

2 | 2024
AUGUST

IMPULS. HAMM

Das Wirtschaftsmagazin

STANDORTFAKTOR FAMILIENFREUNDLICHKEIT

PLATZ FÜR ALLE

Die Firma Mennigmann baute die familienfreundlichen Grünanlagen an der Kanalkante.

MENSCHEN AUF BAUSTELLEN

Sanierungstechnik Dommel profiliert sich als attraktiver Arbeitgeber bei schwierigen Rahmenbedingungen.

JEDE STUNDE ZÄHLT

HR-Expertin Jutta Rump zeigt Strategien im Wettbewerb um Fachkräfte auf.



ES MENSCHT

Kennen Sie GMV? In meinen täglichen Routinen, in Führungsfragen und vor allem bei den kleinen und großen Entscheidungen, die jeden Tag anstehen, ist das für mich mittlerweile die wichtigste Entscheidungsgrundlage. GMV ist für mich der „gesunde Menschenverstand“. Dazu gehört natürlich auch ein Perspektivwechsel: sich in andere hineinzuversetzen, zu überlegen, was meine Entscheidungen und Handlungen bewirken. Wie verhalte ich mich, wie wirke ich daraufhin auf andere, welche Haltung nehme ich ein, um am Ende Entscheidungen abzuwägen? Würde ich das auch wollen, wenn ich auf der anderen Seite wäre? Was komplex klingt, ist gar nicht so. Es ist eine Haltung, sie kommt intrinsisch. Eben gesunder Menschenverstand. Und das menscht.

Ich bin der Überzeugung, dass dieser GMV Familienunternehmen prägt. Während Aktiengesellschaften sich Pläne für Familienfreundlichkeit und Mitarbeiterbindung auflegen, agieren Familienunternehmen aus sich heraus schon seit Generationen so. Die Mitarbeitenden sind wichtig, die Standorttreue ist elementar und die Identifikation mit der Heimat groß. Wenn ich mit Hammer Familienunternehmen über unsere Auszeichnung „Fami-

lienfreundliche Unternehmen in Hamm“ spreche und zum Mitmachen animiere, höre ich oft: Ach, das machen wir doch schon immer, unsere Kolleginnen und Kollegen gehören zur Familie, da hilft man sich, wir unterstützen sie, wir kennen die Kinder, das ist doch nichts Besonderes ...

Diese Unternehmen machen das aus sich heraus mit GMV.

Hamm ist geprägt von Familienunternehmen, und das ist wirklich gut so!

Dieses Magazin zeigt wunderbar auf, in welchen Facetten Familienfreundlichkeit bei uns schon stattfindet, warum das wichtig ist und warum das für den Wirtschaftsstandort Hamm elementar ist. Viel Spaß bei der Lektüre!

Übrigens: Iglo hat neue Pommes frites auf den Markt gebracht! „Freibad Pommes“! Ich war echt baff, als ich die letztens im Supermarkt gefunden und gleich ausprobiert habe. „Frei-

bad Pommes“ lautet auch mein Lieblingstitel aus dem Album „Hamm“ der Kapelle Petra. Der Song macht einfach gute Laune, und das witzige Musikvideo mit Sebastian Pufpaff dazu hat schon 120.000 Aufrufe. Sie erinnern sich sicher an unsere vorletzte Ausgabe, als wir „Hamm“ vorgestellt haben. Nun, Iglo hinterlegt die Social-Media-Kampagne für die Freibad Pommes mit dem Sommerhit der Kapelle! Großartig! Viel Spaß bei Ihren nächsten Freibad Pommes. Entweder stilecht im Freibad, zu Hause aus dem Backofen oder am 7. September beim H4 Kulturfest. Kapelle Petra tritt dann als Hauptact auf, und ohne Freibad Pommes geht das ganz sicher nicht.

Ihr

Pascal Ledune

INHALTSVERZEICHNIS

VOM WOHLFÜHLFAKTOR ZUM WETTBEWERBSVORTEIL



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie galt in Unternehmen lange als Nice-to-have. Die Zeiten sind vorbei, sagt Expertin Prof. Dr. Jutta Rump. Fachkräfteknappheit macht Familienfreundlichkeit zum knallharten Wettbewerbsvorteil. Das Interview.



FAMILIENFREUNDLICHES HAMM

Die Stadt Hamm hat sich ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Sie will familienfreundlichste Stadt Deutschlands werden. Die Unternehmen ziehen mit, viele bewerben sich um eine Zertifizierung. Denn Familienfreundlichkeit lohnt sich für alle.

FIRMA MENNIGMANN UND DIE KANALKANTE



Mit 140 Beschäftigten zählt das Familienunternehmen Mennigmann zu den größten Garten- und Landschaftsbaubetrieben der Region. Am Beispiel der Kanalkante erklären Josef und Sebastian Mennigmann, was sie an ihrem Beruf begeistert.



WORK, LIFE, BAUSTELLE

Kanalarbeit gilt vielen Menschen nicht als Traumberuf. Trotzdem wird Sanierungstechnik Dommel regelmäßig im Arbeitgeber-Ranking von kununu zur Top Company gewählt. Beim Baustellenbesuch erzählen Mitarbeiter, warum das so ist.

AUSSERDEM

Max Munter im Allee-Center, ComTS, Mieter im IZH, HSHL, Buchtipps, Neues aus der IMPULS, Gratulationen, Jobs für Ukrainer, Echte Hammer, Meet & Match

IMPULS.DIGI DAS ONLINEMAGAZIN

Die schönsten Storys aus unserem Wirtschaftsmagazin mit zusätzlichen Videos oder Fotos finden Sie in unserer Digitalausgabe.





Podcast &
Hintergründe im
IMPULS.DIGI Das
Onlinemagazin



WACHSTUM DURCH VEREINBARKEIT

Prof. Dr. Jutta Rump gehört zu den Vordenkerinnen von Personalmanagement und Organisationsentwicklung in einer sich ändernden Arbeitswelt. Wir fragten sie, wie sie die aktuelle Situation einschätzt und was Familienfreundlichkeit den Unternehmen bringt.

Welche Rolle spielt das Thema Vereinbarkeit aktuell bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften? Ist das nicht ein alter Hut?

Jutta Rump: Es ist ein alter Hut und gleichzeitig aktuell wie nie zuvor. Ursprünglich war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Thema der Frauenpolitik. Die Unternehmen haben das ungenutzte Potenzial gut ausgebildeter Frauen realisiert, am Anfang noch ganz im alten Rollenverständnis als Zuverdie-

ner-Modell. Dann kam das Thema Pflege hinzu, schließlich hat man auch die Väter entdeckt. Anfang 2010 änderte sich die Situation: Erstmals wurden Arbeitskräfte knapp, die junge Generation stellte Forderungen. Damit war Vereinbarkeit zu einem zentralen Thema der Arbeitgeberattraktivität geworden. Heute sind wir darüber schon hinaus. Es geht nicht mehr um Attraktivität, nicht um ein Nice-to-have. Es geht um eine absolute Notwendigkeit, um eine Wettbewerbsstrategie.

Zieht das Thema auch bei der jüngeren Generation?

Jutta Rump: Absolut. Besonders die Generationen Y und Z legen großen Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Sie suchen Arbeitgeber, die flexible Arbeitsmodelle anbieten und eine Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen ermöglichen. Für viele junge Menschen ist dies ein entscheidender Faktor bei der Wahl ihres Arbeitgebers.

Die Stadt Hamm will sich als „Familienfreundlichste Stadt Deutschlands“ positionieren und hat dafür bereits konkrete Maßnahmen ergriffen. Nützt das den Unternehmen?

Jutta Rump: Familienfreundlichkeit ist ein bedeutender Standortfaktor. Wenn eine Stadt wie Hamm die Kinderbetreuung ausbaut und die Gebühren senkt, entlastet das die Familien erheblich. Wenn die Kinder gut betreut sind, profitieren auch die Unternehmen. Es geht ja nicht nur darum, wie viele Personen ich für mein Unternehmen gewinnen und halten kann. In Zukunft ist die Frage, wie viel Arbeitszeitvolumen Eltern für den Betrieb zur Verfügung stellen. Stunden sind die neue Währung. Fehlende Kinderbetreuung ist eine Wachstumsbremse.

Berufsbiografien sind heute vielfältiger geworden, und nicht jede verläuft nach dem Schema Vater-Mutter-Kind plus Eigenheim. Was unterscheidet eine lebensphasenorientierte Personalpolitik im Jahr 2024 von familienfreundlichen Maßnahmen der Vergangenheit?

Jutta Rump: Im Grunde genommen steht immer wieder die Autonomie über die eigene Zeit im Fokus, ob es jetzt Zeit für die Familie, für ein Hobby oder eine private Weiterbildung ist. Wir brauchen Strukturen, die den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden können. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsplätze sind – wo das möglich ist – zentrale Maßnahmen, auch die Organisation von Meetings und die konkrete Arbeitszeitgestaltung. Das sind teilweise sehr individuelle Themen. Wenn Betriebe hier ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenkommen, ist für beide Seiten viel gewonnen.

Wie stehen kleine Betriebe im Wettbewerb um familienfreundliche Arbeitsbedingungen da?

Jutta Rump: Kleine Betriebe haben hier oft einen Vorteil, den sie vielleicht gar nicht so bewusst wahrnehmen. Weil sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich gut kennen, können sie viel schneller und unbürokratischer reagieren. Im Handwerksbetrieb weiß man, wer freitags nachmittags zum Fußballtraining will und wer dienstags zurzeit etwas später zur Arbeit kommt, weil er seine Mutter zur Therapie fahren muss. Und auch, wer da vielleicht einspringen kann. Solche Maßnahmen sind oft selbstverständlich, werden aber selten aktiv kommuniziert. Hier gilt: Tue Gutes und rede darüber.

Und wie sieht es bei mittelständischen Betrieben aus?

Jutta Rump: Mittelständische Unternehmen haben es in der Tat schwerer. Sie sind oft zu groß für eine persönliche, familiäre Atmosphäre, mit Charme allein kommt die Geschäftsführung hier nicht weiter. Andererseits sind sie nicht groß genug, um umfangreiche HR-Programme wie Großkonzerne anzubieten. Hier ist eine Professionalisierung im Personalmanagement notwendig.

Es geht darum, Strukturen und Prozesse zu schaffen, die Flexibilität und individuelle Lösungen ermöglichen, ohne dabei die Effizienz zu verlieren.

Eine Kompetenzerweiterung in diesem Bereich würde viele Unternehmen im Mittelstand im Wettbewerb um Fachkräfte voranbringen.

