

Bei der Personalsuche baden gehen?

Besonders tragisch ist für viele SHK-Handwerksbetriebe, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen und ihr Know-how weitgehend mitnehmen. Vielerorts gestaltet sich das Finden, Binden und die Entwicklung neuer und vor allem passender Mitarbeiter zu einer Mammutaufgabe. Die Firma Hasenkamp begegnet dieser Herausforderung mit innovativen sowie bewährten Methoden und profitiert von ihrer starken Arbeitgebermarke.

Die Größe eines SHK-Betriebs ist zweitrangig, wenn es um das Thema Mitarbeitersuche geht, denn mit dem allorts herrschenden Personalmangel haben Unternehmen nahezu aller Größen und Branchen zu kämpfen. Wichtig ist, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, und da gibt es einige Ideen und Anregungen, die sich von „den Großen“, wie der Hasenkamp GmbH aus Bochum, nutzen lassen. Der Klempner- und Spenglermeister Heinrich Hasenkamp legte den Grundstein für das Unternehmen, als er sich 1929 selbstständig machte. Gute 60 Jahre später – im Jahr 1991 – übernahm Heinz Hasenkamp, Gas- und Wasserinstallations-

„Wir betrachten die Investition in die Ausbildung junger Fachkräfte als Investition in die Zukunft des Handwerks.“

Heinz Hasenkamp

meister sowie Heizungs- und Lüftungsbaumeister, in dritter Generation die Leitung des Familienunternehmens, dem damals zehn Mitarbeiter angehörten.

Heute ist der Meisterbetrieb für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik spezialisiert auf Bad-design inklusive Sanitärinstallationen, Heizungsbau und Energiesparen in der Haus- und Gebäudetechnik und wird von rund 150 Mitarbeitern unterstützt. Der Frauenanteil liegt bei etwa 30 % – aktuell ist eine Monteurin im Einsatz und die weiteren Frauen arbeiten im Vertrieb und in der Verwaltung. Zum Portfolio des Betriebs zählen umweltfreundliche Heiztechnik mit neuer Brennwerttechnik,



Bild: Hasenkamp



Heinz Hasenkamp inmitten eines Teils seiner 22 Auszubildenden in der Badausstellung in Bochum.

Wärmepumpen, Solarthermie, Mini-Windkraftdräder, Blockheizkraftwerke, Brennstoffzellen- und Photovoltaiksysteme.

Das mittelständische Unternehmen mit seinen Badausstellungen in Bochum, Hattingen und Köln bietet eine Reihe an Gewerken aus einer Hand, die es koordiniert: Schreiner arbeiten an Badezimmermöbeln und Saunen nach Maß, die Bauklempnerei wird für Spenglerarbeiten und Dachdeckerarbeiten eingesetzt und auch die Installateure von Lüftungs- und Klimaanlage gehören dazu. Weiterhin ergänzen Trockenbauer, Maler, GaLa-Bauer, Elektriker, Fliesenleger und staatlich geprüfte Energieberater Hasenkamps Teams. Das Unternehmen ist ebenfalls im Heizungsnotdienst unterwegs, tauscht Heizungsanlagen aus und liefert mobile Notheizungen, wenn nichts mehr geht.

Fit für die Zukunft mit neuer Firmenzentrale

Der alte Standort des Betriebs an der Verkehrsstraße wird in Kürze aufgegeben. An der Steigerstein-Straße in Bochum-Hiltrop soll der neue Stammsitz mit Photovoltaikanlagen, innovativer Brennstoffzellentechnologie und einem Rückhaltebecken entstehen. Auch eine Dachbegrünung mit Bäumen ist geplant, die auch Entspannungsbereiche für die Mitarbeiter vorsieht. Bis zum Jahr 2025 soll das 3600 m² große, energieeffiziente Gebäude auf dem einen Hektar großen Betriebsgelände fertiggestellt sein. Neben 35 Büros, Besprechungsräumen, Umkleide- und Waschräumen sollen attraktive Sozialräume für ein angenehmes Arbeitsumfeld sorgen. Im großen Foyer

