



HÖRMANN
Gruppe

DAS MAGAZIN DER HÖRMANN GRUPPE AUSGABE 13

mittendrin



Lernwelten

FOKUS
HÖRMANN Lernwelten –
Weiterbildung für alle
Mitarbeiter:innen

NETZWERK
Gemeinschaftsgefühl
leben und voneinander
lernen

NEWS
HÖRMANN Preis für
Kerstin Schreiber von
der Funkwerk AG

In dieser Ausgabe



7

NEWS

Gemeinsam die Mobilität der Zukunft gestalten



8

FOKUS

WEITERBILDUNG
HÖRMANN Lernwelten – Individuelle Weiterbildung für alle



16

NETZWERK

Gemeinschaftsgefühl leben und voneinander lernen



18

INSIGHT

Alle in einem Boot – Führungskräfte-Entwicklung



20

INSIGHT

Gewinnspiel in MyHÖRMANN

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



es ist uns eine große Freude, Ihnen in dieser Ausgabe unser neues Weiterbildungsprogramm – die HÖRMANN Lernwelten – zu präsentieren. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel für langfristigen Erfolg aller Unternehmen und für den Erhalt unserer Arbeitsplätze, weil sich die Welt um uns herum immer schneller weiterentwickelt, weil sich Kundenbedürfnisse, Technologien und Arbeitsmethoden ständig weiterentwickeln. Neue und immer bessere Softwaresysteme, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sind nur einige Beispiele, die unsere Welt in den nächsten Jahren tiefgreifend verändern werden.

Die Veränderungen finden in immer rasanerem Tempo statt und stellen uns vor immer neue Herausforderungen. Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen verändern sich in immer kürzerer Zeit. Um in diesem dynamischen Umfeld erfolgreich zu sein, müssen wir uns stetig anpassen und uns selbst kontinuierlich weiterbilden und weiterentwickeln. Lebenslanges Lernen ist heute die Grundvoraussetzung, um seinen Beruf über viele Jahrzehnte hinweg erfolgreich ausüben zu können und einen Beitrag zur Weiterentwicklung und zum Erfolg des Unternehmens zu leisten.

Weiterbildung ermöglicht es uns, unsere Kenntnisse zu erweitern, neue methodische Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen zu erwerben, neue Perspektiven zu gewinnen und innovative Lösungen zu entwickeln. Sie unterstützt uns, mit dem neuesten Wissen und aktuellen Entwicklungen Schritt zu halten, flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren und uns als Experten auf unserem Fachgebiet zu etablieren. Durch kontinuierliches Lernen können wir nicht nur unsere individuelle Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten, sondern auch als Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben.

Darüber hinaus fördert Weiterbildung die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen. Sie ermöglicht es uns, unsere individuellen Stärken zu entdecken und auszubauen, unsere persönlichen Fähigkeiten zu entfalten und unsere Karrierechancen zu verbessern. Indem wir uns kontinuierlich weiterbilden, können wir uns selbstbewusst neuen Herausforderungen stellen und unsere beruflichen Ziele erreichen. Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung sind die Grundlage für die persönliche Selbstentfaltung im Beruf und die Selbstverwirklichung von persönlichen Zielen, Ambitionen und Träumen.

Unsere neuen HÖRMANN Lernwelten bieten Ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Wir haben ein breites Angebot an Schulungen, Workshops, Seminaren und digitalen Lernmodulen entwickelt. Ob Sie Ihre Führungsfähigkeiten stärken, Ihre technischen oder methodischen Kompetenzen verbessern oder die effiziente Nutzung moderner Softwaresysteme erlernen wollen – die HÖRMANN Lernwelten unterstützen Sie dabei.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe der mittendrin und hoffen, dass sie Ihnen neue Perspektiven und Inspirationen für Ihre persönliche Weiterbildung bietet.

Wir laden jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein, die vielfältigen Möglichkeiten der HÖRMANN Lernwelten zu nutzen und aktiv an den Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Seien Sie neugierig, stellen Sie Fragen und gehen Sie offen auf neue Herausforderungen zu. Tauschen Sie Ihr Wissen mit Kolleginnen und Kollegen aus und bringen Sie Ihre Ideen und Vorschläge ein. Mit qualifizierten und kompetenten Mitarbeitern können wir gemeinsam die Zukunft der HÖRMANN Gruppe gestalten.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe

Dr. Christian Baur
CTO der HÖRMANN Gruppe

ENGINEERING

eTruckPro – HÖRMANN Rawema beteiligt sich an Forschungsprojekt

Wie gelingt der Wandel zu klimafreundlicheren Nutzfahrzeugen? Und wie können Hersteller ihre bereits bestehenden Produktionssysteme anpassen, um CO₂-freie Fahrzeuge in steigenden Stückzahlen herzustellen? Mit diesen Fragen hat sich das Forschungsprojekt eTruckPro beschäftigt, an dem auch HÖRMANN Rawema beteiligt war. Ziel des Projekts ist eine wandlungsfähige Mischproduktion für elektrische und konventionelle LKW. Dafür entwickelte HÖRMANN Rawema ein Simulationsmodell, mit dem die bestehende Struktur und der sich ändernde Personalbedarf an den einzelnen Montagestationen für unterschiedliche Produktionsszenarien ermittelt werden kann.



www.etruckpro.de

COMMUNICATION

Funkwerk Security Solutions – Ausbau des Geschäftsbereichs Security

Die Funkwerk video systeme GmbH und die Funkwerk vipro.sys GmbH wurden verschmolzen und in Funkwerk Security Solutions GmbH umfirmiert. „Es handelt sich hierbei um einen ersten Schritt beim strategischen Ausbau unseres Geschäftsbereichs Security“, erklärt Vorstand Dr. Falk Herrmann. „Ergänzt um vertiefte IT-Lösungskompetenz und gezielte weitere Investitionen in Vertrieb, Entwicklung und strategische Partnerschaften zur Erweiterung unseres Lösungsportfolios werden wir den Kundenerwartungen an einen modernen Lösungsanbieter für Sicherheitstechnik Rechnung tragen und uns für Wachstum aufstellen.“



INTRALOGISTICS

Martini Sportswear in Annaberg schafft mehr Wertschöpfung mit AutoStore®

Mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit, Wachstum und Kundenzufriedenheit ist Martini ein etablierter Anbieter von hochwertiger Outdoor-Bekleidung mit Sitz in Annaberg, Österreich. Um mit der Nachfrage Schritt zu halten, optimiert das Unternehmen nun seine Kommissionierdynamik mit dem bewährten AutoStore-System. 385 Waren pro Stunde werden in 18.400 Behältern von 16 unermüdlichen Robotern umgeschlagen.



COMMUNICATION

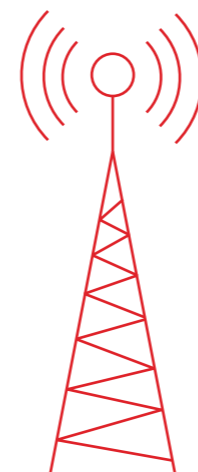
HÖRMANN PREIS GEHT AN KERSTIN SCHREIBER

Für ihre besonderen Erfolge in der Führung und Entwicklung der Funkwerk AG, insbesondere in den letzten beiden Geschäftsjahren 2021 und 2022, wurde Kerstin Schreiber mit dem HÖRMANN Preis ausgezeichnet. Dieser von der Familie Hörmann gestiftete Preis wird jedes Jahr bei der HÖRMANN Gruppentagung als Anerkennung für hervorragende Leistungen an einen Geschäftsführer in der HÖRMANN Gruppe verliehen.