ZUR PERSON

Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Darüber hinaus ist sie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE). Ihre Forschungsschwerpunkte sind Trends in der Arbeitswelt wie Digitalisierung, Demografie, Diversität und gesellschaftlicher Wertewandel und die Konsequenzen für Personalmanagement und Organisationsentwicklung. Neben ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit ist Jutta Rump in zahlreichen Gremien auf Bundes- und Landesebene sowie in der Wirtschaft aktiv. Seit 2007 gehört sie laut Personalmagazin kontinuierlich zu den 40 führenden Köpfen für Human Resources (HR). Die Zeitschrift Personalwirtschaft der FAZ-Gruppe wählte sie unter die 50 HR-Vordenker:innen aus fünf Jahrzehnten („50 Jahre – 50 HR-Vordenker*innen“).



FAMILIENFREUNDLICHST

Familienfreundlichkeit ist ein Standortfaktor, der an Bedeutung gewinnt. Denn die Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften bestimmt die Wachstumschancen von Unternehmen. Hamm hat sich auf den Weg gemacht, familienfreundlichste Stadt Deutschlands zu werden.



Bilder
& Downloads
IMPULS.DIGI
Das Onlinemagazin



NUR 1 STUNDE

**Etwa 2,5 Mio. erwerbstätige Mütter
mit einem Kind unter 18 Jahren arbeiten
weniger als 28 Stunden pro Woche.
Würden diese Mütter eine Stunde pro
Woche mehr arbeiten, entspräche das
71.000 Vollzeitstellen.**

Quelle: prognos 2022

Eine familienfreundliche Umgebung steigert nicht nur die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger, sondern wirkt sich auch positiv auf die Demografie und Wirtschaftskraft einer Kommune aus. Unternehmen profitieren gleich mehrfach: Ein attraktives Umfeld zieht Fachkräfte an, Eltern gut betreuter Kinder können mehr Zeit für die Erwerbsarbeit aufbringen und arbeiten letztlich auch entspannter und produktiver, wenn das Umfeld stimmt.

Die integrative Familienpolitik in Hamm ist breit gefächert und umfasst insgesamt acht Handlungsfelder. Diese ermöglichen eine strukturierte Herangehensweise und die Verknüpfung nahestehender Themen. Zu den Handlungsfeldern zählen unter anderem die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, der Ausbau des Betreuungsangebots und eine familienfreundliche Verwaltung einschließlich der Schaffung eines Familienrathauses.

Oberbürgermeister Marc Herter betont: „Hamm will die familienfreundlichste Stadt Deutschlands werden. Deshalb werden wir weiter engagiert daran arbeiten, die Lebensqualität für Familien zu verbessern und gleichzeitig ein attraktiver Standort für Unternehmen zu sein. Die Unterstützung und Zusammenarbeit aller Beteiligten – von der Stadtverwaltung über Unternehmen bis hin zu den Bürgerinnen und Bürgern – sind dabei entscheidend.“

Der erste Familienbericht der Stadt Hamm aus dem Jahr 2023 dokumentiert die bisherigen Erfolge und Herausforderungen auf dem Weg zur familienfreundlichsten Stadt Deutschlands. Der Bericht zeigt auf, wie weit die Stadt bereits gekommen ist, und gibt Einblicke in die vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen in den definierten Handlungsfeldern. So sind beispielsweise die Erneuerung zahlreicher Spielplätze und die Senkung der Kita-

Gebühren konkrete Maßnahmen, die von den Familien positiv wahrgenommen werden. Ein zentrales Ziel der Stadt Hamm ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu wurden bedarfsgerechte Betreuungsangebote und -zeiten geschaffen. Die Senkung der Kita-Gebühren und der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sind wesentliche Meilensteine. Im Dezember 2020 wurden die Kita-Beiträge halbiert, und seit August 2021 gelten neue Beitragssätze. Familien mit einem Einkommen unter 25.000 Euro sind beitragsfrei, und für Geschwisterkinder fallen keine Gebühren an. In 97 Prozent aller NRW-Kommunen sind die Beiträge höher.

Die Stadt Hamm hat den Ausbau der Kita- und Tagespflege sowie der offenen Ganztagsschulen (OGS) vorangetrieben. Durch Neubauten und Umbauten wurden zusätzliche Räume geschaffen, um dem gestiegenen Bedarf gerecht zu werden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass mehr als ein Drittel der Familien die Betreuungssituation in Kitas als sehr gut

oder gut einschätzen. Weitere 44 Prozent bewerten sie als befriedigend oder ausreichend.

Besonders positiv hervorgehoben wurden die Senkung der Kita-Gebühren, der zügige Ausbau der Kita-Landschaft und digitale Angebote wie das Kita-Portal.

Pascal Ledune, Geschäftsführer der Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS, betont die Bedeutung für die Unternehmen: „Bei meinen Unternehmensbesuchen stelle ich immer wieder fest, dass Familienfreundlichkeit ein ganz großes Thema ist. Viele Unternehmen beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Überlegungen mit ein. Dabei entstehen oftmals gute Ideen, die über Homeoffice und flexible Arbeitszeiten weit hinausgehen. Diese tollen Ansätze wollen wir mit der Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb Hamm“ würdigen. Das soll auch dazu führen, dass die Unternehmen miteinander ins Gespräch kommen und voneinander lernen.“

Die Hesse GmbH & Co. KG lädt Angehörige der Belegschaft einmal im Jahr zum Familientag ins Werk ein – eine von vielen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und Arbeitgeberattraktivität.



Oberbürgermeister Marc Herter, IMPULS-Prokuristin Marina Heuermann, Familiendezernentin Dr. Britta Obszerninks und IMPULS-Geschäftsführer Pascal Ledune (v.l.) präsentieren das neue Siegel.



Auszeichnung „Familienfreundliche Unternehmen in Hamm“

Zukünftig soll eine Auszeichnung die besonders familienfreundlichen Unternehmen in Hamm sichtbar machen. Dafür riefen die IMPULS und zahlreiche Partner zu einem Wettbewerb auf. Familiendezernentin Dr. Britta Obszerninks sieht in der breiten Unterstützung ein starkes Signal: „Wir können den Weg zur familienfreundlichsten Stadt Deutschlands nicht allein gehen. Die Wirtschaft macht einen großen Teil unserer städtischen Gesellschaft aus. Umso wichtiger ist, dass viele starke Partner bereit sind, in diese Richtung ein Zeichen zu setzen.“

Auch betriebswirtschaftlich lohnt sich Familienfreundlichkeit, denn sie ist ein wirksamer Hebel zur Gewinnung von Fachkräften.

Dabei kann es um flexible Arbeitszeiten und Elternzeitregelungen gehen, aber auch um Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben oder die Zugänglichkeit von Schulungen für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen. „Die Unternehmen wollen mehr tun, denn sie haben erkannt, dass gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg sind“, sagt Marina Heuermann, IMPULS-Prokuristin und Leiterin der Abteilung „Unternehmensservice“.

Knapp 50 Unternehmen aus Hamm haben sich in der ersten Runde beworben. Die Verleihung der Urkunden findet am 28. Oktober im Kurhaus Bad Hamm statt. Die Unternehmen dürfen zwei Jahre mit der Auszeichnung werben.

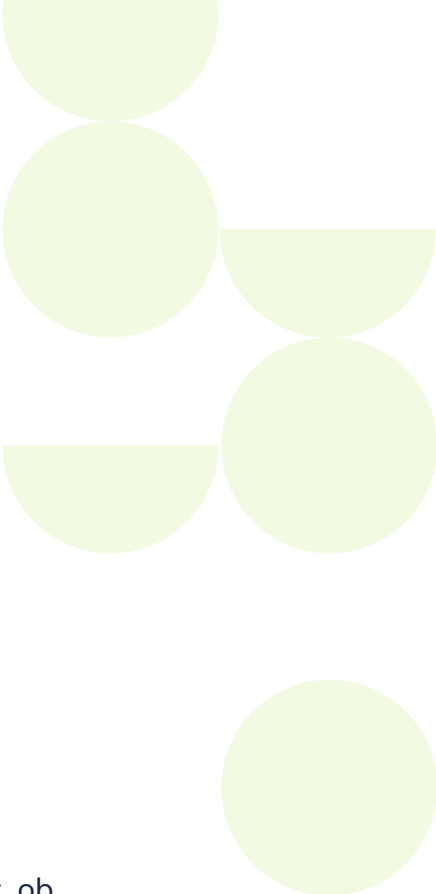


www.familienfreundliche-unternehmen-hamm.de



Mehr
Bilder & Videos
im **IMPULS.DIGI**
Das Onlinemagazin





„WIR GESTALTEN LEBENSRAÜME“

Wo Hamm am schönsten ist, hat die Firma Mennigmann mitgewirkt, ob Kanalkante, Auenpark, Maxipark, Lippepark oder Friedrich-Ebert-Park. Der Familienbetrieb hat sich als eines der größten Garten- und Landschaftsbauunternehmen in Nordrhein-Westfalen etabliert. Ein Grundsatz: Grünflächen sollen die Menschen in den Städten ein wenig glücklicher machen, kleine wie große.

Wie das funktionieren kann, ist an der im Frühsommer 2024 eröffneten Grünfläche an der Kanalkante zu beobachten. Kinder lachen, während sie den knapp neun Meter hohen Kletterturm um die Wette mit ihren Müttern erklimmen. Eine Gruppe Jugendlicher trägt Kanus zum Wasser, an den Sportgeräten wird bei Klimmzügen geschwitzt. Menschen jeden Alters sitzen und plaudern auf Holzliegen, Betonstufen oder im R-Café, das direkt über den Bootsgaragen und Trainingsräumen des Wassersportzentrums den besten Überblick bietet. Juniorchef Sebastian Mennigmann freut sich über die große Akzeptanz: „Hamm hat jetzt eine kleine Promenade am Wasser, nur 350 Meter vom Marktplatz entfernt. Das ist ein echter Qualitätsgewinn für die Stadt.“

Familienbetrieb in dritter Generation

Seit 60 Jahren prägt die Mennigmann GmbH das Stadtbild von Hamm und vielen anderen Städten im Ruhrgebiet. Gegründet wurde das Unternehmen vor über sechs Jahrzehnten von Josef Mennigmann sen. als Baumschule. Die Ruhrkohle AG war lange der wichtigste Kunde für Pappeln zur Rekultivierung von Halden und Brachen. Als das Geschäft Ende der

1990er-Jahre einbrach, verlor das Unternehmen innerhalb weniger Monate die Hälfte des Umsatzes. Josef Mennigmann jun. trug zu dem Zeitpunkt bereits die Verantwortung für die Firma. Anstatt aufzugeben, lehnte er ein Übernahmeangebot der RAG ab und bewältigte die Krise aus eigener Kraft. „Das widersprach einfach meinem Unternehmergeist“, erinnert er sich. Seit 2017 unterstützt ihn sein Sohn Sebastian in der Geschäftsführung und bringt frische Ideen und neue Schwerpunkte ein, vor allem im Bereich der Ausbildung, der Digitalisierung und des Controllings. Josef Mennigmann widmet sich inzwischen vermehrt seinem Ehrenamt als Präsident des Gala-Bau-Verbands NRW.

