

Dommel - Aktuelles

Ausbilden und sicheres Arbeiten lohnen sich – auch in der Kanalsanierung

Bundesweit sind die Mitarbeiter der Sanierungstechnik Dommel GmbH aus Hamm/Westf. im Einsatz um für ihre Kunden ein breites Spektrum an Kanalsanierungsleistungen zu erbringen. Das Unternehmen ist Teil der Unternehmensfamilie um die Bauunternehmung Bernhard Heckmann GmbH & Co. KG, welche derzeit in zehn verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt ca. 60 junge Menschen ausbildet.

Die Sanierungstechnik Dommel bietet grabenlose Reparatur-, Renovierungs- und Erneuerungsverfahren für Abwassersysteme an, betreibt eine eigene Kanaldienstleitung und ist im „sanierungsbegleitenden“ Tiefbau gut aufgestellt. Auch durch dieses umfassende Leistungsportfolio sind die Sanierungsprofis auf zuverlässige und kompetente Fachkräfte angewiesen. Ein wichtiger Grund für das Kanalsanierungsunternehmen, die Ausbildung des Nachwuchses auf einer soliden Basis aufzubauen, so dass derzeit sieben junge Männer hier ihre Ausbildung zur Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice absolvieren.

Schon vor Ausbildungsbeginn werden erste Impulse gesetzt

Um möglichst frühzeitig in Kontakt mit möglichen Kandidaten für eine Ausbildung zu kommen betreibt die Unternehmensfamilie Heckmann ein intensives Azubi-Marketing.

Hierzu greift man unter anderem auf die Möglichkeiten des Bauindustrieverbandes zurück, um die vielen angebotenen Bau-Berufe ins rechte Licht zu rücken. Angepasst auf die Unternehmensphilosophie hat man im Hause Heckmann zusätzlich auch eine eigene Ausbildungsbroschüre erarbeitet, welche einen kurzen Überblick in die verschiedenen Ausbildungsberufe der Unternehmensfamilie bietet.

Die Kanalspezialisten von Dommel profitieren zusätzlich von der Image-Werbung unter anderem durch den VDRK e.V., den Verband der Rohr- und Kanal-Technik-Unternehmen e.V., dessen gezielt auf die Abwasserbranche abgestimmte Azubi-Broschüre einen ersten Einblick in den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“ vermitteln soll.

Der jährliche Auftritt auf einer regionalen Bildungsmesse gehört ebenfalls zur selbst ernannten Pflicht.

Aufmerksamkeit erreicht Dommel auch durch gezielte, teils provokante Stellenanzeigen und einen eigenen Ausbildungs-Bereich auf der Internetpräsenz des Unternehmens.

Durch Kooperationen mit Schulen, Praktikumsangebote, bezahlte Ferienjobs und geförderte Einstiegsqualifizierungsprogramme (EQJ) der Arbeitsagentur bewegt sich das Unternehmen direkt auf Jugendliche als potentielle Bewerber zu.

In der Ausbildung geht es richtig los

Zu Beginn der Ausbildung stellt sich die Unternehmensfamilie nicht nur den neuen Azubis sondern auch den Eltern im Rahmen einer jährlich stattfindenden Begrüßungsfeier vor.

Zudem findet alle zwei Jahre ein Tag speziell für die Lehrlinge der Unternehmensfamilie statt. Auf dem Programm stehen hierbei sowohl fachliche Dinge, wie z.B. Werks- und Baustellenbesichtigungen, als auch teambildende Aktivitäten wie z.B. Kanu-Fahren oder der Besuch eines Kletterparks. Gerade durch solche Unternehmungen lernen sich Ausbilder und Auszubildende gegenseitig auch von einer anderen Seite kennen.

Als Ergänzung zum Berufsschulunterricht wird besonderer Wert auf firmeninterne Schulungen gelegt. Hier haben sich zwei Ansätze besonders bewährt: Zum einen wird der Berufsschulunterricht durch gezielte Nachhilfe und Fachschulungen durch Facharbeiter und Meister abgerundet.

Zum anderen findet zweimal im Jahr ein Azubi-Workshop im Hause Dommel statt, bei dem insbesondere solche Dinge näher betrachtet werden, die in der Baustellenpraxis aus Zeitgründen oft nicht detailliert genug behandelt werden können. Als Beispiele wären hier das selbständige Setzen von Kurzlinern oder das Exportieren von Kameradaten aus Kanalinspektionen zu nennen.