COMMUNICATION

Richtfest in Stade – neues Gebäude für HÖRMANN Warnsysteme



Mitte Mai wurde in Stade Richtfest gefeiert, Ende des Jahres wird das Gebäude am Julius-Leber-Weg bezugsfertig sein. Anna Hörmann, Geschäftsführerin der HÖRMANN Warnsysteme GmbH, und Benjamin Eichstaedt, Geschäftsführer von Hörmann & Eichstaedt Immobilien, mörtelten als Bauherren die traditionelle „Zeitkapsel“ ein, die Euros, Bauplankopien und ein Tageblatt für die Nachwelt enthält. Die größte Niederlassung der HÖRMANN Warnsysteme wartet nicht nur ca. 6.500 Sirenen im Norden Deutschlands mit steigender Tendenz, sondern ist auch im Bereich Sicherheitstechnik tätig – mehr Platz war schon seit Langem nötig. Ende des Jahres wird das technisch durch und durch auf neuestem Stand befindliche klimafreundliche Gebäude bezugsfertig sein. Dann stehen 20 moderne Büros und eine Lagerhalle mit knapp 1.000 Quadratmeter Nutzfläche für die rund 23 Mitarbeiter:innen zur Verfügung.



„Ich habe mich sehr über diese Auszeichnung gefreut. Es ist schön zu spüren, wie viel Wertschätzung die HÖRMANN Gruppe und insbesondere der Gründer Hans Hörmann guten Leistungen entgegenbringt. Das motiviert mich jeden Tag aufs Neue, mein Bestes zu geben und mich für die HÖRMANN Gruppe zu engagieren“, betont Kerstin Schreiber bei der Überreichung des Preises.

HÖRMANN GRUPPE

Superhelden bei HÖRMANN

Neue Wege im Personalmarketing geht die HÖRMANN Gruppe mit der Kampagne: „Bei uns bist du der Superheld“. „Damit wollen wir vor allem Schüler:innen und Studierende ansprechen“, erklärt Christian Peters, der zusammen mit Marcel Reichl den ersten Superhelden-Messe-Auftritt vor Ort präsentierte. „Diese Zielgruppe ist für uns ganz wichtig und braucht eine moderne, frische Ansprache!“ Mit dem Konzept ist HÖRMANN auf Karriereveranstaltungen und Personalmessen unterwegs, um die Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten in der HÖRMANN Gruppe aufzuzeigen. Mit den rund 30 Gesellschaften und vier zukunftsorientierten Geschäftsbereichen (Automotive, Communication, Intralogistics und Engineering) bietet die HÖRMANN Gruppe für Berufseinsteiger vielseitige und spannende Möglichkeiten.



AUTOMOTIVE



Dipl.-Ing. Christian Jacob ist der neue Geschäftsführer von HÖRMANN Automotive in Saarbrücken und St. Wendel.

Er war zuvor bei verschiedenen Automobilzulieferern tätig und verfügt über langjährige Erfahrung in der Führung von größeren Produktionsbetrieben und in der Metallverarbeitung. Christian Jacob wird sich in enger Zusammenarbeit mit Dr. Michael Radke und Christian Petters in die beiden Unternehmen einarbeiten. Es ist geplant, dass er nach erfolgreicher Einarbeitung ab 2024 die Alleingeschäftsführung der beiden Gesellschaften übernimmt.

AUTOMOTIVE



Dr. Wolfram Schmitt wird Geschäftsführer Technologie & Innovation von HÖRMANN Automotive in Gustavsburg.

Wolfram Schmitt ist bereits seit 2014 in der HÖRMANN Automotive als Leiter für Forschung & Entwicklung tätig und übernimmt gemeinsam mit Stefan Kuhn und Andreas Müller die unternehmerische Gesamtverantwortung für die HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH. Im Rahmen der Geschäftsverteilung führt er die Bereiche Forschung & Entwicklung, Engineering, Maschinen- und Anlagenplanung sowie Qualitätsplanung.

ENGINEERING

Gemeinsam die Mobilität der Zukunft gestalten – nachhaltig, grün und innovativ!

eVersum mobility solutions hat HÖRMANN Vehicle Engineering (HVE) als Entwicklungspartner im Bereich Aufbauten und Rahmenstrukturen für seine zukünftigen Shuttle-Generationen gewonnen. Im Rahmen der Zusammenarbeit wird HVE die Firma eVersum bei der Projektplanung, der 3-D-Konstruktion der Fahrwerks- und Aufbaustruktur sowie der Integration mechanischer Teilsysteme unterstützen und die notwendigen technischen Berechnungen durchführen.



AKTUELLE PROJEKTE DER
HÖRMANN GRUPPE

AUTOMOTIVE

Neuer Kunde im Bereich der Baumaschinen

HÖRMANN liefert ab sofort einbaufertige Presserteile für KUBOTA, die Nummer eins bei Minibaggern! Das HÖRMANN Automotive Werk in St. Wendel konnte kurzfristig die notwendigen Voraussetzungen schaffen und so die Verlagerung innerhalb weniger Wochen erfolgreich umsetzen. So hat KUBOTA Versorgungssicherheit und das Werk in St. Wendel konnte durch sein umfassendes Know-how und die langjährige Erfahrung des Standorts einen neuen Kunden akquirieren, der bereits eine weitere Verlagerung beauftragt hat.

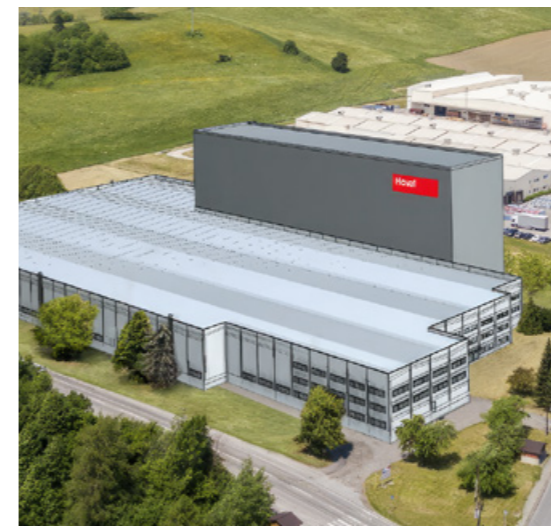


Kubota

INTRALOGISTICS

HÖRMANN Intralogistics realisiert vollautomatisches Lagersystem für Hoval

HÖRMANN Intralogistics schließt eine Partnerschaft mit Hoval, um ein fortschrittliches automatisches Logistik- und Lagersystem für Wärmepumpen in der Slowakei zu implementieren. Dieses Projekt umfasst ein Palettenhochregallager, ein Fördersystem und ein AutoStore für Kleinteile, um die Effizienz und den Output zu steigern. Dies ist das dritte Multi-Solution-Lager für HÖRMANN Intralogistics und auch die dritte Zusammenarbeit für die stark wachsende Energiebranche.