Inzwischen hat sich die Mennigmann GmbH mit etwa 140 Mitarbeiter:innen als eines der größten Garten- und Landschaftsbauunternehmen in Nordrhein-Westfalen etabliert.

Josef und Sebastian Mennigmann sorgen mit ihren Teams dafür, dass die Kanalkante in Hamm zum beliebten Treffpunkt geworden ist.

Im Umkreis von etwa 75 km betreut die Firma Grünflächen in öffentlicher und privater Hand. Zu den interessantesten aktuellen Projekten zählen ein 3-Millionen-Projekt im Revierpark Wischlingen in Dortmund und der Burghügel Wetter mit hohen Ansprüchen an den Denkmalschutz.

Um nie wieder von einem Großkunden abhängig zu sein, hat sich die Mennigmann GmbH breit aufgestellt, sowohl im Bau- als auch im Grünbereich. Auch der Pflanzenverkauf spielt noch eine große Rolle. Die Voraussetzung dafür bietet ein 20.000 Quadratmeter großes Firmengelände in Hamm-Sandbochum nahe der Autobahnauffahrt.

Ein im Jahr 2000 errichtetes Verwaltungsgebäude mit markanter Glasfront und großzügigen Sozialräumen zeigt den hohen Stellenwert, den das Unternehmen der Mitarbeiterzufriedenheit beimisst.

Die Heizstäbe, an denen 60 Paar Stiefel gleichzeitig trocknen können, sind da nur eines von vielen Details.

Ausbildung junger Talente

Besonders großen Wert legt die Mennigmann GmbH auf eine gute Ausbildung. Auf die 140 Beschäftigten kommen bei Mennigmann etwa 14 Auszubildende. „Zur Sicherung von Fachkräften ist die Qualität der Ausbildung von entscheidender Bedeutung“, betont Seniorchef Josef Mennigmann.

An erster Stelle stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Durch die große Bandbreite der Projekte im Bau- und Grünbereich hat der Betrieb seinen Auszubildenden sowieso schon viel zu bieten, ein durchdachter Ausbildungsplan und eine eigene Ausbildungsakademie mit Gewächshaus ergänzen das Konzept. Hinzu kommen Attraktionen wie ein eigener

„Azubi-Flitzer“, ein Kleinwagen allein für Auszubildende. „Wichtiger ist jedoch, dass wir uns Zeit für unsere Auszubildenden nehmen und einen respektvollen Umgang pflegen“, findet Sebastian Mennigmann. „Das spricht sich herum.“ Obwohl bislang noch genügend Bewerbungen eingehen, investiert das Unternehmen in die Gewinnung junger Talente. Ein Instagram-Kanal, Plakatwerbung und die Präsenz auf Bildungsmessen gehören zu den Maßnahmen.

Wandel des Gala-Baus

„Garten- und Landschaftsbau ist für mich nach wie vor ein hoch attraktives Berufsfeld in einem sinnstiftenden Bereich“, sagt der Seniorchef. „Wir gestalten Lebensräume für die Zukunft.“ Der öffentlichen Hand käme dabei eine besondere Verantwortung zu, für die Schaffung und Pflege der Parks und öffentlichen Grünflächen. „Doch auch Privatpersonen und Unternehmen sind gefragt. Letztlich ist jeder verantwortlich, wie sich unser Lebensumfeld in den nächsten Jahren und Jahrzehnten darstellt.“

Dabei hat sich der Fokus verschoben. „Gala-Bau ist heute anders als vor 30 Jahren“, weiß Josef Mennigmann aus Erfahrung. Ein Grund dafür ist die Anpassung an Folgen des Klimawandels. Beschattung und Kühlung werden in Städten immer wichtiger, trockenresistente Gehölzer sind gefragt. Andererseits verursachen Starkregen Probleme. In diesem Sommer konnte der Rasen an der Kanalkante lange nicht eingesät werden, weil der Boden zu nass war. Im letzten Jahr hingegen waren bei der Einweihung des Auenparks große Grasflächen bereits verdorrt.



Der Auenpark ist für den Geschäftsführer ein Beispiel für die zahlreichen Anforderungen, die Grünflächen heute erfüllen müssen: neben Naherholung und Naturschutz ist das hier vor allem der Hochwasserschutz.

In anderen Parks steht der Nutzwert für die Nachbarschaft im Vordergrund. Dieser Aspekt liegt Sebastian Mennigmann besonders am Herzen: „Der Lippepark ist für mich ein schönes Beispiel, aber auch die Grünachsen im Hammer Westen in Erweiterung des Ebert-Parks. Hier wird für mich deutlich, wie wichtig attraktive und gut gestaltete Grünflächen für die Akzeptanz bei der Bevölkerung, ihre Identifikation und letztlich den Zusammenhalt im Stadtteil sind.“

www.mennigmann.de





WORK, LIFE, BAUSTELLE

Auf der Baustelle herrschen andere Bedingungen als auf Büroetagen. Bleibt da noch Spielraum für Themen wie Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit? Oder ist das Schnickschnack aus einer anderen Welt? Benedikt Stentrup und Stefan Schmidt, Geschäftsführer der Sanierungstechnik Dommel GmbH, suchen nach Antworten.

Geschäftsführer Stefan Schmidt und
Benedikt Stentrup (v.l.)



Robert Kirsch (l.) und Eugen Tribus sind ein eingespieltes Team.

KRANKHEIT KOSTET

2022 fehlten Beschäftigte durchschnittlich 21,3 Tagen wegen Krankheit, macht deutschlandweit 888,9 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Den Ausfall an Bruttowertschöpfung schätzt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf 207 Milliarden Euro.

Mehr
Bilder im
IMPULS.DIGI
Das Onlinemagazin



„Unsere Mitarbeiter sind Menschen, keine Maschinen“, sagt Benedikt Stentrup. „Da hat jeder auch mal ein privates Thema, ein gesundheitliches Problem. Wir versuchen das zu berücksichtigen, wo immer möglich.“ Für ihn geht es um Wertschätzung auf der Baustelle, um das Miteinander der Kolleginnen und Kollegen von Büro und Baustelle, um gute Arbeitsbedingungen.

Dass es bei der Firma Dommel nicht nur bei guten Vorsätzen bleibt, sondern die Wertschätzung auch tatsächlich bei den Beschäftigten ankommt, beweisen die Trophäen von Kununu, dem größten Bewertungsportal für Arbeitgeber. Dommel gehört zu den beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands – und das als Unternehmen für Kanalsanierung, wo Zehn-Stunden-Tage auf verschlammten Baustellen und wochenlange Montagefahrten zum Alltag gehören.

„Der Tiefbau hat schon nicht das beste Image der Branche, und die Kanalsanierung steht quasi noch darunter“, weiß Stentrup. Gibt es ein Patentrezept für die Positionierung als

bester Arbeitgeber? Stentrup: „Ich glaube, es ist eher eine Frage der Unternehmenskultur als die einer genialen Maßnahme. Wir stehen einfach alle füreinander ein. Es ist ein Geben und Nehmen.“

Albert, Robert und Eugen

Einer der zufriedenen Mitarbeiter ist Albert Kirsch. Gerade verfolgt er auf dem Bildschirm die Kamerafahrt durch einen Abwasserkanal. Er sitzt in einem Transporter, der bis unters Dach mit Technik ausgestattet ist. Kabel, Schläuche und Steuerelemente beherrschen das Heck, im Innern erinnert das Fahrzeug mit mehreren Bildschirmen und Aufzeichnungsgeräten an ein Einsatzfahrzeug der Polizei. „Sieht gut aus“, kommentiert er den Zustand der Abwasserrohre auf dem Bildschirm.

„Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“ lautet seine offizielle Berufsbezeichnung, im Volksmund „Kanalarbeiter“. Seit 2006 arbeitet er bei Dommel. „Damals waren wir nur 15 Kollegen“, erinnert er sich, „und dann sind wir rasant gewachsen.“ Vor einiger Zeit hat er

seinen Cousin Robert Kirsch überzeugt, nach der Ausbildung beim Lippeverband zu Dommel zu wechseln. „Das wird dir gefallen“, habe er gesagt. „Das Teamwork ist super, die Bezahlung auch, und wenn es Probleme gibt, kannst du die Geschäftsführung immer ansprechen.“ Robert Kirsch ist dem Rat gefolgt: „Das war eine gute Entscheidung. Die Stimmung hier im Betrieb ist wirklich prima, und ich kann mich an der Abendschule zum Techniker weiterbilden. Außerdem habe ich hier in dem halben Jahr viel dazugelernt.“

Zum Beispiel von Eugen Tribus. Der gelernte KFZ-Mechaniker ist schon über 20 Jahre im Betrieb und Herr über ein Spezialfahrzeug zur Rohrreinigung. Neuwert über eine halbe Million Euro. „Letztens hatten wir im Hammer OLG-Park große Probleme mit Wurzeln im Kanal“, berichtet Geschäftsführer Stefan Schmidt. „Dank Eugen haben wir die Verstopfung in der Hälfte der Zeit bewältigt, die der Planer vorgesehen hatte. Eugen weiß genau, welches Werkzeug zum richtigen Zeitpunkt eingesetzt werden muss.“ Bislang stand das Fahrzeug still, wenn Eugen Tribus im Urlaub

SANIERUNGSTECHNIK DOMMEL

Die Sanierungstechnik Dommel GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen, das sich mit der grabenlosen Sanierung von Abwassernetzen befasst. Das Besondere: Dommel bietet mit etwa 95 Beschäftigten fast alle relevanten Arbeiten rund um Kanäle und Schächte aus einer Hand an. Industriebetriebe und Kommunen stellen jeweils ungefähr die Hälfte der Kundschaft. Die Sanierung von Extremschäden ist eine Spezialisierung. Das Firmenmotto: Wir gehen dahin, wo andere weglafen. Zum Hauptsitz der Firma in Hamm Bockum-Hövel ist Anfang 2019 ein weiterer Standort in Wiesbaden hinzugekommen.

war. Diesmal wird Robert Kirsch es übernehmen. „Ich finde es wichtig, den Mitarbeitern Verantwortung zu übergeben“, sagt Stentrup. „Früher hörte man auf Baustellen schon einmal den Spruch: Ich werde hier nicht fürs Denken bezahlt. Heute sage ich dazu: Doch, dafür wirst du bezahlt.“

Beschäftigtenstruktur und Veränderungsprozesse

Von den 95 Beschäftigten arbeiten bei Dommel etwa 25 im Büro, 70 auf Baustellen. Das Büro ist heterogen zusammengesetzt: Männer und Frauen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft. Auf den Baustellen arbeiten ausschließlich Männer. Unter den

acht Azubis sind vier angehende Umwelttechnologen, drei Kanalbauer und eine Industriekauffrau. Die meisten von ihnen

