

Gutes Personal finden und halten

4. Nordkreis-Unternehmertag diskutiert über strategische Personalgewinnung

Von Margarete Hartbecke

ALTKEIS BERSENBRÜCK. Wie können Unternehmen im ländlichen Raum gute Mitarbeiter gewinnen und halten? Darüber diskutierten Fachleute auf dem 4. Nordkreis-Unternehmertag.

Er fand in den neuen Gebäuden der Firma Grimme Landmaschinenfabrik im Niedersachsenpark in Rieste statt. Das Ilek Nördliches Osnabrücker Land organisierte die Veranstaltung. Unter Ilek - Integriertes Ländliches Entwicklungskonzept haben sich die vier Samtgemeinden Artland, Bersenbrück, Fürstenau und Neuenkirchen zusammengeschlossen, um gemeinsame Entwicklungsstrategien zu erarbeiten.

Unternehmensberater

Gregor Heilmaier aus Walenhorst moderierte die Podiumsdiskussion. Zu Gast waren Christel Meurer aus Fürstenau, geschäftsführende Gesellschafterin eines mittelständischen Familienunternehmens mit 600 Mitarbeitern, Andrea Kalinsky von der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb sowie der Leiter der Berufsbildenden Schulen Bersenbrück, Thomas Kohne.

Die Meurer-Gruppe habe von Anfang an gezielt daran gearbeitet, ihre Mitarbeiter selbst bestens auszubilden und dann zu übernehmen. Das habe sich ausgezahlt und wesentlich zur gesunden Entwicklung des Unternehmens beigetragen, erklärte Meurer. Aufgrund der hohen Nachfrage müsse das Unter-



Gute Mitarbeiter zu finden und zu halten ist eine der wichtigsten Aufgaben in Unternehmen. Darüber sprachen auf dem 4. Nordkreis-Unternehmertag Gregor Heilmaier, Andrea Kalinsky, Christel Meurer und Thomas Kohne (von links).

Foto: Margarete Hartbecke

nehmen jedoch expandieren und suche Servicetechniker und Ingenieure. Besonders solche mit Berufserfahrung seien schwer zu bekommen. Der Kampf um qualifizierte Kräfte sei in vollem Gange.

Nicht nur als Schule, sondern auch als Arbeitgeber

müssten die Berufsbildenden Schulen gesehen werden, so Heilmaier. Die Arbeitnehmer könnten hier aufgrund des festen Gehaltsgefüges im öffentlichen Dienst jedoch nicht über die finanzielle Schiene gehalten oder gelockt werden. Steigende Aus-

bildungszahlen in der Metallverarbeitung, der Pflege und Erziehung erforderten auch in den Schulen mehr Arbeitskräfte. Der Fachkräftemangel sei hier spürbar, betonte Schulleiter Kohne. Gründe sind sinkende Schülerzahlen sowie die Tendenz zum Abitur und Studium. Dadurch fehlen junge Leute in der dualen Ausbildung.

Trotz intensiver Bemühungen in der Vergangenheit seien viele technische Berufe fest in Männerhand geblieben, während die pflegenden Bereiche nach wie vor in hohem Maße von Frauen ausgefüllt werden. Meurer ermutigte interessierte und talentierte Frauen, sich an MINT-Fächer (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu wagen, hier

lägen große Chancen. Warum so wenig Frauen hierfür zu begeistern sind, erklärte Kohne. Bislang sei nur intellektueller Fachunterricht geboten worden. Stattdessen müssten Emotionen geweckt werden. Mathe dürfe kein Angstfach sein, sondern solle Spaß machen, schon in der Grundschule. Dann sanken hoffentlich die hohen Durchfallquoten im Studium.

Frauen als Arbeitsmarkreserve: Diese provokante These richtete Heilmaier an Kalinsky von der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb. Sie stimmte zu. Es gebe viele Frauen, die gern wieder in den Beruf einsteigen möchten, aber durch die familiäre Situation bei der Kinderbetreuung und Pflege von An-

gehörigen nicht in der Lage seien. Sie forderte flexible Arbeitszeitmodelle, vorrangig Teilzeit, und empfahl den Frauen, Beratungsangebote zu nutzen.

Nichts sei teurer, als gut ausgebildetes Personal zu verlieren. Gute Unternehmenskultur könne dies verhindern, waren sich Meurer und Kohne einig. Arbeitnehmer müssten sich ernst genommen fühlen und ein Wir-Gefühl entwickeln. Mitarbeitergespräche auf Augenhöhe seien aufschlussreich. Auch vor Exit-Gesprächen nach erfolgter Kündigung solle nicht zurückgeschreckt werden. Das bedürfe hoher Team-, Kommunikations- und Kritikfähigkeit. Auch hier müsse Aus- und Fortbildung ansetzen.