Hörmann Lernwelten



Individuelle Weiterbildung für alle

Ein Thema steht für die HÖRMANN Mitarbeiter:innen ganz weit oben: mehr Weiterbildung. Das hat eine Mitarbeiterumfrage im Jahr 2022 ergeben. „Wir wollen unseren Mitarbeitern Entfaltungsmöglichkeiten bieten und sie fördern“, betont Personalleiterin Anna Kiefer. Die HÖRMANN Lernwelten sind eine der drei Säulen der Personalentwicklung neben der Führungskräfteentwicklung und den Laufbahnmodellen.

„Unsere HÖRMANN Lernwelten sind die Basis für unser Ziel: Weiterbildung für alle. Das ist ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit der HÖRMANN Gruppe – Lernen ist ein Grundrecht für alle Mitarbeiter:innen.“

Anna Kiefer
Leitung Personal HÖRMANN Gruppe



- HÖRMANN LERNWELTEN**
- » Flexibilität durch Zeit- und Ortsunabhängigkeit
 - » Selbstgesteuertes Lernen
 - » Über eine App lernen (zu jeder Zeit, von jedem Ort)
 - » Dokumentation und Aufbau von Wissen
 - » Integration des Lernens in den Arbeitsalltag
 - » Digitale Kurse, z. B. zu IT-Themen, Sprachen lernen, Datenschutz
 - » On-Boarding-Kurs für neue (und erfahrene) Mitarbeiter, zum Kennenlernen der HÖRMANN Gruppe

Passgenau für jeden

Im Januar wurde das Projekt zum Aufbau einer Lernplattform gestartet. Im November werden die HÖRMANN Lernwelten an den Start gehen. Dabei kümmert sich Laura Stephinger, zuständig für den Bereich Personalentwicklung, in enger Zusammenarbeit mit Sina Frenzel vom E-Learning-Spezialisten Arrabiata Solutions um die Ausgestaltung und Einführung der HÖRMANN Lernwelten. Bisher gab es keine auf die Anforderungen der HÖRMANN Gruppe zugeschnittene Lernplattform. Projektleiterin Laura Stephinger hebt hervor: „Mit den Lernwelten schaffen wir eine Möglichkeit für alle Mitarbeiter und alle Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe, die jedem offensteht und Lernen einen Raum gibt. Ganz wichtig ist uns, die Mitarbeiter dort abzuholen, wo sie stehen.“ Das gilt für diejenigen, die vielleicht noch Beginner bei MS-Office sind und hier Unterstützung brauchen, ebenso wie für Neueinsteiger, die durch ein On-Boarding einen guten Überblick über die HÖRMANN Gruppe bekommen. „Der für sie passende Inhalt ist das, was Mitarbeiter überzeugt und auf die Plattform holt“, betont Laura Stephinger. „Nur wenn der Inhalt eine Relevanz hat und die Teilnehmer anspricht, bekommen wir auch Akzeptanz.“ Aus diesem Grund werden wir einen guten Mix aus Pflichtschulungen, Softskill-Schulungen und weiteren freiwilligen Themen anbieten.

Neue Lernkultur

Im Zentrum der Lernwelten steht aktuell das E-Learning. „Damit können wir sehr viele Menschen erreichen und zeitnah einen Nutzen für alle Gesellschaften schaffen“, so Laura Stephinger. „Lernen und Weiterbildung ist bei uns noch nicht so etabliert. Mit den HÖRMANN Lernwelten wollen wir das ändern und für uns alle eine neue Lernkultur schaffen.“ Dazu stellen sich Laura Stephinger und Sina Frenzel viele Fragen: Schafft es der Inhalt, unsere Mitarbeiter anzusprechen? Löst er etwas aus? Motiviert er, sich weiter damit zu beschäftigen? Um das zu erreichen, braucht es eine interessante, kurzweilige Gestaltung statt langweiliger Folien. „Es soll sich anfühlen, wie für mich gemacht, und nicht wie eine Schulstunde“, fasst Laura Stephinger zusammen.

Dabei sind alle an Bord: Die Mitarbeiter haben sich ein HÖRMANN-eigenes Weiterbildungszentrum gewünscht, ebenso wie die Führungskräfte und Personalverantwortlichen. Nach dem Startschuss für die HÖRMANN Lernwelten wurde bei den Gesellschaften abgefragt bzw. in Workshops erarbeitet, was relevante Inhalte oder Themen sind, die berücksichtigt werden sollen. Und es wurde eine Bestandsanalyse bei den Gesellschaften durchgeführt: Was gibt es bereits an E-Learnings oder Präsenzangeboten? Was wird schon geschult? Wird mit lokalen Trainern zusammengearbeitet? Unterstützt hat dabei auch der sogenannte E-Learning-Arbeitskreis, bestehend aus HR-Mitarbeitern der HÖRMANN Gruppe wie Niclas Schaub, Wolfgang Walter, Michaela Lorenz und Theresa Pabian. Dieser Arbeitskreis leistet vor allem mit umfassendem Praxis-Know-how eine Unterstützung beim Aufbau der Lernwelten und nimmt die Bedürfnisse der Gesellschaften direkt mit auf.



HÖRMANN LERNWELTEN-PLATTFORM





PRAXISWISSEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Schulungen bei HÖRMANN Kommunikation & Netze

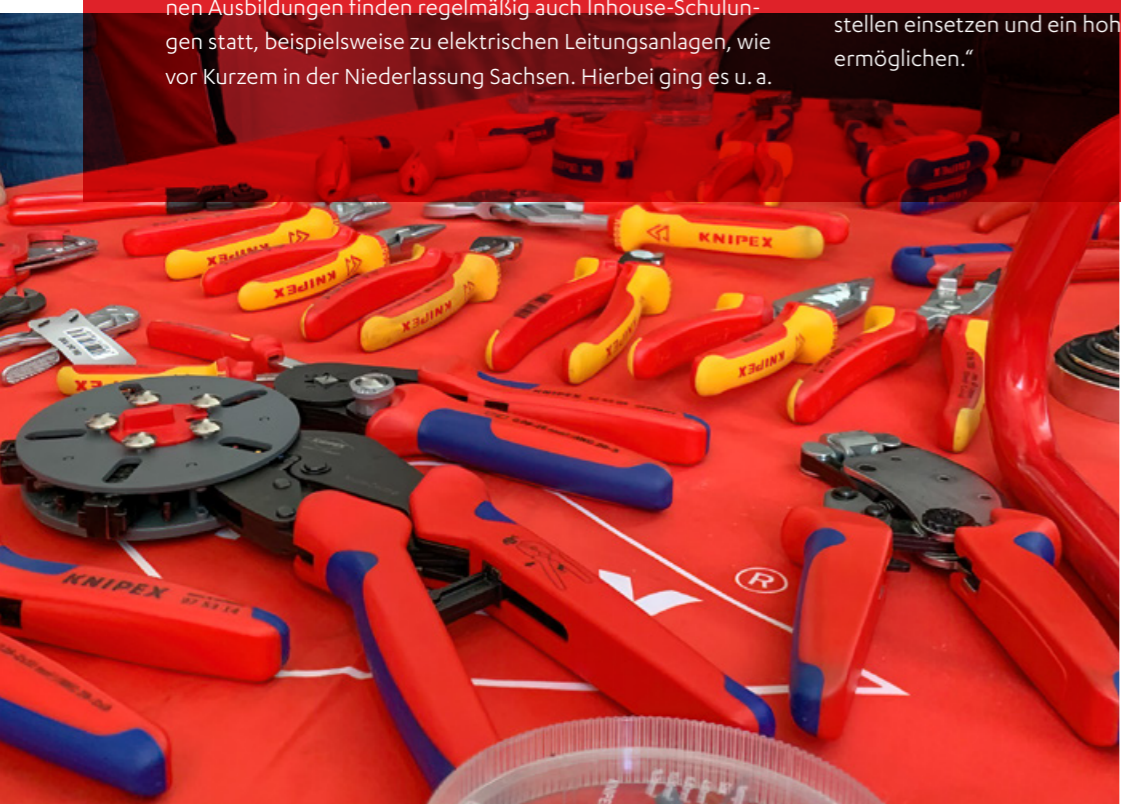
Weiterbildung bei HÖRMANN ist vielfältig! Um immer auf dem Laufenden zu bleiben und dazulernen, werden bei HÖRMANN Kommunikation & Netze sowohl die Verwaltungsmitarbeiter als auch die Monteure regelmäßig geschult – in ganz unterschiedlichen Bereichen.