„Wir erschaffen keinen Funktionsbau mit Räumen, sondern legen eine wichtige Basis für unser Handwerk, indem wir junge Leute für uns begeistern wollen.“

werden Ausstellungen und Veranstaltungen stattfinden, und auch ein Showroom für Energietechnik soll entstehen. Für das gesamte Bauprojekt wurden 12 Millionen Euro veranschlagt. Logistisch, ökologisch und ökonomisch sinnvoll ist am neuen Firmensitz auch die Nähe zum Hauptgroßhändler des Betriebs, wie Heinz Hasenkamp betont: „Wir laufen dann nur noch über die Straße, um unsere Waren zu erhalten, und können uns bis zu 3000 Lkw-Fahrten pro Jahr sparen.“

Das Familienunternehmen will mit diesen Zukunftsplänen ein Zeichen für eine nachhaltige und moderne Unternehmensausrichtung setzen, um sich für die Zukunft zu rüsten. „Wir erschaffen keinen Funktionsbau mit Räumen, sondern legen eine wichtige Basis für die Zukunft des Handwerks, indem wir junge Leute für uns begeistern wollen. Fast 40 % unserer Mannschaft sind länger als 25 Jahre bei uns und viele unserer älteren Kollegen möchten später gar nicht aufhören, hier zu arbeiten. In den letzten 16 Jahren hatten wir nur sehr wenige Kündigungen. Wir sind im Handwerk auf ein enges Miteinander angewiesen und haben schon immer die Sorgen und Probleme unserer Mitarbeiter mitgetragen. Das schweißt zusammen“, erklärt der Geschäftsführer, der sogar bereit ist, seinen Mitarbeitern bei größeren privaten Investitionen – auch als Instrument zur Mitarbeiterbindung – Kredite zu gewähren.

Gemeinschaftlich entscheiden alle Abteilungen des Handwerksbetriebs über Entwicklung und Umsetzung der neuen Firmenzentrale. Auch am Wochenende wollen alle gemeinsam am Bau arbeiten. „Die Mitarbeiter setzen Leidenschaft und Freude in unser Projekt, das sie mitentwickelt

Zur Führungsriege von Geschäftsführer-Gesellschafter Heinz Hasenkamp gehören die Geschäftsleiterin „Bad & Wellness“ Lisa Pötter sowie der stellvertretende Geschäftsleiter „Bad & Wellness“ Julian Pallasch.



Bild: SBZ - Drogatz-Kramer

„Unsere Firmenzentrale besteht nicht nur aus Räumen. Sie ist das Fundament für den Fortbestand unseres Betriebs.“

haben. Sie betrachten es als unser gemeinsames Gebäude und nicht als das des Chefs“, berichtet Hasenkamp und plant, an den Bau-Samstagen einen Foodtruck der hauseigenen Gastronomie „Lisas Palmengarten“ zur Baustelle zu ordern.

Investition in die Auszubildenden

Die neue Firmenzentrale soll auf breites Interesse stoßen und nicht zuletzt die Aufmerksamkeit potenzieller Nachwuchskräfte erregen, denen Hasenkamp regelmäßige Schulungen sowie Weiter- und Fortbildungen bietet. Neben der Ausbildung seiner Mannschaft werden junge Talente individuell gefördert, betont Hasenkamp, der nichts gegen ein duales Studium im Rahmen der betrieblichen Ausbildung einzuwenden hat. Er erläutert: „Wir bieten vielfältige und abwechslungsreiche Ausbildungsmöglichkeiten und beschäftigen zurzeit 22 Auszubildende, davon 17 Auszubildende als Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung und Klimatechnik und drei Azubis für Büromanagement. Außerdem absolvieren zwei Mitarbeiterinnen eine Ausbildung als Restaurantfachfrau für die neue Kantine.“

Zum SHK-Betrieb zählen nämlich auch das hauseigene Café und Restaurant „Lisas Palmengarten“, in dem ebenfalls ausgebildet wird. Es befindet sich direkt unter der Bochumer Badausstellung und stellt Mitarbeitern Mahlzeiten zu Sonderkonditionen bereit. Auch externe Gäste werden hier bewirtet und es wird für betriebsinterne Veranstaltungen genutzt. Die hauseigene Gastronomie soll in die neue Firmenzentrale in Form eines Bistros integriert werden, das auch warmes Essen anbietet. Hasenkamp beobachtet: „Junge Kollegen erhalten oftmals morgens zu Hause kein Frühstück und kommen häufig nur mit einer Colaflasche unter dem Arm zur Arbeit.“ Insbesondere ihnen wird ab 5 Uhr ein gesundes Frühstück zu einem günstigen Preis angeboten.

