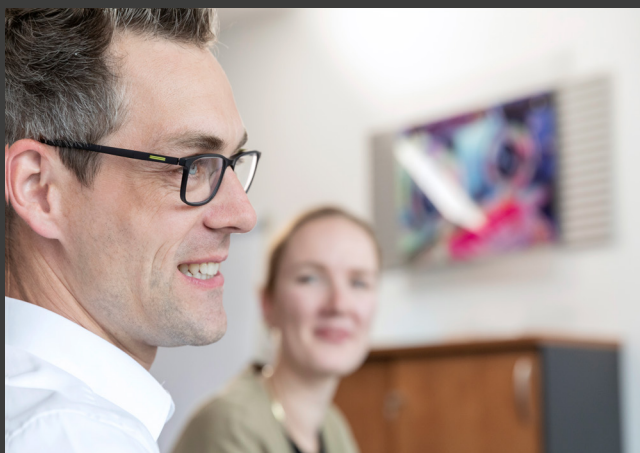


Der Brückenbauer: HR-Spezialist Heinrich Thorwesten im Interview

Seit April 2023 betreut Heinrich Thorwesten bei der Jagenberg Gruppe den Bereich Personalentwicklung. Im Gespräch erklärt der Human Resources Development Specialist, warum er sich als Brückenbauer sieht und wie ihn E-Sports für seine Tätigkeit inspiriert hat.



Heinrich Thorwesten, Personalentwickler der Jagenberg AG

Herr Thorwesten, Sie sind noch recht neu in der Position als Personalentwickler bei der Jagenberg AG. Die Gruppe kannten Sie durch Ihre Tätigkeit bei Kampf bereits – wie sind Sie in der neuen Aufgabe angekommen?

Angekommen bin ich im wahrsten Sinne: Ich wollte immer beratend mit Teams arbeiten und nun kann ich den Schwerpunkt darauf legen, Menschen und Gruppen zu entwickeln. Vorher war das nur im begrenzten Rahmen möglich, beispielsweise als Schwimmtrainer und auf der Spielkonsole ...

... auf der Spielkonsole?

Das mag ein ungewöhnlicher Vergleich sein, aber auch in guten Sportspielen ist das Team mehr als die Summe seiner Teile. Da ist es wie im echten Leben: Ein guter Coach holt alles aus einer Mannschaft raus. Diesen Aspekt von Teamwork bringe ich schon seit 2016 in die Personalarbeit bei Kampf ein. Und das stellt nun meine Hauptaufgabe dar, die all das vereint, was ich vorher beruflich und privat gern getan habe!

Was genau beinhaltet diese?

Ich sehe mich als Talentscout, um noch einmal das Fußballbild zu benutzen. Meine Aufgabe ist es, Menschen zu finden, die zu unserer Gruppe passen und sie anschließend zu halten. Dabei arbeite ich eng mit den Führungskräften zusammen, denn aus meiner Erfahrung verlassen Mitarbeitende keine Unternehmen, sie verlassen vielmehr ihre Vorgesetzten. Deshalb habe ich die neue Aufgabe damit begonnen, erst einmal persönlich mit den Geschäftsführern der Gesellschaften zu sprechen: Wo stehen die Unternehmen? Wo wollen sie hin? Gibt es spezielle Wünsche hinsichtlich der Personalarbeit? Durch die Termine vor Ort konnte ich auch ein Gefühl für die Mitarbeitenden in den Gesellschaften gewinnen und die Arbeitsumgebung kennenlernen. Nach diesem ersten Schritt erarbeiten wir Strukturen, um die Personalarbeit noch weiter zu verbessern. Dazu gehört es, einheitliche Standards zu schaffen und Synergien zu nutzen, zum Beispiel durch gruppenweite Softwarelösungen. Davon profitieren dann alle Unternehmen in der Gruppe, auch die kleineren Gesellschaften.

„Mitarbeitende verlassen keine Unternehmen, sie verlassen vielmehr ihre Vorgesetzten.“

Heinrich Thorwesten

Sie erwähnten, dass Sie zuvor im Personalwesen der Kampf GmbH beschäftigt waren. Was hat sich durch den Wechsel von Kampf zur Jagenberg AG für Sie verändert?

Auch wenn ich weiterhin tageweise bei Kampf in Wiehl sitze, bin ich nun viel mobiler: Ich arbeite aus dem Homeoffice und zu einem Teil in Krefeld und an den übrigen Standorten. Dadurch bin ich nicht nur nah an den Menschen und den Unternehmen, sondern kann Brücken zwischen den Unternehmen und ihren Kulturen bauen. Das ist eine enorm spannende Aufgabe! Viele Methoden, die wir bei Kampf bereits erfolgreich genutzt haben, kann ich jetzt für die Gruppe übernehmen: Führungskräfte trainings, Schulungskatalog, betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit sind Themen, die uns als Arbeitgeber insgesamt attraktiver machen.

Auch Konzepte wie die Zusammenarbeit mit Schulen und Auftritte auf Ausbildungsmessen kommen sehr gut an. Damit begeistern wir Schülerinnen und Schüler schon früh für den Maschinenbau. Und da sehe ich eine große Chance: Gerade im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, Anm. d. Red.) herrscht ein Wettbewerb um Fachkräfte und motivierte Auszubildende. Diese können wir mit guter Personalarbeit für die Jagenberg Gruppe gewinnen.

Einen weiteren Schwerpunkt in meiner Personalarbeit ist es, die Menschen an unsere Unternehmen zu binden. Das gelingt, wenn wir gute Führungskräfte haben, die den Mitarbeitenden Vertrauen und Wertschätzung entgegenbringen. Das wirkt sich direkt auf das Arbeitsklima aus und Bewerberinnen und Bewerber spüren das. So können wir neue Leute gewinnen und dafür sorgen, dass diejenigen, die bei uns arbeiten, dies auch weiterhin gern tun.

Wenn Sie einige Jahre in die Zukunft schauen: Was ist Ihr Wunsch für die Personalentwicklung in der Jagenberg Gruppe, Herr Thorwesten?

Ich möchte mit der Jagenberg Gruppe in der Champions League der Personalentwicklung spielen. Das heißt, dass wir ein Team haben, das alle Gesellschaften gleichermaßen unterstützt. Auf dieser Grundlage können wir motivierte, engagierte Kolleginnen und Kollegen begeistern und den Erfolg der Jagenberg Gruppe nachhaltig sichern.

„Ich [...] kann Brücken zwischen den Unternehmen und ihren Kulturen bauen.“

Heinrich Thorwesten

Herr Thorwesten, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für das Gespräch genommen haben!