Das Arbeitsfeld der Monteure ist breit gefächert und reicht von Freileitung bis Photovoltaik. Die Schulungen werden von den Assistenzen der einzelnen Standorte, wie z. B. Nadja Schmidt aus Zwönitz, geplant: „Nach erfolgter Genehmigung organisiere ich dann die Schulungen, kümmere mich um die Einladung der Kollegen, der Referenten – und um Brötchen.“

Die Fortbildungen sind ganz unterschiedlich. Sie reichen von Werkzeug- über Blitzschutz- bis hin zu Steig- oder Messgeräteschulungen. Denn nur mit richtigem Werkzeugumgang, der Auffrischung von wichtigen Regeln und rechtlichen Grundlagen kann man die besten Ergebnisse erzielen. Neben externen Ausbildungen finden regelmäßig auch Inhouse-Schulungen statt, beispielsweise zu elektrischen Leitungsanlagen, wie vor Kurzem in der Niederlassung Sachsen. Hierbei ging es u. a.

um baurechtliche Vorgaben, Richtlinien für Leitungsanlagen und Ziele des baulichen Brandschutzes im Bereich der Elektrotechnik – allesamt wichtige Dinge für den Arbeitsalltag bei HÖRMANN KN. „Wir konnten in den acht Unterrichtseinheiten wieder sehr viel lernen und auffrischen“, bestätigt einer der Teilnehmer, unser Kolonnenführer Alexander Zode.

Fertigkeiten zu vertiefen und so das Arbeiten auf den Baustellen sicherer und besser zu machen ist auch das Ziel von Seminaren wie zum Beispiel der „Schulung für das Bedienen von Hubarbeitsbühnen gemäß BetrSichV“ – eine von vielen Schulungen, die HÖRMANN KN anbietet. Hierbei haben zehn Monteure in Dresden viel Wissen rund um das Thema Hebebühne mitgenommen: „Die Schulung war sehr praxisnah aufgebaut. Dadurch konnten wir den in der Theorie behandelten Teil direkt an den verschiedenen Geräten umsetzen“, betont Christian Müller, Bauleiter Hörmann KN. „So können wir als ausführende Mitarbeiter das Erlernte schnell auf unseren Baustellen einsetzen und ein hohes Maß an Arbeitssicherheit ermöglichen.“



Was ist „Gamification“ oder auch „Gamifizierung“?

Computerspielen macht Spaß. Lernen auch! Nämlich dann, wenn es eher einem gut gemachten Computerspiel gleicht als einer „trockenen“ Präsentation. Und genau darum geht es beim Thema Gamification, einer Lernstrategie, die aus dem modernen digitalen Learning mittlerweile nicht mehr wegzudenken ist. Sie bedeutet, Learning-Inhalte ansprechender zu gestalten, spielerische Elemente zu integrieren und Lerninhalte als unterhaltsame Aktivität zu verpacken. Das macht Lernen zugänglicher und hilft, Erlerntes besser im Gedächtnis zu verankern. Gamification ermöglicht den Teilnehmern, mit dem Kurs zu interagieren, statt die Inhalte lediglich passiv zu konsumieren.



Trainings für Führungskräfte

So vielfältig wie die HÖRMANN Gruppe ist, so sind auch die Möglichkeiten der HÖRMANN Lernwelten. Dort werden alle Zielgruppen angesprochen – neben Weiterbildungen für die Mitarbeiter sind Führungskräfte-Trainings ein ebenso wichtiger Inhalt. Das erste Training für die Geschäftsführer der HÖRMANN Gruppe und Führungskräfte der HÖRMANN Industries fand in 2022/23 statt. Das Programm bestand aus insgesamt fünf Modulen – aus drei Modulen zum Thema Führung und zwei Modulen zu Managementthemen, die inhaltlich aufeinander abgestimmt und miteinander verknüpft waren.

Aufbauend auf diesem Training wird jetzt das zweite Führungskräfte-Training für Mitarbeiter der zweiten Führungsebene organisiert. „Hier gehen wir einen anderen Weg“, erläutert Anna Kiefer. „Das Training ist als Blended-Learning aufgebaut, das heißt die Module werden auf der neuen Lernplattform abgebildet. Wir reduzieren Präsenztermine, um das neue Programm nachhaltig und langfristig aufzubauen und die Module auch für andere relevante Zielgruppen wie das neue Nachwuchsführungsprogramm, an dem wir gerade arbeiten, verfügbar zu machen.“



Neue Perspektiven schaffen

Ob Führungskraft, Experte oder Einsteiger – für alle schafft die neue Lernplattform neue Perspektiven. Der Fokus auf dem Thema Weiterbildung macht die HÖRMANN Gruppe und die Mitarbeiter zukunftsfähig. „Wie wichtig das vielen Mitarbeitern ist, haben die 48 Prozent gezeigt, die sich ein HÖRMANN-eigenes Weiterbildungszentrum gewünscht haben“, hebt Anna Kiefer hervor. „Neue Kompetenzen eröffnen oft neue Jobmöglichkeiten und Aufstiegschancen als Fach- oder Führungskraft.“ Dabei ist kein Angebot vorgegeben. Das, was die HÖRMANN Mitarbeiter brauchen und sich wünschen, wird von den Gesellschaften mitgestaltet und ist offen für alle. „In den HÖRMANN Lernwelten Kurse zu belegen, soll Freude machen und kein ‚das muss ich lernen‘ sein! Wir freuen uns auf den Start im November.“ ♦



PROGRAMM FÜR NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE

JUMPer von HÖRMANN

Sie sind als Pioniere gestartet und jetzt in wichtigen Positionen innerhalb der HÖRMANN Gruppe tätig. Fabian Selder, Fabian Schellhas, Laura Stephinger und Maximilian Fechner – alle vier haben das Junior Management Programm (JUMP) durchlaufen.

Fabian Selder leitet gemeinsam mit Romana Wiesinger als Geschäftsführer den Standort HÖRMANN Automotive in der Slowakei, Fabian Schellhas treibt als Sustainability Manager das gruppenweit wichtige Thema Nachhaltigkeit innerhalb der HÖRMANN Gruppe voran, Laura Stephinger verantwortet wichtige HR-Projekte, u. a. das Projekt „Lernwelten“, und Maximilian Fechner ist Projektleiter für die gruppenweite Einführung der neuen Software „Corporate Planning“.

