

Strom für die Welt

Damit der Blackout keine Chance hat – das norddeutsche Unternehmen Hanseatic Power Solutions baut Steuerungsanlagen für den Energiebereich

Der saudische Pilgerort Mekka wird einmal im Jahr zum Reiseziel von Millionen gläubiger Muslime aus aller Welt. Für die Stadt eine enorme Herausforderung – an keinem anderen Ort der Welt drängen sich so viele Menschen auf so engem Raum. Und das bei Temperaturen von bis zu 40 Grad.

Um den Andrang auf die Heilige Moschee besser zu bewältigen, begann man 2011 mit einer umfangreichen Baumaßnahme, die nun kurz vor ihrer Fertigstellung steht. Herzstück ist ein zentraler Versorgungskomplex, dessen Klimaanlage mithilfe des weltgrößten Kältesystems für erträgliche Temperaturen und entspannte Verhältnisse sorgen soll.

Eine Tochterfirma auf der Arabischen Halbinsel

Bei der Notstromversorgung der Anlage setzten die Bauherren auf deutsche Ingenieurskunst: Der Auftrag für die Steuerung ging an die Firma Hanseatic Power Solutions (HPS) aus Norderstedt.

Der Betrieb aus dem Hamburger Umland wurde vor neun Jahren gegründet und hat sich seither im Anlagenbereich einen soliden Ruf erarbeitet, der weit über die Region hinausreicht. Geschäftsführer Bernd Mähns: „Wir sind das führende deutsche Unternehmen für Steuerungstechnik in der Energieerzeugung und Energieverteilung. Wir projektieren, fertigen und be-

treuen Schalt- und Steuerungsanlagen und bieten individuelle Lösungen, die sich stets an den aktuellsten Standards orientieren.“

Das gilt auch für den Mekka-Auftrag, der 2013 abgeschlossen wurde. HPS-Prokurist Michael Grenz: „An dieser Anlage, die ein System mit

100

Meter lang ist die Schaltschrankwand für die Notstromanlage der Heiligen Moschee in Mekka

insgesamt 16 Dieselgeneratoren und mehreren Hilfsaggregaten steuert, haben unsere Leute zehn Monate lang intensiv gearbeitet. Als sie fertig waren, standen da 80 Schaltschrankfelder mit einer Gesamtlänge von fast 100 Metern.“

Auch zwei weitere Anlagen, die gerade in Norderstedt entstehen, sind für Kunden aus dem arabischen Raum bestimmt. Grenz zeigt auf das Etikett an der Tür eines großen Schaltschranks. „Konkrete Kundenamen dürfen wir nicht nennen“, sagt er, „aber diese Anlage steht demnächst an der Zollstation >>



Großauftrag aus Mekka:
Die Steuerung der Notstromanlage für die Moschee stammt von Hanseatic Power Solutions.

FOTOS: AUGUSTIN, ADORSTOCK

Letzte Kontrolle:
Andreas Mayer prüft einen Schaltschrank, der in einigen Tagen verschickt werden soll.

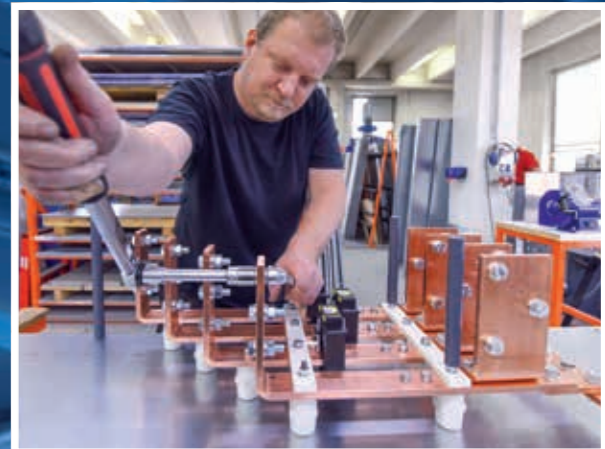


Teamwork:
Am Bau der HPS-Schaltanlagen sind zahlreiche Fachkräfte beteiligt.

Schwere Last:
Der Schaltschrank auf dem Hubwagen wiegt annähernd 700 Kilogramm.



Schaltanlagenbau:
Elektrokonstrukteurin Nadine Eddebüttel mit ihrem Kollegen Jack Czerwionka.



Heavy Metal:
Marco Schulz arbeitet an Kupferleitern für einen Schaltschrank.

>> eines arabischen Lands. Wir sind im Mittleren Osten seit längerer Zeit aktiv und sehen die Region als Wachstumsmarkt.“

Daher hat das Norderstedter Unternehmen auch eine Tochterfirma in den Vereinigten Arabischen Emiraten gegründet, die vor drei Jahren ihre Arbeit aufgenommen hat und in Abu Dhabi sitzt. HPS-Chef Mähns: „Wir haben dort aktuell vier Mitarbeiter und profitieren sehr von der Präsenz vor Ort.“

Work-Life-Balance hat einen hohen Stellenwert bei HPS

Mähns weiß, wovon er spricht. Der gelernte Elektrotechniker war für seinen früheren Arbeitgeber acht Jahre lang in Indonesien tätig und hat dort jede Menge Führungs- und Auslandserfahrung gesammelt.

