

plan

13

Mensch.
Aufgabe.
Leben.



MITARBEITER- FÜHRUNG IN ZEITEN DES WACHSTUMS

Es ist kaum zu glauben, dass die Veröffentlichung der ersten Ausgabe unseres **plan**-Magazins nunmehr schon sechs Jahre zurückliegt. Heute veröffentlichen wir Heft 13, in dessen thematische Entstehung und Bearbeitung ich Sie, liebe Leser, kurz einführen möchte: Nachdem wir in den vorigen Ausgaben ausführlich und grundsätzlich über unsere Ingenieur- und Managementleistungen berichtet haben – meist anhand hochinteressanter Projektbeiträge –, haben wir uns in der Redaktionsitzung entschieden, diesmal das Thema Unternehmenskultur und Mitarbeiterförderung in den Mittelpunkt zu rücken. Zum einen möchten wir uns hiermit intern reflektieren, zum anderen aber auch nach außen zeigen, dass wir unser Unternehmen in Zeiten der Generationen „Y“ und „Z“, also der neuen Generationen von Berufseinsteigern, in Zeiten der digitalen Transformation unserer Arbeitsprozesse, aber auch unserer Kommunikationskanäle, zeitgemäß aufgestellt haben und stetig weiterentwickeln. Darüber möchten wir im Magazin nicht nur aus Sicht der Unternehmensführung berichten, sondern ganz bewusst auch unsere Mitarbeiter*innen zu Wort kommen lassen, die Ihnen aus ihrer Sicht über ihre Entwicklung in unserem Unternehmen und von ihren Projekten berichten werden.

Vor sechs Jahren, also im Jahr 2013, berichteten wir von 550 Mitarbeiter*innen in unserer Unternehmensgruppe – heute zählen wir über 950. Das entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 67 Mitarbeitern bzw. 12 Prozent. Dieses Wachstum stellt aber nur eine Seite der Herausforderung dar. Die andere Seite umfasst die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Fachpersonal und die gestiegenen Anforderungen bei den individuellen Arbeitsbedingungen insgesamt.

Doch bleiben wir zunächst bei unserem personellen Wachstum. Berücksichtigen wir hierbei die – im Vergleich zum Branchendurchschnitt – sehr geringe Abgangsquote, sprechen wir davon, dass quasi jeder siebte Mitarbeiter zunächst einmal ins Unternehmen und in die Projektarbeit integriert werden muss. Das ist ein kontinuierlicher Prozess, den wir nur mit der Unterstützung aller Mitarbeiter*innen bewerkstelligen können. Denn die Projektarbeit, mit der wir unser Einkommen absichern, läuft ja gnadenlos weiter. Für jede/n unserer neuen Mitarbeiter*innen haben wir deshalb als Leitfadin ein individuelles Welcome Board entwickelt. Hierin sind alle wichtigen Unternehmens- und Abteilungsinformationen, aber auch sehr individuell zugeschnittene Hinweise zusammengefasst. Mit Übergabe des Welcome Boards durch den Paten – das ist bei Schübler-Plan der persönliche Betreuer in der Startphase – wird der neue Mitarbeiter auch im neuen Arbeitsumfeld vorgestellt und lernt aktiv das Büro und die Menschen bei Schübler-Plan kennen. Fachlich übernimmt der Pate auch die Integration in die Projektarbeit. Im Idealfall arbeiten die Kollegen auch räumlich in unmittelbarer Nähe. Das erfolgreiche Modell wird ständigen Updates unterzogen, was schon an der Bezeichnung, besonders aber am Prozess selbst zu erkennen ist. Früher war es eine mit Infos bestückte Begrüßungsmappe, heute hat es sich zu einem aktiven und von erfahrenen Mitarbeiter*innen begleiteten Integrationsprozess entwickelt.

Ich habe noch gut die wissenschaftlichen Untersuchungen des Fraunhofer-Instituts vor etwa 15 Jahren zur prognostizierten Entwicklung der Arbeitsplatzbedingungen vor Augen. Zur Erinnerung: Das war die Zeit vor dem Smartphone-Zeitalter. Das Büro der Zukunft war in aller Munde. Hier standen örtlich und zeitlich, aber auch teammäßig flexible Betrachtungen der Bürostrukturen im Vordergrund. Viele Sachverhalte haben sich verwirklicht, wie Mobilität des Arbeitsplatzes und Datenverfügbarkeit oder offene Bürostrukturen mit Gemeinschaftsplätzen. Vieles davon ist heute selbstverständlich und wurde auch bei uns im Unternehmen umgesetzt.

Den eigentlichen Zeitgeistwandel und dessen Herausforderung auch für unser Unternehmen spiegelt aber die Integration der Generation „Y“, „Z“ in unsere Arbeitswelt, in unser Unternehmen wider. Die jungen Mitarbeiter*innen sind mit digitalen Technologien aufgewachsen. Internet und Smartphone gehören zu ihrem Leben selbstverständlich dazu – auf der Arbeit wie im Privatleben. Trotzdem: Es wird wieder mehr zwischen Arbeit und Privatleben differenziert. Selbstverwirklichung wird nicht mehr nur in der Arbeit gesucht, sondern auch in der Freizeit und in sozialen Kontakten. Es gibt keine Abgrenzung mehr zwischen virtuell und real, der Austausch in den Medien findet ununterbrochen statt. In unserem 61 Jahre jungen Unternehmen treffen im Arbeitsalltag verschiedene Generationen mit ihren unterschiedlichen Werten und Lebenseinstellungen aufeinander. Die neue Generation Arbeitnehmer möchte den Job finden, der zu ihnen passt. Die etablierten Mitarbeiter möchten erarbeitete Werte erhalten und ausbauen. Und genau diese Vielfalt bieten wir in unserem Unternehmen an, für jede Generation. Denn wir haben uns der Entwicklung gestellt und ein effizientes Miteinander geschaffen.

Wir als inhabergeführtes Unternehmen haben diesen Wertewandel frühzeitig als Chance begriffen. Wir sprechen die Vorstellungen der neuen Mitarbeiter*innen im Einklang mit der vorhandenen Struktur und unseren Projekten viel gezielter an als noch vor einigen Jahren. Gerade im Hinblick auf die Generation, die derzeit auf den Arbeitsmarkt strömt und sich der großen Nachfrage an qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften durchaus bewusst ist, haben wir uns viel einfallen lassen. Hierzu gehören stets aktuelle Weiterbildungsangebote, beginnend mit Praktika, eigenen Ausbildungsprogrammen, breiten Angeboten in unserer Schübler-Plan-Akademie, Schulungen, fachlichen und sozialen Trainings bis hin zum BIM-Professional – um nur einige Themen zu benennen. Darüberhinaus gibt es in unseren Büros neben Gemeinschafts- und Erlebnisflächen auch Eltern-Kind-Büros, Zuschüsse bei Lunch-Angeboten und öffentlichen Fahrtickets, Sonderregelungen nach Bedarf und vieles mehr.

Aber nun genug der Vorrede. Wir als Unternehmensinhaber und -leiter können nur den Rahmen und die Möglichkeiten für die Entwicklung vorgeben, umgesetzt werden müssen sie von unseren Mitarbeiter*innen selbst. Überzeugen Sie sich anhand der Mitarbeiterporträts im Magazin persönlich davon, wie gut das bei uns funktioniert.

Ihr

 Roy Manke



WACHSTUM, WERTE UND VISIONEN – DIE GESCHÄFTSLEITUNG VON SCHÜßLER-PLAN IM GESPRÄCH

In der ersten Ausgabe des Kundenmagazins **plan 1** beantwortete die Geschäftsleitung von Schüßler-Plan Fragen zur Unternehmensstrategie, zu Werten, Normen und Einstellungen und all dem, was Schüßler-Plan ausmacht und prägt. Damals umfasste die Unternehmensgröße 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Heute, sechs Jahre später, ist Schüßler-Plan um 60 Prozent gewachsen. Was hat dieses Wachstum für Auswirkungen und was bedeutet es strategisch für das Ingenieurunternehmen Schüßler-Plan, für seine Mitarbeiter*innen und für die Geschäftsleitung?

Das Gespräch mit Norbert Schüßler, Bernd Wagenbach und Wolfgang Wassmann führte Burkhard Fröhlich, ehem. Chefredakteur der DBZ Deutsche Bauzeitschrift, am 28. August 2019 in Düsseldorf

Herr Schüßler, wie geht man mit 60 Prozent Wachstum in sechs Jahren um? Welche Auswirkungen hat das große Wachstum auf Ihre Unternehmensstrategie, -organisation und -kultur?

NORBERT SCHÜßLER – Mit unserem Wachstum waren tatsächlich auch immer strategische Überlegungen verbunden. Strategisch zum einen in der Region und zum anderen im Portfolio, indem wir unser Leistungsprofil ständig weiterentwickelt haben. Es sind auch neue Standorte hinzugekommen, wie zum Beispiel Hamburg, Hannover, Dortmund und Ludwigshafen, um unsere regionale Präsenz weiter zu stärken.

BERND WAGENBACH – Tatsächlich haben wir über 60 Prozent Zuwachs sowohl für die Gesellschaft in Frankfurt als auch für das Gesamtunternehmen zu verzeichnen. In den großen Gesellschaften von Schüßler-Plan sind sehr viele Mitarbeiter weniger als fünf Jahre im Unternehmen, in Düsseldorf sind es 52 Prozent, in Frankfurt 53 Prozent, in München 58 Prozent. In Hamburg wird es wahrscheinlich auch in diese Größenordnung gehen, das ist ein prosperierendes junges Büro. All das ist nicht nur strategisch geplant gewesen, sondern ergab sich auch dadurch, dass wir in den vergangenen fünf Jahren ein gleichzeitiges Anwachsen von Großprojekten hatten. Wir sind einer der führenden Dienstleister im Ingenieursektor in Deutschland. Daher müssen wir unsere Auftraggeber mit einer guten und hochqualifizierten Mannschaft bedienen.

WOLFGANG WASSMANN – Unsere Aufgaben haben in den vergangenen Jahren nicht nur zugenommen, sie haben sich auch stark gewandelt: Vor sechs, sieben Jahren war es auch schon schwierig, gute Ingenieur*innen einzustellen, aber es war deutlich einfacher als heute. Wir stehen heute vor dem Problem, qualifizierte Ingenieur*innen mit der notwendigen Erfahrung für Großprojekte zu finden. Sie haben auch von Werten unserer Firma gesprochen: Die zu vermitteln wird auch immer anspruchsvoller. Denn parallel zum Wachstum muss ein Management mit entsprechenden Strukturen zur Verfügung stehen. Das gilt auch für den Qualitätsanspruch von Schüßler-Plan, der uns extrem wichtig ist. Gute Qualität zu liefern, ist die Nachhaltigkeit unserer Dienstleistung. Es gehört daher zu unseren Hauptaufgaben, unsere Werte und unseren Anspruch in die Mannschaft, in das Team hinein zu vermitteln.

Die Vermittlung dieser Werte können Sie drei ja nicht alleine machen. Wie ist das an den einzelnen Standorten organisiert?

BERND WAGENBACH – Wir haben dazu die Ebene der Führungskräfte in der Tat verbreitern müssen, feste Abteilungsstrukturen eingezogen und eine große Eigenständigkeit an den einzelnen Standorten herbeigeführt, sonst wäre das für uns nicht mehr leistbar. In diesem Zeitraum haben wir die Führungsmannschaft um 30 bis 40 Prozent vergrößert.

WOLFGANG WASSMANN – Ich glaube sogar, die Führungsmannschaft ist überproportional gestiegen, weil unsere Abteilungen so groß geworden sind, dass sie nicht mehr durch eine Person allein zu führen sind.

Dazu passt ja dann, dass die Kultur des Miteinanders, also gemeinsam im Team kreativ zu sein, die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens fördert. Gibt es bei Schüßler-Plan die Kultur des Teams, die hierarchiefrei Menschen aus verschiedenen Bereichen zusammenbringt, um in einem kreativen Prozess Ideen zu entwickeln?

BERND WAGENBACH – Unser Kerngedanke ist tatsächlich, interdisziplinäre Teams zusammenzustellen. Während wir vor mehreren Jahren noch darauf geachtet haben, dass die Abteilungen sauber abgegrenzt dargestellt werden, sind wir heute soweit, dass wir sagen, die Teams werden interdisziplinär und projektbezogen zusammengestellt. Diese Teams sollen nachhaltig zusammenbleiben. Damit haben wir inzwischen die besten Erfahrungen gemacht.

WOLFGANG WASSMANN – Wir wollen bewusst keine neuen Hierarchien einziehen, sondern den direkten Kontakt zu unseren Mitarbeiter*innen halten, um auch das Gefühl für die Stimmung und die Atmosphäre im Unternehmen zu erhalten. Das schaffen wir nicht durch zusätzliche Hierarchien, sondern wir müssen uns einfach breiter aufstellen und müssen mehr den Kontakt zu den Mitarbeiter*innen und dem Führungsstab pflegen. Personalentwicklung ist eine wesentliche Aufgabe unseres Unternehmens. Da müssen wir auch weiter dran arbeiten. Da sind wir noch nicht fertig, aber wir sind auf einem guten Weg.

NORBERT SCHÜßLER – Ja, Personalführung, Mitarbeitergewinnung und -bindung sind zentrale Aufgaben des Managements und für unser Unternehmen. Das ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem wir uns als Geschäftsführer auch permanent weiterentwickeln müssen.

Kommunikation heißt bei Schüßler-Plan auch Personalentwicklung und Weiterbildung über die Akademie. Wie intensiv sind Sie hier eingebunden?

WOLFGANG WASSMANN – Unsere Managementaufgabe hat sich heute deutlich gewandelt. Die Aufgabe liegt gar nicht mehr so direkt im Projekt, sondern mehr im Entwickeln von den Strukturen. Bei der Weiterbildung für Juniorprojektleiter und Seniorprojektleiter, die in Programmen der Schüßler-Plan-Akademie erfolgt, versuche ich, die Weiterbildung zu begleiten – nicht die ganze Zeit, aber doch so viel, dass ich mich als Person einbringen kann, um den Geist und das Besondere von Schüßler-Plan zu verbreiten.

Die viel zitierte Generation „Z“, die nach 1995 Geborenen, erobern derzeit den Arbeitsmarkt. Sie suchen, neben einer guten Work-Life-Balance, insbesondere ein sinnstiftendes, möglichst inspirierendes Arbeitserlebnis. Was tun Sie im Wettbewerb, um die „Best Talents“ zu finden und welche Perspektive kann Schüßler-Plan ihnen bieten?