Jeder Trainee hatte eine Mentorin oder einen Mentor als Sparringspartner, die/der ihn mit Rat und Tat begleitet und durch regelmäßiges Feedback unterstützt. Um die Vielseitigkeit der HÖRMANN Gruppe kennenzulernen, setzen die Trainees ausgewählte Projekte aus den Bereichen Strategie, Unternehmensentwicklung, operatives Geschäft und Betriebswirtschaft in unterschiedlichen Gesellschaften der Unternehmensgruppe oder Projekte von gruppenweiter Bedeutung um. „Um die Anforderungen der Kollegen und Kolleginnen aufzunehmen und zu verstehen, habe ich einen Großteil der Gesellschaften vor Ort besucht und bin von den Kollegen herzlich aufgenommen und professionell unterstützt worden“, so Maximilian Fechner. In den nächsten Monaten soll das Traineeprogramm ausgebaut werden und in die nächste Runde gehen.



Reise mit in die neuen Lernwelten

Steckbrief HÖRMANN Lernwelten

→ Wann geht's los?	Startdatum zum Jahreswechsel 2023/24
→ Zielgruppe	Die HÖRMANN Lernwelten ist eine Lernplattform für die gesamte HÖRMANNschaft aller Bereiche, Berufsgruppen und in mehreren Sprachen verfügbar.
→ Welche Schulungen kommen?	Wir starten mit einem kleinen Angebot von ca. 20 Schulungen und einem guten Mix aus verpflichtenden und freiwilligen Schulungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Dazu zählen u. a. Compliance, Sprachschulungen, Stressprävention, Konfliktmanagement, Onboarding-Kurs, der die HÖRMANN Gruppe mit ihrer Vielfalt vorstellt, Zeitmanagement, Nachhaltigkeit und MS-Office-Kurse. Bei einem Teil der Schulungen wird es zudem verschiedene Levels für Anfänger oder Fortgeschrittene geben, um so auf individuelle Kenntnisstände einzugehen. Der Kurskatalog wird künftig weiter ausgebaut.
→ Wie schaut das Weiterbildungsangebot aus?	
→ Wie kann ich mich anmelden?	Die Anmeldung erfolgt über eine mobile App, den Browser und die Möglichkeit „bring your own device“. Zum Start seid ihr schon registriert und könnt euch direkt einloggen.
→ Benötige ich eine HÖRMANN E-Mail-Adresse?	Nein, es werden auch andere Wege möglich sein, u. a. die private E-Mail-Adresse.
→ Wie sieht das Ganze aus? Was sind die ersten Schritte zur Anmeldung?	Nach der Registrierung: Ggf. Download der App, Anmeldung über Browser oder App, Login mit Benutzernamen oder E-Mail-Adresse → direkter Zugang zu den HÖRMANN Lernwelten.
→ Muss ich meinen Vorgesetzten fragen, wenn ich eine Schulung machen möchte?	Jeder Mitarbeiter hat gewisse Schulungen, die er sich selbst aussuchen kann. Ein anderer Teil der Schulungen wird über Mitarbeitergespräche definiert, über die Lernplattform zugewiesen und bei euch in eurer Lernwelt sichtbar.
→ Was ist der Mehrwert?	Über die Lernwelt kannst du orts- und zeitunabhängig lernen, ganz in deinem individuellen Tempo. Die Kurse helfen dir, neues Wissen aufzubauen und deine Fähigkeiten zu verbessern. Das können Inhalte sein, die dir spezifisches Wissen vermitteln und dich in deiner persönlichen Weiterentwicklung unterstützen. Dabei kannst du dich mit anderen Lernenden austauschen und auf Wissen aus der HÖRMANN Gruppe zugreifen. Durch interaktive Online-Kurse wird dir das Lernen leicht gemacht und für dich zum Teil deines Arbeitsalltags.
→ Kann ich Schulungen während meiner Arbeitszeit machen?	Teilweise sind die Schulungen während der Arbeitszeit möglich.
→ Wie erfahre ich, welche Trainings zu mir passen bzw. welche mich weiterbringen?	Schulungen werden mit dir im Rahmen deines Mitarbeitergesprächs definiert. Darüber hinaus werden dir mithilfe einer intelligenten Software Empfehlungen in der eigenen Lernwelt gegeben.
→ Wie entwickelt sich das Angebot?	Mitarbeiter können Feedback und Wünsche zu weiteren Schulungen geben. Dadurch wird der Kurskatalog nach und nach aufgebaut und an euren Bedarfen ausgerichtet.
→ Kann ich auch Sprachen lernen und sind die Kurse in mehreren Sprachen verfügbar?	Das Angebot umfasst diverse Sprachkurse wie z. B. Deutsch und Englisch. Darüber hinaus werden sowohl die Software als auch einige Kursmodule in verschiedenen Sprachen zur Verfügung stehen, was eine hohe Benutzerfreundlichkeit gewährleistet.
→ Steigerung der Lernmotivation	Neue Lernmethoden wie etwa Gamification werden eingesetzt, um dir ein neues Lernerlebnis zu ermöglichen und Lernerfolge sichtbar zu machen. Am Ende eines Kurses erhältst du ein Zertifikat.



Gemeinschaftsgefühl leben und voneinander lernen

Sich kennenlernen, austauschen und gegenseitig unterstützen: In den letzten Jahren hat die HÖRMANN Gruppe unterschiedliche Plattformen geschaffen, um sich enger unternehmensübergreifend miteinander zu vernetzen und so voneinander zu lernen. Vorreiter und Pionier bei gruppenweiten Veranstaltungen waren die Finance Days.

Neue Wege gehen

„Online-Meetings können den persönlichen Kontakt nicht ersetzen“, betont Andreas Wolfrum, Geschäftsführer der HÖRMANN Finance & Accounting GmbH. „Das Kennenlernen und Networking bei gemeinsamen Treffen wie den Finance Days ermöglicht ein ganz anderes Teamgefühl und ist unglaublich wertvoll für den Gemeinschaftssinn.“ Die letzten Finance Days kamen sehr gut an. Anders als bei den Events davor, gab es nicht nur Vorträge, sondern gemeinsames (Er)Arbeiten. Maximilian Fechner, Senior Project Manager Digital Transformation, führte Workshops zu unterschiedlichen, den Finanzbereich betreffenden Themen nach der 635-Methode durch. Diese Methode ist ein Problemlösungsverfahren, bei dem sechs Teilnehmer jeweils drei Ideen zu einer bestimmten Fragestellung innerhalb von drei fünfminütigen Arbeitsphasen entwickeln. Nach Ablauf der Zeitspanne werden die Arbeitsblätter im Uhrzeigersinn an den nächsten Nachbarn weitergegeben. Jeder Teilnehmer kann die bereits genannten Ideen aufgreifen, ergänzen, weiterentwickeln oder drei neue Ideen skizzieren. Innerhalb kurzer Zeit entstehen so gemeinsam maximal 54 Ideen. „Am Anfang waren einige noch etwas skeptisch. Umso mehr hat es uns gefreut, dass 80 Prozent bei der Feedback-Befragung

angaben, dass sie den Workshop sehr gut fanden. Das hat gezeigt, dass es sich lohnt, neue Wege zu gehen und die Veränderungen, die vor uns liegen, anzugehen.“

