

Dem Fachkräftemangel ein Schnippchen schlagen

Viele Unternehmen im Kammerbezirk kennen ihn längst, den Wettbewerb um gutes Personal. Doch sie interpretieren Fachkräftemangel ganz unterschiedlich – entsprechend vielschichtig sind die Strategien, um sich in diesem Wettbewerb zu behaupten.

Text: ERIK SCHWEITZER

Fotos: ROBERT POORTEN

Über mangelnde Aufträge kann sich Jens Gather, Geschäftsführer der DTF Ingenieure GmbH, wahrlich nicht beklagen. Aus ganz Deutschland wenden sich Kommunen an sein Ingenieurbüro, um technische Anlagen planen und die Ausführung überwachen zu lassen. Heizung, Elektrik oder Lüftung wollen sie in Schwimmbädern, Schulen oder Verwaltungsgebäuden installiert wissen, oft geht es um Millionenbudgets, die Gather und sein Partner Robert Jöres mit 25 Kollegen betreuen.

„Wir könnten eigentlich mit über 30 Leuten arbeiten“, sagt er. Wäre da eben nicht jenes Übel, das besonders seine Branche drangsaliert: der Fachkräftemangel. „Das hat sich in den letzten fünf Jahren dramatisch verschärft.“ Es gibt schlicht zu wenig Nachwuchs, der sich auf die Herausforderung des Ingenieurstudiums einlässt, zu wenig, der es durchhält.

Natürlich hat er längst auf Online-Jobbörsen geworben, Personalvermittler beschäftigt oder an Schulen über Herausforderungen und Chancen seines Berufes referiert. Ohne rechten Erfolg. Stattdessen taten sich für ihn ganz neue Wege auf. Der erste lautete Inklusion. Seit fast drei Jahren beschäftigen die DTF Ingenieure nun einen

taubstummen Mitarbeiter – und Gather ist stolz, wie gut das inzwischen funktioniert. „Zum Glück war da viel Bereitschaft im Team.“ Die Sitzordnung in den lichten Büros musste angepasst werden, auch die Arbeitsabläufe, gelegentlich braucht es einen Gebärdendolmetscher auf Außenterminen. Mehr aber nicht. Unter dem Strich wertet Gather den Ansatz heute als Bereicherung – und er hat sich schon auf weitere Versuche eingelassen.

Nach der Inklusion kommt die Integration

Neuerdings packt ein griechischer Ingenieur mit an, der in seiner Heimat keine Perspektive mehr sah. Die Sprachbarriere war eher Nebensache und auch die Physik gilt weltweit. „Aber jetzt stellen wir doch fest, dass es Unterschiede bei Richtlinien und Normen gibt“, sagt Gather. „Wir sind da also noch auf der Reise.“

Auch das nächste Experiment hat schon begonnen: Ein 29-jähriger Flüchtling aus Syrien wird seit wenigen Tagen zum Technischen Systemplaner ausgebildet. Der Start ist hoffnungsvoll. „Trotzdem gibt es Ängste und Unsicherheiten auf beiden Seiten“, sagt Gather. Doch die Velberter Ingenieure sind inzwischen erfahren darin, auch Brücken zu bauen.

Berufsbild und Unternehmen besser erklären

Ein Klagegedicht auf die Jugend will Martin Tückmantel, Personalchef der Düsseldorf-Agentur Kontrast, nicht singen. Doch der Umgang mit dem Nachwuchs habe sich verändert, erzählt er. Wer heute Fachkräfte heran ziehen will, muss die richtigen Kandidaten in ihrer Welt abholen – und vor allem ernst nehmen. So hat seine Agentur auf dem Berufsfinder-Portal www.beroobi.de mit eigenen Videos dazu beigetragen, den Beruf des Mediengestalters zu erklären – eine Entscheidungshilfe für alle, aber auch Werbung in eigener Sache. Kandidaten, die sich schließlich für ein Praktikum in der Agentur entscheiden – meistens ist das der erste Schritt in den Beruf – werden aufmerksam betreut, bekommen feste Ansprechpartner, eigene Aufgaben und Gestaltungsfreiraum. „Wir versuchen einen Rahmen zu schaffen, damit sich junge Menschen voll entfalten können“, sagt Tückmantel. Umgekehrt ärgert es ihn, wenn andernorts Auszubildende bisweilen als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. „Wir haben kürzlich jemanden mitten in der Ausbildung übernommen, der sein erstes Lehrjahr nur am Empfang verbracht hat.“ Wenn die Chemie auf beiden Seiten stimmt, dann wird der Nachwuchs möglichst langfristig gebunden. Echte Personalnot ist im Hause Kontrast so bisher nicht aufgekommen, sagt Tückmantel. „Wir müssen aber in Bewegung bleiben und uns an einen schnell wandelnden Markt anpassen.“