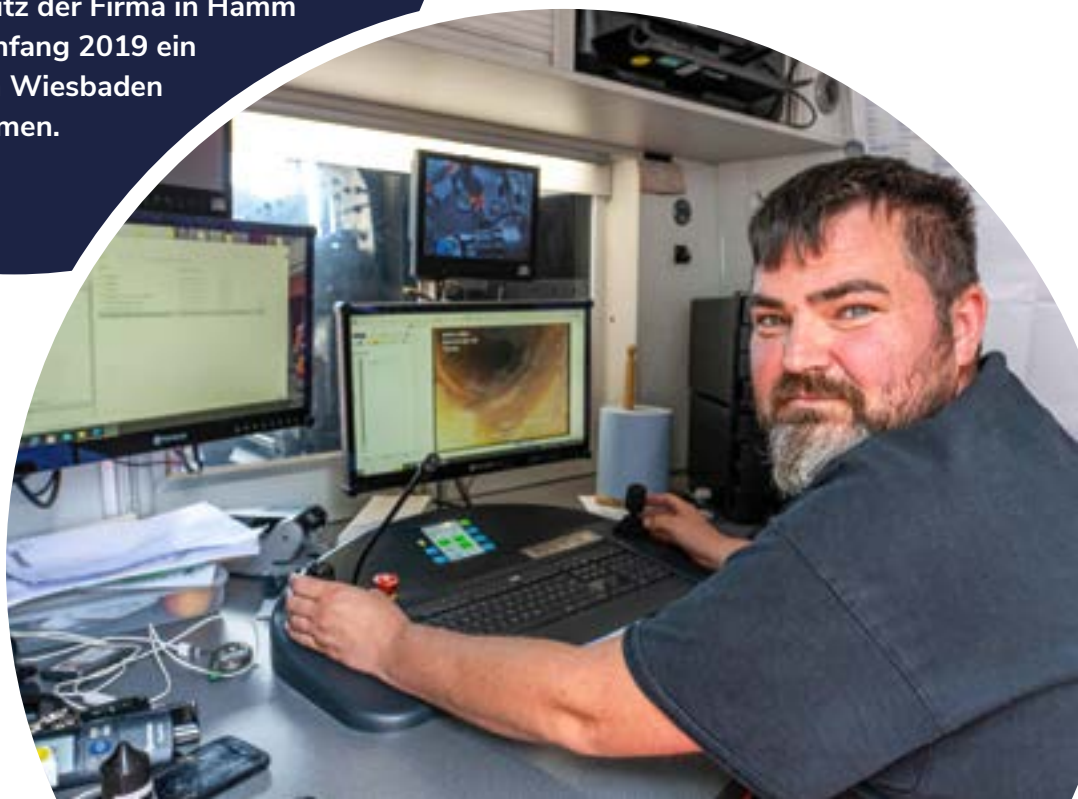
kommen aus Hamm, viele aus Bockum-Hövel. Mit über 200 Bewerbungen pro Jahr über alle Bereiche steht der Betrieb gut da.

„Für uns ist Hamm mit seiner Bergbau- und Industrietradition ein guter Standort für die Gewinnung von Fachkräften“, meint Stentrup. „Aber wir tun auch viel dafür.“ Schulkooperationen, die Teilnahme an Bildungsmessen und Social-Media-Aktionen sind für ihn selbstverständlich. „Außerdem haben wir gute Erfahrungen mit jungen Menschen gemacht, die auf den ersten Blick nicht zu den Top-Bewerbern gehören.“

**„Aus dem Programm
,Kein Abschluss ohne
Anschluss‘ haben wir vier
richtig gute Mitarbeiter
gewinnen können.“**

Vor sechs Jahren ist Dommel aus der Unternehmensfamilie Heckmann ausgeschieden. Vor vier Jahren wurde der Wiesbadener Standort übernommen, vor einem Jahr kam Stefan Schmidt als Geschäftsführer hinzu. „Wir hatten viele Veränderungsprozesse gleichzeitig zu bewältigen, haben hier alles von links auf rechts gekrempelt“, erinnert sich Stentrup. Hinzu kamen Corona, die Energiepreise, die Digitalisierung. „Wir müssen auf-

Albert Kirsch beobachtet im Baustellenfahrzeug die Videofahrt durch ein Kanalrohr.



passen, dass sich unsere Leute mit den ganzen Veränderungen nicht überfordert fühlen.“

Ein Schlüsselerlebnis war für ihn ein Betriebsfest: „Wir haben im Hof gegrillt, einen Bierwagen aufgestellt, ganz einfach. Und wir hatten es so nötig: nach der Corona-Zeit, den ganzen Veränderungen und Unsicherheiten einfach mal wieder ein Bierchen miteinander zu trinken und ins Gespräch zu kommen. Es war, als sei da ein Knoten geplatzt. Seitdem ist die Stimmung eine andere.“

Employer Branding

Gleichzeitig ist sich die Geschäftsführung bewusst, dass ein Grillfest nicht ausreicht, um sich auf Dauer als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Employer Branding war bei Dommel bereits vor zehn Jahren ein Thema.

„Um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, brauchen wir Maßnahmen, die zu unserer Zielgruppe passen“, sagt Stentrup. Monetäre Anreize spielen dabei durchaus eine Rolle. „Ich bin ganz zufrieden mit dem neuen, höheren Tarifabschluss“, sagt Stefan Schmidt. „Dadurch fällt es uns leichter, Bewerber aus anderen Branchen auf uns aufmerksam zu machen.“

Remote Work und flexible Arbeitszeiten sind im Bürobereich selbstverständlich. Im gewerblichen Bereich sieht Stentrup allerdings Grenzen: „Vieles, was in anderen Branchen leichthin gefordert wird, ist bei uns schlicht nicht umsetzbar.“ Wochenlange Montagefahrten sind mit Familienaufgaben kaum vereinbar. Und wenn die Baukolonne um 5 Uhr früh vom Hof fährt, kann kein Vater vorher sein Kind zu KiTa bringen. Feste Arbeitszeiten gibt es nicht, im gewerblichen Bereich ist den Kolonnen selbst überlassen, wann sie losfahren. Doch die Tage sind inklusive Anfahrtszeiten lang, ein Aufbruch nach 7 Uhr macht da wenig Sinn.

Beim Gesundheitsschutz kann Dommel wiederum punkten. Ein Fitnessraum steht Beschäftigten und Partner:innen auch am Wochenende zur Verfügung. Sehr gut angenommen wurde das Bike-Leasing, das auch Familienangehörigen offensteht. „Das hat uns selbst überrascht“, sagt Benedikt Stentrup. „Unsere Radfahrerquote ist hoch.

Auch die älteren Mitarbeiter kommen bei uns mit dem Fahrrad zur Arbeit.“

Für den psychologischen Bereich engagierte die Geschäftsführung eine anonyme Telefonberatung. Dort können die Mitarbeiter anrufen, wenn sie in persönlichen Krisen eine erste Anlaufstelle suchen. Gleichzeitig vermittelt die Hotline Facharzttermine. „Allein, wenn ein Mitarbeiter drei Wochen schneller einen MRT-Termin bekommt, hat sich die Hotline schnell ausgezahlt“, findet Stefan Schmidt. Und auch die psychologische Hilfe werde angenommen. „Unsere Männer reden nicht so schnell über solche Themen. Doch dort rufen sie an.“ Wer sich mit welchen Themen an die Hotline wendet, erfahren die Chefs aus Datenschutzgründen nicht.

„Doch all das würde nicht funktionieren, wenn die Kollegen sich nicht untereinander helfen würden“, erklärt Benedikt Stentrup.

Oder wie Albert Kirsch es zu seinem Cousin sagte: „Komm zu uns. Hier lassen dich die Kollegen nicht hängen.“



MASSNAHMEN ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

- 24/7-Fitnessraum auch für Angehörige
- Bike-Leasing auch für Angehörige
- Psychologische Hotline mit Facharztvermittlung
- Monetäre Anreize
- Flexible Arbeitszeiten wo möglich
- Remote Work wo möglich
- Alle 2 Jahre Befragung zur MA-Zufriedenheit
- Neueinstellungen nur mit Praktikum oder Probezeit, bei Führungskräften Persönlichkeitstest
- Gutes Hotel oder Ferienwohnung auf Montage
- Gute und hochwertige Arbeitsschutzkleidung
- Individuelle Absprachen und allgemeine Rücksichtnahme

Max Munter mit Center Manager
Markus Haas



JEDER MOMENT ZÄHLT

MAX MUNTER IM POPUP-STORE
DES ALLEE-CENTERS HAMM

Max Munter ist ein kreativer junger Mann, der mit seinen Motiven – sein Markenzeichen: ein Totenkopf – Shirts, Hoodies und andere Klamotten gestaltet. Vater Anton Aman betreibt den Tattooladen „straßenfarbe“ in der Wilhelmstraße. Zudem ist er als Straßenkünstler tätig. Seine Graffiti sind prägnant. Und oft haben sie eine wichtige Botschaft: „Every Moment matters – jeder Moment zählt.“

Auch der düstere Totenkopf seines Sohnes steht eher für das Leben als für die Vergänglichkeit. „Das Leben geht so schnell vorbei. Deshalb sollten wir jeden Moment genießen“, erklärt Max Munter. Zurzeit genießt der Künstler nicht nur das Leben, sondern auch seinen Erfolg als junger Unternehmer. Mit 16 Jahren hat er sich als Künstler selbstständig gemacht. Mit 18 durfte er das Geschäftsleben im neu eingerichteten Concept Store „HAMMer Locals“ des Allee-Centers Hamm testen. „Ich habe meine Klamotten super verkauft, vor allem die T-Shirts. Es ist ein besonderes Gefühl, wenn mir in der City Leute entgegenkommen, die meine Sachen tragen.“ Der Künstler stellt an seine Shirts und Hoodies besondere Qualitätsansprüche. Vor der Bestellung wird die Ware mindestens eine Woche lang getragen und getestet – unter anderem beim mehrmaligen Waschen. „Neben der Qualität ist es mir wichtig, dass sich die Sachen gut anfühlen und meinem Lifestyle entsprechen. Ich verkaufe nichts, was ich selbst nicht mag.“

Nach dem Tagesgeschäft im Allee-Center hat Max Munter die Nächte durchgearbeitet, um die hohe Nachfrage zu bedienen. Jedes Kleidungsstück wird individuell gestaltet. Alle Teile sind Handarbeit und echte Unikate. Aber der Erfolg hatte einen Haken: Zu seiner eigentlichen Leidenschaft – dem Malen – kam der Künstler nur noch selten. Deshalb hat der junge Hammer das verlockende Angebot ausgeschlagen, die Zeit im Allee-Center ein zweites Mal zu verlängern. „Ich muss meine

Kreativität ausleben, das ist fast wie eine Sucht. Deshalb brauche ich wieder mehr Zeit für meine Kunst.“

Gleichzeitig stärkten die Erfahrung im AlleeCenter und die große Resonanz sein Selbstbewusstsein und seine Professionalisierung.