BERND WAGENBACH – Wir haben bis heute in 2019 in Frankfurt 57 Neueinstellungen vorgenommen. Das heißt also, wir führen mit Sicherheit 80, 90 oder 100 Gespräche. Bei denen stellt man Folgendes fest: Die Frage nach dem Honorar ist ganz weit hintenangestellt. Vorne steht überall, das ist auch in jeder Region gleich, die Frage nach einer flexiblen Arbeitszeit, die wir mittlerweile anbieten. Es war mir gar nicht bewusst, dass über 38 Prozent unserer Mitarbeiter inzwischen von einer persönlich geprägten Arbeitszeit Gebrauch machen. Das nächste ist die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Da hat unsere Akademie einen sehr hohen Stellenwert, weil wir dort beide Entwicklungspotentiale anbieten. Nachgelassen hat die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes: Der heutige Mitarbeiter möchte zur Balance zwischen Familie und Beruf die Heimat näher haben. Das können wir durch die Vielzahl unserer Standorte gewährleisten. Dann kommen natürlich auch die Fragen nach dem Stand der Technik. Wie weit seid ihr in der Anwendung von BIM. Was tut ihr, damit ihr vorne mit dabei seid? Auch dort können wir natürlich beste Werbung betreiben. Unser Ziel ist es, ein sehr attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wenn Sie mich jetzt fragen, stehen wir auf einer Skala von 0 bis 10 in der Attraktivität als Arbeitgeber sehr weit oben. Diese Einschätzung wird

durch die zahlreichen neuen Mitarbeiter*innen, die größtenteils aus anderen vergleichbaren Unternehmen kommen, bestätigt. Die sind alle positiv überrascht von dem was wir tun und anbieten.

WOLFGANG WASSMANN – Ich glaube auch, dass heute die Soft Skills viel mehr Bedeutung haben als früher. Da müssen wir in der Tat Angebote haben, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten. Aber es geht auch um den Arbeitsplatz, und eine gute Stimmung muss ebenso da sein wie der offene Umgang miteinander in den Teams.

BERND WAGENBACH – Ergänzend dazu kommt es immer wieder zu der Fragestellung: Wie kommunizieren wir miteinander? Seid ihr ein Büro der offenen Türen? Wie reden wir miteinander? Wie betreibt ihr eure Wertschätzung? Dieses Miteinander-Reden hat enorm zugenommen, trotz der modernen Medien. Es geht also nichts über das Gespräch, das Vier-Augen-Gespräch, vielleicht auch sechs Augen, und die Offenheit. Das ist ganz wichtig. Wertschätzung, ausgedrückt durch die Freiheit zur Kommunikation, das steht ganz, ganz oben.

NORBERT SCHÜßLER – Das, was wir heute als attraktiver Arbeitgeber anbieten können, ist von großer Bedeutung, um junge wie auch erfahrene Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten. Die Bedürfnislage und auch die Ansprüche von Mitarbeiter*innen haben sich in den letzten Jahren verschoben. Dinge, die früher wesentlich waren, wie Arbeitsplatzsicherheit oder ein Firmenwagen, sind plötzlich weniger zentral. Was heute und in Zukunft wichtig ist und auch bleiben wird, ist aber die Kommunikation aller Beteiligten miteinander – und, den Mitarbeitern das gute Gefühl einer Wertschätzung zu vermitteln.

Herr Wagenbach, Sie haben vorhin die 50 Leute erwähnt, die Sie in Frankfurt bei Schüßler-Plan neu eingestellt haben. Warum haben sich Ihrer Meinung nach die neuen Mitarbeiter für Schüßler-Plan entschieden?

BERND WAGENBACH – Das sind vor allem die Faktoren „attraktiver Arbeitsplatz“ und „Nachhaltigkeit der Führung“. Das sagen die Mitarbeiter*innen auch. Bewerber kommen heutzutage gut vorbereitet in ein Gespräch. Viele haben eine Liste, die sich an Rankings orientiert und auf der die wichtigsten Leistungen, die ein Arbeitgeber bieten soll, stehen. Karriere ist darauf nicht mehr der oberste Aspekt. Es wird nach den Entwicklungschancen gefragt, aber auch das steht nicht mehr ganz oben. Ganz wesentlich ist die Attraktivität eines Unternehmens. Dazu gehören auch die neuesten Tools und die Anwendung der modernsten Planungsmethoden. Das ist den meisten sehr wichtig.

„Die Kultur eines Unternehmens wird geprägt von den gelebten inneren Werten und Einstellungen.“
Norbert Schüßler



WACHSTUM, WERTE UND VISIONEN – DIE GESCHÄFTSLEITUNG VON SCHÜßLER-PLAN IM GESPRÄCH

Sie sind einer der wenigen großen inhabergeführten Ingenieurdienstleister. Und Sie sind mit einer guten und führenden Marktposition ausgestattet und damit für Kunden wie für Mitarbeiter*innen interessant. Ein inhabergeführtes Unternehmen hat immer einen bedeutenderen Stellenwert als ein Unternehmen ohne aktiven Namensgeber. Wie bewerten Sie diesen Ansatz für Schüßler-Plan?

BERND WAGENBACH – Hier haben wir noch unsere 60-Jahr-Feier im Sommer 2018 vor Augen. Die Mitarbeiter waren begeistert, dass wir es nach längeren Überlegungen geschafft haben, dass die nächste Generation aus den drei Familien, also unsere drei Töchter, das Ruder übernehmen wird. Viele finden das großartig; ich würde fast sagen, die gesamte Belegschaft. Ein Großteil unserer Auftraggeber auch. Wir sind kein anonymer Konzern. Als Konsequenz heißt das: von uns wird deutlich mehr Führung verlangt als früher, aber von der gesamten Führungsgruppe, nicht von uns alleine. Klare Entscheidungen, schnelle kurze Wege: Das verlangt die neue Generation von uns. Ganz wichtig, die Nachhaltigkeit und das Vertrauen in das Management von Schüßler-Plan. Denn ganz oben steht: Wenn du mir was gesagt oder versprochen hast, halte es auch.

Einer Ihrer zentralen Unternehmenswerte ist das „Know-how“ und damit eine der Voraussetzungen, um Ihren Kunden und Auftraggebern hochqualifizierte Ingenieurdienstleistungen anbieten zu können. Gibt es bei Schüßler-Plan eine „Know-how-Kultur“?

WOLFGANG WASSMANN – Die gibt es und dazu gehört auch die Schüßler-Plan Akademie unter fachlichen Aspekten dazu. Wir haben beispielsweise interne Schulungen, in denen erfahrene Konstrukteure oder Ingenieure die Jüngeren anlernen. Darüber hinaus haben wir im Gesamtunternehmen für alle Fachbereiche, im Moment sind es sechs oder sieben, regelmäßige Fachbereichstreffen, in denen auch die fachbezogenen Strategie- und Verbesserungsprozesse erarbeitet werden und in die auch die Geschäftsleitung mit eingebunden ist, um den Kommunikationsweg von den Abteilungen in die Fachbereichstreffen und zur Geschäftsführung zu bringen. Wir haben eine eigene kleine Abteilung gegründet, ein kleines Team, das sich mit digitaler Vernetzung – sowohl intern als auch extern – beschäftigt. Unsere Kunden erwarten immer mehr von uns, dass wir uns auch digital transparent zeigen und dort sowohl Angebote machen als auch unterstützen. Ein wesentliches Thema ist auch die Zusammenarbeit, der Austausch und die Know-how-Vermittlung der Standorte untereinander, was wir mithilfe der digitalen Methoden ständig verbessern und weiterentwickeln.

BERND WAGENBACH – Die Integration der neuen Mitarbeiter*innen und damit auch der Wissenstransfer fangen schon ganz früh an. Es gibt keinen Mitarbeiter, der nicht einen Paten hat bei uns im Unternehmen. Mit der Begrüßungsmappe stellt sich der Pate vor und führt den neuen Mitarbeiter, auch wenn es ein erfahrener sein sollte, ins Unternehmen ein. Nicht nur, dass man die Strukturen kennenlernt, sondern auch die Philosophie des Unternehmens. Ergänzen⁴ dazu haben wir sehr viele fachlich geprägte Foren, wie das Intranet, um Wissen weiterzugeben. Die Philosophie des Weitergebens geht meiner Meinung nach immer noch am besten durch Vorleben, An-die-Hand-Nehmen, Miteinander-Reden.



„Was heute und in Zukunft wichtig ist und es auch bleiben wird, ist die Kommunikation aller Beteiligten miteinander – aber auch, den Mitarbeitern das gute Gefühl einer Wertschätzung zu vermitteln.“
Norbert Schüßler

„Es ist eine der Aufgaben des Managements von Schüßler-Plan, die Mitarbeiter*innen mit auf den Weg der *Digitalen Transformation* zu nehmen.“
Wolfgang Wassmann



Der Anspruch von Schüßler-Plan ist es, dass Ihre Mitarbeiter*innen auf die digitale Welt eingestellt sein müssen. Wie machen sich Schüßler-Plan und seine Mitarbeiter*innen „fit“ für die Digitalisierung und wie gestalten Manager*innen und Mitarbeiter*innen bei Schüßler-Plan gemeinsam diesen Wandel?

WOLFGANG WASSMANN – Wir sind zu 100 Prozent davon überzeugt, dass die digitalen Prozesse und die Planung die Zukunft darstellen. BIM ist ja überall in aller Munde, aber BIM ist eigentlich nur ein Teil der digitalen Vernetzung. Es wird umfassende Veränderungen geben, und es ist unsere Aufgabe als Unternehmer, diese Veränderungen mitzugehen. Zudem werden sich in den nächsten Jahren auch deutliche Veränderungen in unserem Leistungsportfolio ergeben. Darauf müssen wir reagieren und damit umgehen. Es ist eine der Aufgaben des Managements von Schüßler-Plan, die Mitarbeiter*innen mit auf den Weg der „digitalen Transformation“ zu nehmen. Als Mittelständler sind wir zu 100 Prozent von dem Wandel überzeugt. Ob das in zwei oder in fünf Jahren erfolgt, sei mal dahingestellt.

Herr Schüßler, es gibt von Schüßler-Plan ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland. Gibt es Situationen und/ oder Projekte bzw. mögliche Aufträge, bei denen Sie denken, Sie müssten das Ausland bedienen?

NORBERT SCHÜßLER – Wir wollten in Deutschland führender Dienstleister sein. Und wir wollten in die Regionen gehen, um schnell erreichbar sein zu können. Das sind strategische Ansätze, die wir erfolgreich umgesetzt haben. Man denkt immer mal wieder über das Ausland nach, aber es ist kein vorrangiges Ziel unserer Unternehmensstrategie. Sagen wir mal so: Wenn sich Möglichkeiten im Ausland auftun, würde keiner von uns sagen, das machen wir nicht. Aber es muss für uns natürlich auch leistbar sein. Wenn es das eine oder andere interessante Projekt gibt und wir können es leisten, ja, dann sagen wir natürlich alle nicht Nein. Aber eine gezielte Auslandsstrategie gibt es nicht.

Herr Schüßler, warum Sie sich seinerzeit für Schüßler-Plan als „Arbeitgeber“ entschieden haben, kann ich gut nachvollziehen. Worin lag bei Ihnen, Herr Wagenbach und Herr Wassmann, damals die Motivation?

BERND WAGENBACH – Ich bin 1984 dazugestoßen. Wenn ich mich richtig entsinnen kann, sah es auf dem Arbeitsmarkt damals gar nicht so rosig aus für Absolventen. Im Sommer 1984 hatte sich Willi Schüßler sogar tatsächlich Gedanken gemacht, ob er überhaupt noch Leute einstellt. Insofern kann von einer Motivation, mir das Büro Schüßler auszusuchen, keine große Rede sein. Ich wusste gar nichts von Schüßler. Es gab ja noch kein Internet, insofern musste man sich auf das verlassen, was so erzählt worden ist. In Düsseldorf gab es damals 28 Mitarbeiter, als ich dazukam.

WOLFGANG WASSMANN – 1983 habe ich angefangen. Ich war vorher im technischen Büro von Züblin in Duisburg. Über eine Chiffre-Anzeige wurde ein Planer gesucht, darauf habe ich mich beworben. Und das war dann Schüßler. Ich kannte Schüßler schon von der Zusammenarbeit mit Züblin. Bei Willi Schüßler war ich dann in einem kleinen Büro, das Hochbau und Traglastplanung im Ingenieurbau gemacht hat. Ich habe mit dem Hochbau angefangen, mich dann aber für den Ingenieurbau entschieden. Damals war klar: Erstmal einen Arbeitsplatz haben, dann kommt die Familienplanung; das Leben gestalten, natürlich auch Geld verdienen und irgendwann mal ein Haus bauen. Das war die Motivation. Damals war nichts mit Work-Life-Balance oder sonst was. Wir haben teilweise Nächte durchgearbeitet,



„Die Integration der neuen Mitarbeiter*innen und damit auch der Wissenstransfer fangen schon ganz früh an. Die Philosophie des Weitergebens geht meiner Meinung nach immer noch am besten durch Vorleben, An-die-Hand-Nehmen, Miteinander-Reden.“
Bernd Wagenbach

um Projekte fertigzustellen. Damals standen einfach ganz andere Werte im Vordergrund als heute. Ich will das nicht besser oder schlechter reden; es war einfach so, wie es war.

Herr Wassmann, in unserem Gespräch 2013 haben Sie gesagt: „Wir möchten natürlich auch, dass die Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen identifizieren. Wir wollen im Inneren auch viele Aspekte berücksichtigt wissen, die den Zusammenhalt, das Miteinander und das Team fördern...“. Das führt mich zu meiner Frage: Sind die damaligen Ziele heute erreicht? Wo stehen Sie heute und was sind die nächsten großen Ziele von Schüßler-Plan?

WOLFGANG WASSMANN – Wir werden sicher nicht jeden Mitarbeiter dazu bringen können, sich zu 100 Prozent mit dem Unternehmen zu identifizieren. Aber die „Kerntruppe“, die Schüßler ausmacht, die haben wir für uns gewonnen und mitgenommen – und das hat etwas damit zu tun, wie wir mit den Menschen umgehen. Ich bin davon überzeugt, dass es der nächsten Generation auch gelingt, den „Geist“ von Schüßler und seine Werte weiter zu vermitteln und zu leben.

BERND WAGENBACH – Die Ziele sind eigentlich die gleichen geblieben. Wenn Sie uns jetzt fragen, definiert mal bitte die Ziele für die nächsten fünf Jahre, müssen wir genauso antworten wie vor fünf Jahren. Ganz oben steht die Wertigkeit, die Philosophie unseres Unternehmens, die Loyalität der Mitarbeiter*innen, aber auch unsere Loyalität gegenüber den Mitarbeiter*innen, und die Identifikation mit dem Unternehmen. Das sind nach wie vor unsere Ziele.

NORBERT SCHÜßLER – Die Kultur eines Unternehmens wird geprägt von den gelebten inneren Werten und Einstellungen. Das müssen wir umsetzen, und zwar in der Form, wie wir es hier gerade dargestellt haben.

Sind Sie, Herr Schüßler, mit der Entwicklung des Unternehmens zufrieden?

NORBERT SCHÜßLER – Ja, absolut. Wir alle drei sind unseren Töchtern dankbar, dass sie sich der Verantwortung stellen, Schüßler-Plan zu übernehmen und in die Zukunft zu führen. Letztendlich, das sage ich jetzt sehr persönlich, haben sie uns damit vor der Entscheidung bewahrt, dieses Unternehmen verkaufen zu müssen. Das wäre eines der schlimmsten Dinge gewesen, die ich mir vorstellen kann. Da bin ich wieder beim Namensgeber, ich weiß nicht, doch, ich bin sicher, ich hätte das nicht übers Herz gebracht.