Glückliche Mitarbeiter bleiben treu

Wenn Personaler über Fachkräftemangel sprechen, geht es unweigerlich auch um Mitarbeiterbindung. Denn wer bleibt, muss nicht ersetzt werden. Diese Lektion hat der Heiligenhauser Automobilzulieferer Helbako gelernt. Die Elektronik-Spezialisten, die von der Kraftstoffpumpensteuerung bis zur versenkbaren Kühlerfigur vieles entwickeln, was Autos

zeitgemäß macht, hatten 2009 gerade erst ihre Belegschaft durch die große Krise der Autobranche geführt. Doch dann wilderten die Mitbewerber plötzlich im eigenen Personalbestand. Seitdem arbeitet das Unternehmen hart daran, seine Mitarbeiter glücklich zu machen. Der Slogan dazu: „Wiiir sind Helbako!“ Die drei „i“ im Logo symbolisieren die Menschen

dahinter. „Das sorgt für einen hohen Wiedererkennungswert“, erklärt Personalleiterin Rebecca Jakobs. Und Aktionen dazu gibt es reichlich: Aktuell können Mitarbeiter von Helbako Smartphones, Tablets und andere Geräte steuergünstig beziehen, es gibt Firmenfahrräder, Gesundheitstage und sogar eine eigene U3-Kinderbetreuung. „Außerdem sind wir

immer auf der Suche nach Innovationen, wie wir unseren Mitarbeitern noch Gutes tun können“, sagt sie. Das Thema Familie und Beruf steht dabei ganz weit oben: Die 270 Mitarbeiter profitieren von flexiblen Arbeitszeiten, können ein Sabbatical nehmen oder von Zuhause aus arbeiten. Jungen Eltern hilft das, frühzeitig wieder in den Beruf einzusteigen. Dennoch



Beginnen hat Stefan Houbertz 2008 bei Timo Com mit einer Ausbildung zum IT-Systemkaufmann. Neben beruflichen Stationen im Sales Department und im Business Development hat er den Bachelor für internationales Management erworben und studiert zur Zeit Wirtschaftspsychologie. Ein klassisches Trainee-Programm war dies allerdings nicht, sondern Interesse aus eigenem Antrieb. Die Abteilungen hätten ihn einfach sehr interessiert und das erworbene Wissen hat sich vorteilhaft ergänzt. Das findet auch sein Arbeitgeber, denn seit September ist er Assistent der Geschäftsführung.



Marcel Norres, Software Developer, hat im Februar seine verkürzte Ausbildung zum Software Entwickler bei Timo Com erfolgreich abgeschlossen und absolviert jetzt nebenberuflich sowie unterstützt von seinem Arbeitgeber den Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik. Ob er je an einen Wechsel gedacht habe: Nein, warum?

werden permanent weiter Fachkräfte gesucht, wie Softwareentwickler, Systemtester oder Hardwareentwickler. „Wir stehen da weiter im Wettbewerb – aber wir haben jetzt gute Argumente für uns.“

Attraktiv ist, wer auf Bedürfnisse eingeht

Eines ist klar: Klassische Stellenanzeigen und ein gutes Gehalt reichen nicht mehr aus. „Wir denken heute weiter in der Personalplanung und -bindung. Wir sind zukunfts- und mitarbeiterorientiert“, bestätigt Ralf Breuer, Personalleiter der TimoCom Soft und Hardware GmbH. Das mittelständische Unternehmen ist auf Logistik-IT spezialisiert und betreibt die größte Transportplattform Europas. Mehr als 110.000 User nutzen die Plattform täglich, um europaweit passende Frachten und Laderaum zu finden. Doch auch TimoCom kennt die Herausforderungen der heutigen Personalbeschaffung: Besonders kleinere Unternehmen müssen mehr bieten. „Wir schaffen eine Atmosphäre, in der sich Mitarbeiter entwickeln können. Sowohl fachlich, als auch persönlich“, so Breuer. Neben Fachtrainings und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen den Mitarbeitern viele weitere Angebote zur Verfügung. Darunter fallen eine Zusatz-Altersvorsorge, eine hochwertige Kantine, das Firmen-Nahverkehrsticket oder diverse Gesundheitskurse. „Als IT-Unternehmen versuchen wir darüber hinaus den Ansprüchen an ein modernes, agiles Arbeitsumfeld für unsere IT-Spezialisten gerecht zu werden – mit dem Blick auf unseren Ursprung. Das heißt, ein kollegiales Umfeld, welches durch die Kultur eines Familienunternehmens geprägt ist.“

Weiterbildung ist bei TimoCom selbstverständlich: Die einen lernen nebenbei fürs Bachelor-Studium, die anderen bekommen Software-Schulungen oder machen den Ausbilderschein. „Ein Unternehmen kann nur wachsen, wenn es gut ausgebildete Mitarbeiter beschäftigt. Diese werden bei uns als wichtiger Erfolgsfaktor verstanden“, erläutert Breuer. An der

