

1 | 2023
MÄRZ

IMPULS. HAMM

Das Wirtschaftsmagazin



FACHKRÄFTE SO WERTVOLL WIE NIE

AUSBILDEN

Warum Firma Heckmann
keine Nachwuchssorgen hat

BERUFSVORBEREITUNG

Kolping qualifiziert nach
Schulabbruch

NEW WORK

Prof. Schermulys Utopie
einer besseren Arbeitswelt



ROLLENTAUSCH ALS CHANCE

Als ich vor ein paar Wochen zu einem Besuch bei Manfred Karnein war, drang durch das Fenster unentwegt das Hupgeräusch der Bagger. „Man kann nicht früh genug anfangen zu werben“, sagte der Heckmann-Chef, der im Nachgang zum Firmenjubiläum 200 Kindergartenkinder aus Hamm zu Besuch hatte, die nun eifrig die Hupe testeten. Mindestens genauso überrascht war ich, als ich kürzlich bei einer Büro-Eröffnung eines Architekten aus Lingen an der Ems in Hamm war. Das Architektenbüro Gelze hat für einen Mit-

arbeiter aus Hamm, der nicht ins Emsland wollte, einfach mal ein Büro in Hamm eröffnet. Einerseits um sich auch dieses Gebiet für neue Projekte zu erschließen, im Kern aber andererseits um den wichtigen Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden.

Das Fachkräftethema beschäftigt uns alle. Daher ist diese Ausgabe des Wirtschafts magazins IMPULS.Hamm diesem Thema schwerpunktmäßig gewidmet. Es gibt da keine allgemeingültigen Lösungen. Es ist eher die Mischung aus unterschiedlichsten kleinen Facetten, die Ihnen helfen, sich im Wettbewerb um die Köpfe erfolgreich positionieren zu können. In diesem Magazin finden Sie viele kleine Impulse, die sie bei sich im Betrieb vielleicht mal ausprobieren können.

Ich freue mich, dass wir mit Johanna Berger als neue Ansprechpartnerin für dieses Thema eine sehr engagierte Fachkollegin gewinnen konnten. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir Angebote entwickeln, die uns allen beim „onboarding“ helfen.

Ich bin zuversichtlich, dass wir uns gemeinsam dieser Herausforderung erfolgreich stellen können. Insbesondere die in Hamm sehr

stark vertretenen Familienunternehmen haben schon immer das Thema „Mitarbeiterpflege und -bindung“ ans Unternehmen geschrieben. Um es mit einem Begriff aus den sozialen Medien zu umschreiben, geht es darum, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch die Bewerberinnen und Bewerber „Fans“ des Unternehmens werden. Die Heckmann-Kita-Kinder sind es sicher schon. Zur Wahrheit gehört nämlich auch, dass es einen radikalen Wandel gegeben hat. Während früher die Unternehmen die Mitarbeitenden ausgesucht haben, ist es heute genau umgekehrt.

Übrigens: Auch wir entwickeln uns konstant weiter und haben nun eine Bürohunderegelung verfassen können. „Alfons“ ist der Brüller, und wir freuen uns alle sehr, wenn er einen Tag in der Woche nicht im Homeoffice ist ...

Ihr

Pascal Ledune

13 %

**Im Studienjahr 2021/22
schrieben sich laut IWD
13 Prozent weniger
Menschen erstmals an
einer Hochschule für
MINT-Fächer ein als
fünf Jahre zuvor.**



Alfons Berendes mit Herrchen Marc Berendes beim „Vorstellungsgespräch“.

INHALTSVERZEICHNIS



AUSBILDUNG

FACHKRÄFTE AUS DEM EIGENEN HAUS

Kein mittelständisches Bauunternehmen in Nordrhein-Westfalen engagiert sich im Bereich der Ausbildung mehr als die Unternehmensfamilie Heckmann. Für Geschäftsführer Martin Karnein ist das eine klare Sache: „Die jungen Leute sind unsere Zukunft.“



NEW WORK

Alle reden von „New Work“. Doch was bedeutet das genau? Wir fragten einen führenden Experten auf dem Gebiet: Prof. Dr. Carsten Schermuly.

UNSER TITELFOTO von Heinz Feußner zeigt Sina Krieter, die bei der Firma Heckmann parallel zu ihrem Ingenieurstudium eine Ausbildung zur Stahl- und Betonbauerin absolviert.



WIR GEBEN IMPULSE BEIM THEMA FACHKRÄFTE

Johanna Berger, IMPULS.

Christian Jürgenliemke, IMPULS.

Corina Mader, IMPULS.



QUALIFIZIERUNG WEITERBILDUNG BINDET FACHKRÄFTE

Um Mitarbeitende im Unternehmen zu halten, gibt es zahlreiche Instrumente. Auch das Angebot von Weiterbildungen gehört dazu. Hierfür gibt es finanzielle Unterstützung.



EMPLOYER BRANDING

NACHHALTIGER RECRUITING-ERFOLG DANK MODERNER METHODEN

Mit einem authentischen Employer Branding-Profil können Unternehmen Talente für sich gewinnen. Unsere Checkliste hilft bei der Strategiefindung.



AUSBILDEN!

71%

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

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

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

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



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

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

Nachwachskräfte im Kindergarten

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

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

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

Onboarding Azubis

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

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

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

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

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

Investition in die Zukunft

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



FÜHRUNGSNACH- WUCHS AUS EIGENEN REIHEN: SHENADI OSMANI



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



DIGISCOUTS

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

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

Kontakt:

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





UNTERNEHMEN VERDIENEN WERTSCHÄTZUNG

Marina Heuermann hat im Oktober 2022 bei der IMPULS die Leitung der Unternehmensentwicklung übernommen. Die Weiterentwicklung der Bestandspflege und der Aufbau eines modernen, proaktiven Unternehmensservices mit Blick auf die geänderten Ansprüche der Wirtschaft stehen auf ihrer Prioritätenliste ganz oben. Im Interview erläutert sie ihre Ansätze.

Sie stammen aus Oldenburg, hatten zuletzt die Wirtschaftsförderung in Osnabrück und in Viersen geleitet. Was reizt Sie an Hamm?

Heuermann: Das Thema Aufbruch. Die Neuaufstellung der IMPULS bietet als zukunftsorientierte Organisation mit Schnittstellen zu relevanten Akteuren viele Gestaltungsmöglichkeiten. Außerdem wollte ich ins Ruhrgebiet zurück. Ich mag den Pioniergeist, die offene und direkte Art, die Dinge anzupacken und pragmatisch zusammenzuarbeiten. Das hatte mich schon bei meinem ersten Job in Essen begeistert. Das war Mitte der 1990er-Jahre, als im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park der Erhalt und die Umgestaltung von Indus-

triedenkmalern zu lebendigen Kultur- und Wirtschaftsstandorten noch sehr im Mittelpunkt standen. Ich bin dem dann in Essen begegnet, als ich dort am touristischen Konzept für die Zeche Zollverein im Rahmen der „RUHR.2010 – Kulturhauptstadt Europas“ mitgewirkt und schließlich den Unternehmensservice der Essener Wirtschaftsförderung aufgebaut habe. In Hamm habe ich das wiedergefunden.

Welche Ziele verfolgen Sie?

Heuermann: Letztlich geht es immer um Wertschöpfung und Arbeitsplätze, und zwar zukunftsfähige Arbeitsplätze, mit denen es den Menschen in Hamm auf Dauer gut geht. Die Unternehmen leisten einen großen Bei-

trag zur Lebensqualität. Sie schaffen Mehrwerte, stellen Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung, engagieren sich in der Stadt. Daher verdienen sie unsere Wertschätzung und unsere Unterstützung.

Wir – damit meine ich alle Kolleginnen und Kollegen der IMPULS - wollen ihnen Hindernisse aus dem Weg räumen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, wo wir können.

Welche Neuerungen stehen auf Ihrer Agenda?

Heuermann: Der Unternehmerservice der IMPULS soll zu einer One-Stop-Agency ausgebaut werden, einer zentralen Anlauf- und Servicestelle der Wirtschaft. Wir haben die letzten Monate genutzt, um unser Serviceportfolio weiter zu qualifizieren und die Weichen für ein proaktives und modernes Kundenbeziehungsmanagement nach dem Prinzip „one face to the customer“ neu zu stellen. Das heißt, unsere Kundinnen und Kunden haben zukünftig feste Ansprechpersonen rund um alle Fragen, die den Unternehmenserfolg betreffen, etwa zu Ansiedlung, Innovationsförderung, Fördermittelsuche, behördlichen Genehmigungsverfahren oder Immobiliensuche. Wir werden aber auch selbst proaktiv auf die Unternehmen zugehen, um den Dialog zu vertiefen. Hierzu sind bereits etliche Gespräche mit den Unternehmen terminiert.

Wie wird der Unternehmerservice organisiert sein?

Heuermann: In den nächsten Monaten werden wir unseren Service für Unternehmen noch deutlich ausbauen. Dazu haben wir bereits konkrete Maßnahmen ergriffen, sowohl organisatorisch als auch personell. Neben den Beraterinnen Doris Ellingen und Martina Maul, die viele bereits kennen, gehört seit Anfang des Jahres Merve Kurt dazu, die zuvor im Wirtschaftsbüro Hamm Westen eingesetzt war. Johanna Berger hat am 1. April den Themenkreis „Fachkräfte“ übernommen.