An zwei der insgesamt sechs Workshopthemen, zu denen Lösungsvorschläge in den Gruppen erarbeitet wurden, wird bereits intensiv gearbeitet: das Berichtswesen und Reporting der Zukunft sowie die Einführung des Corporate Planning. „Es war schön zu sehen, dass die Veranstaltung eine so tolle Eigendynamik entwickelt hat“, freut sich Andreas Wolfrum. „Alle waren motiviert, und es hat den Zusammenhalt spürbar gestärkt. Dieses Gemeinschaftsgefühl wollen wir mitnehmen und weiterleben.“

Vernetzung und Austausch untereinander

Auch beim Assistentinnen-Tag, den Marketing- und HR-Days sowie dem Nachhaltigkeits- und Digital Roundtable geht es darum, mehr voneinander zu erfahren und gemeinschaftlich die Zukunft der HÖRMANN Gruppe zu gestalten. Bevor die unterschiedlichen Plattformen geschaffen wurden, gab es wenig Vernetzung und Austausch auf der Arbeitsebene zwischen den Bereichskollegen der unterschiedlichen Gesellschaften. Das zu ändern heißt auch, neue Strukturen wie die regelmäßigen Austausch-Plattformen zu schaffen. Marketingleiterin Celina Begolli betont: „Die Kommunikation und Zusammenarbeit greifen viel besser ineinander, wenn man sich nicht nur über den Monitor, sondern auch ‚in echt‘ sieht. Auch die Bereitschaft, einander zu helfen, wächst und verbindet uns so enger miteinander.“ Durch die Austausch-Plattformen gewinnen die unterschiedlichen HÖRMANN Unternehmen auch

viel mehr Einblicke in die Prozesse und Strukturen „der anderen“. Das hilft, voneinander zu lernen und sich besser unterstützen zu können. Oft merken die Teilnehmer, dass sie die gleichen Probleme und Herausforderungen haben. Gemeinsame Standards oder Tools können Vorteile für alle schaffen und dazu beitragen, voneinander zu lernen.

Unterstützung als Sparringspartner

Das zeigt der neue Kreis der Nachhaltigkeitskoordinatoren, zu dem auch Birte Richter, Qualitätsmanagerin bei HÖRMANN Automotive, gehört. Sie ist in Gustavsburg für das Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement zuständig und kennt sich aus mit Themen wie gesetzlichen Anforderungen oder Ökobilanzen. „Wir haben gut vorgearbeitet und schon einiges umgesetzt. Etliche Kollegen aus unserem Nachhaltigkeitszirkel sind neu mit dem Thema Nachhaltigkeit betraut. Wenn man anfängt, gibt einem die Vielzahl an erforderlichen Maßnahmen das Gefühl, vor einem riesigen Berg zu stehen. Es freut mich, wenn ich die Kollegen mit unseren Erfahrungen unterstützen kann.“

Um Nachhaltigkeit in der HÖRMANN Gruppe voranzutreiben, sind diese gegenseitige Unterstützung und das Von-und-miteinander-Lernen sehr wertvoll, „denn wir werden alle an Fakten gemessen und letzten Endes wird geschaut, wieviel CO₂ jeder einsparen konnte“, betont Birte Richter. Sie freut sich darauf, dass auf längere Sicht eventuell jeder ein Spezialgebiet im Bereich Nachhaltigkeit übernimmt und als Experte den anderen Wissen aus dem jeweiligen Bereich vermitteln kann. So wird jeder im Netzwerk Teil eines großen Teams und bleibt kein Einzelkämpfer. ♦

Marketing Days 2023

Finance Days 2023

HR Days 2022

Nachhaltigkeits-roundtable

Marketing Days

HR Days

Assistentinnen-Tag

Digital Roundtable

Finance Days

HÖRMANN PLATTFORMEN

Alle in einem Boot



Ralf Hamm ist seit 20 Jahren im Bereich Führungskräfte-Entwicklung und Veränderungsmanagement als Coach und Berater tätig. Vorher war er selbst 15 Jahre lang Geschäftsführer einer mittelständischen Firma. „Dadurch kann ich mich gut hineinversetzen in die Situation bei den HÖRMANN Gesellschaften.“



Was war einzigartig am ersten Führungskräfte-Training der HÖRMANN Gruppe mit den Geschäftsführern?

Jede Situation und jedes Führungskräfte-Training ist einzigartig. Eigentlich ist Training auch nicht das richtige Wort. Die Menschen bei solchen Programmen sind sehr erfahren und wissen sehr viel. Es gibt bestimmte Themen und Inhalte, die ich immer aufgreife, wenn es um „Führen“ geht. Was heißt Führung? Was heißt Delegation? Was heißt Kommunikation? Und was bedeuten schwierige Gespräche und so weiter. Sprich, die Komponenten, die man unter Führung zusammenfasst. Besonders fand ich bei HÖRMANN die ganz unterschiedlichen Geschäftsführer-Persönlichkeiten, die in ihren Bereichen sehr autark sind. Es gibt eine gewisse Kultur als eigenständige Unternehmen. Solche Besonderheiten zu berücksichtigen und mich auf die Dynamik in der Gruppe einzulassen, ist bei jedem Training wichtig.

Wie machen Sie das?

Ich bin schon viele Jahre im Geschäft – nur Inhalte vermitteln ist zu wenig. Befindlichkeiten, Positionierungsgehalte, Rivalitäten oder wie viel will ich von mir oder meinem Bereich preisgeben, gibt es oft. Meine Herausforderung ist, mir zu überlegen, was für diese Gruppe, bei der ich gerade bin, wichtig ist und wie ich sie abhole. Die Menschen müssen sich einlassen und „anschlussfähig sein“. Ich beschreibe das immer so: Es gibt Touristen, die mal

„vorbeischaun“, was der Clown da vorne so treibt; Gefangene, die hierher geschickt wurden, auch wenn sie das nicht wollten; und Teilnehmer, die sich und ihre Themen einbringen.

Wie schaffen Sie es, auch Skeptiker zu überzeugen?

Eine gesunde Skepsis ist durchaus in Ordnung. Die Frage ist, wie findet die Gruppe zusammen. Um die Leute an Bord zu bringen, muss man ein bisschen was riskieren. Vielleicht auch mal einen Witz machen und schauen, wie reagiert jemand? Habe ich den jetzt verloren oder verärgert? Oder denkt er: „Ja, stimmt, man kann auch ein Späßchen machen hier, und trotzdem ist es okay.“ Es geht darum, dass die Teilnehmer sich über ihre Themen austauschen und voneinander lernen – ins Gespräch kommen. Dass sie merken: „Hoppla, wir sind ja doch in einem Boot und alle kochen nur mit Wasser.“ Vorbehalte abzubauen und Gemeinsamkeit zu schaffen ist durchaus anspruchsvoll.



Was hat Sie gefreut beim HÖRMANN Führungskräfte-Training?

Dass die Leute sich wirklich aufeinander eingelassen haben. Und dass ihnen bewusst geworden ist: Die anderen kämpfen mit ähnlichen Themen. Sie haben sich ernsthaft gefragt: Wie ist das bei dir? Sie haben ihre Fassade heruntergefahren, sich über echte Themen ausgetauscht und sich geöffnet. Sie haben gemerkt: Wir haben Gleichgesinnte hier, die kann ich anrufen und fragen: Wie machst du das? Das hat aus meiner Sicht stattgefunden und es freut mich – denn davon werden alle Teilnehmer nachhaltig und langfristig profitieren.

