

Ein eingespieltes Team: Abteilungsleiter Peter Sassen, Lehrlingswart Frank Pogorevc, Massimo le Fosse, Jan Schumacher, Kamil Mozler, Dominik Thönnies, Teamleiter Dustin von Chamier, Benjamin Springer und Maurice Marschollek.



Partnerschaft

Der demografische Wandel ist da. Wir beklagen oft, dass das Wissen älterer Mitarbeiter verloren geht, wenn diese aus dem Berufsleben ausscheiden, gerade im gewerblichen Bereich. Wir brauchen dieses Wissen aber, da unsere Aufgaben immer komplexer werden. Dafür haben wir bei HS die Junior-Senior-Plattform. Wenn ein Junior über einen längeren Zeitraum das Wissen vom Senior vermittelt bekommt, ist das Gold wert, für ihn selbst und auch für das Unternehmen. Der Senior erfährt Wertschätzung. Wir sind bei dieser Art der Partnerschaft meiner Meinung nach allerdings noch nicht weit genug. In Zukunft müssen das noch viel stärker forcieren. Wir arbeiten daran, wie man die gedanklichen Prozesse abbilden kann, die hinter dieser partnerschaftlichen Zusammenarbeit stehen. Zum Beispiel zu prüfen, wer nimmt da wen an die Hand. Das gilt für das Verhältnis Geselle-Azubi, beziehungsweise Junggeselle und Geselle, ebenso wie im Führungskräftebereich bei Teamleiter, Abteilungs- und Standortleiter. Das Funktionieren dieser Partnerschaften ist ein Grundstein für das Wachstum in den unteren Führungsebenen. Voraussetzung ist natürlich, dass beide Seiten das möchten, sowohl der, der das Wissen vermittelt, wie auch derjenige, der es annimmt.

@_schulze@heinrich-schmid.de

Voller Tatendrang dabei

Selbstständiges Arbeiten lernten junge Mitarbeiter auf der Azubi-Baustelle am HS Standort Leverkusen. Nach Abschluss der Arbeiten ist die Fassade wieder repräsentativ und das Team zusammengewachsen



Vor einem Jahr verwüstete das Wupper-Hochwasser Büros und Werkstatt am Standort Leverkusen. Wo andere verzweifelt wären, sah das Team um Abteilungsleiter **Peter Sassen** eine Chance. Der Umfang des Wasserschadens und die in die Jahre gekommene Fassadengestaltung boten die Möglichkeit, das Projekt als Azubi-Baustelle umzusetzen. „Der Gedanke reifte schon sehr lange“, sagt Sassen. Das Projekt Azubi-Baustelle startete im Juni. „Auch die drei neuen Lehrlinge, die erst im August in die Ausbildung starteten, waren voller Tatendrang dabei“, erzählt Teamleiter **Dustin von**

Sie haben gut lachen: Maler Azubi Maurice Marschollek profitiert von den Erfahrungen seines Lehrlingswarts Frank Pogorevc.



▲ Vorher - Nachher: Durch das Azubi-Projekt erstrahlt die Fassade wieder in neuem Glanz.

Chamier. „In der Hochphase waren im Schnitt acht Azubis vor Ort.“ „1.050 Quadratmeter Fassade und 650 Quadratmeter Fenster wurden gestrichen und lackiert“, so **Maurice Marschollek.** Er startete im August in sein drittes Lehrjahr, nun trug er schon die Verantwortung für die Baustelle. Er war unter anderem zuständig für Aufgabenverteilung, Materialbestellung und Zeiterfassung. Dazu erhielt er auch erste Einblicke in den Soll-Ist-Vergleich der Baustelle. Immer an seiner Seite: Lehrlingswart **Frank Pogorevc.** „Frank wurde zu meiner rechten Hand“, witzelt Maurice. „Ich bin sehr dankbar für die Chance und stolz auf unsere Leistung.“ Stolz ist Frank Pogorevc auf alle seine Schützlinge: „Sie sind zu einem super Team zusammengewachsen.“ Und das Fazit der beteiligten Azubis? Durchweg positiv. Alle waren begeistert von der ersten „eigenen“ Baustelle. Peter Sassen, Dustin von Chamier und Frank Pogorevc fassen zusammen: „Die Azubis hatten viel Spaß und lernten das eigenständige Arbeiten. Wir