Der Geschäftsführer erklärt: „Wenn wir unsere Azubis nicht in Bereichen einsetzen würden, die zu ihnen passen, würden wir sie schnell wieder verlieren. Sie sollen bei uns gezielt gefördert werden und sich in einem abwechslungsreichen Umfeld entwickeln, das wir ihnen bieten können.“ Die Herkunft der Mitarbeiter spielt keine Rolle, denn viel wichtiger sind Gesinnung und Einstellung zum Handwerk, so Hasenkamp, der vier Azubis mit Migrationshintergrund beschäftigt. Als Vorteil



Jetzt Förderung sichern!

Heizungs- tausch mit Wärmepumpe

Nutzen Sie die Energie aus der Natur für einen klimaneutralen Wohnkomfort in den Häusern und Wohnungen Ihrer Kunden.

Mit einer NIBE Wärmepumpe profitieren Sie durch führende Technologie, einfache Installation und smarte Bedienung.

NIBE unterstützt Sie bei der Planung und Ausführung mit langjähriger Erfahrung und sorgt mit höchster Energieeffizienz für zufriedene Anwender.

NIBE – Eine bewusste Wahl für die Natur und moderne Haustechnik.



**23.-26. April
Halle 4A
Stand 201**



Mehr erfahren
auf **nibe.de**

* Aktuelle Förderbedingungen auf nibe.de



Bild: Hasenkamp

So wird die neue Firmenzentrale in Bochum aussehen, die im nächsten Jahr fertiggestellt werden soll.

bezeichnet er außerdem, dass durch die Bauaufträge viele Quereinsteiger in den Betrieb kommen, die auf Wunsch, ebenso wie die Auszubildenden, eine Chance auf Festanstellung bekommen.

Gezielte Kommunikation der Arbeitgebermarke

Darüber hinaus setzt das Familienunternehmen Employer Branding ein, um Interesse zu wecken. Die Zukunftsorientierung des Betriebs wird gezielt in den sozialen Medien ausgespielt, um junge Erwachsene beispielsweise über Instagram und Jugendliche über TikTok zu erreichen. Auch eine Landingpage wird eingesetzt, um auf kurzem Wege deren Kontaktdaten zu erfassen. Hasenkamp erklärt: „Ich sehe meine Aufgabe darin, die alte analoge Welt und die neue Welt mit ihren digitalen Techniken zu verbinden. Wir betreiben seit über 40 Jahren Sponsoring für den Fußball-Bundesligisten VfL Bochum. Wir gehen immer mal mit unseren jungen Leuten und auch mit den Kindern der Mitarbeiter zum Fußball.“ Im Bochumer Vonovia Ruhrstadion gibt es eine eigene Hasenkamp-Wellness-Lounge, in die Kunden, Mitarbeiter, Partner und auch Personen, die ehrenamtlich im Ruhrgebiet tätig sind, eingeladen werden.

