gespräch zu kommen.

Bei den Senatorenrunden hat das gastgebende Unternehmen auch die Gelegenheit, sich zu präsentieren. Die neue Geschäftsführerin Dr. Bettina Jakob stellte den Teilnehmern die von VacuTec produzierten Produkte zum Nachweis ionisierender Strahlung vor und nahm sie auf einen informativen Rundgang durch die Firma mit. Großes Interesse rief auch die Nebelkammer hervor, mit der man die Teilchen der kosmischen Strahlung sichtbar machen kann.

VacuTec ist Mitglied im BVMW. Dr. Jakob übernimmt den Platz im Landeswirtschaftssenat Sachsen von Dr. Bernd Wörmann.



INTRALOGISTICS

TOWNHALL-MEETING BEI KLATT FÖRDERTECHNIK

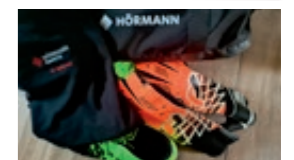
Wenn Klatt Fördertechnik zum Townhall-Meeting von HÖRMANN Intralogistics einlädt, dann verwandelt sich die Produktionshalle in einen Eventraum.

Dr. Christian Baur und die Geschäftsführer einzelner HÖRMANN Gesellschaften informierten die Mitarbeiter von Klatt Fördertechnik über den neuen Geschäftsbereich Intralogistics und standen für Fragen zur Verfügung.

ENGINEERING

FUSSBALLTURNIER IN CHEMNITZ

TOOOR! Alle drei Mannschaften haben sich im Sommer beim HÖRMANN Fußballturnier packende Kämpfe geliefert. In diesem Jahr führte kein Weg an der Mannschaft der HÖRMANN Vehicle Engineering vorbei, die den verdienten 1. Platz belegte. Auf Rang 2 landeten die Kollegen der HÖRMANN Warnsysteme. Bronze eroberte das Team von HÖRMANN Rawema. Das Wetter hat perfekt mitgespielt, ebenso wie die lautstarke Fankurve. Auf ein Neues im nächsten Jahr – hoffentlich mit weiteren mitspielenden HÖRMANN Mannschaften.



COMMUNICATION

NEUER GESCHÄFTSFÜHRER BEI FUNKWERK



Christian Sohn ist zum 1. November in die Geschäftsführung der Funkwerk video systeme GmbH eingetreten.

Nach seinem Studium an der Fachhochschule für Ökonomie & Management in Essen war er bei verschiedenen Unternehmen im IT-Umfeld tätig und verantwortete mehr als 20 Jahre bei der Firma Frings Solutions Deutschland GmbH in Hilden die Bereiche Vertrieb und Entwicklung. In enger Zusammenarbeit mit Norbert Meißner wird er sich in die Aufgaben der Geschäftsführung einarbeiten und im Laufe der nächsten Monate die Verantwortung in der Geschäftsleitung übernehmen.

ENGINEERING

HÖRMANN STARTET BEIM CHEMNITZER FIRMLAUF

Im September fand der 17. Chemnitzer Firmenlauf statt. Mit viel Engagement liefen die 6.800 Starter von 439 Firmen in der Innenstadt die 4,8 Kilometer lange Strecke durch das Zentrum zum Schlossteich und wieder zurück. „Während wir mit 6 Läufern um 18 Uhr auf den Startschuss warteten, bemerkten wir, dass die HÖRMANN Vehicle Engineering sich ebenfalls mit 9 Läufern beteiligte“, berichtet Denise Eppler, Technische Zeichnerin Elektro- und Informationstechnik bei HÖRMANN BauPlan. Es war also geballte HÖRMANN Power am Start.



» HÖRMANN Power – herzlichen Glückwunsch! «



ENGINEERING

Wirtschaftsminister zu Besuch

In Rahmen seiner Wirtschaftstour machte der sächsische Wirtschaftsminister Martin Dulig auch Station bei HÖRMANN Vehicle Engineering. „Wir konnten mit unseren Projekten und Innovationen einen sehr guten, überzeugenden Eindruck hinterlassen. Die Tour wird auch in Sachsen und darüber hinaus vermarktet und hilft, unseren Bekanntheitsgrad zu steigern“, freut sich Geschäftsführer Frank Salzwedel.



COMMUNICATION

BARRIEREFREIE INFORMATIONSSYSTEME

Barrierefreie Informationssysteme sind für Menschen mit Behinderungen extrem hilfreich. Die Funkwerk AG hat hierfür TSI-PRM-konforme Informationssysteme entwickelt, die beispielsweise im Hauptbahnhof Luxemburg installiert sind. Diese sind konsequent barrierefrei gehalten. Das Informationssystem bietet für Personen mit eingeschränktem Sehvermögen einen in Braille beschrifteten taktischen Taster als Bedienelement. Wird der Taster gedrückt, erzeugt eine TTS-Engine (Text-to-Speech) ein Audiofile, das die aktuell angezeigten Daten vorliest. Die verwendete Stimme wird mit dem Kunden abgestimmt.

Rollstuhlfahrer und kleinwüchsige Fahrgäste, für die Texte in größerer Höhe nur schwer lesbar sind, können durch Druck auf die Taste mit dem Rollstuhl-Symbol die Information auf Augenhöhe scrollen.



HÖRMANN GRUPPE

ELEKTRONISCHES HINWEISGEBERSYSTEM

Vor dem Hintergrund der EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 und des kommenden Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) hat die HÖRMANN Gruppe ein elektronisches Online-Hinweisgebersystem in der Unternehmensgruppe unter folgendem Link eingerichtet:



www.hoermann-hinweisgebersystem.equeo-compco.de



INTRALOGISTICS

Neue Logistik-Messe

Der Logistics Summit ist die neue Messe und Konferenz für Digitalisierung und Innovation in der Logistik. Am 11. und 12.10.2022 war das Team von HÖRMANN Intralogistics vor Ort in Düsseldorf, um sich über digitale Innovationen in der Intralogistik und in der Transportlogistik zu informieren.



Das Hinweisgebersystem ist ein webbasiertes Meldekanal, der es ermöglicht, anonym und verschlüsselt mit der HÖRMANN Gruppe zu kommunizieren. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass Regel- oder Gesetzesverstöße im Regelfall zuständigen Personen (bspw. Vorgesetzter und / oder Verantwortliche für den Bereich Compliance) kommuniziert werden und die Nutzung des Hinweisgebersystems denjenigen sensiblen Fällen vorbehalten sein sollte, in denen Hinweisgeber persönliche Nachteile befürchten.

Mitarbeiter gewinnen und binden

Ohne sie läuft nichts. Sie sind das, was uns alle als HÖRMANN Gruppe ausmacht: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Ingenieure, die an neuen technologischen Entwicklungen tüfteln. Unsere Facharbeiter, die jeden Tag höchste Qualität liefern. Unsere Mitarbeiter:innen in den unterschiedlichsten Bereichen – von der Buchhaltung über Vertrieb, IT, Einkauf, Marketing, Personal bis zum Büromanagement, die mit ihrem Expertenwissen und ihrer Tatkraft an ihrem jeweiligen Standort die HÖRMANN Gruppe erfolgreich machen. Mit unserer neuen Personalstrategie wollen wir sie zukünftig noch mehr unterstützen – und zusätzlich neue Kolleginnen und Kollegen von uns überzeugen, um gemeinsam die HÖRMANN Gruppe noch stärker zu machen und die Zukunft mit weiterem Wachstum zu gestalten.