Zusätzlich beraten und unterstützen natürlich auch die Kolleginnen und Kollegen aus der Standortentwicklung in vielerlei Hinsicht die Unternehmen.



Was wir für Sie tun können:

- Immobilien- und Gewerbeflächenservice
- Unterstützung beim Behörden- und Genehmigungsmanagement
- Fördermittelberatung
- Start-up- und Gründungsberatung
- Innovationsförderung
- Unterstützung bei der Fachkräftesicherung
- Vermittlung von Kontakten, Netzwerken und Kooperationen

Kontakt:

IMPULS.
Die Hammer Wirtschaftsagentur
Unternehmerservice
02381 / 9293-444
wirtschaft@impuls-hamm.de
www.impuls-hamm.de

DIE UTOPIE EINER BESSEREN ARBEITSWELT



Alle reden von „New Work“. Doch was bedeutet das genau? Wir fragten einen führenden Experten auf dem Gebiet: Prof. Dr. Carsten Schermuly ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der SRH Berlin University of Applied Sciences und dort als Vizepräsident für Forschung und Transfer tätig. Das „personal magazin“ wählte ihn 2021 zu einem der 40 führenden HR-Experten. Zum Thema New Work hat er gerade ein viel beachtetes Buch „New Work Utopia“ herausgegeben.

6 MIO.

Fast 6 Millionen Fachkräfte mit Uni-Abschluss gehen laut Statista bis 2030 in Rente.

Warum brauchen wir neue Konzepte für die Arbeitswelt?

Schermuly: Die Arbeitswelt verändert sich gerade stark. Demografischer Wandel, Globalisierung, Deglobalisierung, ein extremer Wissenszuwachs und die Digitalisierung verändern die Wirtschaftswelt. Gleichzeitig treffen die Trends auf Unternehmen, die in ihrer Organisation auf Ideen des 19. Jahrhunderts fußen. Um erfolgreich zu sein, sollte man die äußere Komplexität durch eine innere Komplexität spiegeln.

Was verstehen Sie unter „New Work“?

Schermuly: Ich orientiere mich da an einer Weiterentwicklung der Ideen von Frithjof Bergmann, der den Begriff New Work in die Literatur eingeführt hat. Für mich sind New Work Praktiken, die die Zielsetzung haben, psychologisches Empowerment von Mitarbeitenden zu steigern.

Was bedeutet Empowerment?

Schermuly: Psychologisches Empowerment besteht aus vier Wahrnehmungen, die sich im Arbeitsalltag zeigen: Bedeutsamkeit, Kompetenz, Selbstbestimmung und Einfluss. Menschen mit hohem Bedeutsamkeitserleben spüren Sinn in ihren täglichen Tätigkeiten. Zwischen den eigenen Werten und den Werten, die für die Arbeit notwendig sind, besteht eine Übereinstimmung. Kompetenz bezieht sich auf das Erleben von Selbstwirksamkeit bei der Arbeit. Menschen trauen sich die Fähigkeiten zu, die für ihre Arbeitstätigkeiten notwendig sind. Selbstbestimmung bedeutet, dass empowerte Menschen das Gefühl haben, mitentscheiden zu können, wie, wann und wo sie arbeiten. Einfluss bezieht sich auf das Machterleben während der Arbeit. Menschen mit hohem Einfluss erleben sind überzeugt davon, dass sie etwas in ihrem Arbeitsumfeld bewirken können.

Sie haben für Ihr aktuelles Buch die Form einer Utopie gewählt. Warum?

Schermuly: Die Utopie ist ein Gedankenexperiment. Sie entwirft einen alternativen Möglichkeitsraum. Mit dem fiktiven Unternehmen Stärkande entwerfe ich eine New Work-Utopie, die bereits bekannte aber auch vollkommen neue New Work-Maßnahmen miteinander verknüpft und das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden im Fokus hat. Doch eine Utopie ist auch Kritik. Ich kritisiere vor allem das vereinfachte Verständnis von New Work in Deutschland. Eine Arbeitsmethode, die aus dem Mittelalter stammt, wird hier häufig als New Work verstanden. Bauern und Handwerker im 13. Jahrhundert haben von zu Hause gearbeitet. Damit alleine werden wir nicht die Herausforderungen der Zukunft in Deutschland meistern.

Nützt das auch kleinen und mittleren Unternehmen oder solchen, die noch ganz am Anfang stehen?

Schermuly: Wenn Sie New Work im Verständnis von psychologischem Empowerment betreiben, dann hilft das auch solchen Unternehmen. Die Arbeitszufriedenheit profitiert von psychologischem Empowerment und der Bindung an das Unternehmen. Die Mitarbeitenden handeln aber auch proaktiver, innovativer und sind leistungsfähiger. Dazu kommt, dass die emotionale Erschöpfung, der Stress und sogar die Depressionsneigung gesenkt werden können. In einer Studie konnten wir zeigen, dass psychologisches Empowerment sogar dazu führt, dass Mitarbeitende erst später in Rente gehen. Jedes Jahr führen wir zusammen mit Partnern das New Work-Barometer durch. Hier sehen wir, dass es den kleinen und mittleren Unternehmen sogar leichter fällt, viele New Work-Projekte zu initiieren, als den großen Konzernen.

BUCHTIPPS



New Work Utopia – Zukunftsvisionen einer besseren Arbeitswelt. Von Carsten C. Schermuly. Haufe Verlag 2022

Einem IT-Unternehmen, 1999 von den Schwestern Jessica und Alia Stärkande gegründet, gelingt dank New Work der Aufstieg zu einem Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden und Umsätzen in dreistelliger Millionenhöhe. Wie das funktionieren kann, schildert Carsten Schermuly ganz praktisch. Da wird von Einstellungsgesprächen und Meeting-Regeln erzählt, von der Kinderbetreuung und der Zusammenarbeit mit der künstlichen Intelligenz. Reine Utopie, und doch ganz nah an der Wirklichkeit des Unternehmensalltags. Sehr lesenswert und gut lesbar.



Besser arbeiten. 66 Impulse für eine menschlichere Arbeitswelt und mehr Freude im Beruf. Von Bernd Slaghuis / Nico Rose. Haufe Verlag 2020

„66 Impulse“ heißt es im Untertitel, und tatsächlich enthält dieses Buch viele wertvolle Anstöße, die in sechs Themenblöcken wie zum Beispiel Change, Recruiting oder Freude & Sinn lose zusammengefasst sind. Kein Buch zum Durcharbeiten also, sondern zum Blättern, Stöbern und Entdecken. Die beiden Autoren bringen wissenschaftlichen Hintergrund wie Praxiserfahrung ein: Dr. Nico Rose aus Hamm, Experte für positive Psychologie, nennt sich selbst „Sinnput-Geber“ und ist als Speaker und Autor unterwegs, Bernd Slaghuis machte sich vor allem als Coach und Führungskräfte-Trainer einen Namen.



Christian Stobbe (WTF, li.) und Nenad Nemarnik (Coalbranding.com, re.) waren im Rahmen eines Workshops des Projekts „Wissen schafft Erfolg“ Gast der IMPULS.

KEINE BEWERBER? EMPLOYER BRANDING HILFT!

60 %

Zum Jahresbeginn 2023 bewerteten laut DIHK 60 Prozent der befragten deutschen Unternehmen den Fachkräftemangel als großes Geschäftsrisiko.

Es sind Fakten, die aufrütteln: Bereits jetzt kommen im Tätigkeitsbereich der IHK zu Dortmund auf 405.000 offene Stellen nur 400.000 mögliche Bewerber:innen. Bis 2035 wird sich diese Lücke auf 71.000 vergrößert haben. „Wir haben also bereits nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern einen ausgewachsenen Arbeitskräfte-Mangel“, weiß Nenad Nemarnik, Employer Branding-Experte.

Sich als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber darzustellen ist die wohl kürzeste Definition von Employer Branding – „und ohne das wird in Zukunft kein Unternehmen, sei es groß oder klein, bestehen können – denn es gehen ihm schlicht die Arbeitskräfte aus“, so Nemarnik. Dabei ist Employer Branding ein weitreichendes Thema und eher als fortwährender Prozess denn als einmalige Entscheidung zu verstehen. „Um die Kultur im Unternehmen zu verändern, bedarf es einer Bewegung, nicht eines Auftrags“, weiß Christian Stobbe (WTF).

Zentrale Aufgabe ist, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren – und das eben nicht nur auf dem Papier und in bunten Bildern, sondern mit einer positiven Wirkung nach innen und außen.

Doch wie schaffe ich das?

CHECKLISTE

1. ICH DEFINIERE, WIE MEIN UNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER WAHRGENOMMEN WERDEN MÖCHTE

Analyse der Ausgangssituation

Entwicklung der Kernbotschaften, die die Belegschaft mitträgt

Durchgängige Kommunikation dieses Selbstbildes nach innen und außen

2. ICH VERBESSERE MEIN RECRUITING

Strategie entwickeln und einhalten

Zielgruppengerechte Medien und Ansprache wählen – authentisch bleiben!