WOLFGANG WASSMANN – Wir haben jetzt 35 Jahre lang das Unternehmen geführt, haben uns gezankt und uns vertragen. Ich glaube, dass das etwas ist, was einen nach vorne bringt. Wir haben uns mithilfe unserer Töchter für den Weg entschieden, dass sie Schüßler-Plan in Zukunft führen werden. Das finde ich gut, das macht mich auch ein bisschen stolz und sehr zufrieden.

BERND WAGENBACH – Das alles gilt für mich gleichermaßen. Und noch sind wir drei ja auch noch ein bisschen da...

Herr Schüßler, Herr Wagenbach, Herr Wassmann, ich danke sehr für das offene Gespräch und wünsche Ihnen wie auch Ihren Töchtern weiterhin viel Erfolg mit Schüßler-Plan.

DIE SCHÜBLER-PLAN WELT

UNVERWECHSELBAR, PERSÖNLICH UND ZUKUNFTSORIENTIERT

WIE WIR ARBEITEN

FLEXIBEL, IM TEAM UND AUF DEM NEUESTEN STAND DER TECHNIK

Wir wissen, dass die besten Ideen nicht immer am Schreibtisch entstehen. So bauen wir auf ein lebendiges Arbeitsumfeld, das auf Neugier, Austausch und Vertrauen gründet. Technisches Know-how in Verbindung mit dem Streben nach Präzision und Innovation bilden seit jeher unsere Antriebskraft. Das bedeutet auch, dass wir uns nicht auf Erreichtem ausruhen, sondern uns kontinuierlich mit den Fragen und Aufgabenstellungen von morgen und übermorgen auseinandersetzen.

Durch technologischen Fortschritt und den Megatrend der Digitalisierung erleben wir seit einiger Zeit eine große Veränderung unserer Arbeitswelt. Die Anforderungen an jeden Einzelnen steigen, das Stichwort lautet „lebenslanges Lernen“. Es gilt, sich neue Arbeitsmethoden, wie z.B. die Planung mit BIM, anzueignen und neue Perspektiven zu verinnerlichen; sogenannte weiche Faktoren wie Kommunikation oder Dialogfähigkeit bestimmen zunehmend den Projekterfolg.

Wir sind uns dieser Entwicklung bewusst und bieten unseren Mitarbeiter*innen parallel zu diesen Anforderungen mehr Flexibilität, um ihren Arbeitsalltag individuell zu gestalten. In einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung setzen wir auf flache Hierarchien, eine hohe Eigenverantwortung sowie auf Freiräume, damit unsere Mitarbeiter berufliche Ideen und Perspektiven verwirklichen und mit ihrer persönlichen Lebenssituation in Einklang bringen können. Unser Angebot dazu ist umfangreich:

SCHÜBLER-PLAN AKADEMIE
Mit der Schübler-Plan-Akademie bieten wir unseren Mitarbeiter*innen ein internes, differenziertes Fortbildungsprogramm, das über die kontinuierliche Aktualisierung ihres Fachwissens hinausgeht. Management und Führung, Kommunikation und soziale Kompetenz sind weitere zentrale Bausteine unseres Bildungsprogramms.

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unsere Mitgliedschaft im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist nur ein Zeichen dafür, dass wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ernst nehmen, wenn es um Kinder- oder Elternbetreuung, die Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitszeiten geht.

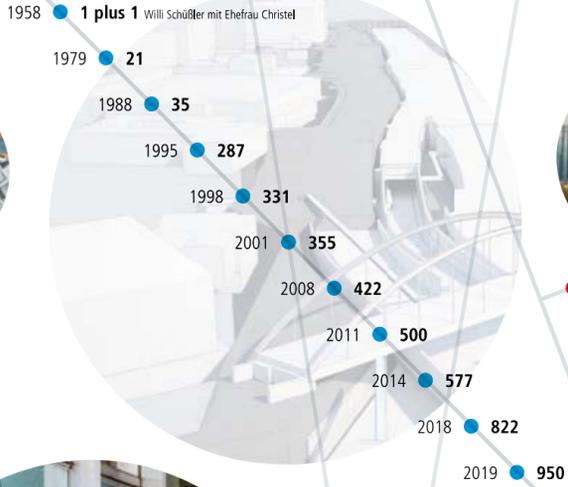
SPORT
Ob vergünstigte Mitgliedschaft im Fitness-Studio, Lauffreize, Firmenstaffeln für Stadtmarathons, Fußballmannschaften, Yoga, Ski auf dem Wasser oder alpin – die sportlichen Aktivitäten bei Schübler-Plan sind vielseitig. Wir setzen dabei genauso auf individuelle Balance und Fitness wie auf Erfolgserlebnisse im Team. Unser Ziel: Mehr Bewegung, mehr Gesundheit, mehr Spaß.

FIRMENEVENTS
Unsere Sommerfeste und Weihnachtsfeiern sind allseits beliebt und bekannt. Aber auch mit Sportevents, Messen und Abteilungsausflügen bringen wir ausreichend Abwechslung in den Büroalltag.

KOMPAKT UNSER FÜHRUNGS- UND ARBEITSSTIL

- Flache Hierarchien
- Flexibel und familienfreundlich
- Vertrauen gepaart mit hoher Eigenverantwortung
- Teamarbeit – im Büro und in der Freizeit
- Moderne, digitale Arbeitsmethoden
- Individuelles Schulungsangebot für ein umfangreiches, aktuelles Fachwissen

MITARBEITER



„Mir ist wichtig, dass das Arbeitsumfeld dynamisch ist, dass ich eigene Ideen einbringen kann und einen gewissen Freiraum habe. Gleichzeitig arbeite ich gerne im Team.“

Carmen Marock
Seit 2018 Projektmitarbeiterin im Projektmanagement



UNSERE MISSION

Wir sind einer der großen Ingenieurdienstleister Deutschlands. Wir stehen für beispielhafte Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie für nachhaltige, ingenieurtechnisch anspruchsvolle und wirtschaftlich optimierte Lösungen. Als inhabergeführtes Unternehmen setzen wir auf Qualität, Kreativität, Dialog und Partnerschaft, Respekt und Vertrauen sowie auf Leistung und Anerkennung. Unsere Zukunft gestalten wir aktiv und tragen mit unserem umfangreichen Leistungsspektrum und Serviceangebot zu einer besseren gebauten Umwelt und Verkehrsinfrastruktur bei. Wir praktizieren Engineering aus Leidenschaft und das auf höchstem Niveau.

UNSERE WERTE

KNOW-HOW – Unser Know-how sind unsere Mitarbeiter*innen und deren Wissen ist unser wichtigster Wettbewerbsfaktor. Wir nutzen unser Know-how und unsere Kompetenz, um jedes Projekt nach vorne zu bringen. Da unser Wissen auf viele Köpfe verteilt ist, führen wir Kompetenzfelder so zusammen, dass unser Know-how exakt das Spektrum zur Verfügung steht, das sie für die perfekte Realisierung ihres Projekts benötigen.

KONTINUITÄT – Gegründet 1958 bauen wir auf 60 Jahre erfolgreiche Ingenieurleistung, auf 60 Jahre Kompetenz und Erfahrung. Kontinuität bedeutet auch, dass viele unserer Kunden seit Jahren oder auch Jahrzehnten auf unsere Kompetenz und Zuverlässigkeit setzen. Ein Zeichen dafür – weit über 50 Prozent unserer Aufträge sind Folgeaufträge.

KREATIVITÄT – Wir verstehen Ingenieurleistung als gestaltende Leistung, die in allen Leistungsphasen oder Beratungs- und Managementprozessen gefragt ist, die das scheinbar Unmögliche möglich macht und die nicht vorrangig eine formale Gestaltung oder Ästhetik meint. Unsere Kreativität resultiert aus der Faszination für das technisch Machbare und das wirtschaftlich Umsetzbare.

INNOVATION – Wir verstehen integrale Ingenieurleistung als Auftrag, stets „über den Tellerrand hinauszuschauen“ und, wenn nötig, neue Wege zu gehen. Wir denken in jede Richtung und arbeiten interdisziplinär, um jeweils die passgenaue, innovative Lösung für eine Aufgabe zu finden.

PARTNERSCHAFT – In einem Klima des gegenseitigen Respekts arbeiten wir partnerschaftlich zusammen – intern wie extern – und pflegen einen offenen Dialog auf Augenhöhe. Für uns zählt der Gesamterfolg aller Beteiligten.

HAMBURG

NEUSTRELITZ

BERLIN
POTSDAM

WARSAU

HANNOVER

ERFURT

HALLE (SAALE)
LEIPZIG

DRESDEN

DORTMUND

DÜSSELDORF

KÖLN

FRANKFURT AM MAIN

DARMSTADT

LUDWIGSHAFEN

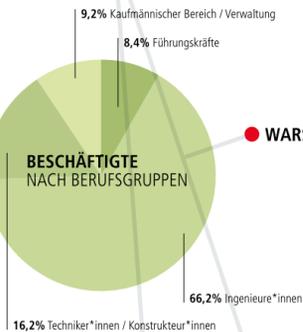
KARLSRUHE

STUTTGART

NÜRNBERG

SCHÜBLER-PLAN AKADEMIE

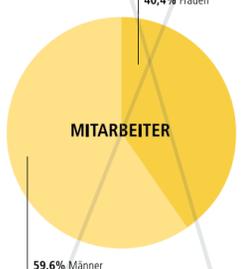
MÜNCHEN



BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSGRUPPEN



FESTANGESTELLTE Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



MITARBEITER



NEUE WEGE GEHEN - HERAUSFORDERUNG DIGITALISIERUNG

Zur Person

Name

Dr.-Ing. Andreas Bach

Alter

34

Bei Schübler-Plan seit

2011

Bürostandort

Düsseldorf

Funktion

**Abteilungsleiter
Digitale Vernetzung /
BIM-Unternehmens-
koordination**

Aufgabe

**Entwicklung und Einführung
digitaler Arbeitsprozesse mit
dem Schwerpunkt BIM***Als Bauingenieur fasziniert
mich am meisten...**...die betreuten Projekte und
Bauvorhaben hinterlassen
ihre Spuren.*

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schübler-Plan?

Im Rahmen eines Praktikums bei Schübler-Plan in Köln habe ich mich erkundigt, welche Möglichkeiten für einen beruflichen Einstieg bestehen. Schnell wurde ich hier auf die Abteilung Sondergebiete der Tragwerksplanung aufmerksam. Beim Bewerbungsgespräch hatte ich später schnell den Eindruck, dass die Firmenmentalität zu mir passt (direkte Kommunikationswege, lösungsorientiertes Handeln, offen gegenüber Neuem) – eine Einschätzung, die sich bis heute bestätigt hat.

Meinen Einstieg bei Schübler-Plan hatte ich in der Abteilung Sondergebiete der Tragwerksplanung. Hier haben wir uns Fragestellungen und Projekten gewidmet, die Sonderthemen betrachten wie z. B. nichtlineare Brandbemessung, Baudynamik, baulicher Schutz gegenüber Anprall und Explosionen. Im Rahmen von bestehenden Forschungsprojekten konnte ich hier berufsbegleitend promovieren. Nach der Promotion habe ich mich dann dem Themenkomplex BIM und Digitalisierung gewidmet. Mittlerweile sind hieraus ein eigener Fachbereich und eine eigene Abteilung entstanden.

Sie sind BIM-Unternehmenskoordinator und damit auch für die digitale Transformation des Unternehmens und seiner produktiven Bereiche zuständig. Was bedeutet das für Sie?

Persönlich bin ich davon überzeugt, dass sich der Bausektor und insbesondere die Ingenieurbüros der Herausforderung Digitalisierung stellen müssen. Eine erfolgreiche Digitalisierung wird zur Wettbewerbsfähigkeit entscheidend beitragen. Für unsere Überlegungen ist BIM die Initialzündung gewesen. Dadurch ist uns bewusst geworden, wie stark sich unsere Arbeitsmethoden wandeln werden. Das Modell wird als digitaler Zwilling des Bauvorhabens in den Mittelpunkt rücken und gemeinsam mit digitalen Prozessen den Projektalltag eines jeden Mitarbeiters prägen.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Building Information Modeling zeigte uns auf, dass die Vernetzung unserer Prozesse, Programme und Daten in der digitalen Wertschöpfungskette ein Kernelement ist – ein Punkt, der uns bei der digitalen Transformation in Zukunft sehr stark begleiten wird und sich im Namen der Abteilung widerspiegelt.

„Ich rate,
lieber mehr zu
können als man
macht, als mehr
zu machen
als man kann.“

Bertolt Brecht

Wie sieht die digitale Zukunft von Schübler-Plan aus?

Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern findet die Projektarbeit am digitalen Zwilling statt. Wir sind intern und extern vernetzt und können auf Basis kongruenter Datenstände mit Partnern und Kunden zusammenarbeiten. Digitale Prozesse und Standards schaffen Synergien für die tägliche Arbeit. Die im Modell deutlich aufzeigbaren Zusammenhänge und Abhängigkeiten fördern die Kommunikation und sorgen bei allen Beteiligten für ein besseres und tieferes Projektverständnis.

Die digitale Welt und die Möglichkeiten der Digitalisierung verändern sich rasant. Wie stellen Sie den hohen Know-how- und Dienstleistungs-Anspruch von Schübler-Plan in diesem Bereich (unternehmensweit) sicher?

Kommunikation, Kommunikation und nochmal Kommunikation! Bei Schübler-Plan verfolgen wir die Strategie der stetigen Information unserer Mitarbeiter und Kollegen. Dafür stellt die Schübler-Plan Akademie Schulungen zur Verfügung, zunehmend auch durch E-Learning, sodass die Mitarbeiter unabhängig von ihrem Standort und losgelöst von terminlichen Rahmenbedingungen an den Seminaren teilnehmen können. Durch die Zertifizierung der Schulungsangebote (BIM-Basis) gelingt uns durch die fortwährende Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ein leistungsfähiger Know-how-Aufbau in digitalen Wissensfeldern.

Ein weiterer Punkt im Bereich des E-Learnings ist für uns, dass wir unsere Mitarbeiter quasi just in time zum Projektstart den aktuellen Kenntnisstand in der Softwareanwendung vermitteln können. Hierdurch können wir im Projekt auch unsere Kunden besser beraten.

Was ist Ihnen an Ihrer Tätigkeit bei Schübler-Plan besonders wichtig?

Wir sind in verschiedenen Projekten aktiv und erleben gerade, wie sich unsere Ideen und Arbeitsweisen bei den Kollegen und in der Projektarbeit etablieren. Diesen Transformationsprozess zu begleiten, ist spannend und bereitet mir viel Freude. Insbesondere bei den mit meiner Position verbundenen Tätigkeiten ist der Austausch mit den Kollegen und Kolleginnen sehr wichtig. Ich möchte, dass wir nah an der „Produktion“ sind, um zu verstehen, wo noch Probleme bestehen und was schon gut angenommen wird.