Aufbau eines » Great Place to Work «

Warum gibt es überhaupt einen Neustart der Personalstrategie bei HÖRMANN?

Michael Radke: Wir haben vor der Corona-Pandemie eine Strategie verabschiedet, mit der wir bis 2025 ein signifikantes Wachstum für die Unternehmensgruppe realisieren wollen. Um das zu erreichen, brauchen wir vor allem neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere im Bereich der technischen Fachkräfte (MINT). Das Thema „Mitarbeitergewinnung“ ist eine große Herausforderung. Wir alle kennen die demografische Entwicklung. Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal ist viel größer als das Angebot. Daher müssen wir die HÖRMANN Gruppe als attraktiven Arbeitgeber am Markt positionieren und aktiv werben, um engagierte Menschen von uns zu überzeugen.

Was erwarten denn moderne Mitarbeiter:innen heutzutage von einem attraktiven Arbeitgeber, dem sogenannten Great Place to Work?

Anna Kiefer: Gute Frage! Dazu muss man sich die Wünsche und Erwartungen der Erwerbstätigen anschauen: Das sind momentan die Millennials* oder die sogenannte Generation Y. Sie werden bis 2025 rund 80 % der Erwerbstätigen ausmachen. Also ein sehr großer Teil. Für sie ist Unternehmenskultur ein wichtiges Thema: Sie möchten eine wertschätzende und innovative Kultur, die aber auch Tradition und damit Stabilität mit sich bringt – und das dicht gefolgt von Freude bei der Arbeit. Sie wollen eine Aufgabe, die sie erfüllt, mit der sie sich wohlfühlen und die sie zugleich auch

wachsen lässt. Sie brauchen einen Arbeitgeber, der sie hierfür individuell fördert. Die jetzt dazu kommende Generation Z** bringt gänzlich andere Voraussetzungen mit in die Arbeitswelt. Diese jungen Menschen sind es gewohnt, eine Flut von digitalen Informationen zu verarbeiten und für sich zu nutzen. Während auch die Angehörigen der Generation Y/Millennials zum Teil schon als „Digital Native“ bezeichnet werden, gilt dies in noch höherem Maße für die Generation Z.

Was verbessert sich durch die neue Personalstrategie für die Mitarbeiter:innen?

Michael Radke: Ganz wichtige Themen werden „Weiterbildung“ und „persönliche Entwicklung“ sein. Wir möchten unsere eigenen Mitarbeiter:innen motivieren und entwickeln. Die Welt draußen verändert sich jeden Tag; die technologische Entwicklung schreitet schnell voran. Das führt dazu, dass Mitarbeiter:innen ein Leben lang lernen müssen, um ihre Aufgaben auch morgen erfüllen zu können. Daher ist Weiterbildung einer der ganz großen Schwerpunkte – das gilt für unsere Ingenieure ebenso wie für Facharbeiter und die Mitarbeiter:innen, die im Büro arbeiten. Unser erklärtes Ziel ist es, Stellen für Fachexperten, Projektleiter und Führungsaufgaben möglichst hausintern zu besetzen. Motivierte Menschen sollen damit eine Chance bekommen, Schritt für Schritt durch Job-Rotation oder weiterführende Aufgaben größere Verantwortung wahrzunehmen oder morgen andere Menschen zu führen und anzuleiten.



Die Berufsvielfalt innerhalb der HÖRMANN Gruppe ist groß.

Anmerkung der Redaktion:
* Millennials oder die sogenannte Generation Y –
Geburtsjahrgänge 1980 bis 1997.
** Generation Z – Geburtsjahrgänge 1997 bis 2012.



» Unsere neue Personalstrategie ist ein entscheidender Schritt für eine erfolgreiche Zukunft! «

Von links nach rechts: CFO Johann Schmid-Davis, CTO Christian Baur, Personalleiterin Anna Kiefer und CEO Michael Radke

Anna Kiefer: Bezogen auf die erwähnten Millennials steht das Arbeiten in lernenden Organisationen ganz oben auf der Liste und vor Themen wie „Benefits“ oder „Einstiegsgeld“. Sie wollen flexible Arbeitszeitmodelle mit mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Auch das Rollenbild ändert sich: Wir haben immer mehr Männer, die zum Beispiel nach Elternzeit fragen. Um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, müssen wir es daher ermöglichen, dass sie sich für diese Zeit freinehmen können. Sonst wird es uns nicht gelingen, engagierte Fachkräfte für uns zu gewinnen und vor allem unsere jetzigen Mitarbeiter:innen zu halten und zu motivieren.

Gilt das allgemein oder im Speziellen für die HÖRMANN Mitarbeiter:innen?

Anna Kiefer: Das gilt für die ganze HÖRMANNschaft! Wir haben eine Online-Umfrage in der „mittendrin“ gemacht, und es waren tatsächlich genau diese Themen, die sich unsere Mitarbeiter:innen wünschen. Weiterbildung stand ganz weit oben auf der Liste, ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine offene und transparente Kommunikation. Ein ganz wichtiger Schritt hierfür ist die Einführung des neuen gruppenweiten Intranets „MyHÖRMANN“, das uns ermöglicht, uns untereinander zu vernetzen, auszutauschen, besser kennenzulernen und das Arbeiten für alle zu erleichtern. MyHÖRMANN kann nicht nur

über den PC oder das Notebook, sondern auch überall ganz einfach auf dem Handy genutzt werden. Viele wissen dies vielleicht nicht, aber die HÖRMANNschaft besteht aus 65 % Fachkräften, die täglich ihren Einsatz zeigen, aber nicht immer vor einem Laptop sitzen. Diese erreichen wir nur über Handy, und das ist uns wichtig. (Einen QR-Code für die Anmeldung findet man auf Seite 15.)

Das alles ist ohne Investitionen nicht zu machen, oder? Warum ist es denn so wichtig, in die HÖRMANNschaft zu investieren?

Johann Schmid-Davis: Die Themen „Personalgewinnung und Personalentwicklung“ standen bei uns in der Vergangenheit zugegebenermaßen nicht ganz oben. Wir waren es gewohnt, dass die Menschen sich bewerben und zu uns kommen. Jetzt müssen wir werben und mehr bieten. Kein engagierter Ingenieur oder Betriebswirt möchte in ein Unternehmen kommen, in dem man ihm keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigt. Wir müssen einen Horizont bieten: Was kann er bei uns werden? Wie sieht diese Entwicklung aus? Mit welchen Schritten können wir unterstützen? Wir haben bis jetzt zu wenig beachtet, was draußen auf dem Arbeitsmarkt passiert. Das müssen wir jetzt nachholen und zeigen „Hey, wir sind HÖRMANN, und wir haben sehr viel zu bieten!“ Dafür tun wir inzwischen einiges. Neben Investitionen in unsere neue Personalstrategie zählen dazu auch regionale Aktivitäten wie das Sponsoring der umliegenden Sportvereine oder

RECRUITING

» Es ist mir wichtig zu wissen, wie es jemandem geht, der neu angefangen hat, ... «



Anja Mangstl | Recruiterin
HÖRMANN Industries

Ich war 20 Jahre Recruiterin bei einem kleinen Personaldienstleister – zeitweise war ich auch im Homeoffice, was in den ersten Jahren noch ziemlich exotisch war. Für mich war das super, um meinen Job und meine Kinder „unter einen Hut“ zu bekommen. Seit Anfang Oktober bin ich bei HÖRMANN und freue mich sehr auf meine neue Aufgabe, vor allem auf den direkten, persönlichen Kontakt zu meinen Kolleg:innen und den Bewerber:innen. Das hat mir bei meinem vorherigen Arbeitgeber zuletzt immer mehr gefehlt. Es ist mir wichtig zu wissen, wie es jemandem geht, der oder die neu angefangen hat, wo, wie und mit wem sie/er arbeitet und was wir aus der Personalabteilung dazu beitragen können, dass sie/er gut bei HÖRMANN ankommt und dann auch bleibt.