„Auch die drei neuen Lehrlinge, die erst im August in die Ausbildung starteten, waren voller Tatendrang dabei.“

können jedem nur empfehlen, eine Azubi-Baustelle zu starten.“ Die Suche nach einer weiteren geeigneten Baustelle ist schon in vollem Gange. „Jetzt noch unterschiedliche Gewerke unterbringen. Das wäre das Sahnehäubchen“, schmunzelt Peter Sassen.



▲ Beste Aussichten – auf die Baustelle und die Karriere.

#referenzdesmonats



Standort:
Harry Vigass Hamburg
Objekt:
Vabali Spa & Hotel
Leistungen:
Malerarbeiten

„Der Seniorpartner ist dein Sicherheitsnetz“

Ein Personalverantwortlicher und vier Führungskräfte über das Junior-Senior-Prinzip



◀ Seniorpartner Alexander Seifert (stehend mit (v. l.) Nils Faustmann, Tobias Weber und Kevin Müller.

Arbeitsgruppenleiterkurs absolviert. Sowie Kevin Müller, der den Satelliten in Gera führt.

Beim Gesprächstermin in Leipzig wird schnell klar: Die vier Männer leben das Junior-Senior-Prinzip.

Alexander Seifert: „Meine Rolle sehe ich so: begeistern, Wissen vermitteln, Erfahrungen austauschen, zuhören.“ Sein erster Juniorpartner wurde vor vier Jahren sein Geselle Kevin Müller.

Kevin Müller: „Als mein Arbeitsgruppenleiterkurs losging, haben Alex und ich unsere regelmäßigen Gespräche eingeführt.“ Darin sprachen sie über Müllers Ziele, formulierten für ihn einen Fünfjahresplan. Den Weg zur Führungskraft zerlegten sie in Teilaufgaben wie Mitarbeiterführung und Baustellenabläufe.

Nils Faustmann kam Anfang des Jahres zu Heinrich Schmid. „Da muss man sich auf der Baustelle erst mal Akzeptanz erarbeiten.“ Dabei hilft ihm Alexander Seifert. Was auch Tobias Weber bestätigt, der als Studierender bereits ein kleines Team führt. „Von Alex lerne ich, dass eine Führungskraft Kumpel sein kann, aber in bestimmten Situationen klare Ansagen machen muss“, sagt Tobias Weber.

Alexander Seifert sieht sein Engagement als gute Investition. „Kevin, Tobias und Nils haben aktuell zusammen um die 60 Baustellen. Durch unseren Austausch behalte ich einen Bezug zu unserem Tagesgeschäft.“

Gleichzeitig kann er sich auf die drei Männer verlassen. „Ich kann mich weitgehend aus den Baustellen heraushalten und gewinne dadurch die Zeit, mich strategischen Themen zu widmen.“

Senior und Junior bringen sich also gegenseitig voran. „Aus eigener Erfahrung weiß ich: Wenn es mal brennt und ich nicht weiter weiß, genügt ein Anruf, dann steht Alex auf der Baustelle“, sagt Nils Faustmann. „Das hilft enorm.“

Bei Heinrich Schmid ist jeder Vorgesetzte gleichzeitig Mentor. Er begleitet Nachwuchsführungskräfte auf ihrem Weg. Dieses Junior-Senior-Prinzip gehört fest zur DNA der Unternehmensgruppe.

Andreas Lerich (r.) ist Recruiter und Personaler im Geschäftsbereich Württemberg. Er unterstützt in seiner Funktion viele Junior-Senior-Duos in ihrer Zusammenarbeit.

Herr Lerich, welches konkrete Ziel verfolgt Heinrich Schmid mit dem Junior-Senior-Prinzip?

Andreas Lerich: Einer jungen Führungskraft signalisieren wir damit: Du bist nicht allein. Dein Seniorpartner begleitet dich. Trotzdem hast du alle Freiheiten. Der Senior ist nicht dein Kontrolleur, sondern dein Sicherheitsnetz.