Initiativbewerbungen pushen und Talentpool aufbauen

3. ICH SORGE FÜR EINE POSITIVE ABGRENZUNG VON MIT-WETTBEWERBERN

Analyse „Was tun andere?“

„hard facts“: Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Angebote wie Parkplätze oder Kantine

„soft facts“: Werte und Kultur, Integration, Image, Führung und Orientierung

4. ICH BEHALTE DIE MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG IM BLICK

Analyse „Wie zufrieden sind meine Mitarbeitenden eigentlich?“

Problemen aktiv begegnen

Verbesserungspotenzial erkennen und umsetzen

Binden ist das neue Finden!

5. ICH GEHE MOTIVIERT UND ENGAGIERT IN DEN PROZESS

Die Notwendigkeit erkennen

Verantwortung nicht wegschieben, sondern übernehmen

Offen sein für die veränderten Gegebenheiten einer neuen, digitalisierten Welt

A man in a light blue hoodie and a woman with blonde hair and glasses are sitting at a desk in a radio studio. They are looking at a computer monitor which displays a software interface with various charts and data. The woman is pointing at the screen. On the desk, there is a professional microphone on a boom arm, a mixing console with many buttons and sliders, and a tablet. In the background, there is a window with blinds and some papers on the wall.

MIT BILDUNGS- SCHECKS FACHKRÄFTE BINDEN

Binden ist das bessere Finden – Wer es als Unternehmen schafft, seine Mitarbeitenden langfristig an sich zu binden, trifft eine auch ökonomisch sinnvolle Entscheidung.



Doch wie binde ich Mitarbeitende? Neben zum Beispiel einem guten Betriebsklima und anderen „soften“ Bedingungen gehört eine geförderte Weiterbildung sicher mit dazu. So fühlen sich Mitarbeitende wertgeschätzt und unterstützt – und das Unternehmen profitiert von frisch erworbenem Wissen. Zu teuer? Bildungschecks, ein Programm des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS), unterstützt Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten oder Betrieben direkt finanziell mit bis zu 500 Euro.

„Bei uns haben die Bildungschecks schon Tradition“, weiß Colleen Sanders, Chefredakteurin und Personalbeauftragte bei Radio Lippewelle Hamm (RLW). Als rein werbefinanzierter Radiosender sind die Ressourcen begrenzt. „Und dabei sind gut ausgebildete Mitarbeitende gerade bei uns im Angesicht der Digitalisierung und sich ständig verändernder Hörgewohnheiten von existenzieller Bedeutung, um wettbewerbsfähig zu bleiben“, so die Medienexpertin. „Hinzu kommt, dass Bewerberinnen und Bewerber heute bereits gezielt nach Fortbildungsmaßnahmen fragen. Gehören diese zur Unternehmenskultur, hat man also einen klaren Vorteil im Rennen um Fachkräfte“, findet sie.

Hinzu kommt, dass der Radiosender zwar durchaus reichlich Bewerbungen erhält, – die Bewerberinnen und Bewerber jedoch unterschiedlichste Ausbildungen haben. „Für uns sind zunächst Dinge wie Empathie, Spontaneität oder Flexibilität wichtig. Die Mitarbeitenden auf einen einheitlichen Wissens-Level zu bringen, ist dann unsere Aufgabe.“ Dafür steht ein hauseigener Etat zur Verfügung, doch die Bildungschecks sind eine willkommene Unterstützung, um dem Team noch weitere Fortbildungen anbieten zu können.

So wie bei Robin Linnemann. Der gelernte Einzelhandelskaufmann studierte Soziale Medien, arbeitete nebenher als DJ – und bewarb sich dann beim Radio auf die Ausschreibung eines Volontariats. „Genau mein Ding“, freut

sich der 28-Jährige, dass er im vergangenen Oktober bei Radio Lippewelle starten konnte. Neben vielen Inhouse-Schulungen gehört bei RLW auch ein vierwöchiges außerhäusiges Volontärsseminar dazu. Kostenpunkt: knapp 3.000 Euro. „Der Bildungsträger bietet aber das Einlösen eines Bildungschecks an – in diesem Fall mit 500 Euro“, erklärt Colleen Sanders.

Welche Bildungsträger bieten Bildungschecks an? Wie funktioniert das Antragsverfahren? Welche Voraussetzungen muss ich haben? Auf all diese Fragen hat Bildungscheck-Berater Christian Jürgenliemke eine Antwort. „In Kooperation mit der Weiterbildungsberatung Hamm bieten wir schon seit vier Jahren eine Beratung zu Bildungschecks an“, erklärt Christian Jürgenliemke.

Das Verfahren ist jedoch dabei denkbar einfach, „das geht innerhalb weniger Tage von der Antragstellung bis zur Erteilung des Bildungschecks“, weiß Colleen Sanders. Und schon ist man ein ganzes Stück fitter im Wettbewerb um Fachkräfte.

Mit dem Programm der Bildungschecks ermöglicht das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) mit Mitteln aus der Europäischen Union im sogenannten „individuellen Zugang“ finanzielle Unterstützung für Einzelpersonen (im Besonderen für Beschäftigte und Berufsrückkehrende), die an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen möchten und diese selbst finanzieren.

Im sogenannten „betrieblichen Zugang“ können kleine Unternehmen eine finanzielle Unterstützung erhalten, die für ihre Beschäftigten eine berufliche Weiterbildung realisieren möchten.



Kontakt:

IMPULS.

Die Hammer Wirtschaftsagentur
Christian Jürgenliemke

Bildungscheck-Berater

02381 / 9293-203

juergenliemke@impuls-hamm.de

www.impuls-hamm.de





BERUFSVORBEREITUNG BEI KOLPING WECKT POTENZIALE

6,2 %

Nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung haben 2021 rund 47.500 junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen. Das sind 6,2 Prozent.

Kann es sich ein Unternehmen heute noch leisten, ganze Gruppen von möglichen Bewerberinnen und Bewerbern von vornherein auszuschließen? Der Fachkräftemangel gibt dazu eine eindeutige Antwort: Nein!

Geht es um Ausbildungsplätze, haben es Jugendliche, deren Lebenslauf nicht „gerade“ verlaufen ist, schwer. Oft war und ist ein nachträglicher Schulabschluss für manches Unternehmen ein Argument, den Bewerber oder die Bewerberin erst gar nicht in Betracht zu ziehen. Dabei verbirgt sich hinter so manchem „krummen“ Lebenslauf eine zukünftige Mitar-

beiterin oder ein zukünftiger Mitarbeiter mit viel Potenzial. „Gerade Jugendliche, die ihren Schulabschluss nachholen, zeigen hohes Engagement, sind belastbar und zielstrebig“, weiß Erika Merker. Sie ist bei den Kolping-Bildungszentren Westfalen in Hamm zuständig für Berufsvorbereitung, Eignungsfeststellung und Qualitätsmanagement.

BERUFSVORBEREITUNG

Die Berufsvorbereitung richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt, noch keine berufliche Erstausbildung aufgenommen und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu zu befähigen, eine Ausbildungsstelle anzutreten oder sie auf dem Arbeitsmarkt einzugliedern.

Voraussetzung ist die Zuweisung durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Bei freien Plätzen sind individuelle Einstiege jederzeit möglich.



Im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) des Kolping Berufsförderungszentrums Hamm, das in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit angeboten wird, werden Jugendliche, die ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber noch keine Ausbildung aufgenommen haben, auf das Berufsleben vorbereitet. Neben Kursen zum Erwerb des Hauptschulabschlusses nach Klasse 9 gibt es im Bildungszentrum auch Orientierung und Qualifizierung in unterschiedlichen Berufsfeldern in den Werkstätten des Berufsförderungszentrums oder bei Kooperationsbetrieben. Ziel ist die abschließende Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit. Das Programm läuft über maximal 12 Monate – von der reinen Berufsvorbereitung nach 10 Monaten bis hin zum Hauptschulabschluss nach 12 Monaten.

Unternehmen bieten Praktikumsplätze

Ganz wichtig ist dabei der praktische Anteil: Betriebspraktika sind bestimmender Bestandteil eines jeden Programmabschnitts.

Dafür stehen dem Berufsförderungszentrum nicht nur die eigenen Werkstätten, sondern auch ein ganzes Netzwerk von Kooperationsbetrieben zur Verfügung.

Tatsächlich fragen inzwischen schon Unternehmen bei uns an, ob sie nicht Praktikantinnen oder Praktikanten von uns aufnehmen können. Oft steht dann ein Ausbildungsplatz im Hintergrund“, weiß Birte Fiedler, Bildungsbegleiterin im Berufsförderungszentrum.



Das System ist maximal flexibel – und bietet zum Beispiel auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischen Belastungen berufliche Orientierung.

„Auch diese jungen Menschen können mit ihren individuellen Fähigkeiten und Talenten wertvolle Mitarbeitende werden. Unser Ziel ist es, diese Talente zu finden und zu fördern und die Teilnehmenden anschließend quasi passgenau in Betriebe zu vermitteln“, erläutert Bildungsbegleiterin Jana Mazugo.