Das Recruiting hat sich sehr verändert. In meinem Job braucht man eine hohe Frustrationstoleranz und darf sich nicht unterkriegen lassen. Aktives Sourcing über XING oder LinkedIn gehört dazu, aber das reicht bei Weitem nicht mehr. Man muss nach außen aktiv sein, sprich Marketing machen, auf Social Media präsent sein und nach ganz neuen Wegen suchen, um Erfolg zu haben. Da muss ein Rädchen in das andere greifen. Hier ist vieles gerade im Kommen – das ist sehr spannend und ich freue mich darauf, ein Teil davon zu sein.

die Zusammenarbeit mit Hochschulen. Hier ist auch die Hans Hörmann Stiftung aktiv. Es ist Wunsch der Familie Hörmann, dass wir in diesen Bereichen noch aktiver werden, um die Attraktivität der ganzen Unternehmensgruppe bekannt zu machen und nach außen zu tragen.

| Welche Rolle spielt dabei das Thema „Ausbildung“?

Johann Schmid-Davis: Eine ganz wichtige Rolle! Wir müssen die allgemeine Berufsausbildung und auch das duale Studium deutlich mehr fördern. Wir haben eine Verpflichtung, junge Menschen auszubilden, auch wenn Ausbildung ein deutlicher Aufwand und Arbeit ist. Aber das lohnt sich! Denn wenn wir es schaffen, junge, dynamische Mitarbeiter:innen an uns zu binden, dann ist das auch aus finanzwirtschaftlicher Sicht das Beste, was uns passieren kann. Das Teuerste ist, ständig auf dem Arbeitsmarkt gut ausgebildete, tolle Mitarbeiter:innen abwerben und integrieren zu müssen – und das gegen die vielen namhaften Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt, die wir ja bekannterweise haben.

| Welche konkreten Maßnahmen sind denn bereits in der Mache?

Michael Radke: 2023 werden wir ein Personalentwicklungsprogramm zur intensiven Förderung von Nachwuchskräften implementieren, das Führungsaufgaben ebenso umfasst wie Fachlaufbahnen. Dank spezieller Förder- und Trainingsprogramme, Job-Rotation und individueller Betreuung (Coaching) durch einen Mentor können interessierte Mitarbeiter:innen vielfältige Erfahrungen sammeln und neue Qualifikationen erwerben, die sie in Zukunft vielleicht sogar zur Übernahme von Führungs- und General-Management-Aufgaben befähigt. Dieses Personalentwicklungsprogramm wird in die langfristige strategische Personalplanung eingebunden. Es ist das erklärte Ziel, möglichst viele Führungspositionen in Zukunft durch das Personal der HÖRMANN Gruppe zu besetzen – bei gleicher Qualifikation werden interne Kandidaten immer bevorzugt.

Gestalte dein Team aktiv mit – Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Du kennst jemanden, der gerne Teil des HÖRMANN Teams werden möchte? Dann melde dich einfach bei uns:



| Frau Kiefer, Sie hatten bereits eine offene Kommunikation als wichtigen Punkt erwähnt. Warum?

Anna Kiefer: Wir arbeiten an einer Verbesserung der Führungs- und Kommunikationskultur im Unternehmen für eine offene und transparente Kommunikation „auf Augenhöhe“. Ein regelmäßiges konstruktives Feedback auf allen Ebenen, regelmäßige Mitarbeiter- und Personalentwicklungsgespräche in jeder Tochtergesellschaft der HÖRMANN Gruppe sind für eine moderne Personalstrategie und die persönliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen unverzichtbar. Wir müssen in der ganzen Breite besser und attraktiver für die HÖRMANN-Schaft werden und das Arbeiten erleichtern. Das heißt z. B. auch, Abläufe in der Personalbetreuung durch digitale Möglichkeiten zu vereinfachen. Oder auch neuen Mitarbeiter:innen den Einstieg einfacher zu machen. Ganz wichtig ist mir daher auch eine Verbesserung des Onboardings, damit Neueinsteiger einen guten Start bei uns haben und sich von Anfang an sehr gut einleben. Dazu gehören Aspekte wie ein Willkommenspaket, ein Einarbeitungsprogramm sowie ein persönlicher Mentor, der neuen Kolleginnen und Kollegen bei der Einarbeitung unterstützend zur Seite steht.

Anna Kiefer: Unsere „HÖRMANN Lernwelten“ starten ab Frühjahr 2023 und beinhalten E-Learning und Weiterbildungsprogramme. Die Weiterbildungsbudgets in jeder Tochtergesellschaft werden deutlich erhöht und jeder erhält die Möglichkeit, sich in Absprache mit seinem Vorgesetzten weiterzubilden. Auch hier sprechen wir nicht nur von Führungskräfteentwicklung, sondern auch Fachkräften soll die Möglichkeit gegeben werden, Karriere bei uns zu machen. Zudem möchten wir richtig Gas geben im Recruiting und hierzu auch verstärkt mit unseren jetzigen Mitarbeiter:innen zusammenarbeiten und das Thema „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ausbauen und unterstützen.

Johann Schmid-Davis: Eine nicht ganz neue, aber für die Mitarbeiter:innen sehr attraktive Maßnahme ist die HÖRMANN Rente: Wir geben ihnen die Möglichkeit, durch Ansparen und Umwandlung eine gute Rendite zu erwirtschaften. Damit schlagen wir jede Lebensversicherung, Metall-Rente und Direktversicherung. Corona hat uns leider etwas ausgebremst, denn natürlich ist bei dem sensiblen Thema „Geld“ viel persönliche Beratung und Vermittlung erforderlich. Das holen wir jetzt nach.

E-LEARNING

» Jeder lernt dann, wann es für ihn am besten passt. «

Seit dem ersten Corona-Jahr haben wir hier in Gustavsburg deutlich mehr als vorher mit E-Learning gearbeitet. Mittlerweile sind ca. 10% unserer Schulungen E-Learning oder Blended-Learning. Ein gutes E-Learning muss wie eine Präsenzveranstaltung didaktisch vernünftig aufbereitet sein, die Teilnehmer:innen abholen und ein klares Ziel haben.

E-Learning ist nicht gleich E-Learning: Wenn vor allem Infos vermittelt werden sollen – wie zum Leistungsentgelt – sind auch 25 Teilnehmer ok. In einem Training, bei dem es viel Interaktivität gibt, sind mehr als 5 Teilnehmer nicht sinnvoll. Die Methode hängt vom Thema ab. Vieles lässt sich im E-Learning sehr gut machen, z. B. auch eine spielerische Wissensabfrage, damit man ein Feedback bekommt, wo man steht und wo man nachschärfen kann. Vieles, was man aus Präsenzs Schulungen kennt, wie das Whiteboard oder eine klassische Kartenabfrage, lässt sich ebenso digital mit dem Miro-Board umsetzen. Wird hingegen mit einem reinen Lernprogramm gearbeitet, lassen sich auch große Teilnehmerzahlen effizient abarbeiten. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Training zur Cybersicherheit von der HIS. Für diese Methode spricht auch die absolute Flexibilität für die Teilnehmer:innen: Jeder lernt dann, wann es für ihn am besten passt.