Nun plant Max Munter die nächsten Schritte, um als Künstler weiter bekannt zu werden: „Ich bin an dem Punkt, dass ich mich aus Hamm herausraue. Ich würde gerne in anderen Städten ausstellen. Ich habe ein großes Netzwerk, das mir dabei helfen kann, dieses Ziel zu erreichen.“ Zu diesem Netzwerk gehört natürlich auch Vater Aman, der für den jungen Künstler ein wichtiger Ratgeber ist: „Natürlich will ich meinen eigenen Weg gehen. Trotzdem gehört mein Vater zu den ersten Personen, die ich nach ihrer Meinung frage, wenn ich eine neue Idee im Kopf habe.“



HAMMER LOCALS IM ALLEE-CENTER HAMM

Der Concept Store „HAMMer Locals“ bietet Start-ups, Gründer:innen und Kreativen die Chance, ihre Konzepte mietfrei zu testen und bekannter zu werden. Markus Haas, Center Manager im Allee-Center Hamm, hatte die Idee, ein leer stehendes Ladenlokal als Pop-up-Store zur Verfügung zu stellen. Das Hammer Unternehmen „Limited Kickz“ zeigt, dass dieses Modell erfolgreich sein kann. Im August 2023 hat sich das Gründer-Duo in einem Showroom vorgestellt. Seit Februar 2024 gehört Limited Kickz zu den festen Mietern im Allee-Center.

WIR TUN WAS FÜR UNSERE LEUTE



”

„Wir haben eine Erzieherin eingestellt. So sind die Schulkinder auch in den Ferien betreut. Das kommt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern super an.“

Andreas Osterhoff, p:os handels GmbH



”

„Unser Familienfest war für unsere Mitarbeiter:innen eine schöne Gelegenheit, ihren Kindern und Familienangehörigen Einblicke in ihre Arbeitswelt und unser Unternehmen zu geben. Eine gute Work-Life-Balance funktioniert umso besser, wenn auch die Familienmitglieder erleben können, wo ihre Liebsten eigentlich arbeiten.“

Hanna Hesse, Hesse GmbH & Co. KG



”

„Flexibilität hat seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert bei uns. Das heißt: Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter:innen größtmögliche Freiheit bei der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Das Zeitmanagement rund um die Familie, wichtige Termine oder der Arztbesuch werden so zum Kinderspiel.“

Tobias Domnowski, First Debit GmbH

GEMEINSAM AN IDEEN ARBEITEN

NEUN FESTE MIETER IM INNOVATIONSZENTRUM

Neun spannende Unternehmen sind nun feste Mieter im Innovationszentrum. Die Unternehmen kommen aus unterschiedlichen Bereichen und bieten ein breites thematisches Spektrum.

„Wir erhalten zunehmend die bunte Durchmischung, die wir uns für das Innovationszentrum wünschen. Bei der Vermarktung setzen wir nicht auf Geschwindigkeit, sondern auf die richtige Auswahl und Zusammenstellung. Ziel ist es, dass die Unternehmen voneinander profitieren und gemeinsam an Ideen arbeiten. Deshalb bietet das Innovationszentrum großzügige Flächen für Kommunikation und Begegnung“, betont IMPULS-Geschäftsführer Pascal Ledune.

Zusätzlich haben sechs Co-Working-Teams einen Platz im Innovationszentrum gefunden, die aus dem diesjährigen Geschäftsideen-Wettbewerb hervorgegangen sind. „Unser Ziel ist es, aus guten Ideen spannende Unternehmen entstehen zu lassen. Dafür ist unser Innovationszentrum ein guter Ort. Zudem begleiten wir die Teams eng mit den Partnern des Geschäftsideen-Wettbewerbs. Das unterscheidet den diesjährigen Wettbewerb von den bisherigen Durchläufen“, erklärt Ledune.

Aktuell sind die Kapazitäten im Innovationszentrum zu rund 15 Prozent ausgelastet. Für Pascal Ledune ist diese Quote ein guter Zwischenstand: „Die ersten Schritte sind bekanntlich immer die schwierigsten. Erfahrungen aus vergleichbaren Einrichtungen zeigen, dass die Vermarktung deutlich einfacher wird, wenn die ersten Mieter eingezogen sind.“ Neben den Büroplätzen stehen im Innovationszentrum auch zahlreiche Räume für Veranstaltungen und Workshops zur Verfügung. Diese Räume können auch von Nicht-Mietern gebucht werden. Eine Tagungsbroschüre bietet einen schnellen Überblick über die verschiedenen Angebote und Möglichkeiten des Innovationszentrums.

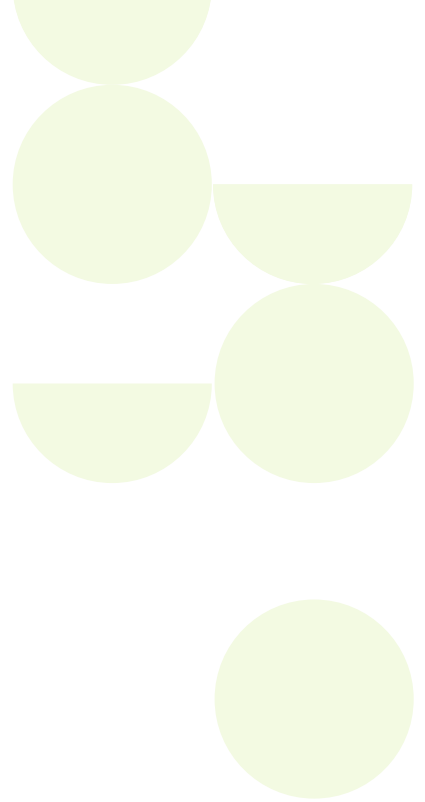


MIETER IM INNOVATIONSZENTRUM:

- Bytes Security GmbH – IT-Sicherheit
- sls-Informationssysteme – Entwicklung einer Lern- und Therapieplattform für Menschen mit Demenz und Behinderungen
- Wellness Solutions i. G. – App-Entwicklung für Wellness und mentale Gesundheit
- Scheurer Technologies UG – Aufbau einer Gründerakademie
- Zollikofer GmbH & Co. KG – Nachhaltigkeitsstrategie der Köhlergruppe
- Kaiser Bekleidungs-GmbH – Hersteller für Herren-Großkonfektion weltweit
- Gonda & Bobb GbR – Digitale Lösungen für Webdesign, E-Commerce und Social Media
- PVAG water systems GmbH – Ganzheitliche Lösungen für industrielle Wassersysteme
- Karrieremagazin Verlagsgesellschaft mbH

CO-WORKING-TEAMS:

- SHS – Smart Healthcare System GmbH – Digitale Prozesse für schnellere Krankenhausaufnahmen
- Gründer Academy – Digitale Plattform für Business und Unternehmertum
- VirtuAID – Entwicklung von Software für VR-Brillen
- Green City Lights – Digitale Plattform für nachhaltige Einkaufsmöglichkeiten
- TrialVR – Virtuelles Assessment
- Piezoelektrische Matten – Entwicklung von Strom speichernden Matten



VIEL WERTSCHÄTZUNG

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS ERFOLGSFAKTOR

ComTS, ein Tochterunternehmen der Commerzbank AG, ist auf die effiziente Bearbeitung und Optimierung von Backoffice-Prozessen spezialisiert.

Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich in Hamm direkt hinter dem Hauptbahnhof. Das wissen viele Beschäftigte zu schätzen, die nicht aus Hamm kommen. ComTS zieht Arbeitskräfte an, denn das Unternehmen bietet Menschen mit unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten attraktive Karrierechancen. Quereinsteiger:innen sind willkommen.

Einer von ihnen ist Sascha Casper: „Ich bin seit etwa einem Jahr bei der ComTS als Teamleiter tätig. Zuvor habe ich 25 Jahre lang hauptsächlich im Einzelhandel gearbeitet. Von Anfang an wurde mir hier großes Vertrauen entgegengebracht, und ich schätze den Freiraum, den ich für eigene Entscheidungen bekomme. Rückblickend wünschte ich, dass ich die ComTS früher kennengelernt hätte.“

Ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle, wie die 70/30-Regelung, ermöglichen es den Beschäftigten, prozessabhängig bis zu

70 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus zu leisten. Die familienfreundliche Unternehmenspolitik zeigt sich auch in Initiativen wie der Ausgabe von Schultüten zur Einschulung der Kinder von Beschäftigten sowie den „Family and Friends Days“.

Ehrenamtliches Engagement ist fest in der Unternehmens-DNA verankert, mit Spendenaktionen für Kinderhospize oder Tierheime, Blutspendeaktionen und Baumpflanzaktionen.

ComTS hat eine Lounge eingerichtet, die mit Tischtennisplatte und Kicker sowie mit einem Pausenraum für ruhige Auszeiten ausgestattet ist. Zudem bietet das Unternehmen den

Beschäftigten Serviceangebote wie die „Mutschmiede“, ein Programm für die Unterstützung der Mitarbeiter:innen bei persönlichen Problemen. Ein Employee Assistance Program, Mitarbeiter rabatte über Corporate Benefits und ein Bike-Lease-Programm, das auch für Familienmitglieder gilt, gehören ebenfalls zum Angebot.

„Great Place to Work“ zeichnete ComTS 2022 als einen der besten Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen aus. Zur familienfreundlichen Unternehmenskultur gehören für ComTS auch geregelte Arbeitszeiten, ein sicheres Einkommen und regelmäßige Gehaltsanpassungen und eine betrieblich unterstützte Altersvorsorge.

Auch Patrizia, die seit Dezember 2012 bei ComTS arbeitet, betont die Bedeutung des Arbeitsumfelds für ihren Werdegang: „Ich habe als Sachbearbeiterin angefangen und bin mittlerweile Teamleiterin im Auslandzahlungsverkehr. Das Vertrauen und die Wertschätzung, die mir von Führungskräften und Kolleg:innen entgegengebracht wurden, haben mir diese Entwicklung ermöglicht. Auch in schwierigen privaten Zeiten hat mich ComTS unterstützt.“

FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE HSHL

Die Hochschule Hamm-Lippstadt (HSHL) wurde als familien-gerechte Hochschule zertifiziert. Die Auszeichnung nahm Hochschulpräsidentin Prof. Kira Kastell am Dienstag, 18. Juni 2024, in Berlin bei der 26. Zertifikatsverleihung der „berufundfamilie Service GmbH“ in Empfang.

Das Unternehmen zeichnete insgesamt 306 Organisationen aus, die sich für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Privatleben engagieren. Unter ihnen befand sich auch die Hochschule Hamm-Lippstadt, die somit offiziell als familiengerechte Hochschule zertifiziert ist.

