



Jahresbericht

2018

Exzellenzinitiative
Berufliche Bildung

Praxisbericht



RAINER HESSE
Geschäftsführer und Inhaber
(CEO)

Kurzportrait Firma Hesse Vorrichtungsbau:

Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung in Mechanik und Elektronikproduktion setzt die Firma Hesse die Idee hochwertiger Komponenten und Systeme für Automatisierungs- und Fertigungsaufgaben aus einer Hand um. Wer Elektronik oder mechanische Baugruppen produziert oder entwickelt, hat meist eine klare Idee und eine Vorgabe, wie die Lösung beschaffen sein sollte. Für die Umsetzung braucht man einen starken und zuverlässigen Partner auf Augenhöhe.

Ein Team aus engagierten und erfahrenen Spezialisten entwickelt in engster Absprache mit den Kunden spezifische Lösungen, die den Fertigungsalltag erleichtern.



Zusammenarbeit Hesse Vorrichtungsbau und Nachwuchsstiftung Maschinenbau

Herr Rainer Hesse hat sich Anfang 2018 entschlossen, die Ausbildung mit Unterstützung der Nachwuchsstiftung Maschinenbau wieder anzugehen. Im folgenden Interview berichtet Herr Hesse von seinen bisherigen Eindrücken in der Zusammenarbeit.

Herr Hesse, Sie haben sich vor knapp einem Jahr zur Teilnahme am Projekt AubiSmart OWL entschieden. Was waren Ihre Beweggründe, diesen Schritt zu gehen?

Wir wollten wieder mit der Ausbildung im eigenen Hause starten. Wir suchen jährlich etwa 1 – 2 zusätzliche Facharbeiter im Bereich Industrie- und Zerspanungsmechaniker. Bis dato war das auch ohne Probleme möglich. Inzwischen merken aber selbst wir in unserer fachkräftestarken Region Ostwestfalen-Lippe den Facharbeitermangel. Außerdem haben wir zwar Firmen, mit denen wir immer wieder eine kooperative Ausbildung initialisiert haben, aber letztlich hat es auch an vielen kleinen Dingen gefehlt nun doch die Ausbildung wieder zu beginnen. Es fehlte an Impulsen für das Recruiting der neuen Auszubildenden, methodischen Vorgehensweisen in der Ausbildung, oder auch an der Unterstützung unserer jungen Facharbeiter im Umgang mit schwierigen Auszubildenden.

Ihre Mitarbeiter haben inzwischen schon an über 20 Veranstaltungen teilgenommen. Können Sie hier kurz den generellen Mehrwert der Inhalte des Projektes darstellen?

Wir haben ja erst Ende Februar dieses Jahres eine Kooperation mit Ihnen gestartet. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir noch keinen Auszubildenden für dieses Jahr, sondern lediglich die Absicht, wieder auszubilden. Durch umgesetzte Maßnahmen des Workshops „Zielgruppengerechtes Ausbildungsrecruiting“ haben wir zum ersten Mal in der Firmengeschichte weitaus mehr Interessenten als

Ausbildungsplätze gehabt. Jetzt, nach weiteren Besuchen unser Facharbeiter, die zukünftig auch eine Stütze für die Ausbildung sein sollen, zeigt sich bereits, dass Themen wie „Teambuilding“, „Mitarbeiterführung“ und „Zielorientierte Gesprächsführung“ nicht nur Themen für die Ausbildung sind, sondern auch die Facharbeiterqualifizierung und die persönliche Weiterentwicklung bereichern. Auch Mitarbeiter, die jahrelang kein Interesse an Fortbildungsmaßnahmen hatten, melden sich nun zu solchen Themen. Es ist quasi eine kulturelle Wandlung im Unternehmen angeschoben worden.

Haben Sie ein konkretes Praxisbeispiel, wie Sie Projektthemen in der täglichen Arbeit einsetzen?

Durchaus. Mitarbeiter bringen Vorschläge und Anregungen, welche Lerninhalte oder Arbeiten bei Ihnen in der Abteilung oder am Arbeitsplatz vermittelt werden können. Andere fragen für die eigenen Kinder oder Jugendliche aus dem Bekanntenkreis Praktika an oder bringen diese auch einfach mal im Rahmen von Aktionstagen wie dem „Girlsday“ mit in den Betrieb. Das ist neu und das freut mich natürlich auch. Ich kann da auch bei mir selber anfangen. Der Workshop „Neue Generation von Auszubildenden“ hat zum Umdenken und Handeln angeregt. Ich besuche nun unsere Auszubildenden persönlich in Ihren externen Ausbildungseinrichtungen, oder bin auch wieder mehr bei Mitarbeitergesprächen anwesend, und sei es nur als Moderator.

Das Projekt läuft jetzt noch ca. ein Jahr. Was sind Ihre weiteren Erwartungen an die Nachwuchsstiftung Maschinenbau?

Digitalisierung ist ja ein großes Thema. Wir wollen mit Ihnen noch methodische Vorgehensweisen kennenlernen, wie wir dieses erstmals in der Ausbildung nutzen können. Dieses Wissen soll dann logischerweise auch in den gesamten betrieblichen Alltag integriert werden. Ich denke da an Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen, die ich gerne digitalisiert hätte. Das passt ja auch in die Ausbildung.

Wie wichtig ist für Sie generell das Thema Ausbildung bzw. die Förderung von jungen Menschen in Ihrem Berufsleben?

Ich bin nun Anfang kommenden Jahres 20 Jahre selbständig. Wir haben aber bereits drei Jahre nach der Firmengründung mit der Ausbildung gestartet. Einige der damaligen Auszubildenden sind sogar heute noch bei uns als Facharbeiter im Unternehmen tätig, oder waren noch lange Zeit bei uns. Es ist schön zu sehen, wie sie in ihrem Job und auch persönlich wachsen. Und wie man so sagt, durch ihre fundierte Ausbildung, auch fest im Leben stehen.

Wo sehen Sie die größten zukünftigen Herausforderungen bei der Ausbildung von jungen Menschen?

Das Verständnis für die nächsten Generationen halte ich für sehr wichtig. Irgendwie ist immer die nächste Generation an Jugendlichen zunächst verschrien und die schlimmste. Das war bei uns nicht anders. Aber wenn wir uns erst mal die Mühe machen mit, ihnen ins Gespräch zu kommen, sehen wir, wie weit viele doch gar nicht diesem Klischee entsprechen. Die Integration gehört da genauso zu und wird zukünftig auch bei kleineren Betrieben ein Thema und eine riesige Aufgabe sein.