Berufsvorbereitung hilft Schulmüden

Das Prinzip der vielfältigen Praktika kommt besonders „schulmüden“ Teilnehmenden entgegen – so wie Angelo Kahn, der nach der Berufsvorbereitung bei Kolping eine reguläre Ausbildung bei Hugo Schneider Hoch- und

Tiefbau als Stahl- und Betonbauer absolviert. „Ich wollte immer nur arbeiten gehen und habe mich deshalb in der Schule wenig angestrengt“, erinnert sich der 17-Jährige an seine Schullaufbahn. „Als dann noch Corona kam mit dem Distanzunterricht bin ich quasi komplett ausgestiegen.“ Die Folge war das Ende der Schulzeit ohne Abschluss.

Das ist ein Phänomen, das Team des Kolping-Bildungszentrums zurzeit sehr häufig beobachtet. „Schülerinnen und Schüler haben durch den Distanzunterricht oft die Motivation und dann den Anschluss verloren. Aber nicht nur sie, auch die Eltern hatten oft keinerlei Überblick mehr“, berichtet Erika Merker. „Solche Kandidaten nehmen die Berufsberaterinnen und -berater der Agentur für Arbeit in den Schulen besonders ins Visier – nun zum Glück wieder wie vor Corona direkt in den Schulen.“ So können den betreffenden Jugendlichen rechtzeitig Alternativen aufgezeigt werden.

Angelo entschied sich für die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im Kolping Berufsförderungszentrum in Hamm, weil ihm der hohe praktische Anteil entgegenkam. „Ich wusste ja, dass ich arbeiten wollte, nur nicht was. Hier konnte ich in viele Berufsfelder reinschnuppern und gleichzeitig meinen Hauptschulabschluss machen“, erklärt er.

Kolping-Bildungszentren Westfalen gGmbH

Die Kolping-Bildungszentren Westfalen gGmbH ist mit ihrem Berufsförderungszentrum Hamm seit 1982 in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig. Als von den Kammern anerkannter Ausbildungsbetrieb und Qualifizierungsträger werden enge Kooperationen und Netzwerke mit den örtlichen Betrieben und Institutionen gepflegt. Grundlage der Bildungsarbeit ist die von Adolph Kolping formulierte Überzeugung, dass berufliche Bildung der Entwicklung des ganzen Menschen dient. Wissen und soziale Kompetenz sind danach Bestandteile ganzheitlicher Bildung.

Kontakt:

Berufsförderungszentrum Hamm
Kolping Bildungswerk gGmbH
Erika Merker
Berufsvorbereitung, Eignungsfeststellung, Qualitätsmanagement
02381 / 95004-51
e.merker@kolping-hamm.de
www.kolping-hamm.de



VON DER PFLEGE ZUM GABELSTAPLER

Integrative Ausbildung – Alea Kramm hat's gemacht

Einen anderen Weg im Berufsförderungszentrum geht Alea Kramm. Die 19-Jährige hat ebenfalls an der Berufsvorbereitung teilgenommen und absolviert jetzt eine integrative Ausbildung zur Fachlageristin direkt bei Kolping. „Eigentlich wollte ich nach der Schule Pflegeassistentin werden, aber das hat mir gar nicht gefallen. Und dann hatte ich keinen Plan, was ich sonst machen könnte“, erinnert sie sich. Hier halfen die Erprobungswochen in verschiedenen Werkbereichen im Rahmen der Eignungsanalyse, die Alea dann auf die „Männerdomäne“ Lagerlogistik brachte.

„Die Möglichkeit, eine qualifizierte Ausbildung direkt hier zu absolvieren, bieten wir besonders denen an, die die Berufsvorbereitung zwar erfolgreich beendet haben, aber, aus welchen Gründen auch immer, noch nicht fit genug sind für den freien Arbeitsmarkt“, erläutert Erika Merker. Alea Kramm nahm alle Chancen wahr – und steht nun kurz vor dem Abschluss ihrer Ausbildung mit dem festen Willen und den besten Aussichten, direkt in einem Betrieb durchstarten zu können.



AUSBILDUNG IN TEILZEIT

Aus ganz verschiedenen Gründen erscheint manchen jungen Menschen eine Vollzeitausbildung unerreichbar. Häufig spielen familiäre Verpflichtungen eine Rolle: die Erziehung der Kinder zum Beispiel, oder die Pflege eines Angehörigen, vor allem bei Alleinerziehenden. Doch auch besondere Herausforderungen durch eine Behinderung oder sogar das Engagement im Leistungssport führen manchmal dazu, dass Menschen ihre Ausbildung immer weiter hinausschieben oder gar ganz darauf verzichten.

Das muss nicht sein. Eine Teilzeitausbildung ermöglicht einen vollwertigen Berufsabschluss bei reduzierter Stundenzahl. Diese Möglichkeit steht laut Bundesausbildungsgesetz mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebs grundsätzlich allen Interessierten offen – unabhängig vom Grund der Stundenreduzierung.

Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftemangel bieten immer mehr Unternehmen diese Möglichkeit an. Manche Betriebe sehen sogar Vorteile und betonen das besondere Engagement, die Lebenserfahrung oder auch die Organisationsfähigkeit von Teilzeitazubis. Die Auszubildenden besuchen den Berufsschulunterricht zu den normalen Zeiten, die Arbeitsstunden im Betrieb dagegen werden individuell mit dem Ausbil-

dungsbetrieb abgestimmt. Insgesamt, also inklusive Berufsschule, müssen 20 bis 30 Wochenstunden absolviert werden. Wenn mehr als 25 Wochenstunden geleistet werden, kann die Ausbildung ohne Verlängerung absolviert werden, ansonsten verlängert sie sich.

Das Landesprogramm TEP

Um mehr junge Menschen an eine Teilzeitausbildung heranzuführen, hat die Landesregierung das Programm TEP aufgelegt. TEP steht für „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“. Koordiniert wird das Programm von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet unter dem Dach der Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS. Die Begleitung übernimmt das Kolping-Bildungszentrum Westfalen gGmbH. Der Teilnehmendenkreis ist beschränkt auf Alleinerziehende und pflegende Angehörige.

Um einen der zehn Plätze zu ergattern, müssen sich die jungen Menschen zunächst im Bewerbungsgespräch beim Kolping-Bildungszentrum beweisen, das dann einen passenden Betrieb vermittelt. Die Teilnehmenden werden vom Kolpingzentrum vorbereitet und finden dort bei Problemen eine Ansprechpartnerin. Bei der formellen Abwicklung wird der Betrieb von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter unterstützt, was vor allem kleine Betriebe, die erstmals ausbilden, zu schätzen wissen.



Kontakt:

IMPULS.

Die Hammer Wirtschaftsagentur

Corina Mader

Regionalagentur

Westfälisches Ruhrgebiet

02381 / 9293-204

mader@impuls-hamm.de

www.impuls-hamm.de

Die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet setzt Förderprogramme des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen um, entwickelt zusammen mit Träger:innen neue Projektideen und koordiniert regionale Netzwerke mit arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkt. In Hamm ist sie unter dem Dach der IMPULS angesiedelt.

PRAKTIKUMSPORTAL

Eine weitere Möglichkeit, Kontakt zu potenziellen Auszubildenden aufzunehmen bietet das Praktikumsportal im Rahmen des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Informationen erteilt ebenfalls Corina Mader von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet.

www.hamm.de/praktikumsportal





Besuch auf der Hannover Messe mit IMPULS.

FACHKRÄFTE

IHR THEMA – UNSER SERVICE

Die Zeiten haben sich geändert: Wo früher der Zugang zu Märkten die Wirtschaftsleistung von Unternehmen beschränkte, ist es heute oft die Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften. Wir haben uns darauf eingestellt und unser Angebot für Sie angepasst.

„Wir beraten und unterstützen Sie, wenn es um Fach- und Nachwuchskräfte geht.“ Das versichert Johanna Berger, die seit dem 1. April den Schwerpunkt „Fachkräfte“ bei der Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS betreut.

Natürlich könne auch eine Wirtschaftsagentur keine Fachkräfte herbeizaubern, weder das Recruiting noch die Personalarbeit eines Unternehmens übernehmen. „Doch wir kennen die Unterstützungsangebote und Akteure der Arbeitsmarktförderung in Stadt und Region und können sie mit den konkreten Anliegen der

einzelnen Unternehmen zusammenbringen.“ Dabei geht es um die Suche nach Fach- und Nachwuchskräften, aber auch um die Bindung und Qualifizierung von Beschäftigten und Themen wie Arbeitgeberattraktivität und Employer Branding.

Wir bieten den Unternehmen Orientierung im Dschungel der vielfältigen Projekte, Programme und Unterstützungsangebote und können so sehr zielgerichtet auf Wünsche reagieren und proaktiv passende Dienstleister und Institutionen der Arbeitsmarktförderung vermitteln. Dank umfangreicher Netzwerke und langjähriger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem JobCenter, den Hochschulen, den Weiterbildungseinrichtungen und weiteren Dienstleistungsunternehmen der Personalentwicklung bündeln wir die Kräfte von Stadt und Region und bieten den Unternehmen bestmögliche Förderung und speziell auf ihre Bedarfe zugeschnittene Services.