Was müssen Junior und Senior einbringen, damit ihr Zusammenspiel funktioniert?

Ein offenes Ohr und Kritikfähigkeit. Der Senior muss lernen, seine Kunden und Baustellen an den Junior abzugeben und ihm Zeit zu geben. Der Junior muss sich trauen, eigene Wünsche zu formulieren. Ein regelmäßiger Austausch ist dafür wichtig. Am besten jede Woche.

Welche Unterstützung erhalten Junior- und Seniorpartner hierbei?

Die Dozenten aus unseren internen Karrierekursen fungieren auch außerhalb der Kurse als Coaches. Sie sind immer ansprechbar, vermitteln in der Kommunikation und bei Problemen.

Alexander Seifert leitet den Leipziger Standort und unterstützt gleich drei junge Führungskräfte: **Nils Faustmann**, der neu zu HS kam und dieses Jahr seinen Meisterbrief erhielt. **Tobias Weber**, der ein Duales Studium und parallel Vorarbeiter- und



„Ein regelmäßiger Austausch ist dafür wichtig.“

Die Generation von morgen

Seit über neun Jahren ist Michael Kozak Ausbildungsbeauftragter in NRW. Vor etwa vier Jahren verstärkte ihn Malermeisterin Jessica Wesenberg. Wir sprachen mit ihnen über die Ausbildung bei HS

Michael Kozak: „Unsere Azubis arbeiten nicht immer mit den gleichen Gesellen oder Vorarbeitern zusammen. Durch die Gewerkevielfalt bei HS haben alle einen anderen Schwerpunkt und unsere Azubis können durch die Wechsel viel Erfahrung sammeln.“

Jessica Wesenberg: „Jeder Ausbilder hat andere Tricks auf Lager und die Azubis lernen dabei die unterschiedlichen Arbeiten und Techniken kennen. So können die Azubis viel mitnehmen.“

Michael Kozak: „Wir wollen unseren Azubis möglichst viel mitgeben und je mehr Informationen sie aufnehmen können, desto besser.“

Jessica Wesenberg: „Außerdem haben wir alle sechs Monate ein Einstufungsgespräch. Dabei kann der Ausbilder dem Lehrling ein konstruktives Feedback über den Ausbildungsstand geben.“

Michael Kozak: „Und alle drei Monate sind die Azubis bei uns in der Lehrwerkstatt. Da führen wir auch immer ein Gespräch mit unseren Azubis. Natürlich spielt auch das Berichtsheft eine wichtige Rolle. Aber durch den digitalen Ausbildungsbericht, hat sich viel verbessert. Es kann zum Beispiel nicht mehr verloren gehen, man kann



jederzeit auf die Daten zugreifen und die Schrift ist lesbar (lacht).“

Jessica Wesenberg: „Die Generation Z wächst digital auf. Für sie sind Handy oder Tablet Normalität. Wir versuchen uns da anzupassen und mitzugehen. Wichtig ist, die jungen Menschen mitzunehmen. Sie erwarten, dass sie miteinbezogen werden, vor allem wenn es um neue Aufgaben geht. So muss sich die Gen Z an die bestehende Generation anpassen, aber auch die bestehende Generation an die Gen Z.“

▲ Sie sind fester Bestandteil der Lehrwerkstatt in Nordrhein-Westfalen: Jessica Wesenberg und Michael Kozak.

„Wir müssen die Gen Z miteinbeziehen und abholen!“

Michael Kozak, Ausbildungsbeauftragter in Nordrhein-Westfalen

Mehr Mensch

Dr. Carl-Heiner Schmid



Kriegs-Bilder

Die Bilder vom aktuellen Ukraine-Krieg schocken weltweit. Mit dem Ergebnis, dass intensiv darüber diskutiert wird, was denn zu machen sei. Geholfen damit ist aber meist nur den Gesprächspartnern. Wie also anders?