„Die zertifizierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen zeigen Verantwortungsbewusstsein, dass ihre Beschäftigten leichter Familie und Beruf vereinbaren können“, erklärte Bundesfamilienministerin Lisa Paus, Schirmherrin der Veranstaltung. Sie seien somit nicht nur Vorbilder für Arbeitgeber:innen in Deutschland, sondern profitierten auch im Wettbewerb um das Ringen um qualifizierte Fachkräfte und trügen zu einer modernen, familienbewussten Arbeitswelt bei.

HSHL setzt auf Familiengerechtigkeit

Im Juli 2022 wurde die Teilnahme der HSHL am Audit „familiengerechte Hochschule“ durch das Präsidium beschlossen. In den darauffolgenden Strategie- und Auditierungsworkshops wurden unter Teilnahme von Personen aus Lehre, Verwaltung und Studierendenschaft konkrete Maßnahmen

und Prozesse formuliert und auf den Weg gebracht, die in der Zertifizierung durch die Kommission der berufundfamilie Service GmbH am 11. Dezember 2023 gipfelten.

Zu diesen zählen unter anderem die Öffnung des hochschulinternen Familienservice für Studierende, die Etablierung von Führungskräftecoachings zu Vereinbarkeitsfragen im Team und Serviceangebote für pflegende Hochschulangehörige, die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zum Umgang mit Familienzeiten und vieles mehr.

Vorhandene Maßnahmen werden ergänzt

Die Grundlage des Miteinanders an der HSHL bilden seit jeher Werte wie Toleranz, Chancengleichheit und Vielheit – gerade auch im

Kontext der Familiengerechtigkeit. Somit rei-hen sich die neuen Ansätze ein in ein bereits vorhandenes Portfolio an familiengerechten Maßnahmen wie Gleitzeit und Telearbeit, Eltern-Kind-Räume an beiden Hochschulstandorten, digitale Hörsäle zur zeit- und ortsunabhängigen Teilnahme an Lehrveranstaltungen für Studierende mit Fürsorgepflicht und weitere.

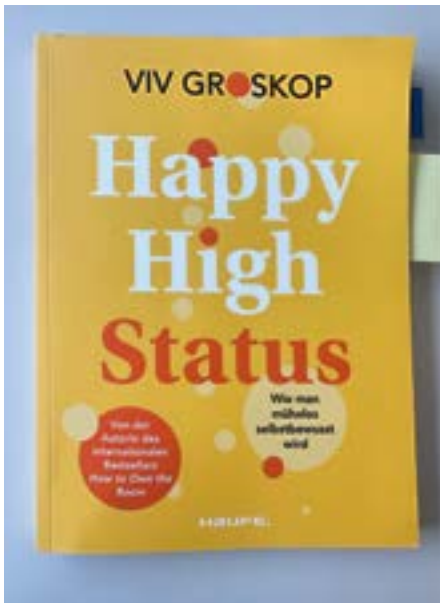
„Die Zertifizierung unterstreicht die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der HSHL“, betont HSHL-Präsidentin Prof. Kira Kastell.

„Für uns ist es wichtig, Familien mit ihren vielfältigen Bedarfen bestmöglich zu unterstützen.“

Bundesfamilienministerin Lisa Paus (l.) und Oliver Schmitz, Geschäftsführer berufundfamilie (r.), überreichten HSHL-Präsidentin Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell (3.v. l.) das Zertifikat.



BUCHTIPPS



Happy High Status. Wie man mühelos selbstbewusst wird. Von Viv Groskop. 2024 Haufe

Der Titel klingt ein bisschen nach großen Bühnen. Tatsächlich präsentiert Viv Groskop gerne die ganz Großen als Vorbild, um zu verdeutlichen, was Happy High Status ist und was er bringt: „eine Art müheloses Selbstbewusstsein, völlig egobefreit und unbefangen, gespeist aus tiefster Ruhe und unverkennbarem Selbstvertrauen.“ Sie sieht darin eine Grundlage für Überzeugungskraft, Einflussnahme und Erfolg. Viv Groskop, ursprünglich Stand-up-Comedian, Autorin, Moderatorin. Mit ihrem Bestseller „How to own the Room. Von Frauen und der Magie brillanter Reden“ machte sie sich in der Business-Welt einen Namen. Der gleichnamige Podcast ist einer der erfolgreichsten weltweit. In ihrem neuen Buch zeigt sie Wege zum Statusgewinn auf und ermuntert vor allem auch Menschen, die nicht George Clooney heißen oder als weißer, reicher Mann mit einem goldenen Löffel im Mund geboren wurden, sich auf den Weg zum Happy High Status zu machen. -upf



Lust auf Leistung – Wie wir Arbeit (wieder) lieben lernen. Von Ingo Hamm. 2024 Vahlen

Ingo Hamm ist gegen Work-Life-Balance, 4-Tage-Woche und Tischkicker. Stattdessen fordert er mehr Leistungslust. Nun gut. Natürlich hat er Recht: Leidenschaft im Job bringt mehr als all die schönen kleinen Benefits zur Versüßung eines ansonsten öden Arbeitslebens, und sowohl Personalverantwortliche als auch die Beschäftigten selbst tun gut daran, die eigenen Fähigkeiten und Leidenschaften zu erkennen und einzusetzen. Arbeit im „Flow“ macht glücklich und nutzt dem Unternehmen. Auf 288 Seiten, inklusive ergiebigem Quellenverzeichnis, begründet er seine Thesen und gibt Handlungsempfehlungen. Doch warum so polemisch? Ingo Hamm wird nicht müde, sich als einziger Rufer in der Wüste darzustellen, zwischen lauter Verirrten in Unternehmen, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Das macht das an sich wichtige und interessante Buch mühselig zu lesen. -upf



Mi Corazon. Meine liebe Luise ... Jenny Heimann. Neue Buchschmiede 2014

Mal etwas ganz anderes: Jenny Heimann ist Moderatorin, Traurednerin und Buchautorin aus Hamm. Bekannt geworden ist sie als Radiomoderatorin. In diesem sehr persönlichen Buch rekonstruiert sie die Familiengeschichte ihrer Großeltern: Von ihrer Großmutter Luise, die mit 13 Jahren die Verantwortung für einen sechsköpfigen Haushalt übernahm und später ein eigenes Café eröffnen wollte. Von ihrem Großvater Heinrich, der es in Malaga zum eigenen Fotostudio brachte, im spanischen Bürgerkrieg alles verlor und sich heimlich mit Luise verlobte, bevor die Nazis ihn im Konzentrationslager Dachau einsperrten. Auf der Grundlage von Originalbriefen aus dem KZ und fundierten journalistischen Recherchen zum Alltagsleben in Hamm erzählt dieses Buch von einem Gründer- und Widerstandsgeist, der auch in hoffnungslosesten Zeiten nicht gebrochen wurde. -upf



WIR GRATULIEREN!

ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN IN HAMM



Wirtschaftsdelegation mit Katja Pampus

Katja Pampus, geschäftsführende Gesellschafterin der WDI, war im Januar als Mitglied der Wirtschaftsdelegation mit Minister Robert Habeck in Saudi-Arabien und Oman unterwegs. Die beiden Länder erleben zurzeit ein enormes Wachstum; innovative Bauprojekte und der Ausbau erneuerbarer Energien waren Schwerpunkte der Reise. „Es war inspirierend zu sehen, wie Saudi-Arabien und Oman in günstige und nachhaltige Energiequellen investieren, ein Schritt, der für die Zukunft der globalen Energieversorgung von entscheidender Bedeutung ist. Diese Entwicklung bietet auch neue Chancen für Unternehmen, besonders im Hinblick auf nachhaltige Bauprojekte und Infrastrukturen“, sagt Katja Pampus. „Diese Reise hat nicht nur neue Geschäftsperspektiven eröffnet, sondern auch meinen Horizont in Bezug auf die Möglichkeiten und Herausforderungen in dieser sich schnell verändernden Region erweitert.“

100 Jahre Schroeder & Sohn

Der Firmenname untertreibt: „Schroeder & Sohn“ wird 100 Jahre nach der Gründung von Matthias Schroeder, Urenkel des Firmengründers (l.), und Mike Kutscha (r.) bereits in der vierten Generation geführt. Herzlichen Glückwunsch einem Unternehmen, das sich auch nach schweren Zeiten immer wieder neu erfunden und unter Friedrich Schroeder (Mitte) zu einem führenden Fachbetrieb für Fensterbau, Reparatur und Service entwickelt hat.



stern-Innovationspreis 2024 für Funke

Die Funke Kunststoffe GmbH wurde als eines der innovativsten Mittelstandsunternehmen Deutschlands mit dem stern-Innovationspreis 2024 ausgezeichnet. Grundlage ist eine Studie, die unter anderem die Zahl der Patente auswertet. Demnach zählt Funke Kunststoffe zur Spitzengruppe der innovativsten 500 Mittelstandsunternehmen.

40 Jahre Holzbau Korte

Mit einem Tag der offenen Tür feierte das Familienunternehmen Korte Holzbau & Zimmerei 40 Jahre am Standort Hamm. Das Team aus inzwischen 22 Beschäftigten hat sich mit seiner Expertise zu Holzhäusern in der Region einen Namen gemacht. Martina Maul und Pascal Ledune von der IMPULS gratulierten den Geschäftsführern Samuel und Manuel Korte.



NEUES AUS DER IMPULS.



After Work im CreativRevier

Zum 5. Start-up Hamm Afterwork traf sich die wachsende Hammer Start-up Community an einem besonders inspirierenden Ort: im Café de Wendel im CreativRevier Heinrich Robert. Manuela und Ludger Kapschak verwandelten das ehemalige Lohnbüro in einen stimmungsvollen Veranstaltungsort. Außerdem gaben Enya Kattwinkel von waves pole&fit, Lukas Grebe von der Tischlerei Grebe und Kai-Uwe Richter Mokipa Medical Einblicke in ihre Unternehmen und zukünftigen Planungen auf dem ehemaligen Zechengelände.

Zur Expo mit Stadt.Land.Hamm

Vom 7.–9. Oktober ist es wieder so weit: In München findet die Expo Real statt, eine der weltgrößten Fachmessen für Immobilien und Investitionen. Die IMPULS organisiert bereits seit Jahrzehnten die Teilnahme am Gemeinschaftsstand der Business Metropole Ruhr, denn auch für Unternehmen ist die Expo ein interessanter Ort, um sich zu präsentieren. So ist über die Jahre ein stetig wachsendes Netzwerk entstanden. In diesem Jahr ist das Netzwerk unter dem Motto „Stadt. Land.Hamm“ unterwegs.



Qualitätssiegel für das zdi-Zentrum Hamm

Das Zertifikat überbrachten Camilla Spitzer (l.) und Vanessa Funke (r.) als Vertreterinnen der zdi-Landesgeschäftsstelle im Namen von Kultur- und Wissenschaftsministerin Mona Neubaur. Das Siegel betont die besondere Bedeutung des zdi-Netzwerkes bei der außerschulischen MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Die Netzwerke bieten Kindern und Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen vielfältige Möglichkeiten, um MINT zu erleben und auszuprobieren.