Wie wichtig sind Ihnen individuelle Gestaltungsfreiräume?

Wir müssen bei vielen Themen zu BIM und der Digitalisierung erstmal offen an die Aufgabenstellung und Lösungsmöglichkeiten herangehen. Hier unterstützen mich individuelle Gestaltungsspielräume sehr. Durch das bestehende Vertrauen und eine offene Fehlerkultur trauen wir uns in gewissen Themen einfach zu, etwas zu riskieren. Im besten Fall entsteht dadurch eine Lösung oder ein Produkt (z. B. SPBIM oder E-Learning) und im schlechtesten Fall baut man „nur“ Wissen auf. Begünstigend ist für mich als Familienvater mit zwei kleinen Kindern die örtliche und zeitliche Flexibilität in der Arbeit. Der Alltag ist nicht immer planbar und lebt immer mehr von der Improvisation. Die bestehenden Freiräume und hierdurch bestehende Flexibilität erleichtern mir hier das Arbeiten enorm.

GUTER LAUF: VOM WERKSTUDENT ZUR FESTANSTELLUNG

Zur Person

Name

Florian Möckel

Alter

32

Bei Schübler-Plan seit

2013

Bürostandort

Berlin

Funktion

Planungsingenieur

Aufgabe

Statiker, Schweißfachingenieur, Bauwerksprüfer

Florian Möckel studierte Bauingenieurwesen an der Hochschule in Berlin. Nach Auslandsaufenthalten in China und einem Praxissemester im Tiefbauamt Pankow orientierte er sich in Richtung Konstruktiver Ingenieurbau. Nach seinem Bachelorabschluss begann er 2013 seine Karriere als Werkstudent bei Schübler-Plan. „Parallel habe ich den Master absolviert, wobei mir Schübler-Plan den nötigen Freiraum zur Ausübung meines Studiums gelassen hat“, erinnert sich Florian Möckel. „Mein Chef, Herr Dierker, gab mir damals das Gefühl, dass er meine Arbeit schätzt und stand mir in kritischen Momenten zur Seite.“ Als ihm nach Beendigung seiner Werkstudentenzeit von Schübler-Plan ein Arbeitsvertrag als Bauingenieur angeboten wurde, ergriff er die Chance. „Mit dem Vertrag zum vollwertigen Statiker konnte ich dann unter der Anleitung meiner Patin Sylvia Fricke das Erlernte in vollem Umfang anwenden und mein damaliges Unwissen mit Hilfe der Kollegen kaschieren. Aus meiner Abteilung gab es immer genügend Rückhalt, um die Projekte, gerade in der Anfangszeit, erfolgreich abschließen zu können.“ Seine Patin inspirierte ihn dazu, 2017 eine Weiterbildung zum Schweißfachingenieur zu absolvieren. Noch heute steht Möckel mit Sylvia Fricke in einem konstruktiven Erfahrungsaustausch. Bei Schübler-Plan schätzt Möckel vor allem die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit an komplexen Bauwerken, auch wenn seiner Meinung nach die Kommunikation ab und an etwas zu kurz kommt.

Sein erstes großes Projekt bei Schübler-Plan Berlin war der S-Bahnhof Ostkreuz, „bei dem mir auch die ersten grauen Haare gewachsen sind. Heute blicke ich jedoch trotz aller Schwierigkeiten, die die Umsetzung mit sich gebracht hat, dankend zurück.“ Aktuell ist er an einer Vielzahl von Projekten beteiligt, von statischen Berechnungen für Eisenbahnüberquerungen, wie EÜ Ritzschkebach, EÜ Dahmer Kanal, EÜ Karl-Liebknecht-Straße, EÜ Seegraben, über Bauwerksprüfungen, wie FÜ Falkensee, Trogbau Stadtzubringer Trep-tow, EÜ Böse Brücke ehem. Grenzübergang als Nietkonstruktion, bis zum Großbauprojekt Bahnhof Zoo. Dass man als Bauingenieur „sein theoretisches Wissen praktisch begehend und das vollendete Ergebnis direkt betrachten kann“, schätzt Möckel neben der großen Vielfalt der Bauprojekte besonders an seiner Tätigkeit bei Schübler-Plan.

Im Berliner Baubüro im Regierungsviertel organisiert der sportlich aktive Möckel einen gemeinsamen Lauftreff und ist Teamkapitän einer Laufstaffel mit Kollegen. „In Bezug auf das Betriebsklima sind solche Aktivitäten in der Gemeinschaft meines Erachtens sehr förderlich. Man lernt die Kollegen auch mal auf der privaten Ebene kennen und hält sich vor Augen, was für tolle Menschen bei uns arbeiten“, findet Möckel, für den Ausdauer und Durchhaltevermögen einen hohen Stellenwert haben. „Jedoch muss man auch mal kleine Fehler mit Humor nehmen und sich von der Schulter schmunzeln, wenn die Auflast mal wieder zu groß wird. Am Wichtigsten ist es jedoch, immer einmal öfter aufzustehen, als man hinfällt, was ich durch mein jahrelanges Training im American Football gelernt habe“, ergänzt der Teamplayer.



S-Bahnhof Ostkreuz in Berlin

HÖCHSTE EISENBAHN: KNOW-HOW-TRANSFER RUND UM DIE BAHN



„Planen – immer mit
Blick über den Tellerrand.“
Peter Dahlhaus

Peter Dahlhaus in seinem Element als Bahnanlagenplaner auf der Baustelle ...

Zur Person

Name

Peter Dahlhaus

Alter

56

Bei Schübler-Plan seit

1988

Bürostandort

Frankfurt am Main

Funktion

**Senior-Projektmanager
Bahnanlagen**

Aufgabe

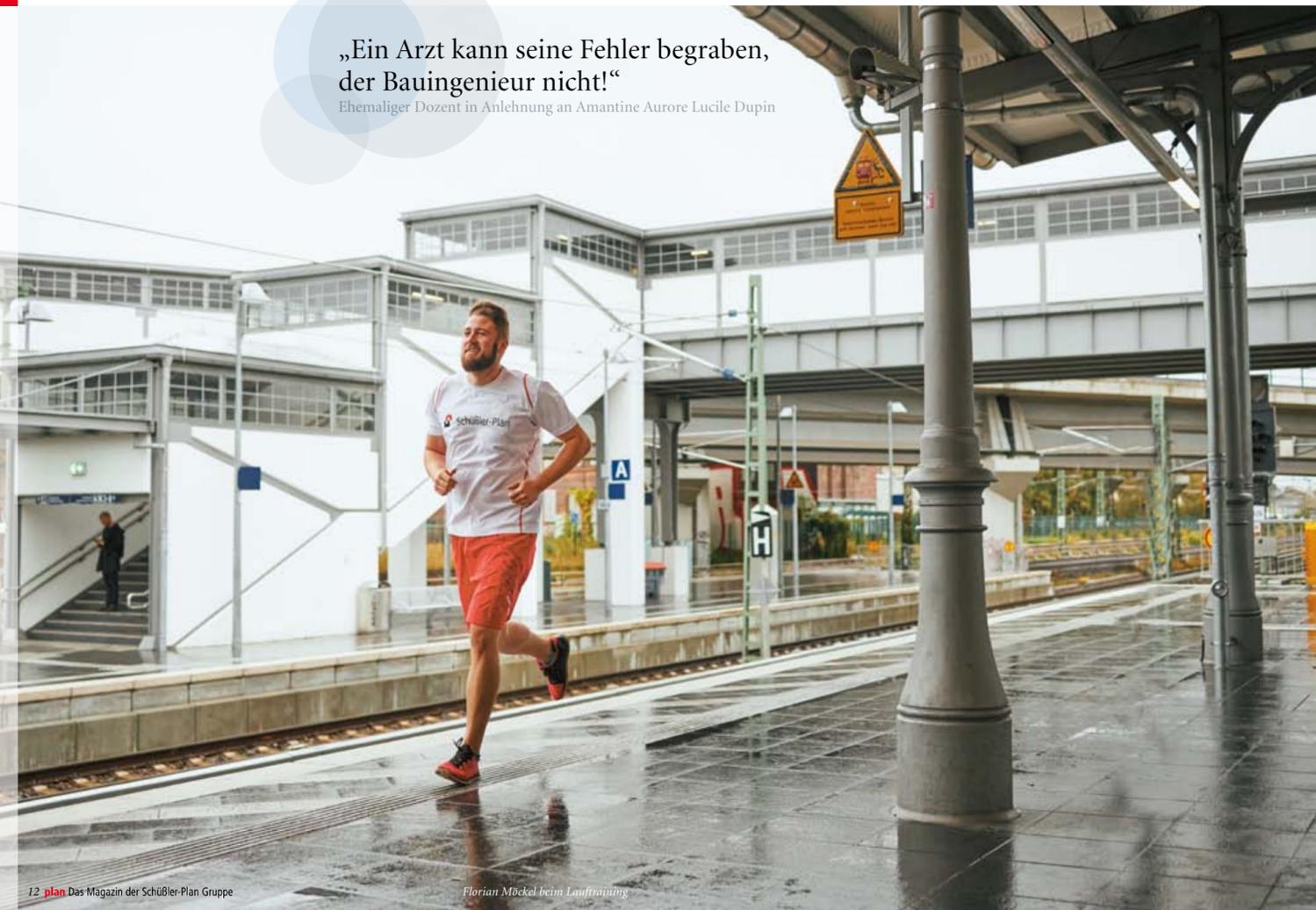
**Planung Bahnanlagen,
Beratung aller Fach-
abteilungen bei Projekten
mit und an der Bahn**

Als Bauingenieur fasziniert
mich am meisten ...

... kein Bahnsteig ist wie der
Andere, kaum mal sind zwei
Brücken gleich – täglich gibt
es neue Herausforderungen,
die auf Lösungen warten.

„Ein Arzt kann seine Fehler begraben,
der Bauingenieur nicht!“

Ehemaliger Dozent in Anlehnung an Amantine Aurore Lucile Dupin



Florian Möckel beim Lauftraining

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schübler-Plan?

Als ich 1988 in Frankfurt anfang, bestand die Niederlassung erst ein Jahr. Die Bewerbung ging damals an einen Unternehmensberater, der die Stellenanzeige in der Zeitung geschaltet hatte. Beworben hatte ich mich – entsprechend meines Studiums – auf eine „konstruktive“ Stelle. Wir waren weniger als zehn Leute – ein Team, ein Projekt (die City-Trasse Offenbach). Schnell wurde klar, dass wir uns mit ganz speziellen Bahnthemen zu beschäftigen hatten: Ich war mit dem Entwurf für das Stellwerk für die City-Trasse befasst, später habe ich mich als Bauüberwacher in Offenbach Ost in der Praxis mit dem Gleisbau beschäftigt. Bei der Planung unseres nächsten Großprojekts, den Rodgaustrecken, habe ich von unserem damals ältesten Kollegen die Planung der Bauabläufe, die Bauzustandsplanung, das Zusammenspiel zwischen Gleisbau, Bauwerken, anderen Verkehrsanlagen und den Fachgewerken der Bahn (Signal-, Oberleitungs- und Kommunikationsanlagen) gelernt und später übernommen. Heute – nach vielen weiteren Projekten und einer Ausbildung zum Bauüberwacher Bahn – bin ich der Anlaufpunkt für die Kollegen, die sich mit Bahnthemen „herumschlagen“ müssen. Ich berate und unterstütze sie in den Themenbereichen rund um die Bahn.

Sie sind neben Ihrer beruflichen Tätigkeit bei Schübler-Plan auch in der Lehre an der Technischen Hochschule Mittelhessen tätig. Was verbinden Sie mit dieser Tätigkeit? Welche Wechselwirkungen zu Ihrer Arbeit bei Schübler-Plan gibt es?

Anfangen hat meine Lehrtätigkeit damit, dass ich ein Seminar an der Schübler-Plan Akademie vorbereitet und durchgeführt habe, um das Wissen des Bauens im und am Eisenbahnbetrieb in unserem Büro zu stärken. Als an der TH Mittelhessen in dem noch recht neuen Studiengang Bahningenieurwesen erstmals das Studienfach Brückenbau auf dem Lehrplan stand, suchte man dort Lehrbeauftragte, die mit Erfahrung aus der Bahn-Praxis die regulären Dozenten unterstützen konnten.

Wie können Sie das Hochschul-Netzwerk für Ihre Arbeit bei Schübler-Plan nutzen und umgekehrt?

Durch die Tätigkeit an der TH Mittelhessen ergibt sich gelegentlich der Erfahrungsaustausch mit anderen Lehrenden. Für uns sehr wichtig ist das Recruiting: Durch die Vorlesungen besteht die Chance, Schübler-Plan bekannt zu machen und Studierende kennen zu lernen. So ist ein junger Ingenieur, der bei mir im Hörsaal gesessen und danach bei uns als Werkstudent gearbeitet hat, jetzt – nach seinem Abschluss als Master – bei Schübler-Plan in Frankfurt angestellt.

An welchem Projekt arbeiten Sie derzeit?

Im Moment arbeite ich – wie immer neben vielen anderen Projekten, in denen ich Qualitätsprüfer oder Bauvorlageberechtigter (Bauvorlageberechtigter nach VV Bau des EBA für Anlagen der Deutschen Bahn AG) bin – an der Realisierung eines größeren Gleisanschlusses, für den ich bereits 2006/2007 eine Machbarkeitsstudie gemacht habe.

Sie sind seit Ende der 1980er-Jahre bei Schübler-Plan tätig. Seitdem hat die Unternehmensgröße enorm zugenommen. Welchen Einfluss hat das Wachstum auf Ihre Arbeit? Was hat sich geändert?

Seit meinem Einstieg hat sich die Gesamtgröße der Schübler-Plan etwa verzwanzigfacht, für die Gesellschaft in Frankfurt ist der relative Zuwachs noch größer. Gerade in dem damals noch sehr kleinen Team in Frankfurt herrschte so etwas wie Goldgräberstimmung, ein toller Teamgeist und großes Zusammengehörigkeitsgefühl. Damals machte jeder alles. Mit dem rasanten Wachstum mussten wir uns jeder auf einen Aufgabenbereich konzentrieren; wir sind zu Spezialisten geworden und neue Kollegen werden als Spezialisten eingestellt. Auch wenn wir heute viel mehr Personen sind, ist es doch die Schübler-Familie geblieben – längst kennen wir nicht mehr alle in dieser Familie, aber in unseren Projektgruppen und Abteilungen herrscht noch immer großer Teamgeist.

Sie dozierten auch in der Schübler-Plan-Akademie zum Thema „Eisenbahntechnik und Betrieb“. Werden die Potentiale des internen Wissensaustauschs voll genutzt? An welchen Stellen könnte Schübler-Plan den internen Know-how-Transfer noch optimieren?

Mit meinem Seminar habe ich schon „Gastspiele“ in Düsseldorf, Berlin und Leipzig gegeben – die Kollegen sind von fast überall zu den Seminaren angereist. Als Folge erreichen mich sehr oft Mails und Anrufe mit Fragen oder der Bitte um Beratung, denen ich gerne nachkomme. Es wäre gut, wenn mehr Kolleginnen und Kollegen ihre besondere Spezialisierung allen zugutekommen ließen, sei es in Seminaren oder dass wir im Intranet eine entsprechende Plattform finden und somit vergleichbare Synergien erzeugen.