Robert Habeck, unser deutscher Vizekanzler, zeigt's uns, wie solche Situationen zu gestalten sind. Er wächst dabei als erklärter Atomgegner über sich selbst hinaus. Er sagt: „Langfristig keinen Atomstrom, doch kurzfristig verlängerte Laufzeiten der Reaktoren in Gundremmingen und Neckarwestheim.“ Denn – das Überleben kommt vor dem Erleben.

Und Habeck's Entscheidungsgrundlagen? Es sind die gleichen wie für uns alle auch. Es sind die Kriegs-Bilder. Also – liebes Gegenüber – was unternimmst Du, aufgrund dieser Bilder?

@ ch_schmid@heinrich-schmid.de

Mitarbeiter finden und binden

Nicht nur guter Lohn und verlässliche Arbeitszeiten fördern die Mitarbeiterbindung. Recruiterin Jana Gerschler und Zukunftsguide Sandy Steinert erläutern, wie sie Menschen für Heinrich Schmid begeistern

Vocatium Messe in Chemnitz: Recruiterin Jana Gerschler auf der Suche nach neuen Kollegen.



Jana Gerschler: „Wenn wir auf Messen gehen, zeigen wir jungen Menschen, dass HS traditionelles Handwerk mit modernster Technologie verbindet. Dass wir Gebäude nicht nur verschönern, sondern auch schützen. Diese Tätigkeiten sind auch technisch geprägt. Wir bieten persönliche Perspektiven, wenn sich jemand für uns entscheidet. Unsere vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten machen das möglich. Bei Abschluss der handwerklichen Ausbildung, kann man sich bei Befähigung und Interesse im kaufmännischen Bereich weiterbilden oder mit der sozialen Kompetenz eine Führungskraft werden. Technisch gute Gesellen können so zu Spezialisten werden.“

Außerdem gab es bei uns in Mitteldeutschland früher eine Handwerksausbildung mit Abitur. Das nimmt HS mit dem dualen Gymnasium wieder auf. Gerade auf Ausbildungsmessen ist das unser Alleinstellungsmerkmal.“

Sandy Steinert: „Das Wichtigste aus meiner Sicht sind die Nähe zum Mitarbeiter, Wertschätzung sowie Kommunikation, Kommunikation und noch mal Kommunikation. Und dabei unabhängig, wie lange der Mitarbeiter bereits bei HS an Bord ist.“

Perspektiven und Möglichkeiten liefert Heinrich Schmid in Hülle und Fülle. Diese gilt es in Form individueller Entwicklungspläne auf die Bedürfnisse und Ziele des Mitarbeiters angepasst zu gestalten, intensiv zu begleiten und nachzuhalten.

Für mich ist entscheidend, dass neue Mitarbeiter im ersten Jahr aktiv durch unsere Willkommenskultur und mit regelmäßigen Feedback-Gesprächen begleitet werden. Besonders Erwartungen sollten dabei offen und klar kommuniziert werden. Ein Einarbeitungsplan über das erste HS-Jahr, der dann später in einen Entwicklungsplan übergeht, ist mein persönliches Ziel für jeden Mitarbeiter.“

Duschen mit Ausblick

In Reutlingen wurden mehrere Bäder aus den 1950er- und 1960er-Jahren komplett saniert

Grundrisse ändern und begehbare Duschen realisieren: So lautete die Aufgabenstellung der Wohnungsbaugesellschaft GWG Reutlingen. „Zusätzlich wurden im Rahmen einer Strangsanierung die Kalt-, Warm- und Abwasserrohre in den insgesamt acht Wohnungen ausgetauscht“, erläutert Standortleiter **Reinhold Lanz**. „Grund hierfür war, dass die Guss- und Abwasserrohre Wasserschäden in den Wohnungen verursacht hatten.“ Für die Mieter, die während der Sanierung in ihrer Wohnung bleiben konnten, entstand durch die Baustelle im Bad nur ein kleiner Nachteil. Geduscht werden musste auf dem Balkon. Was auf den ersten Blick seltsam klingen mag, ist in Wirklichkeit ein Entgegenkommen der Wohnungsbaugesellschaft. Üblich ist in solchen Fällen ein Sanitär-Container für alle Mietparteien. Aufgebaut wurden die „Balkonduschen“ von Koki Haustechnik mit Teamleiter **Marco Bayer**.