Nachwuchstalente an Hammer Schulen

Die Erfolge von Hammer Jugendlichen bei Technik-Wettbewerben reißen nicht ab. Nachdem das Team der Friedensschule in Paris den Sonderpreis für „verantwortungsbewusste Innovation“ bei der Olympiade des Sciences de l'ingénieurs geholt hatte, stand bereits der Energie-wettbewerb an. Hier konnte das Team des Freiherr-vom-Stein-Gymnasiums einen Doppelsieg feiern: Es belegte in der Kategorie „Leistung“ ebenso den ersten Platz wie bei der „Wendigkeit“. Der Innovationspreis ging an das Team der Friedensschule. Die Teams der Karlschule und der Sophie-Scholl-Gesamtschule erhielten einen Anerkennungspreis der Jury.

„Freiheit“ an Bord der MS Wissenschaft

Von Samstag, 27. Juli, bis Dienstag, 30. Juli, hat das schwimmende Science Center wieder in Hamm angelegt. Die interaktive Ausstellung an Bord stand diesmal unter dem Motto „Freiheit“. Wie frei sind unsere Entscheidungen? Wie weit reicht die Kunstfreiheit? Was können wir aus der Geschichte über Freiheit lernen? Und was bedeutet der Einsatz von künstlicher Intelligenz für unsere Freiheit? Rund 30 interaktive Exponate luden die Besucherinnen und Besucher ein, sich mit verschiedenen Facetten von Freiheit auseinanderzusetzen.



Neue Start-up-Förderung für Prototypen

Start-ups, die noch nicht länger als drei Jahre auf dem Markt sind, können von einem neuen Förderungsprogramm profitieren. Bis zu 35.000 € Förderung vom Land NRW und dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung winken für digitale Prototypenentwicklung. Insgesamt stehen 31,5 Mio. € EFRE-Mittel bereit. Egal ob Softwareentwicklung, Produktdesign oder Marktanalyse: Der Go-to-Market-Gutschein unterstützt Start-ups bei der Realisierung ihrer Ideen. Maximal 70 % der Fremdleistungsausgaben bis zu 50.000 € können erstattet werden. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen weniger als zehn Mitarbeitende hat und der Jahresumsatz unter 2 Mio. € liegt. Auskunft erteilen bei der IMPULS Martina Maul, Sangeetha Wieschrath, Merve Kurt und Doris Ellingen, erreichbar unter startup@impuls-hamm.de.



GUTE IDEE! GESCHÄFTSIDEENWETTBEWERB 2024

Schnapsidee, Zukunftsmusik oder ernst zu nehmende Geschäftsidee mit Marktchancen? Das prüfte die Jury im Geschäftsideenwettbewerb, den die Hammer Wirtschaftsagentur IMPULS ausrichtete. Studierende der Hammer Hochschulen präsentierten ihre Geschäftsideen. Fünf von elf Ideen schafften es ins Finale des Geschäftsideenwettbewerbs 2024. Im Innovationszentrum stellten die Finalist:innen in einem Pitch ihre Idee vor. Danke allen Studierenden, die mitgemacht haben. Mit euch schauen wir gerne in die Zukunft!



(1) Sebastian Krafft, HSHL

Sebastian Krafft will querschnittsgelähmten Menschen mithilfe von VR-Trainingsprogrammen zu mehr Lebensqualität verhelfen. Allein in Deutschland gibt es über 140.000 Menschen, die ab dem Hals gelähmt sind. Das Training über die VR-Brille soll nicht nur wichtig für die Psyche sein, sondern den Betroffenen auch dabei helfen, ein Stück Beweglichkeit zurückzuerlangen. Wir gratulieren zu 3.000 Euro Siebprämie.



(2) Sabrina und Daniel Kreul, HSHL

Hauchdünn hinter dem Erstplatzierten landete die Geschäftsidee „Green City Lights“. Das junge Ehepaar möchte über eine App dazu beitragen, dass Hofläden in Deutschland besser gefunden werden. Zudem planen sie für die App eine Bezahlungsfunktion, denn in vielen Hofläden ist keine Kartenzahlung möglich. Dafür gab's 2.000 Euro.



(3) Inga Baron, Annika Haschko, Aylin Keskin, Amelie Mahnke und Laurine Richlitzki, HSHL

Platz drei und eine Siebprämie von 1.000 Euro gingen an die Geschäftsidee „SHS – Smart Healthcare System GmbH“. Das Check-In-System der HSHL-Studentinnen soll Patient:innen die Aufnahme in Krankenhäuser erleichtern und dabei helfen, mögliche Sprachbarrieren zu überwinden.



(4) Ben Scheurer, HSHL

Die „Gründer Academy“ von Ben Scheurer ist als digitale Plattform mit Tipps und Coaching-Angeboten für junge Gründer:innen gedacht. Ben Scheurer will vor allem Ängste abbauen: „Viele haben gute Ideen, scheuen dann aber den Schritt in die Selbstständigkeit.“

(4) Atila Tragaj und Lea Bruckner, HSHL

Platz 4 wurde zweimal vergeben und jeweils mit einem Platz im Co-Working Space des IZH belohnt. Atila Tragaj und Lea Bruckner wollen mit „TrialVR“ über VR eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Bewerber:innen unter Echt-Bedingungen ihr Fertigkeiten und Fähigkeiten zeigen können.

MIT MOTIVATION UND ZUVERSICHT

KOMMUNALES JOBCENTER
FÖRdert BERUFLICHE INTE-
GRATION VON UKRAINISCHEN
GEFLÜCHTETEN



Freuen sich über die gelungene berufliche Integration (v.l.n.r.): Brökelmann-Betriebsleiter Matthias Marks mit Mitarbeiter Andrii Smetana, Inka Schroer, Carsten Hoffmann und Peter Blasczyk vom Kommunalen Jobcenter.

In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels ist von Unternehmen Kreativität gefragt, wenn es um die Suche nach passenden Mitarbeiter:innen geht. Auch bei der Ölmühle Brökelmann an der Hammer Hafenstraße besteht große Offenheit für alternative Wege, um gutes Personal für das multikulturelle Team des Traditionsunternehmens zu finden.

So bekam auch Andrii Smetana, der im Zuge des Ukraine-Krieges geflüchtet war und seit Mai 2023 mit seiner Familie in Hamm lebt, eine Chance. Die Augen des 36-jährigen leuchten und die Begeisterung für seinen Beruf ist spürbar, wenn er erzählt: „Ich habe in der Ukraine bereits in einer Getreideanlage gearbeitet. Das Ver- und Entladen funktioniert in Deutschland fast genauso wie in der Ukraine.“ Im nächsten Moment steht der Maschinen- und Anlagenführer auch schon in einem großen Container voller Rapssaaten und kümmert sich konzentriert und souverän um die Entladung der wertvollen Fracht.

Das Know-how und die große Motivation erkannte auch Peter Blasczyk vom Unternehmensservice des Kommunalen Jobcenters. Er ist verantwortlich für die bewerberorientierte Vermittlung der vom Jobcenter betreuten Ukrainerinnen und Ukrainer. Als er Andrii Smetana kennenlernte, war klar: „Herr Smetana

hat großes Potenzial und möchte sich in Deutschland eine Zukunft aufbauen. Also habe ich direkt den Kontakt zu Brökelmann gesucht, da ich wusste, dass das Unternehmen auf der Suche nach Personal in diesem Bereich ist.“

Gemeinsam mit Brökelmann-Betriebsleiter Matthias Marks wurde ein Vorstellungsgespräch organisiert. Und der Bewerber konnte im Gespräch direkt überzeugen. Parallel zum laufenden Sprachkurs absolvierte Andrii Smetana dann ein zweiwöchiges Betriebspraktikum. Danach war Matthias Marks überzeugt: „Wir wollen diesen Weg gemeinsam weitergehen, denn das Gesamtbild ist stimmig. Herr Smetana hat großen Spaß bei der Arbeit und nur wer Spaß bei der Arbeit hat, bringt auch gute Leistung.“ Damit war der Arbeitsvertrag besiegelt. Smetana blickt nun voller Zuversicht in die Zukunft seines neuen Lebens in Hamm – für sich und seine Familie.



Diese Erfolgsgeschichte freut auch Carsten Hoffmann, Teamleiter des Unternehmensservice im Kommunalen Jobcenter: „Das ist ein tolles Beispiel gelungener Integration. Wir wünschen uns, dass viele Unternehmen in Hamm den Mut und die Offenheit beweisen, die wir bei der Firma Brökelmann erlebt haben. Gerne beraten wir interessierte Unternehmen bei der Suche nach den passenden Arbeits- oder Fachkräften, aber auch zu geeigneten, individuellen Fördermöglichkeiten“.

Information:

Kommunales Jobcenter Hamm AöR,
Unternehmensservice
Carsten Hoffmann
02381/17-6890





DREI FRAGEN AN INKA SCHROER

Inka Schroer, Sachgebietsleiterin des 'Ukraine-Teams' im Kommunalen Jobcenter, kennt die Integrationsarbeit aus der Praxis.

Was ist das Besondere an der beruflichen Integrationsarbeit mit den Ukrainerinnen und Ukrainern?

Die meisten geflüchteten Menschen aus der Ukraine, die wir im Kommunalen Jobcenter betreuen, möchten sich in Deutschland eine Existenz aufbauen. Sie sind hochmotiviert und bringen viele Kompetenzen und Qualifikationen aus der Ukraine mit, da sie dort bereits gearbeitet haben.

Welchen Stellenwert haben deutsche Sprachkenntnisse, wenn es um die Integration in Arbeit und Ausbildung geht?

Sprachkurse können hier nur eine Grundlage schaffen. Der eigentliche Spracherwerb erfolgt im Berufsleben und im Alltag. Deshalb brauchen wir Unternehmen, die bereit sind, sich auf die Menschen in ihren Unternehmen einzulassen, die die deutsche Sprache noch nicht perfekt beherrschen. Unsere Erfahrung zeigt, dass sie im täglichen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, aber auch im Umgang mit Kundinnen und Kunden schnell ihre Sprachkenntnisse vertiefen, denn sie wollen die deutsche Sprache lernen.

Welche Rolle spielen die beruflichen Anerkennungsverfahren – kann das Jobcenter diese beschleunigen?

Leider können wir diese Verfahren nicht beeinflussen. Wir möchten aber gemeinsam mit den Menschen, die wir beraten und betreuen, die Wartezeit nutzen, um sie für ihren zukünftigen Beruf fit zu machen. Daher ist es hilfreich, wenn Unternehmen Praktika anbieten. So können die Ukrainerinnen und Ukrainer Berufserfahrung in Deutschland sammeln, und Unternehmen bietet sich die Möglichkeit, zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen.