Hohe Kundenanforderungen als Auslöser

Es ist der Firma Dommel ein großes Anliegen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Daher führte der Kanalsanierungs-Fachbetrieb schon 2010 das Arbeitsschutzmanagementsystem AMS BAU der BG Bau ein und bewältigte auch das zweite Wiederholungsaudit vor kurzem erfolgreich.

Die Unfallhäufigkeit und die 1000-Mann-Quote als Messgrößen für das Unfallgeschehen lagen auf den Dommel-Baustellen in den zurückliegenden Jahren in etwa auf dem Wert, der auch den Mittelwert der gesamten Bauindustrie darstellte. „Das hat uns und vor allem unseren Kunden nicht gereicht.“ so Dommel-Geschäftsführer Benedikt Stentrup über die Motivation der Geschäftsleitung, die Bemühungen um den Arbeitsschutz zu intensivieren. „Wir sanieren auch die Abwasserkanäle namhafter Industriebetriebe in der Chemiebranche. Hier gilt es eine Unfallhäufigkeit von Null zu erreichen und genau das haben wir uns als wichtiges Ziel gesetzt.“

Bei der Auswertung des Unfallgeschehens der Vergangenheit ließen sich zwei Schwerpunkte ausmachen: Zum einen stellten die meisten Arbeitsunfälle „Bagatellunfälle“ ohne größere gesundheitliche Folgen (z.B. oberflächliche Schnittverletzung mit Cuttermessern) dar; zum anderen war die Altersgruppe der unter 25-jährigen Mitarbeiter überproportional betroffen.

Auf der Suche nach Lösungsansätzen wurde das Unternehmen aus NRW im August 2015 auf das Forschungsprojekt "Mentorenprogramm zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und des gelebten Arbeitsschutzes auf Baustellen" der des Lehr- und Forschungsgebietes Baubetrieb und Bauwirtschaft der Bergischen Universität Wuppertal aufmerksam:

Mentoring zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und des gelebten Arbeitsschutzes auf Baustellen

Basierend auf der allgemeinen Beobachtung, dass in Handwerksbetrieben verschiedener Ausbaugewerke die Abbrecher-, Durchfall- und Unfallquote der Auszubildenden überdurchschnittlich hoch liegt, wurde ein Patenschaftsprogramm entwickelt, bei dem jedem Azubi ein Mentor in Form eines Gesellen zugeordnet wird. Der jeweilige Geselle ist für den ihm zugeordneten Azubi sowohl Ansprechpartner für alle ausbildungsrelevanten Belange als auch für die Vermittlung und Überprüfung der Rahmenplaninhalte zuständig. Beim Umgang mit Kunden werden Umgangsformen und Verhalten optimiert, in regelmäßigen Feedbackgesprächen wird über den Entwicklungsstand gesprochen. Das Ziel ist es, die Auszubildenden zu eigenverantwortlichem Arbeiten anzuleiten. Dem Programm liegt bewusst ein einfaches Konzept zu Grunde, wobei es unter anderem darum geht, sich auf die Traditionen alter Familienunternehmen zurückzubedenken. Eine modernisierte Form einer Integration in die "Familie". Die bisherigen Erfahrungen in den kleinen Betrieben der Ausbaugewerke lassen sich wie folgt zusammenfassen:



Abbildung 1: Beim Patenprogramm soll Berufs- und Lebenserfahrung vom Paten an den Lehrling weitergegeben werden

Die Auszubildenden ihrerseits fühlen sich ernst genommen und haben ein gesteigertes Interesse am Unternehmen und ihren Aufgaben. Die Kommunikation zwischen Meister, Gesellen und Azubis hat sich deutlich verbessert, in Feedbackgesprächen wurde eine höhere Motivation der Azubis aber auch der Gesellen festgestellt, insbesondere, weil letzteren das Gefühl einer Wertschätzung für ihren

Einsatz bei der Ausbildung vermittelt wurde. Auf Seiten der Meister gab es eine deutliche Entlastung und insgesamt stellte sich ein familiäreres Zusammengehörigkeitsgefühl ein.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung traten insbesondere dann auf, wenn die Baustellenplanung eine Zusammenarbeit zwischen Mentoren und Azubis nicht über einen zusammenhängenden Zeitraum zuließ. Auch zeigte sich in Einzelfällen eine Inkompatibilität der Mentor/Azubi-Zusammensetzung, so dass angeregt wurde, die Harmonie der jeweiligen Zusammensetzung in gewissen Zeitabständen zu überprüfen.