Neben der Sanitärtechnik waren auch noch Fliesenleger, Schreiner sowie Maler und Trockenbauer auf der Baustelle zugange. „Gut, dass wir diese Gewerke bei Heinrich Schmid alle unter einem Dach haben, lediglich der Elektriker war ein externer Handwerker“, so Reinhold Lanz. Baustellenleiter **Filippo di Marco** hatte die Aufgabe, die Gewerke zu koordinieren: „Insgesamt waren immer drei Fliesenleger und zwei bis drei Flaschner vor Ort. Zuerst haben die Sanitärspezialisten die alten Rohre entfernt, danach konnten die Fliesenleger aus dem Team von Standortleiter **Peter Schwarze** neben den Fliesen auch die Wände entfernen.“ Dann ging es wieder ans Aufhübschen: Die Flaschner legten neue Leitungen, anschließend kamen die Trockenbauer, ehe neue Fliesen verlegt wurden. In knapp acht Wochen wurden die Arbeiten in den Wohnungen fertig. Ermöglicht wurde dies auch durch die reibungslose Abstimmung mit der GWG Reutlingen. Dank der guten Zusammenarbeit stehen bereits die nächsten Bäder zum Umbau an. Kein Problem für das eingespielte Team aus der Region.

In dem Wohnhaus wurden die Bäder umfassend modernisiert. Ein „Badersatz“ für die Mieter entstand während der Sanierungsarbeiten auf dem Balkon.



◀ Dank der umfassenden Sanierungen erstrahlen die Bäder in neuem Glanz.

Anlagenmechaniker **Hadrian Riveron**, **Michael Schüle** und **Maximilian Egler** sowie Maler **Izzet Sentürk** (v. l.) sorgten für die Umsetzung vor Ort. ▶



◀ Schreiner **Gabriel Staicu** (2.v.l.) und **Kai Steinbeck** (3.v.l.) bauten unter anderem die Schiebetüren zu den Bädern ein. Mitverantwortlich für die neuen Fliesen in den Bädern waren **Elzin Ljubijankic** (r.) und **Emsud Ljubijankic** (l.)

Bau und Informatik kombiniert

Marin Martinovic hat ein abgeschlossenes Informatikstudium und arbeitet jetzt als Abteilungsleiter für Trockenbau in München. So bündelt er seine eigenen Stärken im Beruf

Wie kamen Sie von Informatik zum Trockenbau?

Während meines Studiums war ich immer am Bau beschäftigt, da mein Vater eine Baufirma hatte. Als ich mein Studium abgeschlossen und nach Deutschland gezogen bin, habe ich als Trockenbauer gearbeitet. Mit der Zeit hatte ich immer mehr Spaß an meiner Arbeit und so bin ich in der Baubranche geblieben.

Wie sind Sie auf Heinrich Schmid aufmerksam geworden? Ich habe Mitarbeiter auf einer gemeinsamen Baustelle getroffen und wusste sofort, dass ich ein Teil von diesem Team sein will. Mir hat der Außen-

auftritt von HS gefallen: saubere Arbeitskleidung, vielfältiges Werkzeug, organisierte und präzise Arbeit und eingespielte Arbeitsgruppen.

Wie hat Heinrich Schmid Sie unterstützt und gefördert?

Meine Vorgesetzten haben meine Entwicklung verfolgt und zum richtigen Zeitpunkt die

nächsten Karrierestufen mit Seminaren wie Vorarbeiter- oder Teamleiterkursen mit mir geplant und mich gefördert. Zudem konnte ich durch meine Fach- und Deutschkenntnisse sehr schnell Verantwortung übernehmen und zum Vorarbeiter aufsteigen. Aber ich wusste, dass ich noch mehr kann und wollte mich beweisen. Meine Ansprechpartner **Josip Grubisic**, **Nikola Mihaljevic** und **Max Schmid** haben mich dabei immer unterstützt und motiviert.

Wie stellen Sie sich Ihre Zukunft bei Heinrich Schmid vor?