Was wir für Sie tun können:

- Unterstützung bei der Fachkräftesicherung und -bindung
- Ausbildungsförderung
- Beratung zu Fördermittelprogrammen
- Weiterbildungsberatung
- Informationen zu Trends und Innovationen im Personalwesen
- Impulse für neue Strategien zur Personal- und Organisationsentwicklung
- Vermittlung von Kontakten, Netzwerken, Kooperationen

Für Fragen rund um das Thema Fachkräfte steht Ihnen Johanna Berger gerne zur Verfügung.



Kontakt:

IMPULS.

Die Hammer Wirtschaftsagentur

Johanna Berger

Fachkräftebindung

02381 / 9293-213

berger@impuls-hamm.de

www.impuls-hamm.de

Johanna Berger hat Anfang April den Schwerpunkt „Fachkräfte“ bei der Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS übernommen. Bislang war sie im Projektteam „Wissen schafft Erfolg“ für das Thema „Bindungsstrategien für qualifizierte Nachwuchskräfte“ zuständig. Sie studierte Wirtschaftspsychologie und Erwachsenenbildung, arbeitete als angestellte Personalentwicklerin und selbstständige Trainerin und Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung.



LERNEN IM ES IST EIN BISSCHEN WIE HOGWARTS CREATIVREVIER



Im Oktober 2021 eröffnete im CreativRevier Heinrich Robert im ehemaligen Direktionsgebäude der Zeche die Vidacta Schulen GmbH. Vidacta bietet in der Schule für Ergotherapie und in der Schule für Physiotherapie die Ausbildung bzw. Qualifizierung zu staatlich geprüften Ergotherapeut:innen bzw. Physiotherapeut:innen an. Das Besondere in Hamm sind neben einem besonderen Unterrichtskonzept mit Sicherheit die hochherrschaftlichen Räumlichkeiten aus der Zeit der Zechenbarone Anfang des 20. Jahrhunderts. Denn die erinnern einige Schülerinnen und Schüler an „Hogwarts“ – Harry Potters Zauberschule.



„Es sind wirklich tolle Räume, die wir hier nutzen“, findet auch Martin Panten, Schulleiter der Physiotherapie am Standort Hamm. Die beeindruckende Architektur mit Elementen aus Jugendstil bis Bauhaus geben der Schule ein besonderes Ambiente. Und auch mit der Entwicklung der Schülerzahlen ist man am Standort Hamm insgesamt zufrieden – immerhin startete man im Oktober 2021 noch in der Endphase der Corona-Pandemie mit nur einer Handvoll Schülerinnen und Schülern mit den staatlich finanzierten und daher für die Auszubildenden kostenfreien Lehrgängen. Inzwischen ist der Standort Hamm im Schulgefüge der Vidacta Schulen etabliert und steht gleichberechtigt neben Essen, Dortmund, Duisburg und Willich.

Die Altersstruktur der Schülerschaft ist bunt gemischt, „von 17 bis 48 Jahren reicht zurzeit die Altersspanne“, weiß Martin Panten. Dies liegt auch darin begründet, dass man nicht nur die jeweiligen Ausbildungen anbietet, sondern hier auch medizinische Bademeister:innen oder Masseur:innen zum bzw. zur staatlich anerkannten Physiotherapeut:in qualifiziert. Neben der staatlichen Ausbildung der angehenden Therapeut:innen gibt es durch die Kooperation mit der staatlich anerkannten privaten Fachhochschule des Mittelstandes (FHM) zum Beispiel in Bielefeld zusätzlich die entsprechenden Hochschulabschlüsse (Bachelor) in Ergo- und Physiotherapie zu erreichen.

Zur Ausbildung in der Ergotherapie und Physiotherapie wird zugelassen, wer mindestens eine abgeschlossene Realschulbildung oder eine nach Hauptschulabschluss abgeschlossene Berufsausbildung nachweist.



„Die Ausbildung ist mit bis zu 4.500 Stunden Unterricht während der dreijährigen Ausbildung sehr lernintensiv, es kommen ja auch noch bis zu 1.600 Stunden fachpraktischer Unterricht – sprich Praktika – in einem unserer vielen Kooperationsbetriebe dazu“, erläutert Martin Panten. Das können physio- oder ergotherapeutische Praxen, aber auch Krankenhäuser sein. Aus diesem Grund findet das erste Praktikum bereits im ersten Monat der Ausbildung statt – „so erfahren unsere Schülerinnen und Schüler direkt, wie ihre spätere Tätigkeit aussehen würde und können sich dann entscheiden, ob sie das wirklich wollen.“ Diesem Prinzip gibt die niedrige „Aussteigerquote“ recht.

Dazu trägt vielleicht auch bei, dass bei Vidacta weniger Schulnoten im Fokus stehen, „bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt – was kann er, wo sind seine Fähigkeiten, wie können wir ihn fördern“, erklärt der Schulleiter.

Das Zwischenexamen spiegelt daher nicht einfach nur einen Notendurchschnitt wider, sondern dient dazu, dem Schüler seine Position in der Ausbildung zu zeigen, bevor er zur Abschlussprüfung vor dem Gesundheitsamt antritt.

Und danach? „Unsere Absolventinnen und Absolventen haben praktisch eine Jobgarantie“, weiß Martin Panten.

Als gesuchte Fachkräfte im medizinischen Bereich haben sie keinerlei Probleme, in Hamm, bundesweit oder sogar weltweit eine Anstellung ganz nach eigenem Wunsch zu finden.

Ergotherapie

Ergotherapie unterstützt und begleitet Menschen jeden Alters, die in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt oder von Einschränkung bedroht sind. Ziel ist, sie bei der Durchführung für sie bedeutungsvoller Betätigungen in den Bereichen Selbstversorgung, Produktivität und Freizeit in ihrer persönlichen Umwelt zu stärken. Hierbei dienen spezifische Aktivitäten, Umweltanpassung und Beratung dazu, dem Menschen Handlungsfähigkeit im Alltag, gesellschaftliche Teilhabe und eine Verbesserung seiner Lebensqualität zu ermöglichen. (Deutscher Verband Ergotherapie e. V.)

Physiotherapie

Physiotherapie umfasst die physiotherapeutischen Verfahren der Bewegungstherapie sowie die physikalische Therapie. Physiotherapie nutzt als natürliches Heilverfahren die passive – zum Beispiel durch den Therapeuten geführte – und die aktive, selbstständig ausgeführte Bewegung des Menschen sowie den Einsatz physikalischer Maßnahmen zur Heilung und Vorbeugung von Erkrankungen. Physiotherapie findet Anwendung in vielfältigen Bereichen von Prävention, Therapie und Rehabilitation sowohl in der ambulanten Versorgung als auch in teilstationären und stationären Einrichtungen. (Deutscher Verband für Physiotherapie (ZVK) e. V.)

TAG DER GESUNDHEITS- UND SOZIALBERUFE

Berufsfelderkundung, Workshops, Medi-Tour
Teilnahme für angemeldete Schüler:innen
Dienstag, 25. April 2023
Zentralhallen Hamm
Info: IMPULS – Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, Corina Mader,
Tel. 02381/9293-204



Kontakt:

Vidacta Schulen Hamm
Zum Bergwerk 1, 59077 Hamm
0201 / 475 778 62
hamm@vidacta-schulen.de
www.vidacta-schulen.de/hamm



DANN MACHEN WIR EBEN EINE FILIALE AUF

WIE GELZE-ARCHITEKTEN EINE FACHKRAFT HALTEN KONNTEN

Seit August 2022 besteht in der Werler Straße eine Zweigstelle des Lingener Architekturbüros „Gelze“: Dahinter steckt eine außergewöhnliche Geschichte – und ein Musterbeispiel dafür, wie sich „Fachkräfte“ im Unternehmen halten lassen.

Daniel Akinfin hat eine besondere Beziehung zu Hamm. Er selbst bezeichnet sich sogar als Hamm-Enthusiast. Deshalb war es für ihn keine Frage, dass er nach dem Studium in Köln und Münster in seine Heimatstadt zurückkehren würde, – zumal seine Partnerin ebenfalls aus Hamm stammt. „Ich bin hier aufgewachsen und wir leben gerne in Hamm. Die Stadt hat viele Vorzüge“, betont Daniel Akinfin. Auch zu seinem Arbeitgeber hat der Master-Student eine besondere Verbindung. Jedoch ist das Architekturbüro „Gelze-Architekten“ im emsländischen Lingen zu Hause, so dass das Unternehmen den Großteil seiner Projekte weit weg von Hamm betreut. Das Büro ist auf die Planung von Wohnungen, Kitas und Fachmarktzentren spezialisiert.