... und als Dozent bei einem Vortrag an der Hochschule Koblenz

GUTES NETZWERK: PARTNERSCHAFT MIT BAUHERREN UND HOCHSCHULE

Zur Person

Name

Christian Baehrecke

Alter

36

Bei Schübler-Plan seit

2010

Bürostandort

Karlsruhe

Funktion

Stellvertreter
Standortleiter

Aufgabe

Infrastrukturplanung, Bau-
und Projektmanagement

Als Wirtschaftsingenieur
Bau fasziniert mich am
meisten ...

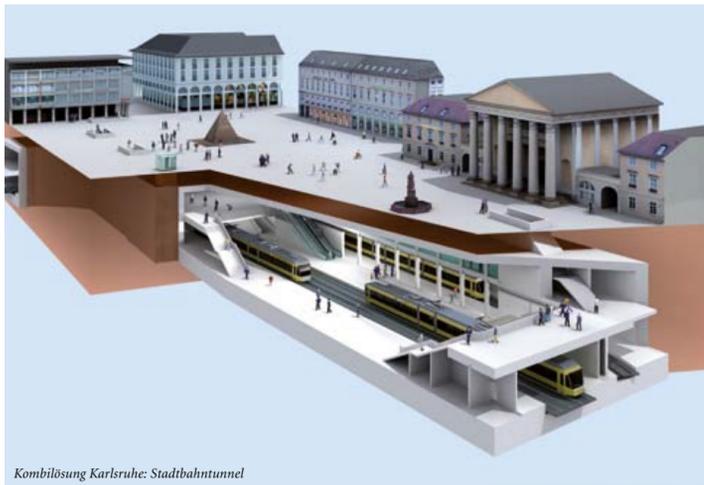
... zu sehen, wie eine Idee
zu einer Planung und dann
Wirklichkeit wird. Aufgrund
der langen Projektbegleitung
hier in Karlsruhe ist mittler-
weile vieles auf dem Papier
Wirklichkeit geworden.

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schübler-Plan?

Ich kam als Universitätsabsolvent zu Schübler-Plan. Der Kontakt kam über eine Firmenkontaktmesse an der Technischen Universität Dresden zustande. Im Stuttgarter Projektbüro habe ich relativ schnell eigenständige Aufgaben in der Projektsteuerung übernommen. Seit 2012 bin ich bei dem Projekt Kombilösung in Karlsruhe aktiv und dabei an den Aufgaben und Projekten gewachsen, die mit der Zeit umfangreicher und komplexer wurden.

Kannten Sie das Unternehmen schon vor Ihrem Einstieg? Weshalb haben Sie sich für Schübler-Plan entschieden?

Auf Schübler-Plan bin ich in meiner Studienstadt Leipzig aufmerksam geworden. Damals wurde der City Tunnel Leipzig gebaut. Bei einer Baustellenbesichtigung lernte ich Mitarbeiter von Schübler-Plan kennen und stellte fest, dass die Ingenieurgesellschaft eigentlich bei allen großen Infrastrukturprojekten in Deutschland vertreten ist. So ist mir Schübler-Plan als potentiell Unternehmen für den Berufseinstieg in Erinnerung geblieben. Von Anfang an fand ich die Mischung aus der Firmenphilosophie, den interessanten Großprojekten und dem Typ Mensch, der bei Schübler-Plan vorzugsweise arbeitet, spannend. Im Ergebnis eines kurzen Ausflugs in ein anderes Unternehmen habe ich persönlich die Erfahrung gemacht, dass ich mich im Schübler-Umfeld bei der Arbeit einfach wohler fühle. Außerdem möchte ich bei der Gestaltung der Infrastruktur und Mobilität von Morgen aktiv dabei sein und hier wird Schübler-Plan aufgrund seiner Größe und seiner Erfahrung eine wichtige Rolle spielen.



Kombilösung Karlsruhe: Stadtbahntunnel

Sie haben den Standort Karlsruhe mitaufgebaut. Was bedeutet das für Ihre Tätigkeit bei Schübler-Plan?

Mit unserem Karlsruher Projektbüro haben wir das Projekt Kombilösung Karlsruhe schon seit Beginn der Realisierung begleitet. Durch die Philosophie von Schübler-Plan konnten wir über all die Jahre eine gute Bindung zu unserem Auftraggeber und eine gute Vernetzung mit öffentlichen Auftraggebern schaffen, so dass aufgrund der zusätzlichen Nachfrage und des erhöhten Bekanntheitsgrads vor Ort ein regionaler Bürostandort in Karlsruhe irgendwann der nächste logische Schritt war. Spannend war für mich persönlich der Perspektivwechsel aus dem Projektgeschäft in die deutlich mehr in die Zukunft schauende Standortplanung und -entwicklung. In den letzten beiden Jahren haben wir für die vielen neuen Projekte ein gutes Team zusammenstellen können. Für viele der neuen Kollegen ist die aktive Mitarbeit in einer neu gegründeten regionalen Standortvertretung von Schübler-Plan mit Projekten direkt vor Ort ein wichtiges und überzeugendes Argument gewesen. Mittlerweile sind wir auf zehn Schübler-Planer angewachsen, die alle lokal beheimatet sind. Kurze Wege ins Büro oder zu den Kunden vor Ort erhöhen die persönliche Lebensqualität enorm. So kann man nach einem Arbeitstag das badische Sonnenwetter genießen oder sich beim Sport im Nordschwarzwald auspowern.

Aufgrund der anstehenden Projekte wollen wir weitere Mitarbeiter für uns gewinnen, wobei wir uns vorgenommen haben, den Typ „Schübler-Planer“ zu suchen, damit wir unsere bisherige Standortmentalität, die wir auch als Wettbewerbsvorteil sehen, beibehalten können.

Wie können Sie das Hochschul-Netzwerk für Ihre Arbeit bei Schübler-Plan nutzen und umgekehrt?

Die unmittelbare Nähe zum Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und zur Fachhochschule Karlsruhe ist für das Recruiting sehr förderlich. Fast alle unserer jungen Karlsruher Kollegen und Kolleginnen haben an der Universität oder Fachhochschule in Karlsruhe studiert. Unsere Werkstudenten äußern nach der praktischen Erfahrung bei uns oft den Wunsch, ihre Masterarbeit mit uns als Praxispartner zu schreiben. So wird derzeit eine Masterarbeit zur Anwendung der Planungsmethode BIM im Vergleich zu konventioneller Planung am Beispiel einer innerstädtischen Straßenbahnhaltestelle in Karlsruhe angefertigt. Über unsere direkten Kontakte zu den Hochschulen sind wir bei den Absolventen präsent und wir schaffen es, uns als interessanten Partner für einen Berufseinstieg oder eine Werksstudententätigkeit mit Abschlussarbeit zu etablieren.

„Mein Antrieb: Mit interessanten Menschen spannende Infrastrukturprojekte von Morgen zu begleiten, zu planen und live bei der Realisierung dabei zu sein.“

Christian Baehrecke

Sind Sie am Standort Karlsruhe in die Gesamtstrategie des Unternehmens eingebunden? Wie können Sie dort das Wissen und die Erfahrung im Gesamtunternehmen nutzen?

Die Nachfrage der Auftraggeber hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Derzeit werden insbesondere bei größeren Projekten oft gesamthafte Generalplaner- oder erweiterte Projektmanagementleistungen angefragt. Diese können wir in der Schübler-Plan Gemeinschaft nur standortübergreifend oder mit externen Partnern anbieten. Hier am Standort können wir auf das Wissen und die Erfahrung von anderen Standorten für spezielle Aufgabenstellungen zurückgreifen sowie über das Unternehmensnetzwerk das Know-how der Spezialisten beispielsweise für die fortführende Implementierung der BIM-Methode mit aktuellsten Erkenntnissen und Festlegungen nutzen.



Christian Baehrecke im Gespräch mit zwei Werkstudentinnen am Standort Karlsruhe über ihre Masterarbeit

VIEL GELERNT: KARRIEREZIEL PROJEKTLIEFER

Zur Person

Name
Jan Müller

Alter
44

Bei Schübler-Plan seit
2002

Bürostandort
Berlin

Funktion
Projektleiter

Aufgabe
Verkehrsanlagenplanung

Als Bauingenieur fasziniert mich am meisten...

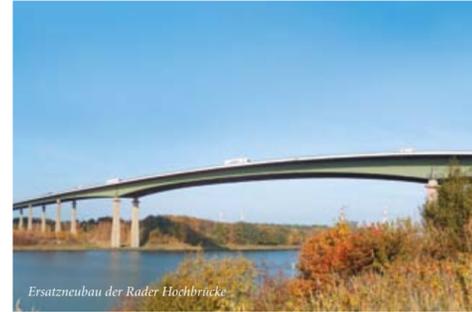
...dass ich etwas planen kann und diese Planung dann vor Ort umgesetzt wird.

Jan Müller hat seine Diplomarbeit als Werkstudent bei Schübler-Plan in Potsdam geschrieben und wurde später bei Schübler-Plan Berlin eingestellt. Bei der Bearbeitung von komplexen Projekten „habe ich auch viel mit den erfahrenen Kollegen gesprochen und versucht, die im Unternehmen vorhandenen Erfahrungen für die Umsetzung der Projekte zu nutzen. Insbesondere für den Umgang mit dem Auftraggeber bei schwierigen Situationen konnte ich dabei viel lernen“, erinnert sich Müller. 2008 wurde er Projektleiter und bearbeitet seitdem verschiedene Projekte, vom Radweg bis zur Autobahn.

Aktuell ist er als stellvertretender Projektleiter an der Planung für das Schumacher Quartier beteiligt. Die Planung umfasst die verkehrliche Erschließung eines großen Erschließungsgebiets mit den daraus resultierenden Eigenheiten (viele Projektbeteiligte/ viele Abstimmungen, vorwiegend fahrgeometrische Trassierung, hoher Stellenwert an die Gestaltung der Anlagen). „Weiterhin bin ich Projektleiter für die Verkehrsanlagen des 6-streifigen Ausbaus der A 7 von Kreuz Rendsburg bis AS Rendsburg/ Büdelsdorf inklusive Ersatzneubau der Rader Hochbrücke. Bei dieser Planung wird eine 1,5 km lange Brücke neben der vorhandenen Brücke gebaut und die Autobahn entsprechend umverlegt“, ergänzt Müller. „Beim Ausbau der A 10/ A 24 bin ich als Projektleiter Planprüfung tätig, hier prüfen wir die Ausführungsunterlagen des gesamten Bereichs für den Auftraggeber. Und dann gibt es noch die Erweiterung der Radverkehrsanlage entlang der B1 (Bus- und Radspur) zwischen Geltow und Potsdam. Hier soll eine Bus- und Radspur vorgesehen werden, um den Bus am Stau vor Potsdam vorbeileiten zu können.“

Für seine Projektleitertätigkeit kamen ihm zahlreiche Erfahrungen zugute, die er zum Teil bei geschäftlichen Auslandsreisen oder bei Interimseinsätzen, zum Beispiel bei der Bauüberwachung/ Bauleitung der Verkehrsanlagen am Flughafen BER, machen konnte. „Für einen Planer war das eine super Erfahrung“, erklärt Müller. „Zum einen kann man Bauzeiten und Aufwand auf der Baustelle für künftige Planungen besser einschätzen, zum anderen kann man miterleben, wie das selbst Geplante vor Ort umgesetzt wird und wo ggf. auf der Baustelle der Schuh drückt.“

Auf seinem Weg zum Projektleiter konnte Müller auch das interne Weiterbildungsangebot von Schübler-Plan nutzen. Hier machte er die wertvolle Erfahrung, dass man sich bei Schübler-Plan auch über die Niederlassungsgrenzen hinweg mit anderen Kollegen austauschen kann. „Für mich ist das Arbeitsklima sehr wichtig. Die lockere und entspannte Atmosphäre im Büro und das gute Miteinander mit den Arbeitskollegen finde ich gut“, ergänzt Müller seine Sicht auf die Arbeitssituation bei Schübler-Plan. „In der Firma hat sich in den letzten Jahren viel getan – weiter so.“



Ersatzneubau der Rader Hochbrücke

SOZIALE STADT: GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG IM INGENIEURBERUF

Zur Person

Name
Carmen Marock

Alter
27

Bei Schübler-Plan seit
2018

Bürostandort
Düsseldorf

Funktion
**Projektmitarbeiterin
Projektmanagement**

Aufgabe
Projektsteuerung

Als Bauingenieurin fasziniert mich am meisten ...

... mich beeindruckt immer wieder, was für Bauwerke schon in der Antike möglich waren, wie beispielsweise das Pantheon, das bis Mitte des 15. Jh. die größte freitragende Kuppel hatte.

Carmen Marock gewann den Schübler-Preis und mag ein dynamisches Arbeitsumfeld.



„Mit Spaß an der Arbeit geht alles leichter.“
Carmen Marock



„Immer eins nach zwei anderen.“
Jan Müller

Jan Müller arbeitet aktuell an einem Projekt zur Nachnutzung des Flughafens Tegel

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schübler-Plan?

Als ich bei Schübler-Plan eingestiegen bin, war eines der Projekte, an denen ich mitgearbeitet habe, gerade mitten im Bau. Das hat mich sehr gefreut, so gab es sofort etwas zu sehen – an meinem ersten Arbeitstag war ich direkt bei der Baubesprechung dabei. Der Einstieg war top. An meinem Arbeitsplatz war alles bereit, inklusive einer netten Willkommensmappe. Außerdem hat Schübler-Plan ein Patenprogramm, das den Einstieg für mich sehr angenehm gemacht hat. Meine Patin und ich saßen in einem Büro, so war es doppelt einfach, sich am neuen Arbeitsplatz einzufinden. Inzwischen ist das Projekt fast abgeschlossen und ich arbeite mit einer Kollegin zusammen an einem neuen Projekt. Wir beginnen mit der ersten Planungsphase – das ist sehr schön, dieses Bauvorhaben von Anfang bis Ende begleiten zu können.

Kannten Sie Schübler-Plan vor Ihrer Bewerbung? Warum haben Sie sich für Schübler-Plan entschieden?

Ich kannte Schübler-Plan bereits durch den Schübler-Preis. Auf der bonding Berufsmesse in Aachen habe ich mich dann in einem persönlichen Gespräch weiter über das Unternehmen informiert. Da ich mir nach dem Abschluss des Studiums noch nicht sicher war, auf welchen Arbeitsbereich ich den Schwerpunkt setzen würde, war mir ein Unternehmen wichtig, das möglichst vielseitig aufgestellt ist und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Schübler-Plan bietet sehr viele Tätigkeitsfelder: Hochbau, Ingenieurbau, Straße, Schiene, Planung, Steuerung...

Sie haben an der RWTH Aachen mit hervorragenden Studienleistungen überzeugt, sind Schübler-Preisträgerin und wurden für Ihre Masterarbeit ausgezeichnet. Haben Sie die gleichen hohen Ansprüche an Ihren Arbeitgeber wie an sich selbst?