Für mich ist E-Learning eine Bereicherung und ich freue mich darauf, dass wir das Thema jetzt auch gruppenweit forcieren und eine Lernplattform kommen wird.



Wolfgang Walter |
Personalreferent
HÖRMANN Automotive
Gustavsburg

Christian Baur: Das finde ich einen zentralen Punkt. Es ist wichtig, dass man sich Zeit nimmt und neue Mitarbeiter:innen optimal in die Organisation und die eigenen Systeme einführt. Wenn man gleich in der zweiten Woche Druck macht, bevor die Leute richtig eingearbeitet sind, verliert man sie auch schnell wieder. Auch das Thema „Leadership“ gehört für mich dazu, also dass man im Unternehmen Menschen hat, die begeistert führen und auch Guidelines geben können. Das hilft allen – in guten wie in schlechten Zeiten –, da man sich daran orientieren kann und nicht allein ist. Jeder Einzelne von uns muss das aber auch vorleben, selbst wenn die Zeit manchmal stressig ist. Das gilt vor allem für die Führungskräfte.

Herr Baur, welche Rolle spielt denn die neue Personalstrategie für Sie als CTO und Leiter des Geschäftsbereichs „Intralogistics“, einem der wichtigsten Wachstumsbereiche der HÖRMANN Gruppe?

Christian Baur: Der Engpass für Wachstum ist das Personal. Wenn wir weitere engagierte, qualifizierte Kolleginnen und Kollegen hätten, dann könnten wir schneller wachsen und das Geschäft besser entwickeln. Intralogistik ist eine Branche, die stark wächst und in der viele Bewerber:innen gerne arbeiten wollen. Auf der anderen Seite „reißen“ sich viele um die gleichen Talente. Die Frage ist also: Wie mache ich als Arbeitgeber den Unterschied und begeistere Ingenieure zukünftig für HÖRMANN. Wir sind klein, haben aber zwei wichtige Attribute: Wir sind ambitioniert und höchst dynamisch! Bei uns können neue Mitarbeiter:innen unternehmerisch tätig

sein. Wenn man klein ist und wächst, haben sie natürlich mehr Möglichkeiten, zukünftig hier auch Karriere zu machen. Gleichzeitig sind wir Teil einer großen Gruppe, die wir ebenfalls für uns nutzen können. Es ist ein absoluter Pluspunkt, ein Teil von etwas Größerem zu sein. Das nimmt Menschen die Sorge, wenn es einmal nicht so gut läuft.

Das Umfeld ist im Moment schwierig, wir haben eine Energiekrise, drei Jahre Corona hinter uns und es gibt Probleme bei der Materialbeschaffung. Das geht sicherlich auch an den Mitarbeiter:innen nicht spurlos vorbei. Was können Sie diesen sagen?

Michael Radke: Wir sind als Unternehmensgruppe sehr breit diversifiziert aufgestellt. Durch diese breite Aufstellung haben wir ein sehr stabiles Fundament für das gesamte Unternehmen. Das hilft uns, durch die Krisen hindurchzukommen. Das hat sich bereits in der Finanzkrise 2008/2009 gezeigt und uns auch durch die Corona-Pandemie 2020 bis 2022 getragen. Wir schauen daher mit Optimismus in die Zukunft, dass wir auch das vermutlich sehr schwierige Jahr 2023 gut bewältigen werden. Unsere Personalstrategie basiert auf mittel- und langfristigen Überlegungen. Wir sind überzeugt davon, dass irgendwann diese vielen Krisen ein Ende finden werden und dass es im Jahr 2024 oder spätestens 2025 mit der Wirtschaft wieder aufwärts geht. Bei diesem Aufschwung wollen wir selbstverständlich mit dabei sein. Dafür brauchen wir jetzt gezielte Aktivitäten, gute Investitionen und natürlich das Wichtigste: viele engagierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen. ♦

INTRANET

» Ich bin mir sicher, dass wir alle vom Austausch profitieren werden. «



Maria Gimm | Personalreferentin
HÖRMANN Rawema

Mein letztes Intranet hatte ich in der Ausbildung. Ich freue mich, dass wir nun auch ein gruppenweites Intranet bei HÖRMANN haben. Als ich zusammen mit unserem Geschäftsführer Benjamin Bielefeld unsere Inhalte in das Intranet eingepflegt habe, habe ich natürlich auch nach links und rechts geschaut, was die anderen so machen. **Das jetzt viel mehr mitzubekommen, ist ein Riesenvorteil.** Seit den HR-Days ist mir bewusst, wie groß wir eigentlich sind und wie viele Mitarbeiter:innen es gibt. Durch das Intranet erfahren die verschiedenen Standorte nun mehr übereinander. Viele bearbeiten ähnliche Dinge wie ich und ich kann nachschauen oder fragen, was sie machen.

Ich finde, das Intranet ist auch einfach zu nutzen, und bin mir sicher, dass wir alle vom Austausch profitieren werden. Vieles wird zukünftig einfacher – statt alles händisch zu bearbeiten, kann ich Inhalte einfach hochladen. Und wir haben eine strukturierte Dokumentenablage – so hat man schneller Zugriff auf Richtlinien, Mitarbeiterinfos und andere Dokumente und muss weniger suchen. Super finde ich auch die Plugins wie das Umfragetool: Jetzt kann ich meine Kolleg:innen ganz einfach fragen, was sie sich z. B. für die Weihnachtsfeier wünschen.

Das HÖRMANN Intranet – eine Plattform für UNS ALLE!

Die HÖRMANN Gruppe bekommt ein Intranet – eine Plattform nur für uns! Warum? Damit alle Mitarbeiter in der HÖRMANN Gruppe Zugang zu den gleichen Infos haben. Und damit jeder mit jedem reden kann.

Wir freuen uns auf einen guten und kollegialen Austausch mit Euch!

→ Jetzt anmelden!



Nähere Infos findet Ihr im Flyer, der Eurer Lohnabrechnung beigelegt wird.

MyHÖRMANN kann auch als App im Apple AppStore oder Google Play Store heruntergeladen werden.



Intralogistics – Hand in Hand erfolgreich

„Eine Gesellschaft allein kann es nicht schaffen, sondern nur wir alle zusammen“,

betont Dr. Christian Baur bei seinem Besuch im österreichischen Neumarkt bei Klatt und den aus München und Graz angereisten Kollegen. Gemeinsam mit Florian Pöckl, Franz Stöger und Steffen Dieterich stellte der CTO der HÖRMANN Gruppe und Leiter des Geschäftsbereichs HÖRMANN Intralogistics dort im zweiten Townhall-Meeting (nach München) den neuen Geschäftsbereich vor. „Wir wollen uns eng vernetzen und als innovatives, dynamisches Unternehmen Top-Lösungen, Top-Produkte und Top-Software anbieten.“

Miteinander die Ärmel hochkrempeln

HÖRMANN Intralogistics bündelt damit die jahrzehntlang entwickelte Kernkompetenz in Automatisierung, IT und Industrieservice und die branchenübergreifende Erfahrung bei der Planung und Errichtung von schlüsselfertigen, automatisierten und datenoptimierten Intralogistik-Lösungen. „Dabei profitieren unsere Kunden von patentierter Fördertechnik und preisgekrönten Robotik-Lösungen“, erklärt der HÖRMANN CTO. Ziel ist ein überdurchschnittliches Umsatzwachstum von 25% jährlich, während der Markt jährlich um 7% wächst. „Das schaffen wir nur, wenn wir miteinander die Ärmel hochkrempeln und gemeinsam daran arbeiten“, so Dr. Christian Baur. „In Zukunft ist weniger entscheidend, was jeder Standort allein macht, sondern was wir im Verbund schaffen.“