Das Unternehmen beschäftigt drei Mitarbeiter am Stammsitz in Lingen – und eben Daniel

Akinfin. Zum Glück musste sich der Hammen-er nicht zwischen Heimat und Arbeitgeber entscheiden. Unternehmenschef Bernhard Gelze war bereit, einen ungewöhnlichen Weg zu gehen, um den geschätzten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten: indem er kurzerhand eine Zweigstelle in Hamm eröffnete. Seit August 2022 besteht das Büro in der Werler Straße, das auch eine „Ideenschmiede“ zum energieeffizienten und nachhaltigen Bauen sein soll. Gerade in diesen Bereichen sieht Daniel Akinfin viel Potenzial für seine Heimatstadt: „Mein Anliegen ist es, am Stadtbild von Hamm mitzuwirken und ein Umdenken zu erreichen“, erklärte der Architekt nach der Eröffnung gegenüber dem „Westfälischen Anzeiger“. Was er damit in Bezug auf das Thema „Bauen“ meint: Weniger Beton – mehr natürliche Baustoffe. Auch Unternehmenschef Bernhard Gelze sieht in Hamm einen span-

nenden Standort: „In den ersten Monaten geht es erst einmal darum, hier richtig Fuß zu fassen. Mittelfristig sehe ich hier gute Chancen für den einen oder anderen Auftrag“, erklärt Bernhard Gelze. Ein erstes Projekt konnte von Hamm aus bereits umgesetzt werden: Die Wohnraumerweiterung auf einer Doppelgarage in Beckum.

Durch den cleveren Schachzug seines Chefs geht Daniel Akinfin in der Hammer Zweigstelle mit doppelte Motivation ans Werk: Weil er in seiner Heimatstadt arbeitet. Weil er weiß, dass er für ein tolles Unternehmen arbeitet, dem seine Mitarbeiter wichtig sind. Mehr Gewinn geht fast nicht.

WIR GRATULIEREN!

ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN IN HAMM



UNTER DEN GRÖSSTEN IM RUHRGEBIET

Am Eingang der KMB Media Werbeagentur steht eine alte Schreibmaschine. Schwarz. Schwer. Die Typenhebel fast genauso dick wie die Tasten. Die Schreibmaschine ist ein altes Familienerbstück. In der offenen Architektur sieht sie noch mehr nach Vergangenheit aus. Nach gestern oder vorgestern. Der Treppenaufstieg zur KMB Media Werbeagentur hingegen führt an der Zukunft vorbei. Die Social-Media-Abteilung hat auf einer tiefergelegenen Etage eigene Agentur-Räume bekommen. Ein augenscheinliches Zeichen da-

für, dass die Agentur wächst. Bei den Mitarbeitenden. Bei den Umsätzen. In allem. Im jüngsten Ranking des Wirtschaftsmagazins „RevierManager“ gehörte KMB erstmals zu den 40 größten Werbeagenturen im Ruhrgebiet. Das Wachstum kommt nicht von ungefähr, sondern es ist ganz bewusst: Vor gut zwei Jahren haben die beiden Geschäftsführer Christian Klotz und Alexander Dressel die Grundsatzentscheidung getroffen, sich auf den Markenaufbau ihrer Kunden zu konzentrieren. Bedeutet: Der Kunde bekommt alle

wichtigen Dienstleistungen aus einer Hand. Von der Internetseite bis zur Social-Media-Strategie. Vom Flyer bis zum Großplakat. Das spart Zeit, Geld und stellt zudem sicher, dass alle Werbebotschaften aufeinander abgestimmt sind und sich gegenseitig ergänzen. Schließlich steckt hinter jeder guten Werbung eine Strategie, die auf die Bedürfnisse und Ziele des Kunden individuell zugeschnitten ist. „Unser Anspruch ist, für jeden Kunden genau das Konzept zu entwickeln, das zu ihm passt. Auch deshalb arbeiten wir mit vielen unserer Kunden seit Jahren zusammen: Es geht nicht darum, das schnelle Geld zu machen“, sagt Christian Klotz zum Erfolgsrezept von KMB.

Beim Blick auf die Anfänge wirkt der Gründer und Geschäftsführer selbst ein wenig unglücklich. Eher zufällig war er vor 16 Jahren aus Bergkamen nach Hamm gekommen, auch weil in der Ludwig-Erhard-Straße eine passende Immobilie gefunden werden konnte. Mit den Jahren ist er komplett in Hamm angekommen, auch weil er in den gesellschaftlichen Gruppen dazwischen ist und sich mit seiner Agentur zum Standort bekennt. Weil er sich für Hamm engagiert. Das Geheimnis des Erfolgs liegt immer auch im richtigen Maß zwischen Geben und Nehmen. Deshalb gehört KMB Media zu den Sponsoren beim ASV Hamm-Westfalen, den Hammer Eisbären und der Hammer Spielvereinigung. „Die Menschen hier haben ein Gefühl dafür, ob man ihnen nur etwas verkaufen möchte – oder ob da mehr dahintersteckt. Für mich war immer klar, dass ich über meine Mitarbeiter hinaus auch Verantwortung für den Standort trage. Ich möchte die Menschen in Hamm an unserem Erfolg teilhaben lassen und ihnen etwas zurückgeben.“ In der Hochphase der Corona-Krise hat KMB Media den Standort gewechselt. Seit November 2021 ist die Agentur in der Hafenstraße angesiedelt. Der große Balkon mit Blick auf das Wasser wurde in den Sommermonaten schon für eigene Veranstaltungsformate genutzt, um bestehende Kontakte zu vertiefen und neue Kunden zu gewinnen. „Mit diesem Standort haben wir neue Möglichkeiten hinzuge-

wonnen, um uns auch als Agentur zu präsentieren. Für manche Kundenkontakte braucht es den entsprechenden Rahmen“, erklärt Alexander Dressel, der vor gut einem Jahr mit in die Geschäftsführung eingestiegen ist. „Mittlerweile gewinnen wir auch Kunden, von denen wir früher nur träumen konnten. An diesen Stellen wird uns am meisten bewusst, dass sich in den letzten Jahren einiges verändert hat.“

Nun also gehört die KMB Media Werbeagentur zu den größten Agenturen des Ruhrgebiets. Die Platzierung im „RevierManager“ wurde ausgiebig mit den Kolleginnen und Kollegen gefeiert: „Der Erfolg ist eine tolle Teamleistung“, betonen Christian Klotz und Alexander Dressel. „Als Geschäftsführer versuchen wir, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für den Erfolg zu schaffen: Die Ideen und das Know-how kommen im Wesentlichen von den Kolleginnen und Kollegen. Zuletzt haben wir durch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere Kompetenzen hinzugewonnen. Für die kommenden Aufgaben sind wir hervorragend aufgestellt.“ Auf große Worte hat Geschäftsführer Christian Klotz trotz des tollen Erfolges verzichtet. Eine Festrede ist aber zum 20-jährigen Bestehen der KMB Media angekündigt. „Wer weiß, was bis dahin noch alles pas-

siert – und welche Geschichten dann zu erzählen sind“, sagt Christian Klotz mit einem Lachen.

Mit großen Ankündigungen hält sich der Geschäftsführer aber bewusst zurück: „Wir bleiben westfälisch bescheiden und werden weiterhin hart dafür arbeiten, dass wir immer noch ein bisschen besser werden. Alles Weitere kommt dann fast wie von selbst.“ So wie in den vergangenen 16 Jahren.



WIR GRATULIEREN!

ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN IN HAMM

Auszeichnung für René Golz

Unverhofft kommt oft – dies passt wohl auch auf die neueste Auszeichnung, über die sich der Hammer Fotograf René Golz jetzt freuen konnte: Er wurde auf der Online-Plattform „Noir – Club of Black and White Photography“ zum „Photographer of the year 2022“ gewählt.

Die Auszeichnung ist nicht dotiert, es geht allein um die Ehre. „Wenn man von einer internationalen Jury ausgewählt wird, zeigt das schon eine Reputation“, sagt der 54-Jährige gegenüber dem Westfälischen Anzeiger.

René Golz absolvierte 1998 seine Prüfung als Fotografenmeister und betreibt ein Atelier an der Südstraße. Auch die IMPULS greift gerne auf seine Fähigkeiten zurück. So ist er der Fotograf unserer Gründergalerie, für die er Gründerinnen und Gründer aus Hamm in markanten Schwarz-Weiß-Fotografien porträtierte. Die Ausstellung ist zurzeit in der Mitglieder-oase der Volksbank in Hamm zu sehen und auf www.wf-hamm.de/fuer-gruender/.



Stipendien an der SRH

Studierende der SRH Hochschule in Nordrhein-Westfalen freuen sich über Deutschland-Stipendien: Meryem Sert im dualen Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit wird von der Dortmunder Volksbank gefördert, ihre Kommilitonin Lisanne Stahr vom Förderverein der Hochschule ERANUS e. V.. Psychologie-Studentin Fidele Hanke bekommt ihre monatliche Förderung von der Sparkasse Hamm. Auch in diesem Jahr wurde wieder ein Deutschland-Stipendium im Rahmen des ALLStay-Projekts der Hochschule vergeben. Hier übernahm der ERANUS e. V. die Förderung von Hossein Nematollahi, der den Studiengang Master of International Business and Engineering M.Eng. belegt.



NEUES AUS DER IMPULS.

Neu dabei im Netzwerk „Expo Real“

Die Expo Real München, eine der weltgrößten Immobilienmessen, ist auch für Hammer Unternehmen immer ein guter Ort, sich zu präsentieren. Die IMPULS organisiert bereits seit Jahrzehnten die Teilnahme am Gemeinschaftsstand der Business Metropole Ruhr für interessierte Unternehmen und hat so ein großes Netzwerk geschaffen, das stetig wächst. So konnte IMPULS-Geschäftsführer Pascal Ledune beim ersten Netzwerktreffen des Jahres in den Räumen von ISW Ingenieur GmbH Schmidt & Willmes mit Gelze-Architekten PartG mbB, Streitbörger Part GmbH, Architekturbüro Hinkelmann und der Hugo Schneider GmbH gleich vier neue Partner begrüßen.