So habe ich das ehrlich gesagt noch nie gesehen. Ich glaube, ich habe einfach immer mein Ding

gemacht und nicht gedacht „Ich will ein Stipendium und dazu noch eine Auszeichnung“ – aber natürlich ist es schön, wenn man auf diese Weise Wertschätzung erfährt und darüber freue ich mich sehr. Bezogen auf meinen Arbeitgeber war mir wichtig, dass das Arbeitsumfeld dynamisch ist, dass ich eigene Ideen einbringen kann und einen gewissen Freiraum habe. Gleichzeitig wollte ich gern im Team arbeiten. In der Projektsteuerung gibt es kein Richtig oder Falsch; es geht vielmehr darum, den Blick für das Ganze zu behalten und vorausschauend zu agieren, die Prozesse zu verstehen und auch die Menschen, die dahinterstehen. Ich empfinde die Arbeit als sehr offen, ich bin stets im engen Austausch mit meinen Kollegen. Jeder Kollege hat einen eigenen Stil, wie er oder sie die Projekte abwickelt, und das ist gut so und für mich gerade das Spannende.

An welchem Projekt sind Sie derzeit bei Schübler-Plan beschäftigt? Was sind für Sie die spannendsten Aspekte an diesem Projekt?

Derzeit arbeite ich hauptsächlich am Projekt „Sanierung, Modernisierung und Erwei-

terung der Zentralbibliothek in Mönchengladbach“. Dabei unterstütze ich als Projektmitarbeiterin meine leitende Kollegin. Das Projekt ist Bestandteil des „Integrierten Handlungs- und Entwicklungskonzepts Alt-Mönchengladbach“, das zahlreiche städtebauliche Maßnahmen in Mönchengladbach umfasst, wie zum Beispiel die Aufwertung verschiedener Plätze, die nachhaltige Gestaltung der Mobilität sowie den Umbau der bestehenden Zentralbibliothek, um diese an die heutigen und vor allem künftigen Bedürfnisse der Nutzer anzupassen: digitale und kreative Angebote, Aufenthalts-, Lern- und Veranstaltungsort statt Bücherausleihe. Für mich ist das Projekt deshalb so spannend, weil es neben neuen fachlichen Aufgaben auch Einblicke in gesellschaftliche Themen bietet: Welche Probleme haben Städte heute? Was kann man tun, damit eine Stadt für ihre Einwohner attraktiv bleibt? Wie stellen sich Städte den neuen Herausforderungen der Digitalisierung, Mobilitätsanforderungen und Klimaschutz? Diese Fragen, zusammen mit den klassischen Themenfeldern „Kosten, Qualitäten, Termine“ machen das Projekt richtig spannend und regen zum Nachdenken an.

Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit bei Schübler-Plan?

Vor allem schätze ich meine Kollegen und das Arbeitsumfeld. Hier ist jeder Kollege ansprechbar, auch abteilungs- und standortübergreifend. Gerade in der Projektsteuerung braucht es immer wieder auch Hilfestellungen/ Erläuterungen von Experten und diese Kompetenzen haben wir hier im Haus. Dabei erlebe ich auch die Kollegen, die ich vorher nicht kannte, als durchweg hilfsbereit. Wie heute in fast allen Bereichen müssen auch wir immer wieder Neues lernen, beispielsweise, weil sich Vorschriften ändern. Schübler-Plan bietet hier regelmäßig Schulungen an.

GRUNDLEGENDE: KOMPETENZZENTRUM GEOTECHNIK

Zur Person

Name
Michael Stahl

Alter
36

Bei Schüßler-Plan/ ICG seit
2013/2017

Bürostandort
Düsseldorf

Funktion Schüßler-Plan/ ICG
**Teamleiter Geotechnik/
Geschäftsführer**

Aufgabe
**Objekt- und Tragwerks-
planung in den Bereichen
Geotechnik, Grundbau und
Spezialtiefbau,
Erstellung von bautechnischen,
geotechnischen
und hydrogeologischen
Gutachten, geotechnische
Beratung**

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schüßler-Plan?

Angefangen hat alles in der standortübergreifend agierenden Abteilung „Sondergebiete der Tragwerksplanung“, die durch das gebündelte Spezialwissen für die Lösung von komplexen Fragestellungen in den laufenden Projekten sowie für die Mitwirkung in Forschungsprojekten eingesetzt wurde. Insbesondere die Beratung der Kollegen hinsichtlich der in fast jedem Projekt von Dritten zugelieferten Baugrundgutachten war von hoher Relevanz, da ein unvollständiges Baugrundgutachten eine unzureichende Planungsgrundlage bedeutet und wir als planende Ingenieure bei nicht erfolgtem Hinweis mit in die Verantwortung gezogen werden.

Warum haben Sie sich für Schüßler-Plan entschieden?

Direkt nach meinem Vorstellungsgespräch mit Wolfgang Wassmann war mir klar, dass bei Schüßler-Plan eine offene, ehrliche und vertrauensvolle Unternehmenskultur herrscht, weswegen mir die Entscheidung nicht schwergefallen ist. Zudem gab mir die Geschäftsleitung von Anfang an die Rückendeckung, meinen Tätigkeitsbereich selbständig und eigenverantwortlich entwickeln zu können. Ich konnte mich seit Beginn jederzeit darauf verlassen, dass jegliche Absprache auch eingehalten wird.

Sie sind vor Kurzem zum Geschäftsführer der Schüßler-Plan Tochtergesellschaft ICG Ingenieur Consult Geotechnik bestellt worden. Zuvor haben Sie bei Schüßler-Plan das Kompetenzzentrum Geotechnik mitaufgebaut. Was bedeutet das für Ihre Tätigkeit bei Schüßler-Plan?

Zu den im Kompetenzzentrum Geotechnik bei Schüßler-Plan anstehenden Aufgaben der konstruktiven Geotechnik ist die ICG eine mehr als sinnvolle Ergänzung, weil sie die Erstellung von bautechnischen, geotechnischen, geologischen und hydrogeologischen Gutachten und somit die Schaffung von Planungsgrundlagen abdeckt. Durch den engen fachlichen Austausch und die Abwicklung gemeinsamer Projekte ist ein deutlicher Entwicklungssprung beider Gesellschaften spürbar. Diese positive Entwicklung und die daraus resultierende optimale Beratung des Bauherrn bezüglich der geotechnischen Aufgabenstellungen muss in Zukunft weitergeführt werden. Hier sehe ich mich in der Verantwortung, die Schnittstelle zwischen der ICG und Schüßler-Plan effizient zu gestalten.

Schüßler-Plan ist in den letzten sechs Jahren in Bezug auf die Mitarbeiterzahl um 60 Prozent gewachsen. Was bedeutet das für die Unternehmenskultur?

Da ich seit 2013 im Unternehmen tätig bin, habe ich diesen starken Wachstumsprozess live miterleben und mitgestalten dürfen. Wichtig war und ist, die Philosophie eines familiengeführten Unternehmens mit kurzen Entscheidungswegen und Platz für Individualität nicht zu verlieren. Hierfür müssen geordnete und richtungsweisende Strukturen geschaffen werden, um die Effizienz in der Projektentwicklung hochzuhalten und somit konkurrenzfähig zu bleiben. Vor diesem Hintergrund werden standortübergreifende Kompetenzteams immer wichtiger, um in frühen Planungsphasen den entscheidenden fachspezifischen Input zu liefern.

Wie schaffen Sie es, motivierte, leistungsfähige Teams zu bilden? Was macht für Sie erfolgreiche Teams aus?

Die Basis sind persönlich integre und fachlich kompetente Menschen, die sich mit hohem Engagement für die Ziele des jeweiligen Projekts und des Unternehmens einsetzen. Die Aufgabe einer Führungskraft ist es, die entsprechenden Möglichkeiten zu schaffen, um das Team zu Höchstleistungen anzutreiben und natürlich auch mit gutem Beispiel voranzugehen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Identifikation mit der täglichen Arbeit und zum Unternehmen sowie ein vertrauens- und verantwortungsvoller Umgang miteinander. Die Beteiligung der Teammitglieder an entscheidenden Diskussions- und Entscheidungsprozessen ist hierbei essenziell, um Begeisterung und Verantwortungsbewusstsein für die anstehenden Aufgaben zu wecken.

Was hat sich für Sie in den letzten Jahren bei Schüßler-Plan am meisten verändert? Und wo sehen Sie die größten Herausforderungen bezogen auf das Gesamtunternehmen?

In Zukunft wird eine Übertragung des unternehmensinternen Know-hows an die jüngere Generation ohne Reibungsverluste immer wichtiger. Schüßler-Plan hat den Vorteil, dass es eine Reihe von Mitarbeitern gibt, die bereits seit mehreren Jahren mit dem Unternehmen verbunden sind und diesen Wissenstransfer auch leisten wollen. Außerdem wird es entscheidend sein, die jüngere Generation von der Tradition und Moderne geprägten Unternehmensphilosophie zu überzeugen, um die betriebliche Kontinuität zu gewährleisten und nennenswerte Mitarbeiterfluktuation zu verhindern.

> UMWELTPLANUNG

NACHHALTIG: UMWELTSCHUTZ ALS AUFTRAG



„Meine Tätigkeit als Umweltingenieurin ist für mich Berufung. Ich habe mich bewusst für ein bau- und umweltorientiertes Ingenieurstudium entschieden.“

Susan Fischer

Susan Fischer vor einer fertiggestellten Grünbrücke

Zur Person

Name
Susan Fischer

Alter
42

Bei Schüßler-Plan seit
2002

Bürostandort
Potsdam

Funktion
**Projektleiterin Umwelt- und
Landschaftsplanung**

Aufgabe
**Akquise, Projektleitung,
Bearbeitung Umweltgutachten
auf Ebene Vorplanung/
Entwurfs- und Genehmigungsplanung
(Umweltverträglichkeitsstudien,
Landschaftspflegerische
Begleitpläne, Artenschutzbeiträge,
FFH-Verträglichkeitsprüfungen,
Faunistische Planungsraumanalysen,
Ausschreibung und Betreuung
faunistischer Kartierungen
etc.)**

Als Umweltingenieurin fasziniert mich am meisten ...

... dass ich Infrastrukturplanungen umweltverträglich gestalten kann.

Susan Fischer begann ihre Laufbahn bei Schüßler-Plan mit einem Praktikum in der Abteilung Umwelt- und Landschaftsplanung in der Niederlassung Neustrelitz. Vor ihrem Diplom als Umweltingenieurin für Landeskultur und Umweltschutz war sie in den Schüßler-Plan Büros ins Neustrelitz und Potsdam tätig. „Von meiner Festanstellung bei Schüßler-Plan nach dem Studium profitierten beide Seiten. Die übliche Einarbeitungszeit war nicht mehr erforderlich, ich konnte eigenständig arbeiten und mit Auftraggebern auf Augenhöhe kommunizieren“, erinnert sich Fischer heute. „Die Zufriedenheit mit Schüßler-Plan als Arbeitgeber ist für mich eng an verantwortungsvolle und vielseitige Aufgaben, Wertschätzung, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sowie Vereinbarkeit mit meinem Privatleben, insbesondere der Familie, geknüpft. Ein ganz wesentlicher Punkt ist auch die mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur bei Schüßler-Plan. Ich erlebe hier ein von Vertrauen und Verantwortung geprägtes Miteinander.“ Aktuell nimmt Susan Fischer in der Schüßler-Plan-Akademie an einer Weiterbildung zur Projektleiterin teil. „In die Funktion als Projektleiterin bin ich im Laufe der Jahre hineingewachsen. Im Training wird nun noch einmal der Blick geschärft für verschiedenste Themen, mit denen man tagtäglich konfrontiert wird. Besonders gut fand ich auch den Austausch mit Kolleg*innen aus verschiedenen Niederlassungen, mit denen es ansonsten im beruflichen Alltag keinerlei Berührungspunkte gibt.“

Die Belange der Umweltplanung spielen in der Verkehrsinfrastrukturplanung in allen Leistungsphasen eine wichtige Rolle. Im Rahmen der Vorplanung wird die umweltverträglichste Variante als Beitrag zur Gesamt abwägung ermittelt. In der Entwurfsplanung werden in Interaktion mit dem technischen Planer frühzeitig diverse Optimierungs- und naturschutzrechtlich notwendige Vermeidungsmöglichkeiten entwickelt. In der Genehmigungsplanung liegt ein Hauptaugenmerk auf der Erstellung rechtssicherer Gesamtunterlagen zur Vermeidung von Klagen gegen den Planfeststellungsbeschluss. „Es kam auch schon vor, dass wir den Auftraggeber beim BVwG (Bundesverwaltungsgericht) vertreten haben.“ Auch im Rahmen der Bauausführung hat die Bedeutung der ökologischen Baubegleitung in den letzten Jahren stark zugenommen. Abhängig vom Projektstatus ist sie mit

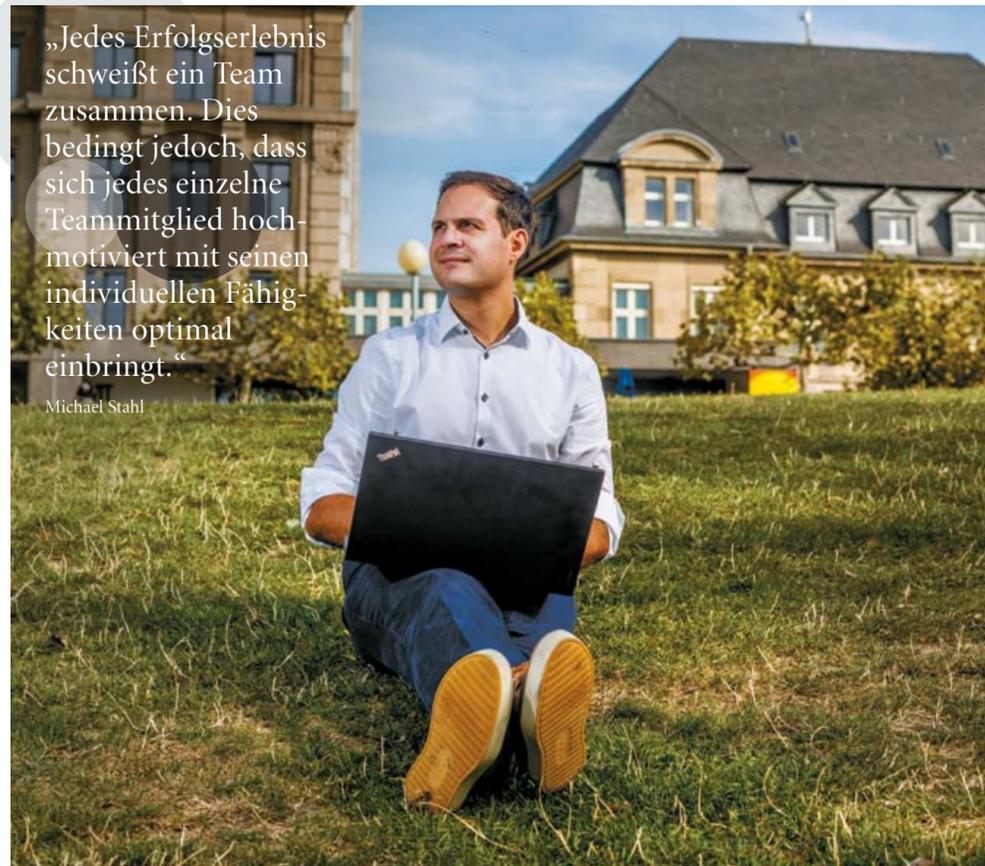
ihren Kolleg*innen von der Entwurfsplanung bis zur Genehmigungsplanung und zur Ausführung in die Projekte involviert. In der Regel bearbeitet Susan Fischer parallel an mehreren Projekten. Die meiste Zeit beansprucht aktuell die wiederholte Umarbeitung der Genehmigungsunterlagen, wie zum Beispiel für die Planung zum Neubau der A14 in Brandenburg zwischen Wittenberge und Karstädt. Das Team arbeitet seit 2005 mit Unterbrechungen an diesem Projekt. Die Querung eines europäischen Vogelschutzgebietes, die mehrmalige Anpassung von Rechtsgrundlagen sowie der Wechsel mehrerer Methodenstandards machte immer wieder Überarbeitungen für alle Gewerke erforderlich. Erschwerend kamen Bearbeiterwechsel beim Auftraggeber hinzu. „Hier als Projektleiterin den Überblick über Historie und aktuellem Geschehen zu behalten, das Team sowie Nachauftragnehmer vorausschauend zu koordinieren und dabei natürlich immer auch Aufwand und Kosten im Blick zu haben, stellt eine große Herausforderung dar, ist aber auch hochgradig spannend“, sagt Fischer.