Umsetzung des Patenprogramms bei der Sanierungstechnik Dommel

Neben Bagatellunfällen, wie Stolpern, Umknicken, Schnittverletzungen, etc. gibt es in Industrieunternehmen Unfallrisiken, die sich von denen in Handwerksbetrieben unterscheiden. Das Mentorenprogramm der Universität Wuppertal wurde somit entsprechend den teils höheren Anforderungen auf den Baustellen der Firma Dommel angepasst. Anschließend stellte die Projektleiterin der Bergischen Universität, Frau Melanie Hainz, das Konzept im Unternehmen vor. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen der Universität Wuppertal im Handwerk und der Vorstellung des Programms bei den Mitarbeitern, entschied man sich zunächst einen Aushang zu machen, in dem sich interessierte Facharbeiter für das Mentorenprogramm eintragen konnten.

Hierbei zeigte sich eine große Resonanz im Kreise der Facharbeiter, so dass jedem Azubi mit Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres am 01.08.2016 ein Pate zur Seite gestellt werden konnte.



Abbildung 2: Gruppenfoto der teilnehmenden Paten und Azubis

In einem ersten Workshop mit den Paten wurden zunächst zentrale Fragen behandelt und über eine detailliertere Umsetzung des Programms auf dem firmeneigenen Bauhof und den Sanierungsprojekten diskutiert. Hierbei wurden auch schon sehr konkrete Themen, wie die

Optimierung der Ladungssicherung oder das Arbeiten in begehbaren abwassertechnischen Anlagen behandelt.

Derzeit werden in der Universität Wuppertal die im Workshop behandelten Themen aufgearbeitet und ein auf das Unternehmen angepasstes Konzept entwickelt. Hierbei geht es vor allem um die Fragen:

- Was wird im Unternehmen benötigt um die "richtigen Inhalte" zu vermitteln?
- Wie hoch ist die Sozialkompetenz der Azubis bzw. wie kann diese gesteigert werden?
- Wie können Arbeitsunfälle, insbesondere Bagatellunfälle, vermieden werden?
- Welche Rolle spielt dabei die Weitergabe von „Lebenserfahrung“ zwischen Gesellen und Azubis?

In weiteren Workshops sollen die Resultate vorgestellt und das Programm noch breiter im Unternehmen integriert werden.

Erste Erfolge schon messbar?

Auch wenn die Umsetzung des Patenprogrammes gerade erst begonnen hat scheinen sich bereits die ersten Erfolge einzustellen: Seitdem das Thema Arbeitssicherheit auch im Rahmen des Mentorenprojekts bei Dommel noch intensiver diskutiert wurde und gleichzeitig die aktuellen Unfallzahlen über eine Infotafel bei der morgendlichen Abfahrt der Kolonnen am Bauhof visualisiert wurden, haben sich die Unfallzahlen bereits reduziert: Die Unfallhäufigkeit und die 1000-Mann-Quote konnten im Kalenderjahr 2016 bereits signifikant gegenüber den Vorjahren gesenkt werden. Bei diesen Kennzahlen liegt das Hammer Kanalsanierungsunternehmen nun deutlich unter den Vergleichswerten der Bauindustrie.



Abbildung 3: Die „Unfall-Uhr“ erinnert die Mitarbeiter beim Verlassen des Dommel-Bauhofes an sicheres Arbeiten

Grundsätzlich ist man bei der Sanierungstechnik Dommel und in der gesamten Unternehmensfamilie Heckmann aus eigener Erfahrung überzeugt, dass das Engagement als aktiver Ausbildungsbetrieb ein sehr gutes Mittel ist, um dem vielzitierten Fachkräftemangel auch in der Baubranche und speziell in der Kanalsanierung entgegenzuwirken.

Kontakt und weitere Informationen:

Dipl.-Ing. Melanie Hainz
Bergische Universität Wuppertal
Pauluskirchstr. 9
42285 Wuppertal
Telefon: 0202 / 439 – 4266
Fax: 0202 / 439 - 4314
Email: hainz@uni-wuppertal.de
www.iz3.uni-wuppertal.de

Dipl.-Wirtschaftsing. (FH) Benedikt Stentrup
Sanierungstechnik Dommel GmbH
Erlenfeldstraße 55
59075 Hamm
Telefon: 02381 / 98764 - 21
Fax: 02381 / 98764 - 25
Email: benedikt.stentrup@sanierungstechnik-dommel.de
www.sanierungstechnik-dommel.de