

HERBERT HELDT KG BERGKAMEN

Maßnahme: Nachwuchssuche und -förderung, Mitarbeiterförderung



Branche: Großhandel für Gebäudetechnik
Leistungsprofil: Produkte und Dienstleistungen aus der Sanitär-, Heizungs-, Klima/Lüftungs-, Dach- und Elektrotechnik
Beschäftigte: 313

HISTORIE

Die Herbert Heldt KG blickt auf eine nunmehr fast 60-jährige Firmengeschichte zurück. Im Jahre 1959 gründet Herbert Heldt einen Röhrenhandel. In einem steten Prozess der Veränderung und Innovation entwickelt sich das Unternehmen weiter und wird zum Spezialist für Gebäudetechnik. Seit 1975 ist das Unternehmen unter dem Dach der europaweit tätigen GC-Gruppe als Fachgroßhandel für Haustechnik zusammengeschlossen. Durch die Übernahme der Firma Mann & Co. entsteht 1988 das erste Abhollager

der Herbert Heldt KG in Iserlohn. In Ahlen folgt 1991 schließlich das zweite Abhollager und wenig später wird Roland Klein zweiter Gesellschafter. Die GC-Gruppe ist außerdem Vorreiter in Sachen E-Business und eröffnet schon 1995 den ersten Online-Shop der Branche. Das Wachstum der Herbert Heldt KG setzt sich kontinuierlich fort und im Jahre 1998 können die Unternehmen Mannesmann Haustechnik, Heimer sowie Nühse & Güttges übernommen werden.

Das Sortiment des Großhändlers wird um das eines Elektrogroßhandels erweitert, indem Mitarbeiter/innen des ehemaligen I-Centers bei Herbert Heldt eine Beschäftigung finden.

Ein Jahr später wird das Tochterunternehmen Heldt Sauerland KG gegründet, das sowohl das Hochsauerland als auch den Kreis Soest mit Produkten aus der Sanitär-, Heizungs-, Klima/Lüftungs-, Dach- und Elektrotechnik versorgt.

2015 eröffnet das weiterhin in Dortmund ansässige Unternehmen sein Haupthaus und Lager im Logistikpark Bergkamen. Der eigenständige Elektro-Fachgroßhandel EFG WESTFALEN wird gegründet.

PORTFOLIO

Die Herbert Heldt KG ist ein moderner Gebäudetechnik-Großhändler. Als Mitglied der GC-Gruppe, einem Zusammenschluss von mittelständischen Familienunternehmen, gehört Herbert Heldt KG heute zum Marktführer im Bereich Haustechnik-Großhandel und ist Deutschlands größter Badverkäufer. Das Leistungsportfolio umfasst Produkte wie auch Dienstleistungen aus der Sanitär-, Heizungs-, Klima/Lüftungs-, Dach- und Elektrotechnik.

Von Montag bis Freitag versorgen 35 LKWs zweimal pro Tag die Kund/innen aus dem Fachhandwerk mit innovativen Technologien aus der Umwelt- und Gebäudetechnik. Außerdem bieten die über 30 Außenlager eine große Produktauswahl. Ausgewählte Standorte sind sogar samstags geöffnet und eine Hotline kann in dringenden Fällen rund um die Uhr erreicht werden.

In Dortmund, Hamm und Menden präsentieren außerdem die ELEMENTS Badausstellungen Produkte und Anregungen von namhaften Herstellern. Hier finden sowohl Fachhandwerker/innen als auch private Kund/innen alles, was das Herz begehrt - von kleinen Bädern bis zu großzügigen Wellness-Oasen - und werden individuell nach ihren Wünschen beraten. Die Beratung ist nicht nur individualisiert, sondern fokussiert sich zudem auf moderne und ressourcenschonende Produkte und Technologien. Um hier immer den neuesten Stand bieten zu können, werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmäßig geschult.

Die Herbert Heldt KG setzt sowohl auf die örtliche Verbundenheit der Kund/innen, als auch auf eine gute Bedienung der Märkte mit motivierten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daher wird viel Wert darauf gelegt, eigene Fachkräfte selbst auszubilden und anschließend zu übernehmen.