Steigende Nachfrage

Die HÖRMANN Intralogistics ist im Vergleich zu anderen Mitbewerbern auf dem Markt klein. „Dennoch haben wir gute Voraussetzungen, uns weiterzuentwickeln“, erklärt Dr. Christian Baur. „Auch trotz der schwierigen Außenstände wie

Energie- oder Rohstoffknappheit. Denn es gibt ein Megatrend-Verlangen nach Automatisierung.“ Die Nachfrage nach roboterbasierten Lösungen und Vollautomatisierung steigt, ebenso wie die nach flexiblen und skalierbaren Lösungen oder Last-Mile-Konzepten. Mit dem breiten Portfolio der HÖRMANN Intralogistics lassen sich viele – auch sehr individuelle – Konzepte für Kunden umsetzen. So baut Klatt Fördertechnik gerade eine Anlage für einen HÖRMANN Logistik-Kunden aus der Holzindustrie mit speziellen Anforderungen. Auch Steffen Dieterich, Geschäftsführer des Standorts in München, sieht die große Chance in spezialisierten Lösungen: „Wir haben in den letzten Jahren großteils Palettenlager umgesetzt, sind aber auch im Sonderbereich aktiv. Der Vorteil ist, dass wir dort weniger Wettbewerb haben.“ Ein Beispiel hierfür sind die Wellpappenlager, in denen die Aktivitäten ebenso verstärkt werden sollen wie in der Holzindustrie.

Enge Zusammenarbeit für den Erfolg

Die Kollegen in Graz legen ihren Fokus dagegen auf den Leichtgut-Bereich. „Unser Schwerpunkt sind Systeme mit Shuttles und

Mini-Lotsen.“ Geschäftsführer Franz Stöger ist überzeugt: „Je besser wir zusammenarbeiten, desto erfolgreicher werden wir sein.“ Eine große Rolle spielt dabei auch das bestehende AutoStore®-Geschäft. Hier werden stets die gleichen Komponenten verbaut: ein bestimmter Behältertyp, Roboter, Regale/ Grids und Ports. „Das ist ein sehr gutes Projektgeschäft: Man kommt gut an Aufträge und verdient Geld damit“, so Steffen Dieterich, der sich freut, dass sich der Umsatz in dem Bereich um 50% erhöht hat.

In Wachstumsbranchen Marktanteile gewinnen

Ein weiterer Fokus liegt auf neuen Wachstumsbranchen wie dem sich im Moment verändernden Lebensmittelhandel, der auch große Chancen für HÖRMANN Intralogistics bietet. Steffen Dieterich erklärt: „Lebensmittel-Lieferservices wie Gorilla & Co., die im Moment noch manuell ihre Waren konfektionieren, brauchen dafür mittelfristig automatisierte Lösungen. Denn wie in vielen anderen Bereichen mangelt es auch hier an Personal. AutoStore® oder andere Goods-to-Person-Systeme wie Caja Robotics sind hierfür perfekt geeignet.“ Ebenso wichtig wie

neue Betätigungsfelder ist das Vorantreiben innovativer Technologien. Ein Beispiel hierfür ist die Kooperation mit Robominds, bei der eine neuartige Roboter-Picking-Lösung entwickelt wird, bei der sogar Schüttware entnommen werden kann.

Vernetzen und international ausrichten

Dr. Christian Baur fasst zusammen: „Wir müssen unsere Aktivitäten stärker verschränken und zusätzlich mehr Serviceleistungen/-module anbieten. Unsere neu etablierte Intralogistics-Struktur ist darauf ausgerichtet, dass wir wachsen.“ Dazu dient auch eine weitere Expansion in Europa und der geplante Schritt in die USA – neben der Forcierung des Produktverkaufs und der Lösungsdifferenzierung. Gleichzeitig gilt es, Stärken wie die Marktführerschaft im Bereich Wellpappe, HILIS, das bewährte Warehouse Management System der HÖRMANN Intralogistics, zu sichern. ♦



Berufsausbildung als Beruf(ung)



Das Thema Ausbildung begleitet Armin Horn schon lange. Bevor er Ausbildungsleiter bei HÖRMANN Automotive in Gustavsburg wurde, war er Ausbilder in einer überbetrieblichen Ausbildungswerkstatt für kleinere und mittelständische Unternehmen. Und in seiner Ex-Ex-Firma hat er die Ausbildung eingeführt – da gab es vorher keine. Sein Motto ist: Begleiten, Integrieren und Fördern.



Was mögen Sie an Ihrem Beruf?

Den Kontakt mit den jungen Menschen. Das hält selbst jung! Es ist sehr spannend, die Entwicklung der jungen Leute zu beobachten, sie zu integrieren und zu fördern. Wir versuchen gemeinsam mit ihnen die Ausbildung zu modernisieren und zu verbessern. Es macht Spaß und es macht sehr stolz, wie die Auszubildenden daran wachsen.

Und warum HÖRMANN?

Ausbildungsleiter war für mich ein nächster Schritt nach der Tätigkeit als Ausbilder. Mir gefällt es, dass ich hier die Möglichkeit habe, vieles auszubauen und zu gestalten, wie unsere Azubi Factory.

Azubi Factory? Was ist das?

Wir haben drei Ausbildungsjahr- und berufsübergreifende Teams, die unterschiedliche Aufgabenbereiche betreuen. Ein Team kümmert sich um Social Media und pflegt unseren Auftritt im Intranet und den Azubi-Instagram-Account. Darüber

geben wir Einblick in unsere Arbeit, um uns auch potenziellen anderen Azubis zu präsentieren. Die Azubis organisieren sich selbst – wie auch in den anderen Teams, natürlich immer mit unserer Unterstützung. Das zweite Team kümmert sich um Events wie unser Azubi-Grillen, Berufsorientierungsveranstaltungen mit Schulen oder Teamevents. Teambuilding steht hier im Vordergrund. Das Projekt-Team checkt, ob und wie Projekte, die vom Werk an uns herangetragen werden, umgesetzt werden können.

Was machen Sie noch „Besonderes“?

Generell hat Teambuilding bei uns eine hohe Prio. Neben der Seminarwoche gibt es regelmäßige Events wie den Grillnachmittag mit Spielen, bei denen das Team noch mehr

zusammenwächst, eine Weihnachtsfeier mit Weihnachtsmarktbesuch und vieles mehr. Bei den Veranstaltungen binde ich natürlich auch immer unser Azubis-Eventteam ein.

Im Moment haben Sie 29 Auszubildende einschließlich dualer Studenten, nächsten Jahr sollen 18 neue dazukommen. Wie schaffen Sie es, diese zu finden?

Das würde ich auch gerne wissen :) Corona hat ein Riesenloch hinterlassen: Es fanden keine Ausbildungsmessen statt, wir konnten nicht in Schulen gehen und keine Schulen zu uns kommen lassen. Den Schülern fehlen die Orientierungsveranstaltungen. Hinzu kommt, dass immer mehr Eltern und Lehrer sagen: Geht studieren. Das Handwerkliche ist zunehmend weniger präsent. Es wird zu Hause weniger „geschraubt“ als früher. Die IT-Branche ist extrem gewachsen und das Interesse, hier zu arbeiten, bei den jungen Leuten sehr groß. Auszubildende für die Metallberufe zu finden, wird immer schwieriger – da gibt es halt auch kein Homeoffice. Die Zeiten, in denen wir ohne großes Zutun viele Bewerbungen bekommen haben, sind vorbei. Wir müssen mehr Zeit und Geld investieren, um Auszubildende für uns zu gewinnen. Die kommen nicht mehr automatisch.