Welchen Unterschied macht es, ein Programm digital oder in Präsenz zu machen?

Einen großen Unterschied! Es ist etwas anderes, ob man die Leute im „Klassenzimmer“ hat oder nicht. Vor Ort sehe ich: Was für eine Gestik und Mimik zeigt ein Teilnehmer jetzt? Das ist virtuell einfach schwer – ebenso wie das soziale Miteinander zu ersetzen, wenn man z. B. abends zusammensitzt. Aber natürlich weiß ich, was es wirtschaftlich heißt. Die Zeit zu reisen ist knapp und die Kosten sind hoch. Dennoch ist die persönliche Begegnung zentral.

In Kürze gibt es ein zweites Training bei HÖRMANN, das in Teilen auch digital stattfindet.

Es ist eine gute Sache, Fachthemen digital einzuspielen. Das spart Zeit und hilft, in die Tiefe zu kommen. So etwas wie schwierige Gespräche führen ist garantiert ein Thema für jeden. Wo es kritischer wird, ist es gut, es persönlicher zu machen, Anwendungen durchzuspielen und sich über Erfahrungen auszutauschen. Es geht ja darum, dass man miteinander erlebt: „Oh, das ist gar nicht so einfach.“ Der Austausch und die Interaktion sind wichtig – das findet virtuell weniger statt. Aber virtuelle Einheiten sind hilfreich, um Präsenzveranstaltungen zu ergänzen.

Wie hat sich das Führen verändert?

Wir leben nicht mehr in „Command Control“, also dass du oben sagst: „So ist es!“ Sondern wir müssen auch andere Menschen mit hinzunehmen. Wenn der Boss früher zum Mitarbeiter gesagt hat „Spring!“, dann hat dieser gefragt „Wie weit und wie hoch?“ Wenn heute der Boss sagt „Spring!“, dann kommt die Frage „Warum?“ Der Sinn und Zweck ist der nachwachsenden Generation wichtig. Mitarbeiter wollen eigene Entscheidungen treffen, für die brauchen sie Expertise und Netzwerke bzw. Know-how-Träger, die sie dabei unterstützen. Dadurch verschieben sich auch die Anforderungen an Führungskräfte – denn ohne gute Leute wird man auf Dauer nicht erfolgreich sein.

Was wiederum Lernen auf jeder Ebene voraussetzt.

Das ist genau der Punkt. Deswegen ist Lernen meines Erachtens wichtiger denn je. Die Geschwindigkeit, mit der sich Dinge ändern, nimmt zu. Die ganzen Trends wie Internet of Things, höhere Kapazitäten oder Digitalisierung potenzieren sich. Um die Wettbewerbsfähigkeit ernsthaft zu erhöhen, muss ein Unternehmen sich schneller, besser und anders bewegen. Das setzt voraus, dass ich eine Lernagilität habe, weil ich mich in Feldern bewege, die ich nicht kenne. Auch die Problemlösungsstrategie hat sich geändert: Früher hat man neue Ansätze lange durchdacht, strukturiert, priorisiert, sodass sie nahezu perfekt beim ersten Aufschlag waren. Heute wirft man eher ein Beta-Modell oder eine First Answer in den Ring und schaut, was passiert, und entwickelt dann weiter. Das erfordert einfach mehr Iterationen und Lernkapazität.

Wie bilden Sie sich weiter?

Ich verwende sehr viel Video, die Tonspur kann ich mir auch beim Laufen anhören. Die Zeiten, in denen ich nicht reise, nutze ich, um vertieft zu lesen und zu denken. Derzeit arbeite ich an einigen Workbooks für Kunden. Da kommen viele neue Themen auf, die ich nachforschen muss. Ich schaue YouTube-Clips oder höre TED-Talks an. Das sind 8- bis 18-Minuten-Clips, eine Rede vor Leuten von Experten, die zu einem Thema eingeladen werden. Es gibt multimedial sehr viele Angebote. Ich sage meinen Kindern immer: Es gibt so tolle Lernplattformen, wie Coursera oder edX, die ihr umsonst nutzen könnt. Für mich ist das nach wie vor unvorstellbar. In meiner Kindheit gab es kein Internet, ich musste noch in meinem Lexikon nachgucken, das war für die nächsten fünf Jahre meine Wissensbasis. Das ist heute ganz anders und eine Riesenchance! ♦



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



Gewinnspiel MyHÖRMANN

Das erste große Gewinnspiel bei MyHörmann, war ein voller Erfolg. Es haben viele mitgemacht und sich mit positiven Kommentaren zu Wort gemeldet. Die Gewinne gingen bunt gemischt in alle Gesellschaften der Gruppe. HÖRMANN Automotive in Gustavsburg als mitarbeiterstärkste Gesellschaft hatte die Nase vorn.

Ganz herzlichen Glückwunsch nochmal an alle Gewinner, die einen HÖRMANN Rucksack oder eine Fitnessuhr gewonnen haben. Der Gewinner des Hauptpreises, ein Fahrrad im Wert von 1.000 Euro, ist Fabian Schwarz aus Gustavsburg. Gleich nach seinem Urlaub wurde er von Mustafa Kirmizigül, Konzernbetriebsratsvorsitzender, mit dem Gutschein überrascht. Jetzt darf er sich damit in einem Fahrradgeschäft seiner Wahl ein Fahrrad seiner Wahl kaufen. Die Freude war groß! ♦

Das Mitmachen hat sich für viele gelohnt:

1 Fahrrad
10 Fitbit-Uhren
100 HÖRMANN Rucksäcke

Herzlichen Glückwunsch



Burak Aktas

Metallausbilder bei HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH

Burak Aktas, 28 Jahre, hat 2013 seine Ausbildung bei HÖRMANN Automotive in Gustavsburg begonnen und diese 2016 als Werkzeugmechaniker abgeschlossen. Seit diesem Jahr ist er als Metallausbilder in Gustavsburg im Einsatz.

Im Automotive-Werk in Gustavsburg sind Stanz- und Umformmechaniker gefragt, die mit ihrer Fachkompetenz die Produktionsanlagen einrichten und bedienen. Ebenso wichtig sind Werkzeugmechaniker, Mechatroniker und Industriekaufleute. Durch die individuelle Ausbildung lernen die Azubis genau das, was wir brauchen. Im Anschluss an ihre Ausbildung werden Perspektiven geboten, damit die ausgelernten Azubis die Chance haben, sich weiterzuentwickeln.

Warum haben Sie sich 2013 entschieden, Ihre Ausbildung bei HÖRMANN Automotive in Gustavsburg zu machen?

Ich hatte einige Freunde, die ihre Ausbildung hier gemacht haben – und auch mein Papa und mein Onkel arbeiten hier. Von ihnen wusste ich, dass es hier klappt und ich einen guten Job bekomme.

Wie ist es, die „Seiten zu wechseln“ – vom ehemaligen Azubi zum Metallausbilder?

Am Anfang war es schon komisch, auf dem Stuhl meines ehemaligen Ausbilders zu sitzen, aber ich habe schnell Fuß gefasst – und es macht mir sehr viel Spaß!

Was gefällt Ihnen an Ihrer neuen Aufgabe?

Dass ich mit jungen Menschen zusammenarbeite, diese fördern und weiterbringe.

