



Nachwuchsgewinnung mit Herz und Verstand

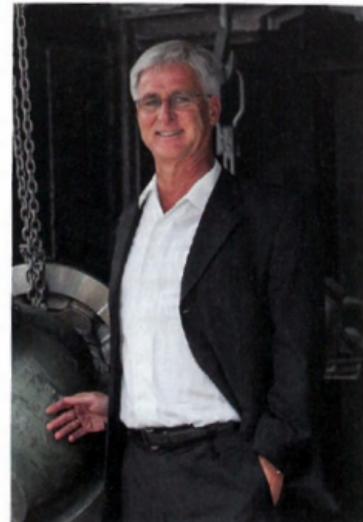
Die Edelstahlwerke Schmees sorgen proaktiv für neue Mitarbeiter und eine gesicherte Zukunft



Die Edelstahlwerke Schmees auf der BOB 2014 (v.l.n.r. Susanne Schmees-Besgen, Kristin Verhoeven, Miriam Bähr und Thomas Fröhlen)

VON CHRISTIAN THIEME,
DÜSSELDORF

Beim Betreten des Verwaltungsgebäudes der Edelstahlwerke Schmees im rheinländischen Langenfeld wird der Besucher von einer Büste des Firmengründers Dieter Schmees begrüßt, der gemeinsam mit seiner Frau Sigrid 1961 den Grundstein für das Unternehmen legte. Nach über 50 Jahren ist die Gießerei mit-



FOTOS: ANDREAS BEDNARECK

Bild 1: Clemens Schmees führt in der zweiten Generation das Langenfelder Familienunternehmen.

lerweile in der zweiten Generation von Sohn Clemens Schmees (Bild 1) und Tochter Susanne Schmees-Besgen übernommen worden. Clemens Schmees ist Geschäftsführender Gesellschafter und leitet das Familienunternehmen gemeinsam mit den beiden Geschäftsführern Andreas Höller (Langenfeld) und Johann Unglaub (Pirna). Über die Jahrzehnte ist die Firma zu einer modernen Manufaktur mit zwei Standorten in Langenfeld und Pirna herangewachsen und produziert mit einigen hundert Mitarbeitern hochwertige Maschinenelemente sowie Kunstguss. Besonderen Wert legt das Familienunternehmen auf den betrieblichen und gewerblichen Nachwuchs an beiden Standorten.

Der Nachwuchsmangel ist deutlich spürbar

Jährlich werden am Standort Langenfeld ca. 1200 Tonnen Edelstahl zu hochwertigen Maschinenelementen verarbeitet, wie z. B. Pumpen für Kraftwerke oder Schiffe sowie Maschinenteile für die Nahrungsmittelindustrie. In Pirna liegt der Fokus auf großen Gussstücken mit bis zu 10 Tonnen Gewicht, wie beispielsweise Turbinengehäuse für den Yang-Tse-Staudamm in China, aber auch tonnenschwere Kunstobjekte entstehen hier in mühevoller Handarbeit. Nur durch die hohe Motivation und spezialisierte Ausbildung der langjährigen Mitarbeiter ist es möglich, diese Objekte nach den hohen Maßstäben der Künstler zu verwirklichen.



Bild 2: Susanne Schmees-Besgen (rechts) ist für die Personal- und Finanzleitung im Unternehmen zuständig.