Mit welchen Mitteln versuchen Sie, trotz der abnehmenden Bewerberzahl passende Azubis zu finden?

Unter anderem nutzen wir seit Kurzem die Plattform „Azubiyo“, auf der Auszubildende und Ausbildungsbetriebe sich anmelden können und ähnlich wie bei einer Partnerbörse anonymisiert geschaut wird, wer miteinander matchen könnte. Und wir können wieder in die Schulen gehen. Dort stellen unsere Azubis vor, was sie machen. Die sind viel näher dran und können das besser rüberbringen. Bei ihnen haben Schüler auch eine viel niedrigere Hemmschwelle, Fragen zu stellen. Zuletzt haben wir 120 Schulen angeschrieben und bieten auch Schülerpraktika zum Kennenlernen und Reinschnuppern an. Außerdem machen wir Werbung bei Events oder in Fußballvereinen.

Und wenn es klappt, was erwartet die „Neuen“ dann?

Erst einmal die 4-tägige Seminarwoche zum Kennenlernen. Mir ist ganz wichtig, den jungen Menschen beizubringen, selbstständig zu arbeiten und ihre Entwicklung zu beobachten und zu begleiten. Die kaufmännischen Azubis durchlaufen direkt die verschiedenen Abteilungen, die gewerblichen sind im ersten Jahr komplett in der eigenen Ausbildungswerkstatt. Dieser geschützte Bereich ist ein ganz wichtiges Element. Hier lernen die jungen Leute die Fertigkeiten, die sie brauchen. Hier werden die Grundkenntnisse vermittelt, die als Basis für ihren Beruf dienen. Ab dem zweiten Jahr sind die Azubis dann im Werk bei den Facharbeitern und können dort



Die Azubis in Gustavsburg bilden ein starkes Team. Darauf sind Wolfgang Walter (Bild links) und Armin Horn (Bild 2. rechts) als Ausbildungsleiter besonders stolz.

ihre Kenntnisse vertiefen. Wir haben für jede Abteilung einen Ausbildungsbeauftragten als Ansprechpartner, der entsprechend pädagogisch geschult ist.

Welche industriellen Ausbildungsberufe bieten Sie an?

Im industriellen Bereich sind das vor allem Stanz- und Umformmechaniker. Das sind die Leute, die später unsere Produktionsanlagen einrichten und bedienen. Genauso wichtig für uns sind Werkzeugmechaniker, Mechatroniker und Industriekaufleute. Wir haben einen großen Bedarf an Facharbeitern und brauchen eine hohe Qualifikation für das, was im Werk bei uns gefertigt wird.

Stichwort Weiterbildungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten – was bieten Sie den Gustavsburger Auszubildenden hier für Möglichkeiten?

Zu Beginn der Ausbildung bekommen alle verschiedene Office-Kurse – egal ob kaufmännisch oder gewerblich. Die technischen Azubis erhalten neben den berufstypischen Lehrgängen auch eine Kran- und Staplerschulung. Nach der Ausbildung ist die Weiterbildung zum Techniker oder Meister sehr beliebt. Je nach Einsatzort nach der Ausbildung wird aber auch ganz gezielt in jeder Abteilung individuell geschult.

Und dann, haben Sie auch nach der Ausbildung noch Kontakt zu „Ihren“ Ex-Azubis?

Ja natürlich! Ich sage zu jedem ausgelernten Auszubildenden, dass meine Tür weiterhin immer offensteht und ich mich über jeden weiteren Besuch oder Kontakt freue! Es ist sehr interessant zu hören, wie der Karriereweg nach der Ausbildung verläuft. Nach so einer jahrelangen engen Zusammenarbeit in der Ausbildung ist mir der Mensch wichtig geworden. ♦



MENSCHEN BEI HÖRMANN

wollen wir weiterführen – denn sie alle sind das Herz der HÖRMANN Gruppe und repräsentieren unsere Vielfalt. In loser Serie werden sich z. B. Monteure, Niederlassungsleiter, Forscherinnen, Büromitarbeiterinnen oder Produktionsmitarbeiter vorstellen: Wer sie sind, was sie an ihrer Arbeit schätzen und was sie darüber hinaus ausmacht. Wenn Sie auch dabei sein wollen, schreiben Sie an: marketing@hoermann-gruppe.com

In der letzten Ausgabe haben einige unserer HÖRMANN Mitarbeitenden über sich, ihre Erfahrungen und ihre Arbeit gesprochen. Das

Zwei absolute Experten auf ihrem Gebiet

Thomas Köhler
HÖRMANN Intralogistics



Mark Schulz
HÖRMANN Intralogistics

Beide stehen hinter dem, was sie tun, sind in München verwurzelt und nach vielen Jahren bei HÖRMANN Logistik als Vertriebsingenieure Spezialisten in puncto Hochregallager. Mark Schulz ist der absolute Fachmann für Wellpappe, war aber auch in anderen Bereichen aktiv. Thomas Köhlers Schwerpunkte sind der Bereich Automotive und die Lebensmittelindustrie. Als sie bei HÖRMANN Logistik angefangen haben, war das Team viel kleiner als heute. „Fast alle anderen Vertriebsingenieure kamen nach uns, nur Mark Schulz war schon vor mir da“, erzählt Thomas Köhler im Gespräch. Beide Ingenieure schätzen es, dass HÖRMANN Logistik v. a. im „Sonderbereich“ tätig ist. „Es ist definitiv nicht langweilig. Sonst wäre ich sehr wahrscheinlich nicht 22 Jahre bei diesem Job geblieben“, so Mark Schulz.

Maßanzüge, keine Konfektionsware

Thomas Köhler war vorher in großen Konzernen in der gleichen Branche tätig. „HÖRMANN Logistik kannte ich, da einer meiner früheren Arbeitgeber auch hier in München tätig war. Dann hatte ich 2006 Kontakt mit dem damaligen Geschäftsführer Steffen Dieterich. Das unmittelbare Erleben hat mich überzeugt. Mir war wichtig, nicht mehr wie bei Großkonzernen von einem Standort zum nächsten geschoben zu werden.“ Köhler schätzt die Beständigkeit und fühlt sich sehr wohl mit dem, was er tut. „Ich hatte hier immer wieder neue Einblicke. Die Arbeit als solche ist sehr anspruchsvoll und abwechslungsreich. Wir machen Maßanzüge, keine Konfektionsware. Am Anfang liegt praktisch oft ein weißes Blatt Papier vor mir, aus dem sich dann die maßgeschneiderte Anlage entwickelt. Auch die Intralogistik-Branche an sich ist sehr innovativ.“

Eines seiner Highlights ist eine 2011 entwickelte Anlage, die ihn sogar den Sommerurlaub mit der Familie gekostet hat: „Ich konnte da einfach nicht weg.“ Damals hatte er eine ganz andere Lösung als die vom Kunden zunächst ausgeschriebene Technik vorgeschlagen – und diesen überzeugt. Es folgten viele Nachfolgeprojekte, auch an anderen Standorten. Auf die Frage nach den Eigenschaften, die er für seinen Job braucht, denkt er kurz nach: „Systemdenken – man muss in Zusammenhängen denken, über den Tellerrand hinaus und auch mal eine Lösung finden, die es so bisher nicht gegeben hat. Und Kreativität – mit den Jahren kommen dann Gelassenheit, Erfahrung, Routine und Sicherheit im Auftreten dazu.“