Kö-Bogen II in Düsseldorf

Als Ingenieur fasziniert mich am meisten...

... die Geotechnik, denn sie ist eines der interessantesten, vielfältigsten und anspruchsvollsten Leistungsfelder des Bausektors, welches leider in Bauprojekten viel zu häufig unterschätzt wird, insbesondere in frühen Planungsphasen.



„Jedes Erfolgserlebnis schweißt ein Team zusammen. Dies bedingt jedoch, dass sich jedes einzelne Teammitglied hochmotiviert mit seinen individuellen Fähigkeiten optimal einbringt.“

Michael Stahl

Michael Stahl steht mit seinem Spezialgebiet für optimale Beratung in geotechnischen Aufgabenstellungen

ENGAGIERT: SOZIALE VERANTWORTUNG NACH INNEN UND AUSSEN

Zur Person

Name
Leroy Zimmermann

Alter
31

Bei Schübler-Plan seit
2015

Bürostandort
Düsseldorf

Funktion
Teamleiter Hochbau

Aufgabe
Tragwerksplanung

*Als Bauingenieur fasziniert
mich am meisten...*

*... jeden Tag mit meiner
Arbeit einen wesentlichen
Beitrag an der Umsetzung
von beeindruckenden und
repräsentativen Bauwerken
zu leisten. Wir sind bspw. als
Tragwerksplaner maßgeblich
für das Aussehen und
die Struktur eines Gebäudes
verantwortlich, welches über
viele Jahre ein Stadtbild
prägen wird.*

„Immer offen und bereit für neue Herausforderungen sein und sich mit einem starken Team stets zu neuen Höchstleistungen bewegen.“

Leroy Zimmermann

Wie begann Ihre berufliche Laufbahn bei Schübler-Plan?

Ich arbeite seit Januar 2015 bei Schübler-Plan. Nachdem ich meine ersten Berufserfahrungen in einem Zürcher Ingenieurbüro gesammelt habe, durfte ich bei Schübler-Plan als Projekt-Ingenieur direkt bei vielen interessanten Projekten mitarbeiten. Die grundlegend andere Arbeitsweise in Deutschland mit all ihren Formalismen und das Vorhandensein eines Prüflingenieurs im Hochbau waren für mich zu Beginn eine große Umstellung. Über die letzten Jahre habe ich eine Reihe von Projekten als Projektleiter geführt. Seit Oktober dieses Jahres bin ich als Teamleiter ein Teil der Abteilungsleitung und freue mich sehr über die neuen übergeordneten Aufgaben als gute Ergänzung zur Projektarbeit.

Warum haben Sie sich für Schübler-Plan entschieden?

Nach meinem Abschluss an der RWTH Aachen hatte ich bereits zwei Monate als Praktikant in der Hochbauabteilung von Schübler-Plan gearbeitet. Ich wurde herzlich aufgenommen, direkt in spannende Projekte involviert und hatte einfach eine tolle Zeit. Das Büroklima hat mir sehr gut gefallen. Auch wenn man sich als Student den Arbeitsalltag in einem Ingenieurbüro nur schwer vorstellen kann, hatte ich zumindest konkrete Anforderungen an mein Arbeitsumfeld und die wurden hier vollends erfüllt.

In der Schweiz wurde mir bewusst, wie wichtig ein harmonisches und fachlich kompetentes Team ist. Für mich war klar, dass ich, wenn ich wieder zurück in die Heimat komme, bei Schübler-Plan anfangen möchte. Unsere Hochbauabteilung zeichnet sich durch genau das aus. Wir sind ein leistungsfähiges und fachlich sehr kompetentes Team mit einer ausgeglichenen Altersstruktur.

An welchem Projekt arbeiten Sie derzeit und was sind für Sie die daran spannendsten Aspekte?

Mein derzeit spannendstes Projekt ist der Neubau eines 110 m hohen Büroturms in Bonn. Um die hohen architektonischen Ansprüche des Bauherrn zu erfüllen, entstand ein komplexes Tragwerk, das uns an vielen Stellen sowohl vor bauliche als auch rechnerische Herausforderungen gestellt hat und immer noch stellt. Das Projekt hat sprichwörtlich fast alles zu bieten, was man sich als ambitionierter Tragwerksplaner vorstellen kann. Auch wenn ein hoher Termindruck in diesem Projekt herrscht, macht es unheimlich viel Spaß, auch weil wir mit einem gut funktionierenden und abgestimmten Team daran arbeiten.

Sie sind in der Abteilung Hochbau an der Realisierung von BIM-Groß-Projekten beteiligt. Wie sehen Sie Schübler-Plan im Zeitalter des digitalen Wandels?

Die BIM-basierte Planung gehört für uns seit Jahren zum Arbeitsalltag. Der Einsatz dieser Planungsmethode wird permanent weiterentwickelt und verbessert. Zu diesem Zweck haben wir vor etwa drei Jahren in unserer Hochbau-Abteilung eine BIM-Runde gegründet. Das Ziel ist, die vielfältigen Themenbereiche auf diesem Gebiet zu erkennen, zu strukturieren und gezielt auszuarbeiten. Bei den regelmäßig stattfindenden Terminen diskutieren wir über die neuesten Entwicklungen und über interessante Fachtagungen. Wir sind regelmäßiger Gast bei der Autodesk-University in Darmstadt und den BuildingSmart Events in ganz Deutschland. Im Rahmen der BIM-Runde überprüfen wir zudem regelmäßig den internen Leistungsstand unserer BIM-Planung auf dem Gebiet der Statik sowie der Konstruktion. Bei Bedarf erweitern wir unser Know-how durch gezielt thematisierte Bachelor- und Masterarbeiten.

Über die letzten Jahre haben wir uns einen großen Wissensstand aufgebaut und sind, so objektiv wie möglich betrachtet, einigen Fachplanern und Büros in der modellbasierten Planung und Zusammenarbeit weit voraus. Wir würden uns den Einsatz dieser Planungsmethode gerne bei noch mehr Projekten wünschen, weil wir große Vorteile sowohl in der internen Projektarbeit als auch im späteren Gebäudemanagement sehen.

Bei meinem aktuellen Projekt Neuer Kanzlerplatz in Bonn wird eines der nützlichsten Werkzeuge der BIM-basierten Planung bereits effektiv umgesetzt: das fachplanungsübergreifende Kollisionsmanagement. In regelmäßigen Abständen werden Kollisionsprüfungen zwischen der Architektur, dem Tragwerk und der TGA durchgeführt. So ist es möglich, den für gewöhnlich langwierigen Prozess der Schlitz- und Durchbruchplanung wesentlich zu beschleunigen.



Anspruchsvolles Tragwerk:
Büroturm in Bonn



Abfangkonstruktion des Hochhauses
mittels Diagonalstützen

Wie wichtig sind Ihnen Themen der gesellschaftlichen Verantwortung am Arbeitsplatz? Was tut Schübler-Plan in diesem Bereich?

Schübler-Plan hat aus meiner Sicht eine große gesellschaftliche Verantwortung gerade im Hinblick auf die Themen Nachhaltigkeit und Dauerhaftigkeit unserer Projekte. Hier sehe ich uns in der Pflicht, planerisch bereits einen gewissen Weitblick für die Flexibilität bzw. Drittverwendbarkeit von Neubauten zu haben. Auch das Thema der Ökobilanz spielt für Auftraggeber eine immer wichtigere Rolle, was dem Markt für reine Holz-, aber auch Hybridbauten in Kombination mit Stahlbeton einen enormen Schub gibt. Abgesehen von der gesellschaftlichen Verantwortung auf Planungsebene freue ich mich, dass sich Schübler-Plan auch gesellschaftlich engagiert. Mit der finanziellen Unterstützung von Kulturprojekten, einer Gesamtschule in Düsseldorf und der jährlichen Auslobung des Schübler-Preises wird ein Beitrag an die Gesellschaft zurückgegeben. Auch innerhalb des Unternehmens wird großen Wert auf soziales Engagement gelegt. Ich finde es gut, dass wir Mitarbeiter sehr flexibel in unseren Arbeitszeiten sein dürfen. Die Kernarbeitszeiten sind so gesetzt, dass viele ihren Biorhythmus nicht extra für den Job anpassen müssen. Es wird individuell und je nach Anspruch vieles möglich gemacht, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Beruf (Work-Life-Balance) zu schaffen. Dass sich die Firma auch wesentlich an Kita-Beiträgen beteiligt, weiß ich als junger Familienvater sehr zu schätzen.

Sie nehmen an Firmenläufen und anderen sportlichen Firmenveranstaltungen teil. Warum ist Ihnen das sportliche Firmenangebot wichtig?

Sport verbindet, sei es durch Firmenläufe, Fußballrunden, Wasserskifahren oder durch alle sonstigen Angebote. Ich freue mich, wenn ich durch die gemeinsamen Aktivitäten, losgelöst vom alltäglichen Trubel im Büro, meine Kollegen besser kennenlernen kann. Das stärkt den inneren Zusammenhalt und das interdisziplinäre Arbeiten.

Fühlen Sie sich in Ihrem Fachbereich gut informiert?

Schübler-Plan stellt mir alle Möglichkeiten der Weiterbildung und Informationsbeschaffung zur Verfügung. Als Ergänzung kann ich mich an viele erfahrene Kollegen auch außerhalb des Standortes Düsseldorf wenden. Das Tolle ist, dass viele Kollegen ein hohes Eigeninteresse an Neuigkeiten bspw. in Bezug auf Normungen und neuartigen Bauweisen haben. Wenn man eine Zeit lang keine Fachzeitschriften durchgeblättert hat, ist man durch die Kollegen trotzdem gut informiert.

Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit bei Schübler-Plan?

Neben den beeindruckenden Projekten und dem tollen Mitarbeiterumfeld schätze ich die vielen zusätzlichen Leistungen, die von Schübler-Plan zur Verfügung gestellt werden. Hierbei denke ich insbesondere an Zuschüsse für Bahntickets, den Mitarbeitershop für Technikgeräte und sportliche Veranstaltungen wie den Metro Marathon. Auch die standortübergreifende Kommunikation wird stetig besser, nicht nur durch die neuen technischen Möglichkeiten, sondern auch durch die bessere Vernetzung bei Projekten. So freut man sich umso mehr, wenn man dann Kollegen aus einer anderen Niederlassung bei einer Firmenveranstaltung trifft, mit denen man auch auf Projektebene zusammenarbeitet.



Leroy Zimmermann engagiert sich bei Schübler-Plan
im Wissenstransfer zum Thema BIM

STARKES PROGRAMM: UNTERNEHMENSZIEL MITARBEITERFÖRDERUNG

Zur Person

Name

Alexander Kerl

Alter

50

Bei Schüßler-Plan seit

1993

Bürostandort

Frankfurt am Main

Funktion

Kaufmännischer Leiter

Aufgabe

Schüßler-Plan Akademie

Alexander Kerl begann seine Tätigkeit bei Schüßler-Plan im September 1993. „Als ich die Möglichkeit bekam, bei Schüßler-Plan in der Bauüberwachung der City Trasse Offenbach anzutreten, habe ich meinen Job bei der Straßenbauverwaltung des Saarlandes gekündigt und bin nach Frankfurt gezogen“, erinnert sich Kerl. Im Anschluss daran wurde er mit verschiedenen Planungs-, Steuerungs- und Überwachungsaufgaben betraut. „Mit der Zeit haben dann die kaufmännischen Themen zugenommen, da die Gesellschaft größer wurde und die Projektarbeit, die ich sehr gerne gemacht habe, immer mehr in den Hintergrund treten musste.“

Als Kaufmännischer Leiter der Frankfurter Ingenieurgesellschaft war Alexander Kerl Mitinitiator des firmeninternen Bildungsprogramms, der Schüßler-Plan Akademie. „Die Grundlage für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung sind qualifizierte, innovative und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Schüßler-Plan Akademie leistet dazu einen wesentlichen Beitrag“, sagt Kerl. Das lässt sich auch anhand der in diesem Jahr bereits durchgeführten Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen ablesen. 2019 hat die Schüßler-Plan Akademie bereits 55 Seminare mit 419 Teilnehmern durchgeführt. Die Palette reicht mittlerweile von fachlichen und methodischen Seminaren bis hin zu persönlichkeitsorientiertem Coaching und Führungstrainings. Im Bereich des Ingenieurwesens herrscht Fachkräftemangel und die Unternehmen wetteifern um die besten Talente. „Auf dem heißumkämpften Fachkräftemarkt stehen wir mit anderen Unternehmen im Wettbewerb, da kommt dem Thema Entwicklungsmöglichkeiten durch fachliche und persönliche Weiterbildungsangebote eine besondere Bedeutung zu“, erläutert Alexander Kerl. Bei Schüßler-Plan ist die kontinuierliche Mitarbeiter-Qualifizierung daher ein wichtiges strategisches Ziel und auch ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensentwicklung. „Wir müssen uns von den anderen Marktteilnehmern abheben und das erreichen wir nur, indem wir auf dem Fachkräftemarkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Da spielen natürlich viele Aspekte eine Rolle.“

Neben einer leistungsgerechten Bezahlung spielt das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ bei Schüßler-Plan eine große Rolle. „Hier haben wir individuelle und flexible Lösungen, die den wechselnden Lebensumständen der Mitarbeiter Rechnung tragen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl von unterschiedlichsten Benefits an“, erklärt Kerl stolz und benennt beispielhaft die Vertrauensarbeitszeit, den Zuschuss für Kinderbetreuung, einen Zuschuss zum Fitnessstudio, das Job-Ticket, gemeinsame Sport-Events und Familien-Sommerfeste sowie interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungsangebote, Dienstfahräder, vergünstigte IT-Produkte (das sogenannte Mitarbeiter PC Programm) und kostenlose Getränke am Arbeitsplatz. „Aber über allem“, betont Alexander Kerl, „steht die Wertschätzung der Leitung gegenüber ihren Mitarbeitern.“ Man merkt ihm an, dass ihm dieser Punkt besonders wichtig ist.