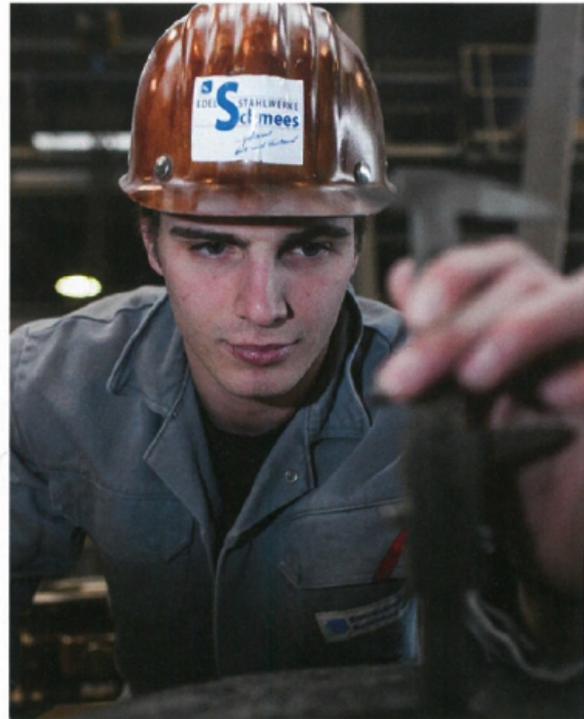


Bild 3: Nicolas Bühring ist 2011 als Auszubildender zum Gießereimechaniker in das Unternehmen eingestiegen.

„An beiden Standorten ist es für uns sehr schwer, neuen Nachwuchs, insbesondere im betrieblichen Bereich zu finden“, erklärt Clemens Schmees. „Im Bereich Verfahrenstechnik liegt derzeit das größte Personaldefizit. Momentan beschäftigen wir an beiden Standorten jeweils 14 Auszubildende im gewerblichen und betrieblichen Bereich.“ Dabei sind die Anforderungen an den zukünftigen Nachwuchs nicht sonderlich hoch. Im betrieblichen Umfeld wird ein Haupt- oder Realschulabschluss sowie eine mittlere Note in Mathematik und Deutsch benötigt. „Leider erkennen wir an diesen Stellen immer wieder große Wissenslücken“, erklärt Susanne Schmees-Besgen (Bild 2), die für die Personal- und Finanzleitung im Unternehmen verantwortlich ist. „Um dieses Problem in den Griff zu bekommen, versuchen wir schon sehr früh bei den Schülern Interesse zu wecken und sie für ein Praktikum oder einen Ferienjob zu begeistern. Beide Seiten können sich so schon vor einer Ausbildung kennenlernen und der potenzielle Auszubildende hat die Gelegenheit, erste praktische Berufserfahrung sammeln.“

„Darüber hinaus bieten wir den Lehrlingen aber noch mehr“, erklärt Clemens Schmees. „Wir geben ihnen eine Perspektive mit Übernahme. Bestandteil der Ausbildung ist auch ein betrieblicher Austausch mit dem Werk in Pirna. So durch-

läuft der Azubi alle Stationen im Betrieb und bekommt ein breites Spektrum an Arbeitsabläufen vermittelt. Ziel ist es, die Auszubildenden optimal für die zukünftige Tätigkeit im Unternehmen vorzubereiten“, so Schmees weiter.

Aufmerksamkeit muss erarbeitet werden

Um potenzielle Bewerber auf das Unternehmen aufmerksam zu machen, sind die Edelstahlwerke Schmees aktiv auf Messen und Veranstaltungen unterwegs. Am Standort Pirna nimmt das Werk beispielsweise regelmäßig an der langen Nacht der Industrie teil. Einen weiteren Bereich der unternehmenseigenen Nachwuchswerbung bildet die BerufsorientierungsBörse (BOB). „Die BOB 2014 fand Mitte Mai in der Langenfelder Stadthalle statt und ist durch die rheinische Standortnähe eine gute Möglichkeit, mit interessierten Jugendlichen persönlich ins Gespräch zu kommen“, erklärt Schmees-Besgen. In diesem Jahr trafen über 2500 Schüler auf 112 Firmen, Schulen und Universitäten, um sich über mögliche Aus- und Weiterbildungsangebote zu informieren. „Wir haben schon einige Erfahrungen auf Messen gesammelt und haben unsere Präsentation an die jungen Besucher angepasst“, erläutert Susanne Schmees-Besgen weiter. „Neben informativen Broschüren ver-

teilen wir Energydrinks und USB-Sticks, die an das Corporate Design angepasst sind. Wir sind immer wieder überrascht, wie schnell die Schüler mitbekommen, welche Präsente es an unserem Stand gibt. Danach kommen alle angerannt“, fügt sie lachend hinzu.