Ich habe eine junge Abteilung. Wir sind in einer kurzen Zeit enorm gewachsen und jeder von uns hat großes Entwicklungspotenzial. Mein Ziel ist es, die Abteilung noch mehr zu stärken. Ich will meine Mitarbeiter unterstützen und fördern und so neue Vorarbeiter und Arbeitsgruppenleiter gewinnen. Wo der Weg am Ende hinführt, wird sich von selbst ergeben. Ich wäre bereit, jede Herausforderung anzunehmen.

◀ Abteilungsleiter **Marin Martinovic**



Abteilungsleiter und Team: (v. l. n. r.) **Mato Miskovic**, **Stanisa Krndelj**, **Ivica Maric**, **Marko Bukovac**, **Ivan Moric**, **Slavisa Filipovic**, **Marin Martinovic**, **Dean Josipovic**, **Josip Kajic**, **Petar Vujevic**, **Martin Turkievic** ▼



„Mein Ziel ist es, die Abteilung noch mehr zu stärken.“

arbeitssicherheit Stolpern, Rutschen, Stürzen

Teil 1: Technische Ursachen

1000 Stürze pro Tag und damit 35 Prozent aller Arbeitsunfälle: So liest sich die Bilanz der SRS-Unfälle. Kleine Unachtsamkeiten können zu schwerwiegenden körperlichen Folgen führen. Damit Sie nicht ins Stolpern und Rutschen kommen, haben wir folgende Tipps für Sie:



Bei baulichen Mängeln an **Treppen**:

- + Ausgebrochene Stufenkanten wieder befestigen
- + Unterschiedliche Stufenmaße ausgleichen
- + Fehlende Geländer oder Handläufe anbringen



Bei defekten **Leitern** und **Tritten**:

- + Sofortiger Austausch des defekten Arbeitsmittels



Vorbeugende Maßnahmen:

- + Leitern täglich augenscheinlich überprüfen
- + Leiterschuhe verwenden

Bei Fragen und für Anmerkungen wenden Sie sich gerne an Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder schreiben Sie uns eine Mail:

arbeitssicherheit@heinrich-schmid.de

Passen Sie gut auf sich auf!

Trockenbau auf Erfolgskurs

Auf dem Trockenbautag erarbeiteten sich rund 60 Experten in vier Technikworkshops frisches Wissen und schmiedeten Pläne für die Zukunft

Eine beeindruckende Zahl: Über 800 Mitarbeiter beschäftigt HS aktuell im Trockenbau. Die Gesamtleistung wächst ebenfalls kräftig, über 150 Millionen Euro beträgt sie dieses Jahr voraussichtlich. Das belegt: Die in den vergangenen Jahren vorangetriebene Qualifizierung der Mitarbeiter zeigt Wirkung. „Gemeinsam setzen wir den Kurs klar auf Wachstum sowohl bei Qualität als auch bei Quantität“, bekräftigt Gesellschafter **Max Schmid** die positive Entwicklung in diesem Gewerk. Der Trockenbautag ist ein nicht wegzudenkender Faktor in dieser Erfolgsgeschichte. Im Fokus der diesjährigen Veranstaltung standen das Netzwerken und der Erfahrungsaustausch, aber auch die Technikworkshops. So präsentierte **Sascha Nitsche** ein Bauvorhaben, bei welchem die exzellente Akustik der Räume einen zentralen Aspekt darstellte. Im Workshop „Ausflocken von Schächten“ erläuterte Sebastian Vogt die Technik rund um Einblasdämmung. Sein Vorarbeiter **Ramon Gerlach** unterstützte dabei mit einer praktischen Vorführung. **Markus Schurr** und Max Schmid präsentierten das Themengebiet Wartungsleistungen im Brandschutz beispielsweise bei



844 Mitarbeiter im Trockenbau

Türen, Feuerlöschern oder RWA-Anlagen. **Nikola Mihaljevic** vom Standort München stellte maschinelles Spachteln für den Trockenbau vor. Als Resümee stand für die Teilnehmer daher fest: Der Einsatz innovativer Methoden und kontinuierliche Weiterbil-

dung können den Trockenbau bei HS weiter stärken.