Bei Sponsorentätigkeiten, wie dem jährlich stattfindenden Badewannenrennen, helfen die Azubis mit und laufen gemeinsam mit den Teilnehmern des Badewannenrennens ins Stadion,

„Wenn wir unsere Azubis nicht in den Bereichen einsetzen, die zu ihnen passen, würden wir sie verlieren. Sie sollen sich in einem abwechslungsreichen Umfeld entwickeln können.“

was gut ankommt, wie der Geschäftsführer betont. „Es gab auch schon ein Azubi-Camp mit Workshops und ein Box-Event, bei dem auch ich als trainierter Hobbyboxer angetreten bin“, berichtet er begeistert. Bereits in früheren Zeiten wurde im Unternehmen um junge Zielgruppen geworben und beispielsweise Kindergärten und Grundschulen in den Betrieb eingeladen. „Auch die Gesellen hatten damals ihren Spaß, den Kindern das Handwerk näherzubringen“, berichtet Hasenkamp augenzwinkernd. Heute spielen insbesondere Schulpraktika, bei denen die Schüler direkt „ins reale Leben“ mit auf die Baustellen genommen werden, eine wichtige Rolle für die Rekrutierung von Auszubildenden.

Der Geschäftsführer engagiert sich zudem ehrenamtlich im kulturellen, gesellschaftlichen und sozial-karitativen Bereich. Auch bei der Unterstützung ökologischer Projekte hat er das künftige Wachstum seines Unternehmens im Blick und sagt: „Wir möchten als Familienunternehmen modernes Handwerk mit Nachhaltigkeit und Innovation vereinen und ein Zeichen für eine lebenswerte Zukunft setzen. Und das kommunizieren wir öffentlichkeitswirksam.“

Verknüpfung von Arbeits- und Privatleben

Üblich ist im Betrieb eine 37,5-Stunden-Woche für alle Mitarbeiter, die – je nach Projekt und unter



Der Meister zeigt dem Auszubildenden, wie die Arbeiten an einer Photovoltaikanlage in der Praxis durchgeführt werden.

Berücksichtigung des Notdiensts – auch in Form einer Vier-Tage-Woche erfolgen kann. Manchmal werden aber auch 45 Stunden pro Woche gearbeitet. Dann gibt es hierfür Freizeitausgleich. Derzeit werden noch ertragreiche Zinszahlungen an die Belegschaft durch eine Genossenschafts-

bank geleistet, deren Kapital Heinz Hasenkamp im Rahmen einer Crowdfundingaktion aus 2020 für die Mitarbeiter angelegt hatte. Das Handwerksunternehmen Hasenkamp investiert dabei in ein Schlüsseltechnologie-Unternehmen aus dem Bereich der innovativen Brennstoffzellentechnik

Nürnberg
23. – 26.04.2024
Besuchen Sie uns in
Halle 4A | Stand 312

R290
Berühmte
Klimamittel

Aquarea Luft/Wasser-Wärmepumpen
Die neue M-Serie
MODULARES Konzept für
MEHR Anwendungsbereiche

- Großer Leistungsbereich von 9 – 38 kW
- Konstante Heizleistung bei bis zu -28 °C Anlauftemperatur ohne Überdrosselventilierung
- Vielseitiges Anbaugerät, kombinierbar mit AIR-In-One Lösung, Hydromodul oder reinem Kontrollkabinett
- „Big Aquarea“ für Mehrfamilienhäuser und kleinere kommerzielle Anwendungen
- Zweite Generation hochmoderner **1000** Wärmepumpen
- Prägeprägtes Design, produziert in Europa

Panasonic
heating & cooling solutions

Bild: Hasenkamp



Die Auszubildenden arbeiten auf der Baustelle weitgehend eigenständig im Team und berichten abends von ihren Erlebnissen und Erfahrungen.

und fungiert dabei auch als Gesellschafter. Er erklärt: „Hierdurch erreiche ich die Bindung unserer Mitarbeiter, da sie zu Gesellschaftern werden.“

Bindung erreicht er auch, indem er jungen Mitarbeitern einen Anreiz bietet, den Führerschein zu erwerben. Er erklärt: „Viele junge Leute machen ihn heutzutage nicht mehr. Das ist ein großes Problem für uns, denn wir müssen zu unserer Kundschaft fahren. Die Azubis dürfen deshalb bei uns Auto fahren, sobald sie einen Führerschein haben. Die Mitarbeiter können die Firmenfahrzeuge auch nach Absprache mit nach Hause nehmen.“ Azubis zu bekommen ist das eine – sie müssen aber auch gehalten werden, gibt Hasenkamp zu bedenken. Das betriebliche Gesundheitskonzept spielt daher im Betrieb eine wichtige Rolle und die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio mit Sauna und Schwimmbad wird für die Mitarbeiter subventioniert.

Eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit gibt es im Bochumer Betrieb nicht, wobei die Arbeit jedoch nicht ins Privatleben eingreifen darf, betont Hasenkamp. Hauptsache ist, dass die Arbeit getan wird und dass Wertschätzung gegenüber Kunden und Kollegen herrscht, erklärt er und sagt: „Ich stehe hier nicht mit der Stechuhr, das passt nicht ins Handwerk. Wir arbeiten zeitlich relativ flexibel und auch abends oder am Wochenende, wenn wir die Ausstellungen geöffnet haben.“ Als Ausgleich stellt er seinen Mitar-

„Meine Aufgabe besteht darin, die analogen und digitalen Techniken der alten und der neuen Welt zusammenzuführen.“

beitern am neuen Hauptsitz einen Grillplatz zur Verfügung, den sie auch am Feierabend mit ihren Familien nutzen können, und sagt: „So war es früher in unserem Betrieb. Da haben wir den Abend wörtlich noch als ‚Feierabend‘ gelebt und möchten dort auch wieder hin. Das sind für uns gesunde Strukturen.“ Außerdem gibt es eine betriebliche Ferienwohnung auf Langeoog, die alle für ihren Urlaub buchen können.

Familiäre Strukturen unterstützen das Onboarding

Wichtig für die Integration der Auszubildenden sind viel Zeit und ein Ort, der ihnen ein wohlige Gefühl vermittelt, erklärt Hasenkamp und sagt: „Schon über Jahrhunderte hinweg wies das Handwerk familiäre Strukturen auf. Auch Werte, die den jungen Leuten durch eine gefestigte Persönlichkeit, wie einen Handwerksmeister, vermittelt werden, sind neben dem Lernen wichtig.“ Im Bochumer Betrieb gibt es nur in Ausnahmefällen geschlossene Türen und die Meister sind jederzeit für die Azubis ansprechbar.

Großen Wert legt Hasenkamp darauf, in allen Bereichen seines Unternehmens präsent zu sein und die Mitarbeiter morgens persönlich für ihre Arbeitseinsätze einzuteilen. Dies schließt die Auszubildenden ein, die zudem jeden Abend über die Baustellen befragt werden, sodass ein regelmäßi-



„Einige Mitarbeiter sind in dritter Generation bei uns. Das ist optimal, weil dann schon die Hasenkamp-DNA vorhanden ist.“

ger direkter Austausch gewährleistet ist. Darüber hinaus stellt er den Mitarbeitern und Auszubildenden bei Bedarf in Herne ein Haus zur Verfügung, in dem sie kostengünstig wohnen können. Er betont: „Hier hilft jeder jedem. Selbstverständlich ist auch manchmal ein klares Wort notwendig, wenn

jemand die Grenzen des anständigen Miteinanders überschreitet. Das sind Lernprozesse, die eingesetzt werden müssen, um eine funktionierende Gemeinschaft zu schaffen.“

Trotz der Unternehmensgröße werden die Kommunikationswege im Betrieb kurz gehalten und die monatliche Einladung zum Frühstück sorgt für Austausch und Transparenz. Es herrscht eine gesunde Hierarchie und jeder Mitarbeiter und Auszubildende wird, entsprechend seinen Fähigkeiten und Talenten, in Themen eingebunden, so Hasenkamp. Er sagt: „Der größtmögliche Nutzen wird durch Kommunikation auf Augenhöhe gewonnen. So lassen sich Unterschiede, die sich durch verschiedene Ausbildungsstände, Altersklassen und Kulturen ergeben, am besten ausgleichen.“ Die Gesprächskultur beinhaltet auch, dass es ausdrücklich erwünscht ist, dass alle Mitarbeiter ihre Ideen einbringen, wenn es beispielsweise um die Anschaffung neuer Geräte geht.