Einen besonderen Schwerpunkt legt das Unternehmen auf die Präsentation der Ausbildung zum/zur Verfahrensmechaniker/in. In diesem Bereich ist das Personaldefizit besonders groß. „Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Schüler mehr Interesse zeigen, wenn etwas Aktives am Stand passiert“, erklärt Schmees-Besgen. „Dazu lassen wir uns immer etwas Besonderes einfallen, zeigen aber auch Dinge zum Anfassen, wie beispielsweise Probekörper.“ Schwierig gestaltet sich heutzutage die zielgruppenspezifische Ansprache der Schüler. Eine Maßnahme stellte die Entwicklung eigener Azubibroschüren dar. Stichpunktartig werden die Ausbildungsberufe in quadratischen Faltblättern schnell und informativ dargestellt. Bei der Bebilderung setzen die Edelstahlwerke Schmees grundsätzlich auf eigene Fotos. „Wir verzichten weitgehend auf den Einsatz von Bilddatenbanken. Die gezeigten Personen sind allesamt Mitarbeiter in unserem Hause“, erklärt die Personalleiterin. „Aber auch das Jugendmagazin YouCast aus der Nachwuchskampagne Powerguss des

Bundesverbands der Deutschen Gießerei-Industrie ist ein gutes Hilfsmittel, da diese genau das Interesse der Schüler trifft.“ Problematisch gestaltet sich allerdings die Ansprache des potenziellen Nachwuchses in den sozialen Medien, wie beispielsweise Facebook. „Dieser Schritt muss genau geplant sein. Zum einen muss die technische Realisierung im Unternehmen vorbereitet werden, da bei der Nutzung von Webinhalten immer Gefahren für die IT-Infrastruktur entstehen, die es abzuwägen gilt, zum anderen müssen aber auch personelle Ressourcen verfügbar sein, die das Thema Social Media mit Eigenengagement betreiben. Getreu dem Unternehmensmotto – mit Herz und Verstand. Derzeit entwickeln wir ein Konzept, welches in naher Zukunft die Nutzung von sozialen Medien ermöglichen soll“, führt Schmees-Besgen aus.

Flexibel auf den Arbeitsmarkt reagieren

In der Formerei des Langenfelder Unternehmens riecht es nach Ethanol. Ein Mitarbeiter ist gerade damit beschäftigt die Schlichte auf eine Form aufzutragen, in der anderen Ecke verbrennt mit lodern-



Bild 4: Rick Mildebrath wurde aus einer insolventen Firma übernommen und wird in Kürze seine Ausbildung abschließen.

den Flammen der Alkohol in der Schlichte auf einer Form. Dies ist das Reich der beiden Lehrlinge Nicolas Bühring (22) aus Ratingen (**Bild 3**) und Rick Mildebrath (23) aus Solingen (**Bild 4**). Beide stehen kurz vor der Abschlussprüfung zum Gießereimechaniker und verbringen einen Teil der

Arbeitszeit mit den Prüfungsvorbereitungen. „Uns liegt es sehr am Herzen, dass unsere Azubis gut vorbereitet zur Prüfung erscheinen. Beide nehmen ihre Aufgabe sehr ernst und wir sind froh, unsere Lehrlinge nach der Ausbildung im Betrieb übernehmen zu können“, erzählt Schmees-Besgen lächelnd. „Vielleicht ist die abgeschlossene Ausbildung der beiden auch das Tor zu einem späteren Studium. Dabei unterstützen wir unsere Leute natürlich auch sehr gerne, denn so halten wir das Know-how im eigenen Unternehmen. Sollte sich die Arbeitsmarktlage in den kommenden Jahren aber weiter verschlechtern, wird man als Arbeitgeber allerdings kaum umher kommen, geeignetes Personal auch im Ausland zu suchen. Durch die EU ist dies auch kein Problem mehr. Diese Entwicklung sollte auch nicht zu negativ gesehen werden, da dies eigentlich den Grundgedanken der EU widerspiegelt und den interkulturellen Austausch im Betrieb steigern wird. Wir als Unternehmen sind schon jetzt international tätig und gut auf einen solchen Schritt vorbereitet, falls er denn notwendig wird“, ist sich Susanne Schmees-Besgen sicher.

www.schmees.com