▲ Tolle Stimmung bei bestem Wetter: Der Trockenbautag 2022 in Reutlingen.



▲ Ramon Gerlach (l.) zeigt die Ausflockung mittels Einblasdämmung.

Jubilare

Wir sagen: „Danke schön!“

- 30 Jahre**
Aldo Motzek – Chemnitz; **Michael Holtkamp** – Essen; **Jana Matthes** – Oelsa
- 25 Jahre**
Damian Fröhlich, Adam Nowak – Bochum; **Lars Müller** – Chemnitz; **Thomas Franke** – Grub am Forst; **Martin Emmenecker** – Lörrach; **Maik Kresse** – Radeberg
- 20 Jahre**
Harald Pasche – Reutlingen
- 15 Jahre**
Antony Skrabania – Basel; **Ronny Dude** – Dresden; **Wladislaw Heinrich** – Freiburg; **Anke Finken** – Köln
- 10 Jahre**
Daniela Aierle, Claudio Calabrice – Altbach; **Carina Schenkenberger** – Bretten; **Mareike Meister** – Essen; **Tadeusz Mokrzyński** – Gersthofen; **Marco Diebold** – Meckenbeuren; **Wolfgang Danilo Reckert** – Recklinghausen; **Sabrina Theisselmann** – Reutlingen

Aufsteiger

Herzlichen Glückwunsch!

- Fachmonteur Baulicher Brandschutz:**
Daniel Biniasch – Heilbronn
- Fachmonteur Bodenbeläge:**
Sokol Krasniqi, Catalin-Constantin Simion – Heilbronn
- Vorarbeiter/-in:**
Markus Hornung – Bamberg; **Bastian Urbach, Danny Wiegand** – Erfurt; **Merick Ruther** – Homburg; **Tamina Hecken, Blaise Ndungudiani-Jengo** – Monheim; **Jürgen Jahn** – München
- Arbeitsgruppenleiter/-in:**
George Maar – Bamberg; **Michael Schlicher** – Homburg; **Oguz Aycicek** – Krefeld; **Benedetto Vilotta** – Ludwigsburg; **Gianfranco Congiu**; **Giuseppe Pasaro** – Okken, Monheim

Termine

- Technik-Schulung**
Asbestschulung TRGS 519
08. + 09.03.2023 Präsenz Reutlingen
Organische Schadstoffe und Blei TRGS 524+505
08. + 09.11.2022 Präsenz Reutlingen
Technische Weiterbildung ProBau
29. + 30.04.2023 Präsenz Reutlingen
Meisterausbildung
Malerei und Lackierer, Bauten- und Korrosionsschutz
24.11.2023 – 28.06.2024
Meisterprüfungsvorbereitung Teil III
07.05.2023 – 29.09.2023
Meisterprüfungsvorbereitung Teil IV
28.01.2023 – 23.09.2023
- Für Präsenzveranstaltungen besteht ein Schutz- und Hygienekonzept.
@ Michael Pfeffer, m_pfeffer@heinrich-schmid.de

Wissen verzahnen

Neue technische Schulung für Ausbilder im Trockenbau

Bei Heinrich Schmid engagieren sich erfahrene Mitarbeiter in der Ausbildung. Zum Beispiel die Baustellenausbilder. Sie versorgen ihre Lehrlinge täglich auf der Baustelle mit jeder Menge Praxiswissen. Daneben besuchen die Auszubildenden ganz regulär die Berufsschule und interne Trainings. „Was sie dort lernen, wollen wir ihren Baustellenausbildern in unserer neuen Schulung vermitteln“, sagt Kursleiter **Michael Förster**. „So können wir die zwei Welten, Theorie und Praxis, noch stärker verzahnen. Wir stimmen die Wissensvermittlung aufeinander ab.“ Einer der Teilnehmer, **Mario Bock** vom Standort Chemnitz-Röhrsdorf, bestätigt das: „Der Kurs vermittelt, was wir von unseren Azubis zu jedem Zeitpunkt der Lehre fordern können. Und wie wir sie bestmöglich fördern.“ Die technische Schulung für Baustellenausbilder im Trockenbau entstammt dem neuen, erweiterten Ausbildungsprogramm (siehe HS Report April 2022), konzipiert von der Heinrich Schmid Trockenbau-Werkstatt, das allen Standorten als Angebot zur Verfügung stehen soll.