Generationenübergreifender Arbeitgeber

Empfehlungen im Verwandten- und Bekanntenkreis der Mitarbeiter unterstützen den Betrieb bei der Findung von Azubis, so Hasenkamp. Er erklärt stolz: „Unsere Unternehmenskultur ist so gut, dass viele unserer Mitarbeiter uns als Ausbildungsbetrieb innerhalb ihrer Familien weiterempfehlen. Rund 30 % unserer Mitarbeiter sind in zweiter und dritter Generation bei uns – das ist optimal, denn dann ist die Hasenkamp-DNA bereits vorhanden.“ Über Weiterempfehlungen sind etwa 50 % in den Betrieb gekommen, Die weiteren Mitarbeiter wurden über Online-Marketingmaßnahmen rekrutiert oder kamen durch die Jobcenter oder das Jugendamt in den Betrieb. „Gemeinschaft, Kommunikation, gegenseitiger Respekt und

Anzeige

Besuchen Sie uns!
IFH Nürnberg

23. – 26. 4. 24

Halle 4A

Stand 4A.208

HARGASSNER 
HEIZTECHNIK DER ZUKUNFT



PELLET- | STÜCKHOLZ- | KOMBI- | HACKGUT-HEIZUNG | SOLARKOLLEKTOREN | WESSENHEIT: WÄRMEPUMPE

Seit 40 Jahren Ihr Spezialist für **ERNEUERBARE WÄRME** – Jetzt doppelt profitieren:

Heiße Jubiläumsaktionen und einzigartige Förderungen warten auf Sie: hargassner.com





Bild: Hasenkamp

Das Unternehmen ist Sponsor des VfL Bochum. Mobile Plakatwände mit Hasenkamp-Werbung werden von Azubis öffentlichkeitswirksam durch das Fußballstadion getragen – ein Werbeeffekt, der die Arbeitgebermarke stärkt.

„Durch Leidenschaft, Begeisterung und Freude entwickeln wir gemeinsam immer wieder neue Ideen.“

Achtung und das Fördern von Talenten sind für uns als familiengeführtes Traditionsunternehmen zentral. Dazu gehört auch, dass die Meister stets eine offene Kommunikation auf Augenhöhe mit allen Mitarbeitern pflegen. Am Ende jedes Arbeitstages führen wir persönliche Gespräche mit jedem Mitarbeiter des Projektteams, um den aktuellen Stand auf jeder Baustelle zu besprechen und sicherzustellen, dass alle Beteiligten informiert und auf dem gleichen Stand sind“, erklärt Hasenkamp.

Um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ist laut Hasenkamp die Größe des Betriebs zweitrangig. Es zählen innovative Ideen, eine moderne, flexible Unternehmensausrichtung und das authentische Vorleben eines nachhaltigen Handwerks. Auch gesellschaftliches, politisches und ehrenamtliches Engagement und das Transportieren ethischer Werte sind seiner Meinung nach essenziell, um Auszubildende eigeninitiativ oder aufgrund von Weiterempfehlungen für das Handwerk zu gewinnen, denn eine starke Arbeitgebermarke wirkt dem Fachkräftemangel entgegen.

Nicht zuletzt wünscht er sich, dass die Handwerkskammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften mit mehr Leben gefüllt werden und die Politik die überbordenden bürokratischen Hürden abbaut, damit das Handwerk auch Krisenzeiten meistern und sich auf das Wesentliche konzentrieren kann. Hasenkamp resümiert: „Junge Leute sind unsere Zukunft, die von allen Beteiligten gestaltet wird. Das erfordert Engagement und viel Herzblut!“

AUTORIN



Bild: dinnias

Katrin Drogatz-Krämer
 ist Redakteurin bei der SBZ.
drogatz-kraemer@sbz-online.de

HEAT DIE SICHERE WAHL



FÜR EFFIZIENTE HEIZUNGS- UND KÜHLSYSTEME

EFFIZIENZ

Langlebige Heizungsanlagen und Industrieeinstellungen unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte

SICHERHEIT

Hohe Beständigkeit gegen Korrosion und bewährte Pressverbindungstechnik

QUALITÄT

Komplettes System aus hochwertigem Edelstahl (1.4307)