FÖRDER-INSTRUMENTE

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Der Eingliederungszuschuss ermöglicht die Unterstützung von Unternehmen, die Menschen mit erhöhtem Einarbeitungsbedarf einstellen möchten. Ein Teil der Lohnkosten kann übernommen werden.

Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)

Die Maßnahme bei einem Arbeitgeber ist eine betriebliche Erprobung, um einen umfassenden praktischen Einblick für Bewerberinnen und Bewerber in das Unternehmen zu ermöglichen. Die Dauer beträgt normalerweise einige Tage, kann aber in manchen Fällen bis zu maximal 6 oder sogar 12 Wochen dauern.

Qualifizierung während der Beschäftigung

Mit einer Qualifizierung während der Beschäftigung kann die Weiterbildung in bestehender Beschäftigung gefördert werden. Es können die Weiterbildungskosten übernommen und Arbeitgebern Arbeitsentgeltzuschüsse für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten gewährt werden.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung bietet Jugendlichen die Möglichkeit zur Berufsorientierung. Ausbildungssuchende können durch ein 4- bis 12-monatiges Langzeitpraktikum in einem Ausbildungsbetrieb den Beruf erproben und sich bewähren.

Assistierte Ausbildung

Die assistierte Ausbildung bereitet Auszubildende auf Prüfungen vor und beinhaltet bei Bedarf auch eine sozialpädagogische Betreuung.

Ausbildungsprämie, kommunaler Ausbildungsfonds

Auszubildende mit erhöhtem Ausbildungsaufwand können durch das Kommunale Jobcenter gefördert werden. Bei Voraussetzung der entsprechenden Förderkriterien können Unternehmen finanziell unterstützt werden.



Gute Stimmung beim ersten Sparkassen-Familienfest im Maxipark

WEIL'S UM MEHR ALS GELD GEHT

FAMILIENFREUNDLICHE SPARKASSE HAMM

„Familienfreundlichkeit“ ist ein Schlüsselwort bei der Sparkasse Hamm. Die Zufriedenheit der Beschäftigten hat hier einen sehr hohen Stellenwert. Für die Sparkasse gehört es zur gelebten Unternehmenskultur, den ganz unterschiedlichen und individuellen Lebensentwürfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden und hierbei insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege zu gewährleisten.

So bietet die Sparkasse beispielsweise jungen Müttern eine Ausbildung in Teilzeit an. Diese dauert dann drei statt der eigentlich angesetzten zweieinhalb Jahre. Genutzt hat diese Möglichkeit Lara Saterdag. Die heute 25-Jährige hat im August 2021 mit ihrer Ausbildung begonnen und sie in diesem Sommer erfolgreich als Bankkauffrau abgeschlossen. Sie hat mit diesem Modell durchweg positive Erfahrungen gemacht: „Die Arbeitszeiten konnte

ich vorab besprechen und an den Betreuungszeiten in der Kita ausrichten. Meine Arbeitszeit lag dadurch bei 80 Prozent. Das hat mir viel Last genommen. So konnte ich in Ruhe und ohne Druck meine Ausbildung absolvieren und hatte noch genügend Zeit, um mich um mein Kind zu kümmern. Und wenn mal wirklich alle Stricke gerissen sind, haben es meine Kolleginnen und Kollegen vor Ort immer möglich gemacht, schnell eine famili-

enfreundliche Lösung zu finden“, berichtet Lara Saterdag.

Flexible Arbeitszeiten sind inzwischen genauso zum Standard geworden wie die Möglichkeit zum Homeoffice. Doch auch der persönliche Kontakt untereinander ist wichtig. Erstmals fand in diesem Jahr ein Sparkassenfamilienfest im Maxipark für die Mitarbeitenden und Angehörigen statt, bei dem insbe-



sondere die Kinder und Jugendlichen richtig viel Spaß hatten.

Die Sparkasse Hamm hat immer ein offenes Ohr für die Anliegen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gerade dann, wenn es darum geht, Job und Familie in Einklang zu bringen.

Durch Informationsveranstaltungen zum Beispiel mit der Deutschen Rentenversicherung werden wichtige Fragestellungen wie Teilzeit, Erziehungszeiten oder Pflegezeiten für Angehörige regelmäßig thematisiert und besprochen.

Auf 32 Urlaubstage haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Sparkasse Anspruch. Mit Einführung der „Gut.Zeit“, kann diese Zahl noch um bis zu zehn zusätzliche Urlaubstage im Jahr aufgestockt werden. Neben einer attraktiven Vergütung und mehr

als 13 Monatsgehälter ist auch die Altersvorsorge ein wichtiger Bestandteil in der Lebensplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Über die Zusatzversorgungskasse der Sparkasse wird dadurch am Ende des Arbeitsalters eine monatliche zusätzliche Betriebsrente gezahlt.

Zur Ausgewogenheit ist auch die Gesundheitsvorsorge für die Sparkasse ein wichtiger Benefit und Baustein im Berufsalltag. Durch eine Kooperation mit dem HSC-Sportwerk erhalten die Angestellten der Sparkasse zum Beispiel einen vergünstigten Mitgliedsbeitrag. Auch das seit bereits vielen Jahren angebotene Job-Rad-Leasing wird von vielen Mitarbeitenden gerne genutzt. Zudem fördert die Sparkasse die Anschaffung des „Deutschland-Tickets“ monetär.

Hamm und die Sparkasse – eine starke Verbindung. In acht Geschäftsstellen berät die Sparkasse Hamm mehr als 110.000 Kundinnen und Kunden. Jedes Jahr führt sie über 50.000 persönliche Kundengespräche, denn bei der Sparkasse macht der Mensch den Unterschied.

Sie hat 184 Jahre Erfahrung darin, Menschen Sicherheit in einer sich ständig wandelnden Welt zu geben, indem sie ihre Kundinnen und Kunden befähigt, sich finanziell stark aufzustellen. Auch den 340 Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern bietet die Sparkasse Hamm ein Berufsleben lang Entwicklungsmöglichkeiten.

Gleichberechtigung ist dabei sehr wichtig: Rund 40 % der Führungskräfte in der Sparkasse Hamm sind weiblich.

Als Teil der Unternehmensinitiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ arbeitet die Sparkasse kontinuierlich an der Verbesserung der Unternehmenskultur. Gemeinsam mit anderen Hammer Unternehmen wird in regelmäßigen Abständen erörtert, welche Bedürfnisse aufseiten der Mitarbeitenden adressiert werden sollten und wie sich die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt verändern. Angesichts zunehmendem Fachkräftemangels ist die Wahrnehmung als attraktiver und sich von anderen Unternehmen differenzierender Arbeitgeber ein entscheidender Schlüsselfaktor.

 **Sparkasse Hamm**

IMMER MEHR „ECHTE HAMMER“

Das Netzwerk der „Echten Hammer Betriebe“ wächst weiter. Im Juli überreichten Projektleiterinnen Andrea Kuleßa von der Stadt Hamm und Cathrin Feldhaus von der IMPULS den Vertreter:innen von elf neuen Unternehmen die Urkunden: Klimek Garten- und Hausmeisterservice, Hauswirtschaft und Pflege Team Lisa, Pro Physio, Am Eichenwäldchen e. V., TriTec HR GmbH, Nico Schmitz Foto & Video, Notfallmanagement.NRW Amelong & Neumann GbR; eBnrw GmbH & Co. KG, WBS Schulen und die Sportsbar La Copa, die auch Gastgeber der Auszeichnungsveranstaltung war. Außerdem wurden Fahrzeugtechnik Ebel und PhysioPraxis Niggemann ausgezeichnet, die allerdings nicht vor Ort waren. Im April war bereits die Cherryful Cakery by Kathrin Kirschner in das Netzwerk aufgenommen worden, dazu Gut Lödding, Liermann & Kübler Steuerberatungsgesellschaft mbH, Online Media Atelier sowie Törüz Gebäudeservice (nicht vor Ort).

**Mit der Auszeichnung
„Echter Hammer Betrieb“
sind die Unternehmen
Teil des großen Netzwerkes
von inzwischen über
450 Betrieben, die dieses
Siegel tragen.**

Partner der Initiative sind die Jungen Unternehmer/Die Familienunternehmer, die IHK zu Dortmund, die Handwerkskammer Dortmund, die Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe, der Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland und der Unternehmensverband Westfalen-Mitte.



TIPPS & LINKS

Alle IMPULS-Magazine finden Sie zum Download auf unserer Website. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie aus dem Verteiler für die Printausgaben gestrichen werden möchten.



www.impuls-hamm.de

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/

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



Ihr Kontakt zum Team

Förderprojekte in dieser Ausgabe



REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Impressum

Herausgeber: IMPULS. Die Hammer Wirtschaftsagentur
Verantwortlich: Pascal Ledune
Redaktion, Text: Ursula Pfennig (upf), Markus Breuer
Gestaltung: Geschke Werbeagentur
Druck: Wilke Mediengruppe GmbH
Auflage: 4.500

Bildnachweise

Nico Schmitz	S. 1, 6, 10, 12, 13, 21 u.
Simon Wegener	S. 4
Ursula Pfennig	S. 8 kl., 24
Markus Breuer	S. 9, 18-19
Andreas G. Mantler	S. 14-17, 27 o., 28, 29 o., 29 m.
Simon Thon	S. 20 o.
Dirk Mahler	S. 22
Ilja Hendel	S. 27 m.
Ben Scheurer	S. 29 u.
Heike Nowak	S. 30-31
René Golz	S. 32-33
Hans Blosser	S. 35
Tobias Preußner	S. 36

IMPULS.
Die Hammer Wirtschaftsagentur

AZUBIS FINDEN BEIM MEET & MATCH

ANMELDUNGEN
BIS 30. AUGUST



Wo finden Unternehmen junge Menschen, die Interesse an einer Ausbildung haben? Auf der Hammer Bildungsmesse vom 15. bis 16. November in den Zentralhallen Hamm. Die IMPULS bietet dort wieder das beliebte

Speeddating-Format AZUBI Meet & Match an, diesmal sowohl am Freitag als auch am Samstag. Beim Meet & Match haben Personalverantwortliche und angehende Azubis 15 Minuten Zeit, in einem etwas abgeschirm-

ten Bereich ins Gespräch zu kommen. Im Vorfeld stellen sich die Unternehmen auf einer Internetseite vor. Dort wählen die Jugendlichen ihren Wunschberuf oder ihr Wunschunternehmen aus und buchen einen Time-Slot. Die IMPULS kümmert sich darum, dass das „AZUBI Meet & Match“ an Schulen und bei jungen Menschen beworben wird. Fragen zu dem Format beantworten Ihnen bei der IMPULS Corina Mader, Jennifer Weiskamp und Johanna Berger.

Anmeldungen für Unternehmen sind noch bis spätestens 30. August möglich. Die Plätze sind limitiert.

Anmeldungen:
fachkraefte@impuls-hamm.de