◀ Die Schulung findet in der VDI-Garage in Leipzig statt.

Die Teilnehmer und Kursleiter Michael Förster (2. v. l.) ▼



„Wir wollen gemeinsam etwas bewegen“

Beim Pilotprojekt „Standortleitertreffen“ in Gersthofen stand der Erfahrungsaustausch im Fokus

Daniel Schmidt ist verantwortlich für die Personalentwicklung in der Region von **Markus Dobner**. Gemeinsam mit Referent **Tom Senninger** organisierte er das Treffen für die Regionen Markus Dobner und **Sven Koch**. 20 Personen stürzten sich Mitte September in die Arbeit. Dabei unterstützen 13 Senioren und interne Dienstleister die sieben Standortleiter. Schmidt erklärt: „Wir wollten Standortleiter zusammenbringen, die vor ähnlichen individuellen Herausforderungen stehen und vor Ort gemeinsam etwas bewegen wollen.“ Das Programm war umfangreich: Auf der To-Do-Liste standen unter anderem Themen wie Kundenakquise

und Mitarbeiterentwicklung. Unterstützt von internen Dienstleistern aus verschiedenen Themenbereichen erarbeiteten die Teilnehmer Konzepte zur Weiterentwicklung ihres jeweiligen Standortes. „Auch die noch bessere Vernetzung der Standortleiter untereinander ist ein zentraler Punkt“, ergänzt **Michael Neumeister**, Key Account Manager in Stuttgart. „Wir sind sehr zufrieden mit dem Tag und freuen uns auf weitere spannende Treffen“, resümiert Daniel Schmidt. In Zukunft soll alle zwei Monate ein solches Treffen stattfinden, um den Austausch zu sichern und die Fortschritte zu messen.



▲ Bunte Truppe: Neben Standortleitern nahmen auch Senioren und interne Dienstleister am Pilottreffen teil.

Intern ausgebildet

Der neue Jahrgang der HS-internen Abiturientenklasse hat begonnen – mit einer Neuerung

Endlich ist es wieder so weit! Nach dem abgeschlossenen Abitur starteten 13 junge Leute bei HS mit ihrer zweijährigen Ausbildung. Mit dabei sind Maler und Lackierer, Trockenbauer, Bodenleger sowie Bauten- und Korrosionsschützer. Die neueste Besonderheit: Mit einem eigenen Unterrichtsmodell kann die Ausbildung größtenteils bei HS intern angeboten werden. Gute Grundlage für eine gute Zukunft.



▲ Die Teilnehmer der Abiklasse mit deren Dozenten (v. l.) Prof. Klaus Friesch, Susanne Kiese Wetter und Michael Pfeffer.

Impressum

Herausgeber: Heinrich Schmid Systemhaus GmbH, Geschäftsbereich Kommunikation, Reutlingen
Verantwortlich für die Gesamtausgabe: Sandra Bayer-Teixeira, Heinrich Schmid Systemhaus GmbH | **Anschrift der Redaktion:** Konradin Medien GmbH, Ernst-Mey-Strasse 8, 70771 Leinfelden-Echterdingen
Redaktion: Larissa Sailer
Autoren: Andreas Ehrfeld, David Krenz, Susanne Wierse
Druck: LFC print+medien GmbH, Reutlingen, Telefon: 07121 30189-12
Bildnachweise: Seite 1: Redaktion HS Report | Seite 2: Redaktion HS Report, HS | Seite 3: Redaktion HS Report, HS | Seite 4: Redaktion HS Report, HS

Im HS Report werden einzelne Standorte, Unternehmen oder die Gesamtheit der Unternehmensgruppe aus Vereinfachungsgründen als „Heinrich Schmid“ oder „HS“ bezeichnet. Nachdruck nur mit Zustimmung der Redaktion unter Quellenangabe. Beiträge ohne Verfasserangaben sind redaktionell. Alle Rechte vorbehalten.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbeziehungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form. Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.