NEW DEALS

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmens- und Führungskultur der Herbert Heldt KG ist gekennzeichnet durch konstruktiven Umgang mit Problemen und großem Engagement im Bereich der Mitarbeiterförderung. Mitarbeiterbindung wird bei Herbert Heldt neben der übertariflichen Bezahlung auch durch die betriebliche Altersvorsorge sowie zusätzliche Bonuszahlungen für besondere Leistungen gefördert. Auszubildende erhalten außerdem Prämien, beispielsweise in Form von Tankgutscheinen, für ein gutes Zeugnis. Zudem wird regelmäßig der/die „Auszubildende des Monats“ gekürt, der/die dann einen Monat den E-Smart des Unternehmens fahren kann.

An Geburtstagen erhalten die Beschäftigten Blumensträuße und Jubiläen wie langjährige Betriebszugehörigkeit werden gefeiert. Mitarbeiterveranstaltungen und Firmenfeiern gehören ebenfalls zur Unternehmenskultur des Dortmunder Großhändlers.

Wichtigstes Instrument der offenen Unternehmenskultur ist die direkte Kommunikation. So stoßen Be-

schäftigte auf ein offenes Ohr sowohl bei Führungskräften als auch bei den Kollegen und Kolleginnen des Personalbereiches. Zusätzlich finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt. Diese sind nicht immer geplant, sondern ergeben sich auch spontan im betrieblichen Alltag. Daneben nutzt die Herbert Heldt KG regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, um Aufschluss über die Stimmungslage der Beschäftigten zu erhalten, auf die bei Bedarf reagiert werden kann.

Nachwuchs- und Fachkräftesicherung

Aufgrund des stetigen Fachkräftebedarfs bildet die Ausbildung ein sehr wichtiges Unternehmensthema der Herbert Heldt KG und ist der Grundbaustein für die Nachwuchssicherung. Für die Gewinnung von Auszubildenden besteht enger Kontakt zu Schulen und Hochschulen wie der TU Dortmund. Auch Studienabbrecher/innen sind ein interessanter Pool an Nachwuchskräften für das Unternehmen. Im Rahmen der Kooperation zu Schulen finden Projekte statt, in denen Auszubildende ihren Betrieb den Schüler/innen zeigen und vorstellen. Der „Unternehmer im Klassenzimmer“ ist ebenfalls ein erfolgreiches Programm der Herbert Heldt KG, bei dem Geschäftsführer Roland Klein selbst in Schulen über wirtschaftliche Themen referiert und sein Unternehmen vorstellt.

„UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE –
DEINE CHANCE.“

Ausgebildet wird sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich. Mit 10 Prozent ist die Ausbildungsquote überdurchschnittlich hoch, was sicherstellt, dass sowohl Personalersatz als auch leichtes

Unternehmenswachstum aus diesem Pool bedient werden können. Anspruch ist es, bei erfolgreichem Abschluss eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Dank der umfangreichen Aktivitäten und des guten Rufes kann sich das Unternehmen über einen Mangel an Bewerbungen nicht beklagen. Entsprechend hoch ist das Engagement, die zum Unternehmen passenden Kandidat/innen zu identifizieren. Hierzu wurde ein mehrstufiges Verfahren entwickelt, welches folgende Schritte umfasst: Zunächst werden die Bewerbungsunterlagen durch den Geschäftsführer hinsichtlich der Erfüllung erforderlicher Kriterien geprüft. Dabei spielen auch weiche Indikatoren wie besondere Aktivitäten, soziales Engagement, Gruppensport etc. eine Rolle.

Beim eintägigen Gruppentermin mit mindestens 15 Bewerber/innen kommt es dann zum gegenseitigen Kennenlernen und zu unterschiedlichen Tests. Themen sind u.a. Allgemeinwissen, Teamfähigkeit sowie Kommunikation. Bewerber/innen für den Groß- und Außenhandel durchlaufen testweise ein Verkaufsgespräch. Von diesen Veranstaltungen bedarf es ca. vier pro Einstellungstermin.

In der anschließenden Feedbackrunde haben die Bewerber/innen die Möglichkeit über ihre Eindrücke hinsichtlich der Tests zu berichten und sich selbst zu reflektieren. Beim „Speed Dating“ bekommen sie noch einmal einzeln die Möglichkeit, die Herbert Heldt KG von sich zu überzeugen.



Die abschließende Auswertung und Entscheidung erfolgt in Zusammenarbeit von Geschäftsführung und der Personalabteilung. Manche Bewerber/innen bekommen eine zweite Chance, sich im Rahmen einer Probearbeit unter Beweis zu stellen. Ein Feedback bekommen auch diejenigen, welche sich nicht für einen Ausbildungsvertrag empfehlen konnten.