Die Förderung der Mitarbeiter ist Ziel der Schüßler-Plan Akademie

„Über allem steht die Wertschätzung der Leitung gegenüber ihren Mitarbeitern.“

Alexander Kerl

FLEXIBLE ZEITEN: FAMILIE UND BERUF VEREINBAREN

Zur Person

Name

Nadine Meyer-Österle

Alter

37

Bei Schüßler-Plan seit

2004

Bürostandort

Frankfurt am Main

Funktion

Mitarbeiterin der kaufmännischen Abteilung

Aufgabe

Personalmanagement, Controlling

Nadine Meyer-Österle arbeitet morgens im Personalmanagement ...

„Ohne einen Arbeitgeber, der ein offenes Ohr für die Bedürfnisse von Familien oder auch anderen individuellen Lebenssituationen hat, ist – meiner Meinung nach – eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Herausforderungen kaum möglich.“

Nadine Meyer-Österle

Wie begann Ihre Laufbahn bei Schüßler-Plan?

Ich habe 2004 als Werkstudentin bei Schüßler-Plan in Frankfurt angefangen. Nach meinem Betriebswirtschaftsstudium absolvierte ich ein 2-jähriges, berufsbegleitendes MBA-Studium an der Steinbeis-Hochschule Berlin. In diesem Kooperationsstudium bearbeitete ich das Projekt „Optimierung des Controllings bei Schüßler-Plan“ und erhielt so die Möglichkeit, den theoretischen Input aus der Hochschule direkt in die Praxis umzusetzen. Danach stieg ich 2008 als Mitarbeiterin der kaufmännischen Abteilung in Frankfurt ein und befasste mich hauptsächlich mit dem Projektcontrolling. Nach einer Babypause von etwa einem Jahr kam ich 2015 mit einer neuen Aufgabenstellung im Personalmanagement wieder zurück. Meine heutige Tätigkeit umfasst sowohl Aufgabengebiete des Personalmanagements als auch kaufmännische Themen. Diesen Aufgaben-Mix empfinde ich als sehr spannend und abwechslungsreich.



An welchen Themen sind Sie derzeit bei Schüßler-Plan beschäftigt? In welcher Position? Was sind für Sie die spannendsten Aspekte an dieser Arbeit?

Neben Aufgaben im Rahmen der alltäglichen Personalarbeit beschäftige ich mich mit Fragestellungen der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels reicht es nicht mehr aus, ein angemessenes Gehalt zu zahlen. Den Menschen geht es heute darum, ihre individuellen Lebenssituation in Einklang mit ihrer beruflichen Karriere bringen zu können. Das ist eine deutlich spürbare Veränderung. Dieser Entwicklung im Rahmen der Personalarbeit Rechnung tragen zu können, ist sehr spannend.

Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit bei Schüßler-Plan?

... die sehr gute Zusammenarbeit innerhalb unseres kaufmännischen Teams, mit der Geschäftsleitung und mit den Kollegen der anderen Abteilungen. Zudem empfinde ich die immer wieder neuen Aufgabenstellungen als sehr motivierend und herausfordernd.

Sie sind seit mehr als zehn Jahren Teil des Schüßler-Plan Teams. Was hat Sie dazu bewogen, bei Schüßler-Plan zu bleiben?

Ich habe bereits während des Studiums festgestellt, dass mir die Strukturen eines mittelständischen Unternehmens sehr zusagen. Schüßler-Plan im Speziellen zeichnet sich durch ein starkes Verantwortungsbewusstsein seinen Mitarbeitern gegenüber aus. Auch wenn sich das Unternehmen in den letzten Jahren stark vergrößert hat, besteht ein sehr guter Kontakt zu Vorgesetzten und der Geschäftsleitung. Seitdem ich Kinder habe, zeigt sich umso mehr, wie wichtig es ist, einen Arbeitgeber zu haben, der die erforderliche Flexibilität zulässt und unterstützt.

Sie sind in der kaufmännischen Abteilung tätig und Mutter von zwei kleinen Kindern? Wie vereinbaren Sie Familie und Beruf?

Nach der Geburt meines ersten Kindes stieg ich in Teilzeit wieder bei Schüßler-Plan ein. Die Möglichkeit, meine Arbeitszeiten entsprechend der Bedürfnisse meiner Kinder anpassen zu können, ist für mich ein ganz entscheidender Faktor. Schüßler-Plan unterstützt uns hier in vielerlei Hinsicht. Vor allem die Möglichkeit, die vereinbarte Arbeitszeit später zu beginnen oder früher zu beenden, um auf außerordentliche Situationen reagieren zu können, oder die finanzielle Unterstützung durch die Zahlung eines Betreuungszuschusses zählen zu den konkreten Hilfestellungen.



Wie wichtig ist ein berufliches und/oder privates Netzwerk, um Job und Kinder zu managen?

Mein Mann und ich managen unseren Alltag mit Kindern weitestgehend alleine. Eine verlässliche Betreuungseinrichtung und ein hilfsbereiter Arbeitgeber sind hier sehr viel wert. Im Notfall können wir auf private Unterstützung zurückgreifen, gelegentlich sprechen wir uns mit anderen Eltern ab. Ich bin der Auffassung, dass es ohne Unterstützung durch die Betreuungseinrichtung, den Arbeitgeber und/oder private Kontakte gar nicht möglich ist, alles in Einklang zu bringen.

Schüßler-Plan bietet flexible Arbeits(zeit)modelle an und ist Mitglied im Unternehmensprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie“. Was wünschen Sie sich in dieser Hinsicht von Ihrem Arbeitgeber darüber hinaus?

Das Thema „Zeiteinteilung“ ist, meiner Meinung nach, für die meisten Arbeitnehmer einer der wichtigsten Faktoren, um ihre individuellen Alltagssituationen zu meistern. Dem wird Schüßler-Plan mit seinen mittlerweile über 100 verschiedenen Arbeitszeitmodellen gerecht. Ich erlebe Schüßler-Plan als ein Unternehmen, das sich bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukunftsorientiert aufstellt und sich den neuen Anforderungen stellt – und damit meine ich nicht nur, die Herausforderungen, die Kinder mit sich bringen, sondern auch Themen wie: Pflege der Angehörigen, sich individuelle Auszeiten zu nehmen oder persönliche Weiterbildung. Wir befinden uns diesbezüglich inmitten eines Entwicklungsprozesses, der noch viele Herausforderungen mit sich bringen wird, an deren Bewältigung ich mich freue, weiter mitarbeiten zu dürfen.



... und managed nachmittags Familie und Kinder.

Ingenieure ohne Grenzen

Der Arzt Dr. Sebastian Kyewalyanga gründete 1956 ein kleines Krankenhaus im Dorf Kako in Uganda. Damit hatten über 7.000 Menschen in der Umgebung Zugang zu medizinischer Grundversorgung. Nach seinem Tod in den 1980er-Jahren führte sein Sohn den Betrieb weiter, bis das Gesundheitszentrum 2016 wegen seiner Erkrankung geschlossen werden musste. In Uganda kommt statistisch gesehen ein Arzt auf 21.700 Einwohner; die Lebenserwartung liegt bei 59 Jahren, die Säuglingssterblichkeit bei 4 % (Deutschland: 0,3 %). Vor allem in ländlichen Regionen gibt es nur sehr wenige Krankenhäuser. Daher war die Schließung des Gesundheitszentrums für die Menschen in Kako ein harter Einschnitt.

Die Tochter des Krankenhaus-Gründers, Dr. Jennifer Kyewalyanga, ist ebenfalls Ärztin und möchte nun das Gesundheitszentrum zu neuem Leben erwecken. Sie nahm Kontakt zu „Ingenieure ohne Grenzen“ auf und es entwickelte sich schnell eine enge Zusammenarbeit. Im Sommer 2018 wurde bei einer Erkundungsreise die vorhandene Bausubstanz untersucht und in Abstimmungen mit einer lokalen Partnerorganisation, der Kako Nursing Home Foundation, ein Konzept für den späteren Krankenhausbetrieb festgelegt. Auf dieser Grundlage begannen die Planungen. Derzeit läuft bereits die erste Phase, welche die Sanierung des Hauptgebäudes, die Reparatur von Brunnen und Zisternen sowie die Beschaffung aller medizinischen Geräte beinhaltet. In einem zweiten Schritt wird ab 2020 ein Haus für Ärzte und Personal errichtet. Die Baumaßnahmen sollen bis 2021 abgeschlossen sein. Dann wird das Vermächtnis des Gründers Dr. Sebastian Kyewalyanga fortgeführt und die Menschen in und um Kako werden wieder angemessenen Zugang zu medizinischer Versorgung haben.

Schübler-Plan unterstützt die Arbeit von Ingenieure ohne Grenzen als Fördermitglied.



Dr. Kyewalyanga mit seinem Team



Das Klinikgebäude muss dringend saniert werden.



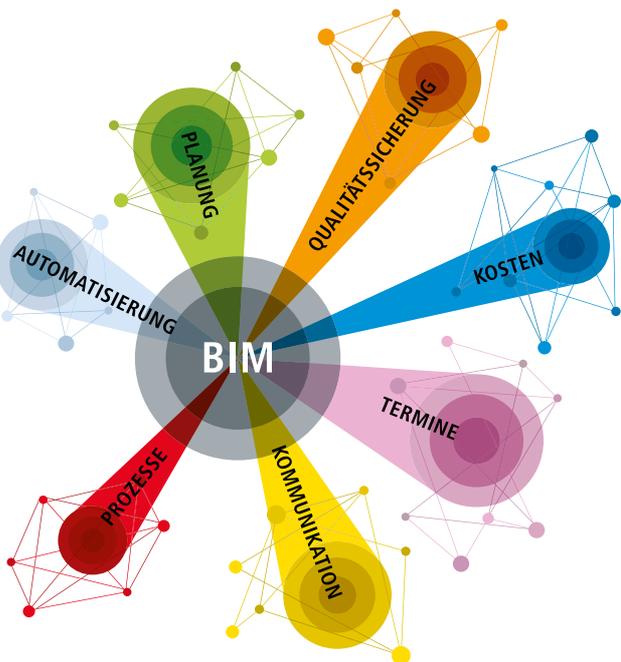
Der Notfall-OP vor der Sanierung



Die medizinischen Geräte müssen ersetzt werden

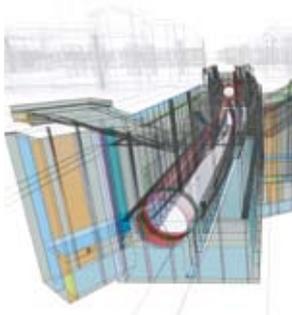
NATIONALES BIM-KOMPETENZZENTRUM

Im Juni 2019 unterschrieb die planen-bauen 4.0 GmbH in Zusammenarbeit mit den Ministerien BMVI und BMI den Vertrag für das Nationale BIM-Kompetenzzentrum. Schübler-Plan übernimmt hier Aufgaben zur deutschlandweiten Einführung von BIM im Bauwesen. Für Dr. Jan Tulke, Geschäftsführer von planen-bauen 4.0, ist die Digitalisierung der Geschäftsprozesse im Bauwesen ein unausweichlicher Prozess: „Mit dem BIM-Kompetenzzentrum des Bundes wird eine Institution gegründet, die wichtige Aspekte bündelt und die Grundlagen für weitere Entwicklungen schafft.“ In Kooperation mit planen-bauen 4.0 und weiteren Partnern arbeitet Schübler-Plan an der Einführung von BIM und der Einführung von digitalen Arbeits- und Geschäftsprozessen in der Wertschöpfungskette des Bauwesens in Deutschland. Innerhalb des Projekts wird Schübler-Plan federführend die zukünftige BIM-Strategie des Bundes ab 2020+ erarbeiten.



STUVA 2019 FRANKFURT AM MAIN

„Planung mit Durchblick“ – so lautet unser diesjähriges STUVA-Thema. Ein Verweis auf die 3D-Kompetenz von Schübler-Plan im Bereich der Tunnelplanung und die Vorteile eines transparenten Planungsprozesses. Schübler-Plan ist auch in diesem Jahr bei der führenden Veranstaltung im Tunnelsektor dabei, sowohl als Aussteller am Stand C 139 als auch mit Fachbeiträgen im Konferenzprogramm. Unsere Experten sprechen über die Erweiterung unterirdischer Verkehrsanlagen am Beispiel der Stadtbahn Europaviertel in Frankfurt am Main, über die 3D-Planung und Realisierung von U-Bahnen unter laufendem Betrieb und Oberflächenverkehr sowie über den Einsatz von BIM am Beispiel des Großprojekts U5 Hamburg.



SCHÜBLER-PREIS 2019

Am 20. September 2019 wurde in Aachen zum 25. Mal der Schübler-Preis verliehen. Die Jury zeichnete die 25-jährige Carolin Bock, die 24-jährige Carolin Brandt sowie den 23-jährigen Jonathon Hartman aus. Die Preisträger studieren Bauingenieurwesen an der RWTH Aachen und überzeugten durch exzellente Studienleistungen, ihre Persönlichkeit und gesellschaftliches Engagement. Im Festvortrag sprach die Beigeordnete der Landeshauptstadt Düsseldorf Cornelia Zuschke über „Ingenieurbau als Beitrag zu urbaner Qualität“.



IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Schübler-Plan GmbH
Grafenberger Allee 293
40237 Düsseldorf
www.schuessler-plan.de

Unternehmenskommunikation
Sandra Heupel,
Tel. 0211. 61 02-210
Mail: sheupel@schuessler-plan.de

REDAKTION
Bauverlag BV GmbH,
Inga Schaefer

GESTALTUNG
Lutz Menze Design

DRUCK
Druckerei Hitzegrad

Stand November 2019
Auflage: 2.500

FOTOGRAFIE, VISUALISIERUNGEN

Theo Barth: Titel, 2, 5, 6, 7, 8, 10,
13, 17, 18, 20, 21
Bewegtbildhelden: Titel, 2, 8, 9
DB Netz AG: 12
Jörg Hempel: 9
ingenhoven architects: 18
Ingenieure ohne Grenzen: 24
JSWD Architekten: 20, 21
KASIG: 14
André Keipke: 16
Dirk Krüll: 2, 9
Dawin Meckel, OSTKREUZ - Agen-
tur der Fotografen: Titel, 2, 3, 8, 9,
12, 14, 15, 16, 19, 22, 23
Ralph Richter: 2
Andreas Schmitter: 24
Schübler-Plan: 8, 9, 13, 24
Studio Tomás Saraceno: 9