In Norderstedt beschäftigt er derzeit rund 80 Mitarbeiter und 6 Azubis. „Ausbildung hat bei HPS seit jeher einen hohen Stellenwert“, sagt Mähns. „Wir bieten sehr attraktive Arbeitsplätze, aber der Fachkräftemangel ist mittlerweile auch in Norderstedt angekommen. Zudem konkurrieren wir bei der Personalsuche oft mit wesentlich größeren Betrieben, die einen höheren Bekanntheitsgrad haben.“

Um diesen Wettbewerbsnachteil auszugleichen, hat sich das Unternehmen einiges einfallen lassen. Grenz: „Wer bei HPS beschäftigt ist, soll gerne zur Arbeit kommen, und

wie wir aus Mitarbeitergesprächen wissen, ist das wohl auch die Regel bei uns. Wir freuen uns darüber und tun alles, damit es so bleibt.“

Ein zentrales Thema ist in dem Zusammenhang die Work-Life-Balance. Wo immer möglich, wird die individuelle Arbeitszeit den persönlichen Bedürfnissen des Beschäftigten angepasst, um die Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben zu verbessern. Das kommt vor allem bei den Mitarbeitern gut an, die zu Hause Kinder haben.

Auch die Nutzung der gesetzlichen Elternzeit wird vom Arbeitgeber aktiv unterstützt. „Wenn eine Kollegin oder ein Kollege diese Möglichkeit nutzen will, tun wir alles, um das praktisch zu ermöglichen“,



Familie ist wichtig, da gibt es bei uns keine Debatte

Bernd Mähns, Geschäftsführer
Hanseatic Power Solutions



Schaltschrank to go:
Bei Bedarf wird die Anlage auch im Container geliefert.

sagt Geschäftsführer Mähns. „Natürlich können dadurch im Betrieb zeitweilig Lücken entstehen, aber die Familie ist wichtig, da gibt es bei uns keine Debatten. Deshalb beteiligen wir uns auch bei Bedarf an den Kinderbetreuungskosten.“

Eine ähnliche Priorität hat die Gesundheit der Beschäftigten. Das Unternehmen hat bereits vor fünf Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, das mit zahlreichen Aktivitäten verbunden ist. So gibt es für die Mitarbeiter beispielsweise Massage, Rückenschule und Sportan-

gebote. Michael Grenz: „Wir haben Tischtennisplatten angeschafft, gehen gemeinsam zum Bowling und nehmen regelmäßig an Firmenläufen teil. Das ist gut für die Fitness und die Stimmung im Haus.“

Gesundheitstage und Ernährungsberatung

Abgerundet wird das Angebot durch eine professionelle Ernährungsberatung und jährliche Gesundheitstage, die gemeinsam mit einer Krankenkasse durchgeführt werden. Außerdem bietet das Unternehmen eine betriebliche Krankenversicherung und eine betriebliche Altersvorsorge.

Apropos: Dass HPS in der Personalarbeit andere Prioritäten setzt als einige Wettbewerber, sieht man auch daran, wie mit dem Thema Alter umgegangen wird. So wurde unlängst ein Bewerber eingestellt, der bereits 62 Jahre alt war. Grenz: „Entscheidend ist, ob jemand Erfahrung mitbringt und zu uns passt. Daher haben wir auch gleich über ein passendes Modell nachgedacht, als ein Kollege kürzlich den Wunsch äußerte, nach der Pensionierung weiter für uns tätig zu sein.“

Dieses Thema wird den Betrieb weiter beschäftigen, denn viele Mitarbeiter werden spätestens in zehn Jahren das Rentenalter erreichen. HPS entwickelt deshalb entsprechende Nachfolgeregelungen, da es wegen der komplizierten Materie oft lan-

Feinarbeit: Prüffeld-Mitarbeiter Sebastian Jaepelt beim Lötten.



FOTOS: AUGUSTIN (4), WERK (2)

ger Einarbeitungszeiten bedarf. Ziel sind interne Nachbesetzungen durch eigene Azubis, die durch regelmäßige Fortbildungen auf ihre Aufgabe vorbereitet werden.

„Wir haben eine hohe Fertigungstiefe“, sagt Geschäftsführer Mähns. „Das macht die Arbeit so spannend, aber es setzt auch voraus, dass die Leute ihren Job beherrschen. Deswegen investieren wir einiges in die Personalentwicklung.“

Offenbar ist die Firma damit auf dem richtigen Weg, denn kürzlich wurde sie in Berlin mit dem „Top-Job-Siegel für herausragende Arbeitgeberqualitäten“ geehrt. Diese Auszeichnung erhalten Unternehmen, die sich konsequent für eine gesunde und gleichzeitig leistungsstarke Arbeitsplatzkultur stark machen.

CLEMENS VON FRENTZ

Fitte Truppe: Betriebssportler von HPS nach einem Firmenlauf im Sommer 2017.