Kontakt:

IMPULS.

Die Hammer Wirtschaftsagentur

Carsten Lantzerath-Flesch

Leiter Standortmarketing

02381 / 9293-103

lantzerath-flesch@impuls-hamm.de

www.impuls-hamm.de



Karrierekompass

Wer sich nach seinem Schulabschluss für einen Beruf entscheiden möchte, hat natürlich auch die „Zukunftsfähigkeit“ seiner Jobwahl im Blick. Fachkräftemangel und damit beste Aussichten für Nachwuchskräfte gibt es in der Umweltwirtschaft. Diese Querschnittsbranche zeigt in NRW, bundes- und auch weltweit positiv steigende Werte in allen wichtigen Parametern: Mitarbeitende, Produktion oder auch Umsätze. Der aktuelle Karrierekompass des „Wissen schafft Erfolg“-Projekts der IMPULS und der Wirtschaftsförderungen der Kreise Unna und Soest präsentiert die Bildungsmöglichkeiten im Bereich der Umweltwirtschaft in der Region. Berufskollegs und Hochschulen stellen ihre Angebote vor, Expertinnen und Experten erläutern die Chancen in der Umweltwirtschaft und Studierende, Schülerinnen und Schüler berichten von ihren Erfahrungen.

Zum Herunterladen auf
wissen-schafft-erfolg.nrw/mediathek/



KOPF IN DEN SAND GILT NICHT

CHALLENGE ACCEPTED!-AKTIONSTAG ZU HERAUSFORDERUNGEN UND ZWEIFELN IM STUDIUM

Hier geht es um zukünftige Fachkräfte, denen quasi kurz vor dem Ziel die Puste ausgeht: Der 27. April steht an der Hochschule Hamm-Lippstadt (HSHL) ganz im Zeichen all jener, die mit ihrem Studium hadern, keinen Praktikumsplatz finden, Probleme haben, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, oder generell an der Studienwahl zweifeln. Bevor diese Stu-

dierenden ihr Studium abbrechen, möglicherweise als „Ungelernte“ in eine Abwärtsspirale geraten und so dem Markt als Fachkräfte verloren gehen, handelt die Hochschule. Sie bietet zahlreiche Beratungs- und Hilfsangebote – wie den „Challenge Accepted!-Aktionstag“ am 27. April.

Ein Studium ist lang und kann viele Herausforderungen bereithalten. Studienzweifel sind eine davon und viel häufiger, als man denkt. Zum Aktionstag auf dem Campus in Hamm und der Sporthalle der Friedensschule beschäftigen sich zahlreiche Veranstaltungen unterschiedlichster Art mit den verschiedenen Ursachen von Studienzweifeln, stellen Lösungsansätze und Perspektiven vor. Es gibt Kontakt zu Beratungseinrichtungen innerhalb und außerhalb der HSHL, die Zweifel ernst nehmen und auf dem Weg hin zu einer Lösung unterstützen.

Die Zentrale Studienberatung bietet zu diesem Aktionstag offene Beratungsformate, Workshops und Vorträge, die den Teilnehmenden Impulse, Ideen und Anregungen geben, sich den individuellen Herausforderun-

gen im Studium besser stellen zu können, – egal in welchem Fachsemester man gerade studiert.

Das Programm startet um 10 Uhr mit Vorträgen und einer Interviewrunde zum Thema „Studienzweifel – Krise oder Chance?“ Neben der Zentralen Studienberatung der HSHL sind auch die Agentur für Arbeit Hamm, die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund und die Handwerkskammer Dortmund beteiligt. Der Aktionstag wird organisiert von der Zentralen Studienberatung der HSHL.



86 %

Ende Juni 2022 arbeiteten in Deutschland 72.600 EU-Ausländer in akademischen MINT-Jobs – 86 Prozent mehr als Ende 2012.
(Quelle: IWD)

Kontakt:

Zentrale Studienberatung
HSHL – Campus Hamm
02381 8789 -130
studienberatung@hshl.de
www.hshl.de





ARBEITGEBER-SERVICE

IHR PARTNER FÜR ARBEITS- UND FACHKRÄFTESICHERUNG

- Individuelle Beratung
- Vermittlung
- Finanzielle Leistungen
- Netzwerke und wertvoller Austausch
- Schnelle und kostenfreie Unterstützung

Ihre persönlichen Ansprechpartner vom Arbeitgeber-Service sind Experten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes und unterstützen Sie gerne rund um das Thema Personal!

Servicrufnummer für Unternehmen 0800 4 5555 20

Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Hamm | Bismarckstraße 2 | 59065 Hamm



Der Arbeitsmarkt verändert sich. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften steigt permanent. Das Angebot an Bewerber*innen geht zurück. Hier sind teilweise ungewöhnliche Lösungen gefragt, um ungeahnte Potenziale zu nutzen.

Der Arbeitgeber-Service (AGS) hat verschiedene wirksame Unterstützungsmöglichkeiten. Neben dem Eingliederungszuschuss für Bewerber mit höherem Einarbeitungsbedarf und der geförderten Einstiegsqualifizierung (Langzeitpraktikum) vor Übernahme in Ausbildung hat die Qualifizierungsberatung für Beschäftigte im Unternehmen eine immer größere Bedeutung. Dabei kann mit Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt gefördert werden, im Einzelfall bis zur Vollförderung.

Jessica Gluchow (29) arbeitete im Nebenerwerb bei der Firma Trautüren und Fenster in Hamm als Reinigungskraft. Inhaber Thorsten Rödel stellte bald fest, dass die Mutter von drei Kindern Potenzial für Bürotätigkeiten, aber leider keine einschlägige Ausbildung oder Berufserfahrung hatte. Ihr Wunsch und

auch der Bedarf waren gegeben, aber eine „normale“ Ausbildung war wegen der Familiensituation nicht realistisch. Der Unternehmer nahm mit dem Arbeitgeber-Service (AGS) Kontakt auf. Verschiedene Möglichkeiten wurden besprochen, insbesondere die Qualifizierung von Beschäftigten. Und es wurde eine Lösung gefunden: Da Jessica Gluchow die Voraussetzungen für eine geförderte Einzelschulung im Betrieb erfüllte, konnte die Qualifizierung in Form einer Teilzeitausbildung mit 28 Wochenstunden realisiert werden, um Familie und Ausbildung unter einen Hut zu bringen. „Frau Gluchow wird voraussichtlich im Januar 2024 die Ausbildung abschließen“, zeigt sich Firmeninhaber Rödel zufrieden. „Sie wird dann bei uns als qualifizierte Fachkraft arbeiten und wir können so die freie Stelle ohne Probleme besetzen.“

Die Unterstützung von Unternehmen bei der Personalgewinnung und -entwicklung gehören zu den wichtigsten Aufgaben des AGS. Zum täglichen Geschäft der Mitarbeiter*innen gehört auch, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen beratend zur

Seite zu stehen. Auch sind sie Partner bei den Themen Social-Media-Nutzung und Online-Plattformen.

„Wir erarbeiten mit Ihnen zusammen die individuelle Lösung für Ihr Unternehmen und haben dabei die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und zielgerichtete Qualifizierungen für Ihre Mitarbeiter*innen im Blick.“

Jürgen Hodelmann, Teamleiter Arbeitgeber-Service Hamm

Bei Bedarf wird auch international unterstützt – mit professioneller Rekrutierung aus dem Ausland, Unterstützung bei Berufsanerkennungen und Beratung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.



Werde mehr als Banker.

SPANNENDE ZUKUNFTSCHANCEN FÜR
AUSZUBILDENDE UND FACHKRÄFTE

VIelfÄLTIGE KARRIERE- MÖGLICHKEITEN BEI DER VOLKSBANK HAMM

Im Sommer ist es wieder so weit. Dann werden rund 35 Auszubildende ihre Berufskarriere bei der Volksbank Hamm starten, die zur Dortmunder Volksbank gehört. Es ist für sie der erste Schritt zu einer Karriere im Finanzwesen. Und dass die Branche beliebt ist, beweist unter anderem das „Schülerbarometer 2022“ – eine repräsentative Umfrage des Berliner Trendence-Instituts. Danach zählen Volksbanken und Raiffeisenbanken bei jungen Menschen zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland.

Bankkaufleute beraten und unterstützen Kund*innen in allen Finanzangelegenheiten. Sie eröffnen Konten, vergeben Kredite, führen Wertpapiergeschäfte durch und verwalten Verträge. Die Vielschichtigkeit des Berufs wird schon von Beginn an deutlich. Bei den angehenden Finanzexpert*innen der Volksbank Hamm stehen neben Themen wie Kontoführung, Zahlungsverkehr und Kreditgeschäft auch Personal- und Immobilienwesen, Versicherungswirtschaft, Digitalisierung und Marketing auf dem „Stundenplan“.