» Es ist definitiv nicht langweilig. Sonst wäre ich sehr wahrscheinlich nicht 22 Jahre bei diesem Job geblieben.«

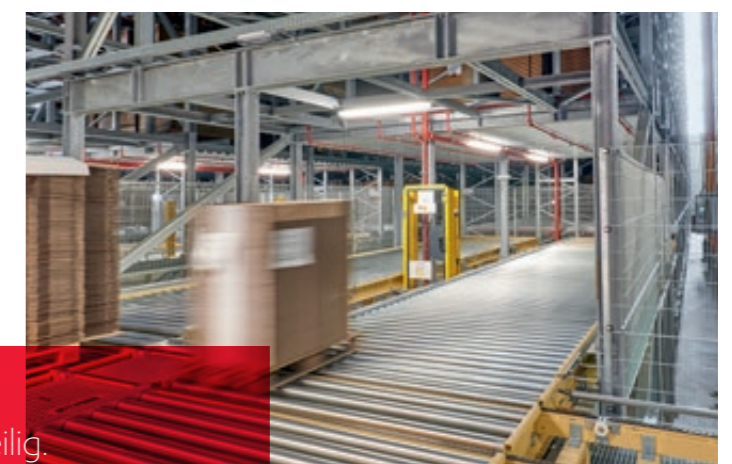
Mark Schulz

Definitiv nicht langweilig

Australien. Frankreich. München. Das waren Mark Schulz' Stationen, bis er sich bei HÖRMANN Logistik zum Hochlager-Experten entwickelt hat. Gleich beim Start 1998 hatte er einen der komplexesten Kunden „mit den wildesten Anforderungen auf dem Tisch“. „Das lag dann nicht allein bei mir, aber ich würde sagen, dass es eines unserer herausforderndsten Projekte war und eine unserer interessantesten Anlagen: Hier sind sehr viele unterschiedliche Systeme verbaut. Praktisch ein ganzes Werk wird durch die HÖRMANN Logistik gesteuert.“ Er schätzt die komplexen Systeme, die er mit planerischem Wissen angeht und bei denen er auch mal „in der Tiefe der Daten rumwühlt“, um den Kunden zu überzeugen. „Wir sind der Sonderanlagenbauer, der vor nichts zurückschreckt.“ Im Wettbewerb hat oft jeder ein eigenes Konzept, es gibt viele Möglichkeiten: „Jeder hat hier seine eigene Handschrift. Das ist nicht Standard wie z. B. eine Flasche Wasser kaufen. Man muss erst überlegen, wie die Flasche aussieht oder ob es eine mit 0,33 oder 0,75 l ist. Alles wird individuell definiert.“

Mark Schulz ist seit 2019 auch Mentor für seine jüngeren Kollegen: „Das mache ich wirklich gerne. Ich verstehe mich als Sparringspartner über das Fachliche hinaus. Es ist wichtig mitzubekommen, wenn jemand vielleicht unsicher ist, um ihn dann zu unterstützen. Eine meiner wichtigsten Aufgaben ist, für gute Stimmung und Teamgeist zu sorgen. Es macht mir Freude, meine Erfahrung und mein Wissen weiterzugeben.“

Das Wissen von Mark Schulz und Thomas Köhler ist gefragt. Die Intralogistik-Branche wächst. „Die Zeiten waren unterschiedlich, aber der Bedarf hat nie nachgelassen. Wir haben immer versucht, die Anfragen von Kunden so effizient wie möglich umzusetzen, und werden das auch bei unseren zukünftigen Projekten tun“, betonen die beiden Experten. ♦



Aktuelles und mehr zum Thema Logistik
www.hoermann-intralogistics.com



Mit entsprechender Förderung hat jeder eine Chance



Nicole Hahn
HÖRMANN Intralogistics

Sie haben als Programmiererin angefangen und sind jetzt Abteilungsleiterin. Was haben Sie am Anfang gemacht?

Ich bin als Programmiererin für Materialfluss-Systeme eingestiegen. Die Grundaufgabe eines Materialfluss-Steuerungssystems ist, dass die Ladehilfsmittel so intelligent, strategisch und algorithmisch wie möglich durch Fördertechnik bzw. Regalbediengeräte gesteuert werden.

Haben Sie das bei einem anderen Unternehmen vorher schon gemacht?

Nein. Ich habe damals eine Anzeige von HÖRMANN gesehen – ein Cartoon mit der Unterschrift: „Möchten Sie etwas programmieren und damit Geräte bewegen?“ Ich dachte mir: Oh ja, das will ich machen! Am Ende meines Vorstellungsgesprächs hat mich der damalige Geschäftsführer gefragt, wie ich mir meine Zukunft bei HÖRMANN vorstelle. Meine Antwort damals: „Ich möchte für diese Aufgabe mein Bestes geben.“ Schon damals hat Herr Decker mir in Aussicht gestellt, dass ich die Möglichkeit habe, mich in Richtung Projektleitung zu entwickeln. Ganz ernst habe ich das damals nicht genommen, ich hatte noch keine Vorstellung, was auf mich zu kommt.

Es hat geklappt und Sie sind bis heute geblieben.

Ja, weil die Aufgabenstellungen immer spannend waren. Jede Anlage ist eine neue Herausforderung. Ich war auf vielen Baustellen und habe dort den Erfolg und auch den Misserfolg meiner Programmierung direkt live vor Ort beim Kunden gespürt. Später mit den Kindern waren Baustelleneinsätze kaum mehr möglich. So habe ich meinen Fokus auf Umbauprojekte am Wochenende und die Programmierung von Lagerverwaltungsstrategien verlegt. Letztere haben mich intellektuell

noch mehr gefordert. HÖRMANN bot mir auch mit meinen Kindern die Möglichkeit, trotz reduzierter Arbeitszeit, in meinem Themenbereich, auch damals schon von zu Hause, weiterzuarbeiten. Aus allen Phasen habe ich sehr viel Erfahrung für meine heutige Position mitgenommen.

Mittlerweile sind Sie eine absolute Expertin.

Am Anfang war ich das nicht: Es war eher ein Sprung ins kalte Wasser. Natürlich hatte ich Unterstützung von den damaligen Kollegen. Da ich jedoch von Natur aus ein Mensch bin, der sich sehr gerne selbstständig in Themen „reinfuchst“ und einen „nachhaltigen Biss“ entwickelt, bin ich das wohl im Laufe der Jahre geworden.

Und als Ihre Kinder größer waren?

Habe ich Projektleitung gemacht – für große, komplizierte Projekte. Die Liebe zu Strategien hat nie aufgehört, das ist mein großes Steckenpferd.

Jetzt haben Sie die Abteilungsleitung für die IT-Realisierung.

Es macht mir große Freude meine gewonnenen Erfahrungen an mein Team weiterzugeben. Als Vorgesetzte, die sich mit der Materie auskennt, ist man, denke ich, einfach authentisch.

Fehlt Ihnen die direkte Nähe zu Kunden und Anlagen?

Ich habe noch viel Kontakt zu Kunden und Anlagen. Das ist mir sehr wichtig. Es käme mir komisch vor, als Abteilungsleiterin bei einer Realisierungsabteilung nicht mehr selbst am Puls zu sein.