Zur besseren Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden finden neben dem Standardprogramm der Ausbildung weitere betriebsinterne Maßnahmen statt. So bekommen die Auszubildenden einmal in der Woche Betriebsunterricht zu unterschiedlichen Themen wie beispielsweise dem Sortiment durch interne Praktiker/innen.

Fort- und Weiterbildung

In der GC-Gruppe wurde mit der gleichnamigen Akademie eine eigene Weiterbildungseinrichtung gegründet. Dabei steht das Lernen von Praktiker/innen im Vordergrund, entweder vor Ort oder aber an einem der fünf Standorte der GC-Akademie. Das Motto „Voneinander lernen“ ist wesentlicher Bestandteil der Kultur, in der Wissen großzügig und gern geteilt wird. Ausgewählte Praktiker/innen führen systematisch regionale Produkt- und Fachschulungen durch. Referent/innen mit „Stallgeruch“ qualifizieren zu verschiedensten Themen, die passgenau auf die verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten sind.

Eine Besonderheit ist, dass die Führungskräfte der GC-Gruppe aktiv in die Weiterbildungsmaßnahmen und den Lernprozess eingebunden sind und die Umsetzung des neuen Wissens unterstützen. Die Akademie steht allen Beschäftigten für die berufliche

Weiterbildung nach Absprache offen, seien es Schulungen zur Kommunikation am Telefon oder Schulungen im Bereich der Mitarbeiterführung. Ein Highlight waren die umfangreichen Schulungen zur Vorbereitung der neuen Räumlichkeiten in Bergkamen, die in Lagern an anderen Standorten stattfanden, an denen die neu zu erlernenden Techniken bereits in Betrieb waren.

Steigen Mitarbeiter/innen zu Führungskräften auf, so durchlaufen sie in der GC-Akademie ein Programm, das sie auf die Rolle und Aufgaben als Führungskraft vorbereitet. Damit unterstützt das Unternehmen gerade Führungskräfte der unteren Ebene beim mitunter schwierigen Wechsel „vom Kollegen oder Kollegin zum/r Vorgesetzten“. Führungskräfte können sich aber nicht nur in der GC-Akademie schulen lassen, sondern haben auch die Möglichkeit, sich durch externe Schulungen weiterzubilden.

Einbeziehung der Beschäftigten

Bei der Herbert Heldt KG sind Mitarbeiter/innen aktiv in Veränderungsprozesse eingebunden. Dazu verfügt das Unternehmen neben den bereits beschriebenen Instrumenten wie der Mitarbeiterbefragung über eine KVP-Beauftragte, die Veränderungsprozesse initiiert und betroffene Beschäftigte einbezieht. KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) hat die Entwicklung neuer Ideen und damit die Verbesserung der Arbeitsprozesse, die gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten erarbeitet werden, zum Ziel. Ein Feedback über die eingebrachten Ideen ist damit sichergestellt.



Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeiten in der Logistik orientieren sich stark an den Anforderungen des Marktes. Dadurch ergeben sich Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Beruf und Privatem für die in diesem Bereich Beschäftigten. Die Herbert Heldt KG legt großen Wert darauf, vertretbare Arbeitszeiten zu ermöglichen. Dazu werden gemeinsam Lösungen erarbeitet, die auch Wünsche der Mitarbeiter/innen berücksichtigen wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigung bis hin zu Schichtwechsel unter den Mitarbeiter/innen. Diese Themen werden in der Regel auf der Teamebene besprochen und eventuelle Schwierigkeiten auch dort gelöst. Pausen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dortmunder Unternehmens gemeinsam in der betriebsinternen Kantine verbringen. Wöchentlich wird zudem ein Obstkorb für alle bereitgestellt.

Fazit

Die Herbert Heldt KG verfügt über ein agiles Personalmanagement, das permanent und aktiv durch gezielte personalpolitische Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -förderung und damit langfristig zur Fachkräftesicherung beiträgt. Das hohe Engagement im Bereich der Suche, Gewinnung sowie Unterstützung der Auszubildenden sticht dabei in besonderer Weise hervor. Aber auch die Feedbackkultur und die systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigtengruppen sind Merkmale des Großhändlers. Das Bemühen des Unternehmens um Auszubildende und bestehende Mitarbeiter/innen gleichermaßen trägt Früchte. Dies zeigt sich in einer Vielzahl der Initiativbewerbungen und einer niedrigen Mitarbeiterfluktuation.