„Wir setzen sehr bewusst auf die Ausbildung im eigenen Haus. Denn so können wir unsere Werte und unsere Philosophie optimal vermitteln und ein Maximum an Wissen und Fachkompetenz weitergeben. Die neuen Kolleginnen und Kollegen bekommen von uns beste Voraussetzungen für ihren Karriereweg und lernen weit mehr als nur einen Beruf. Denn unsere Azubis von heute sind unsere Fach- und Führungskräfte von morgen“, sagt Burkhard Reher, Direktor und Leiter der Niederlassung Hamm. „Mit selbst ausgebildetem Personal können wir uns den zukünftigen Herausforderungen optimal stellen. So garantieren wir unseren Mitgliedern, Kundinnen und Kunden ein Höchstmaß an Beratungskompetenz und Service.“

Jede und jeder Einzelne hat dabei die gleichen Chancen, das zu erreichen, was er oder sie anstrebt und konsequent verfolgt. Mit berufsbegleitenden Studiengängen, Seminaren und Trainings, die die Volksbank im Hause und in Zusammenarbeit mit den Genossenschafts-akademien anbietet, gibt sie sowohl für den Nachwuchs als auch für langjährige Angestellte die Möglichkeit, auf ihrem persönlichen Weg voranzukommen.

„Im Rahmen unseres Personalentwicklungskonzepts finden unsere Mitarbeiter*innen verschiedenste Weiterbildungsangebote und können sich für ein bestimmtes Ziel systematisch qualifizieren und zertifizierte Abschlüsse erreichen. So bereiten wir sie mit unseren Partnern bestmöglich auf die erfolgreiche Übernahme von Fach-, Führungs-, und Managementaufgaben vor“, so Reher.

Durch die engagierte Aus- und Weiterbildung deckt das genossenschaftliche Institut auch in

Zukunft seinen Bedarf an Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen. Gleichzeitig sichert es eine ausgeglichene Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Funktionsbereichen. Besonders begehrt ist deshalb seit vielen Jahren das Trainee-Programm, mit dem Mitarbeiter*innen in entsprechenden Stationen der Bank und mit Seminaren, Trainings und Coachings in gut zwei Jahren auf die Übernahme einer Spezialisten- oder Führungsaufgabe vorbereitet werden.

„Auch wir sind leider vom Fachkräftemangel betroffen. Als starker Arbeitgeber vor Ort sind wir jedoch zuversichtlich, dass wir auch zukünftig qualifiziertes Personal für uns begeistern können. Schließlich bieten wir unseren Mitarbeitenden auch so einiges. Dazu zählen zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist also bei uns nicht nur leeres Gerede, sondern wird tatsächlich gelebt. Dazu gehört auch, dass wir Teilzeitkräften die Möglichkeit bieten, Führungspositionen zu bekleiden“, betont Reher.

Alle Informationen zur Ausbildung und zu den Karrieremöglichkeiten bei der Volksbank Hamm bzw. der Dortmunder Volksbank sind auf

der Homepage unter www.dovoba.de/ihre-volksbank/karriere verfügbar. Dort ist auch ein Bewerbungstool zu finden, welches bequem von zu Hause und unterwegs genutzt werden kann.

„Das Tool gewährleistet, dass wir alle wesentlichen Informationen erhalten. Zudem entfallen die Kosten für die Erstellung einer klassischen Bewerbungsmappe und die Bewerbung erreicht uns sofort“, erläutert Reher die Vorteile.





IMPULSGEBER FÜR SMART FACTORIES

MPDV MIKROLAB GMBH ERWEITERT IN HAMM

Die MPDV Mikrolab GmbH im Gewerbegebiet Rhynern wächst weiter: Fünf Jahre nach der Eröffnung der Niederlassung Hamm an diesem Standort setzt das Unternehmen auf das bestehende Gebäude eine zweite Etage auf. Zum symbolischen Spatenstich kamen Peter Sand, stellvertretend für MPDV, Oberbürgermeister Marc Herter und Wirtschaftsförderer Pascal Ledune zusammen. Die Baumaßnahme soll bis Jahresende abgeschlossen werden. Durch die Erweiterung wächst die bestehende Fläche um 475 Quadratmeter auf dann 950 Quadratmeter. Dadurch entstehen zusätzliche Büroflächen für 32 Mitarbeiter. Zudem ist in der zweiten Etage ein Sozialraum mit 30 Sitzplätzen geplant. „Die MPDV ist in Hamm tief verwurzelt – dafür ist diese Baumaßnahme ein weiterer Beleg“, erklärte Jürgen Petzel, Niederlassungsleiter und Ge-

schäftsführer Sales, für das Unternehmen: „Mit den neu geschaffenen Arbeitsplätzen möchten wir an der Zukunft und dem Ausbau des heimischen Wirtschaftsstandortes mitwirken.“ Oberbürgermeister Marc Herter und Wirtschaftsförderer Pascal Ledune gratulierten dem Unternehmen zur bevorstehenden Erweiterung und betonten, dass die MPDV Mikrolab GmbH zu den besonders spannenden Unternehmen in Hamm gehöre: „Das Thema ‚Industrie 4.0‘ ist in aller Munde. Die Systeme von MPDV sorgen dafür, dass die jeweiligen Prozesse als wesentliches Merkmal einer Smart Factory komplett miteinander vernetzt sind und die Abläufe so effizient wie möglich gestaltet werden können.“ Von Hamm aus werde die Erfolgsgeschichte des Unternehmens in bedeutender Weise mitgeschrieben.

In diesem Jahr feiert MPDV das 25-jährige Bestehen der Zweigstelle in Hamm. Das Unternehmen mit Sitz im baden-württembergischen Mosbach gehört weltweit zu den führenden Anbietern von fertigungsnahen IT-Systemen. Über Deutschland hinaus unterhält MPDV auch Niederlassungen in China, Luxemburg, Malaysia, der Schweiz, Singapur und den USA.

Weltweit beschäftigt das Unternehmen mehr als 520 Mitarbeitende.

TIPPS & TERMINE

Aktuelle Termine finden Sie unter:



wf-hamm.de/termine/2023/

Besuchen Sie uns auch auf unseren
Social-Media-Kanälen:



facebook.com/wirtschaft.hamm/



instagram.com/impuls_hamm



[www.linkedin.com/company/impuls-
die-hammer-wirtschaftsagentur/](https://www.linkedin.com/company/impuls-die-hammer-wirtschaftsagentur/)

IMPULS. DIE HAMMER WIRTSCHAFTSAGENTUR

Münsterstraße 5 · (Haus 4)
59065 Hamm
Telefon 02381 / 9293-0
Fax 02381 / 9293-222
E-Mail info@impuls-hamm.de
Internet www.impuls-hamm.de

Geschäftsführer
Pascal Ledune 02381 / 9293-100



Ansprechpartner:innen

Förderprojekte in dieser Ausgabe



Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Innovations und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Impressum

Herausgeber: IMPULS. Die Hammer
Wirtschaftsagentur
Verantwortlich: Pascal Ledune
Redaktion, Text: Ursula Pfennig,
Markus Breuer, Elke Böinghoff
Gestaltung: Geschke Werbeagentur
Herstellung: Wilke Mediengruppe GmbH
Auflage: 5.500

Bildnachweise

Heinz Feußner
Andreas G. Mantler
René Golz
René Siciliano
Thorsten Hübner
Robert Szkudlarek
Hans Blosssey
Ursula Pfennig
Markus Breuer
KMB Media:Max Doller

IMPULS.
Die Hammer Wirtschaftsagentur

GELD FÜR INNOVATIONEN

LANDESREGIERUNG STELLT 100 MILLIONEN EURO FÜR DIE INDUSTRIE BEREIT

Um Innovationen schneller voranzubringen und mit neuen Werkstoffen, Produktionstechnologien und -prozessen Perspektiven für die Industrie zu schaffen, benötigen die Unternehmen Kapital. Das Land Nordrhein-Westfalen stellt dafür mit dem „Innovationswettbewerb Industrie.IN.NRW“ 100 Millionen Euro bereit, gefördert aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Mit dem Innovationswettbewerb werden Wirtschaft und Wissenschaft unterstützt, die Wertschöpfungskette von der Werkstoffherzeugung bis hin zur -verwertung zu schließen. Die Förderung umfasst das gesamte Werkstoff- und Materialspektrum von der Grundstoffindustrie über Chemie, Metallherzeugung und -bearbeitung sowie Kunststoff bis hin zu den Themenfeldern Biotechnologie, Textilien und Nanomaterialien. Gefördert werden die Entwicklung und das Hochskalieren innovativer Prozesstechnologien sowie

die Entwicklung neuer Fertigungs- und Recyclingverfahren und die Entwicklung alternativer Materialien, Produkte und Dienstleistungen für eine höhere Energie- und Ressourceneffizienz.

Den Antrag können kleine und mittlere Unternehmen ebenso wie Großunternehmen stellen. Der Eigenanteil beträgt 10 Prozent. Eine erste Antragsrunde endet am 4. Mai 2023, im Jahr 2024 schließen sich zwei weitere Runden an.



Kontakt:

IMPULS.

Die Hammer Wirtschaftsagentur

Laura Böhm

Antragsmanufaktur

02381 / 9293-214

boehm@impuls-hamm.de

www.impuls-hamm.de