Was ist Ihnen wichtig im Umgang mit Ihrem Team?

Meine Truppe ist sehr stark. Für mich gilt fördern und fordern – Selbstverantwortung zu leben und vorzuleben. Da ich ein junges Team habe, lernen wir alle voneinander. Ich bin überzeugt, dass sich jeder mit entsprechender Förderung erfolgreich weiterentwickeln kann. ♦

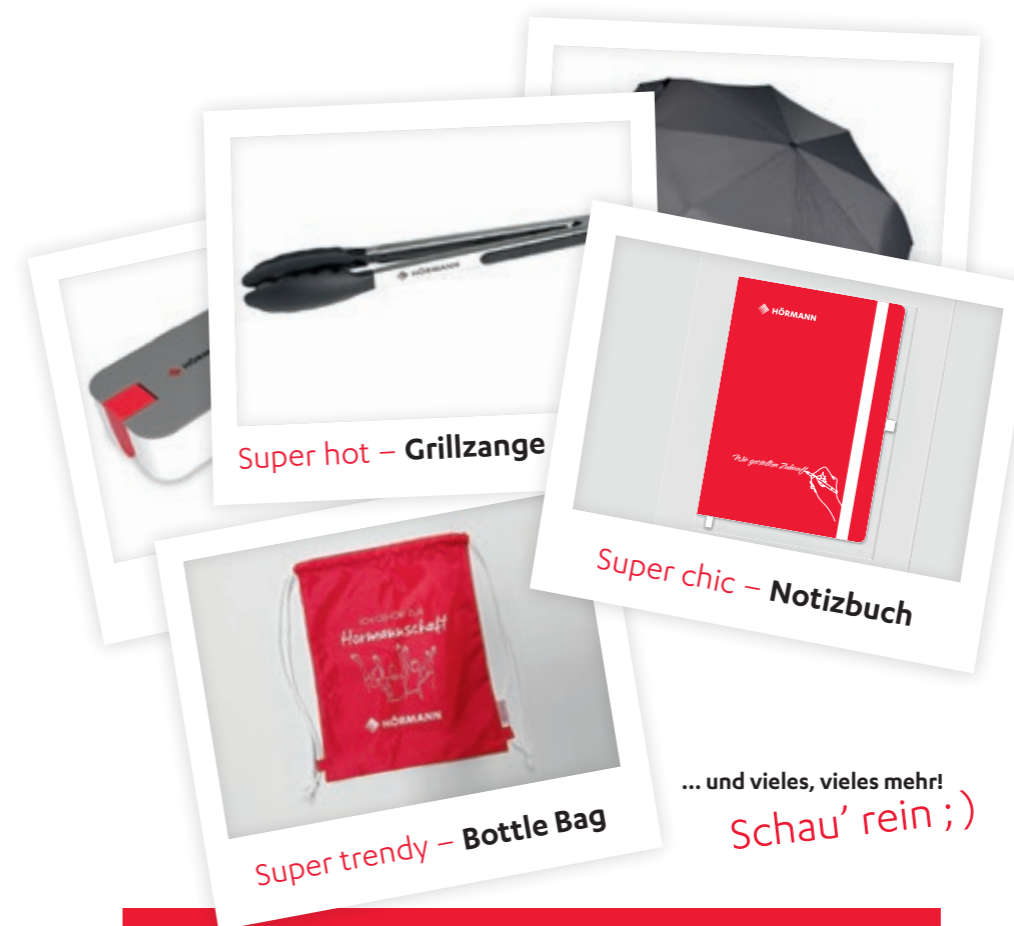
Mitarbeiter suchen Mitarbeiter: Die aktuellen Stellenausschreibungen sind hier im neuen HÖRMANN Intranet zu finden.



Sag' Hallo zum HÖRMANN Werbemittelshop!

Das gruppenübergreifende Marketing hat ein Artikelsortiment zusammengestellt, welches in Kundenterminen, auf Messen und als Geschenk für Mitarbeiter:innen eingesetzt werden kann. Vom beliebten Streuartikel bis hin zu hochwertigen Geschenken – **im neuen Werbemittelshop wird man fündig.**

Alle weiteren Informationen zu Account, Rechnungsadresse sowie Bestellablauf und -mengen folgen **in einer Mail an die Geschäftsführer und sind bald im Intranet zu finden.**



Ja – wir lieben HÖRMANN Merchandising!
Mehr Infos:



hoermann.gkh-shop.de

KURZ GEFRAGT

WHAT'S UP?



Tobias Schenk
HR Director Gustavsburg

Welche Ausbildung haben Sie 🤖?

Ich habe zunächst eine Ausbildung als Bankkaufmann 🏦 gemacht und dann gemerkt, dass ich mich weiterentwickeln möchte. Daher habe ich BWL studiert 🎓 mit dem Schwerpunkt Personalmanagement ✅

Und sind Sie glücklich mit Ihrem Job als Personaler? 😊

Ja, meistens 🙌😊. Es gibt schöne Themen und unangenehmere 😞. Ich habe gelernt, dass es wichtig ist für eine gute Personalarbeit, beide Seiten gleich zu gewichten ⚖️ – nur Sunny-side-Themen bearbeiten geht nicht 😞🌞.

Wann ist ein Arbeitstag 🗓️ erfolgreich für Sie gewesen?

Wenn ich etwas ein Stück weit besser machen konnte. 💪👉

Welchen Rat würden Sie jemandem geben 🗣️, der neu bei HÖRMANN anfängt 🤔?

Generalistisch aufgestellt zu sein und nicht zu sagen: Hier endet mein Arbeitsbereich 🙅.

Was würden Sie sich für Ihren Bereich HR wünschen 🌟?

Wir sind strategische Businesspartner 🤝, daher ist es wichtig, dass HR bereits bei der Entscheidungsfindung mit am Tisch sitzt.

Was ist Ihr Lieblingsemoji? 🧡

Der Smiley. 😊



» Für mich gilt fördern und fordern – Selbstverantwortung zu leben und vorzuleben. «

mittendrin
VORSCHAU
AUSGABE

11

Auch in unserem Folgeheft erwarten Sie wieder spannende Themen: Unter dem Motto „HÖRMANN grows digital“ präsentieren wir wichtige Digitalisierungsprojekte der Zukunft.

Jetzt mitmachen!
Schicken Sie
uns Ihre Ideen an:

**marketing@hoermann-
gruppe.com**



HERAUSGEBER

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstr. 45 – 47
85614 Kirchseeon
Deutschland

T +49 8091 5630 0
F +49 8091 5630 195
info@hoermann-gruppe.com
www.hoermann-gruppe.com

VERANTWORTLICH

Dr. Michael Radke
Johann Schmid-Davis
Dr. Christian Baur

REDAKTIONSLEITUNG

Celina Begolli

KONZEPT & GESTALTUNG

Kochan & Partner GmbH

TEXT

Irene Bauer (Bauer & Dottermann)

FOTOS

HÖRMANN Gruppe
mit ihren verbundenen Unternehmen
Jochen Dottermann
Britta Kick / BVMW

DRUCK

Gotteswinter und FIBO
Druck- und Verlags GmbH
Joseph-Dollinger-Bogen 22
80807 München

STAND

Dezember 2022

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in diesem Programm wurden mit größter Sorgfalt aufbereitet, dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Die HÖRMANN Industries GmbH übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen.



HÖRMANN
Gruppe