Was macht die Ausbildung bei HÖRMANN besonders – Ihre und auch die der jetzigen Azubis?

Man nimmt sich für jeden Azubi Zeit und jeder wird unterstützt, wo er Hilfe braucht.

Wie beschreiben Sie sich und den Umgang mit „Ihren“ Azubis in drei Worten?

Humorvoll, respektvoll und geduldig.

Welchen Tipp geben Sie Azubis mit auf den Weg?

Sich immer trauen, Fragen zu stellen.

Warum würden Sie jungen Menschen eine Ausbildung in einem Metallberuf empfehlen?

Die Metallbranche wird nicht aussterben, Fahrzeuge werden immer geben – es ist daher ein Beruf für die Zukunft! ♦



» Humorvoll, respektvoll und geduldig.«





» Ich arbeite sehr gerne mit jungen Leuten zusammen, sie sind offen und lernbegeistert. Es ist eine tolle Aufgabe, sie auszubilden, aufzubauen und ihnen unser ›Handwerk‹, die Planung von regenerativen Heiz- und Kraftwerken, zu vermitteln. Unsere Branche bietet tolle Zukunftschancen.«



Dr. Hartwig Schröder
Manager Engineering
ENEX Power

Er ist schon lange im Geschäft und hatte selbst einen Mentor, der ihn als jungen Ingenieur unterstützt hat – aber auch „alleine machen hat lassen“. Jetzt ist er selbst einer, für sein junges Team an Ingenieuren und für seine Studierenden an der TH in Nürnberg.

ENEX Power hat einige junge Ingenieure im Team. „Unsere Planung ist eine Abfolge von Prozessschritten, die ineinandergreifen und aufeinander aufbauen. Um den jungen Mitarbeitern den Weg in diese komplexen Planungswelt zu erleichtern, begleiten wir sie am Anfang. Wir stellen ihnen Handlungsanweisungen zu den einzelnen Planungsschritten zur Verfügung und besprechen die Arbeitsergebnisse“, so Dr. Hartwig Schröder. So ist für alle klar, wie Dinge umgesetzt werden.

Es gibt ein Firmenhandbuch und eine Prozessbibliothek, in der alle Planungsschritte als Prozess hinterlegt sind. Dadurch haben die jungen Ingenieure eine Basis, auf der sie aufbauen können. „Das ist wichtig und gibt Sicherheit“, betont Dr. Hartwig Schröder. „Vor allem dann, wenn es kompliziert wird. So hat jeder eine Idee bzw. Vorstellung, auf welche Methoden man zurückgreifen kann.“ Hartwig Schröder selbst hat in seinen Anfangsjahren gelernt, wie wichtig es ist, die Prozesse in seinem Arbeitsumfeld im Energieanlagenbau als Handwerk zu verstehen. Diese Erfahrung gibt er nun an seine jungen Mitarbeiter weiter.

Ihm geht es darum, dass seine jüngeren Kollegen auch das „Drumherum“ der Planung verstehen und über den Tellerrand hinausschauen. „Meist können die Berufseinsteiger rechnen

wie die Teufel, aber ihnen ist vorher nicht klar, wieviel sie z. B. mit Kunden und Lieferanten kommunizieren müssen.“ Das zu lernen und gut umzusetzen, dabei helfen ihnen Hartwig Schröder und Jürgen Ganser: Sie schauen über wichtige Mails drüber, stärken bei Unsicherheiten den Rücken und geben Tipps. „Eine offene Fehlerkultur ist uns sehr wichtig“, betonen beide. Auch aus der Vielzahl der bereits umgesetzten Projekte können die Neueinsteiger sehr viel lernen.

Ihre eigenen Erfahrungen sammeln die Ingenieure dann in echten Projekten, um zu lernen, selbst eine Lösung zu erarbeiten. Zum Beispiel selbst einen Genehmigungsantrag zu erstellen und dabei alle (gesetzlichen) Formalitäten und Vorgaben zu berücksichtigen. „Das machen sie alleine, wir besprechen dann, was geändert werden muss – ohne selber machen lernt man keine Verantwortung.“ Das vermittelt Dr. Hartwig Schröder als Lehrbeauftragter auch seinen Studierenden. Bei seiner Lehrtätigkeit legt er viel Wert auf eine gute didaktische Aufbereitung und den Einsatz von Beispielen aus der Praxis. „Die Studierenden sind sehr dankbar für den Blick in den Berufsalltag eines Ingenieurs und die Anwendungsbeispiele, die ich in der Vorlesung geben kann.“ ♦

FAMILIENFEST IN BÁNOVCE

Spaß für Klein und Groß war beim Familienfest in Bánovce geboten. Mit dabei waren die Mitarbeiter mit Familien sowie CEO der HÖRMANN Gruppe Dr. Michael Radke mit seiner Frau und die beiden Geschäftsführer Fabian Selder und Romana Wiesinger mit Familie.



INTRANET-INTERVIEW

CHAT TALK



Markus Busch
Leiter Produktionssystem
HÖRMANN Automotive GmbH

♦ Sie sind Trainer und Coach für HÖRMANN Automotive ...

Ja, auch 😊 – in erster Linie bin ich verantwortlich für die Begleitung der Unternehmen bei der Umsetzung der Elemente aus dem Produktions- und Unternehmenssystem in enger Abstimmung 🤝 mit den Geschäftsführern und den Führungskräften. Die Trainings habe ich 2017 entwickelt. Wir machen pro Jahr 2 verschiedene je 3-tägige Seminare: Ausbildung zum Lean Production Expert und zum Projektcoach 🙌.

♦ Wie würden Sie die Schulungen beschreiben?

Als interaktiv, alle müssen viel selber tun. Das macht den Teilnehmern sehr viel Spaß 😊. Im Zentrum steht eine Simulationsfabrik. Diese bildet das ab, was die Teilnehmer im Alltag erleben, z. B. dass ein Kunde nicht rechtzeitig beliefert werden kann 🤔. Ziel dabei ist es, die Fabrik in Fluss zu bekommen. Dabei arbeiten wir mit Zielzuständen. Der Weg ist nicht vorgegeben, die Lösungen entwickeln die Teams 🙌 selbst. Das Prinzip ist eine lösungsoffene Führung 🙌.

♦ Was ist dabei wichtig?

Fragen zu stellen! 😊 Als Basis vermitteln wir das nötige Methodikwissen. In der Umsetzung lassen wir die Teilnehmer aber praktisch machen. Auch wenn wir sehen, dass ein Team mal auf dem Irrweg ist. Wir sind in einer Lernumgebung und aus Fehlern können wir lernen.

♦ Haben Sie in der Schule gerne gelernt?

Nein nie 🙄 😊

♦ Und jetzt? 😊

Macht es mir Spaß 😊, ich lerne vor allem gerne Sprachen, damit ich mit den Leuten im Land 🌍 kommunizieren kann.

mittendrin
VORSCHAU
AUSGABE

14

Auch in unserem Folgeheft erwarten Sie wieder spannende Themen: Unter dem Motto „Wir sind engagiert“ geben wir Einblicke in das hohe Engagement der HÖRMANN Gruppe.

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

Jochen Dottermann

HÖRMANN Gruppe

Hoval

Kubota

DRUCK

Gotteswinter und FIBO

Druck- und Verlags GmbH

Joseph-Dollinger-Bogen 22

80807 München

STAND

September 2023

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in diesem Magazin 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