Wahrnehmung von außen wird ab sofort auch gearbeitet. TimoCom hat eine Expertin für Employer Branding eingestellt, um die Software-Schmiede ins rechte Licht zu rücken und bei Bewerbern bekannter zu machen. Denn: „Ich vermute, dass der Fachkräftemangel in Zukunft noch drastischer wird.“

Der Kampf ums beste Personal ist überall

Die Suche nach qualifiziertem Personal wird selbst in Branchen schwierig, von denen man es eher nicht erwartet. Das bestätigt Peter Franzen, Mitinhaber des renommierten Porzellanhauses Hermann Franzen an der Königsallee. Sein anspruchsvolles Sortiment braucht gute Beratung. Deshalb setzt er vor allem auf die eigene, intensive Ausbildung. „Doch es wird immer schwieriger, geeigneten Nachwuchs zu finden“, hat er festgestellt. Es ist nicht lange her, da bildete er noch bis zu acht junge Leute pro Jahr aus. „Die würden wir heute gar nicht mehr finden. Meistens fehlt es an der richtigen Haltung zur Arbeit.“

Zum Glück trägt das Klima in dem Familienunternehmen dazu bei, dass die Verkäufer ihm lange treu bleiben. „Wir behandeln unsere Mitarbeiter einfach gut“, meint Franzen. Dazu zählt neben dem übertariflichen Gehalt auch, dass regelmäßig Gruppen von Verkäufern und auch Auszubildenden zu den Lieferanten geschickt werden. Franzen zahlt die Reisekosten, die Partner vor Ort sorgen für einen unterhaltsamen Rahmen – und wer eine Porzellanfabrik von innen gesehen hat, kann sie später viel glaubhafter gegenüber den Kunden vertreten.

Im Dienstleistungssektor ist der Kampf um die besten Köpfe freilich am härtesten. „Die Fähigkeiten der Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource, deshalb schreiben wir das Thema ganz groß“, erklärt Simone Spix, Senior Referentin Ausbildungsprogramme bei Deloitte. Mehr als 6.000 Mitarbeiter beschäftigt das Prüfungs- und Beratungsunternehmen bundesweit, davon etwa 200 Auszubildende

Immer Stand der Technik.

SOEFFING
Kälte Klima Lüftung

Die beste Technik ist nur so gut wie ihre Wartung.

Soeffing-Service mit „O.K.“-Stempel

40227 Düsseldorf
Mindener Straße 12
Tel. 0211/77 09-0
www.soeffing.de

INDUSTRIEBAU

WAS BEDEUTET KOMPETENZ?

www.buehrer-wehling.de



BUEHRER+WEHLING
Die Kraft einer starken Lösung





Vanessa Reßler ist 2012 als Verkaufsfrauen zu Timo Com gekommen und verantwortet seit vorigem Jahr eigene Projekte. Sie fühlt sich motiviert durch das in sie gesetzte Vertrauen. Zusätzlich lässt sie sich bei der IHK über ein Jahr lang jeden Samstag zur Fachwirtin für Marketing ausbilden – vom Arbeitgeber gefördert.

und Studenten, 75 allein in Düsseldorf. Auch Deloitte hat die schmerzhafteste Erfahrung machen müssen, dass Plätze unbesetzt blieben, weil Schüler nicht genug mit dem Namen anfangen konnten. „Wir mussten uns also vom Wettbewerb absetzen“, sagt Spix. Ein Instrument dafür: Ein Zehn-Minuten-Online-Praktikum, bei dem spielerisch an Steuern und Wirtschaftsprüfung herangeführt wird. Außerdem hat Deloitte ein Planspiel entwickelt, das an Schulen eingesetzt wird. Die Jugendlichen durchlaufen dabei den kompletten Wirtschaftskreislauf von der Produktion bis zur Abrechnung – und stoßen nebenbei auf Deloitte. Dort ist man mit dem Ergebnis zufrieden. Spix: „In unseren Telefoninterviews erwähnt jeder dritte Bewerber eines der Spiele.“

Qualität zieht: Die Ausbildung mit Tüv

Vor zwei Jahren wurde sogar der Tüv Hessen hinzugezogen, um die Ausbildungsqualität zu normieren, zu verbessern und zu zertifizieren. Die Prüfer befragen jährlich Ausbilder und Auszubildende, untersuchen Lehrplan und Schulungsmaterial. „Unser Hauptziel ist die Qualitätsverbesserung“, sagt Spix, „aber natürlich werben wir auch mit dem Tüv.“ Weil die persönliche Ansprache letztlich mehr zählt als ein Siegel, hat Deloitte inzwischen auch Erfahrungen auf Facebook gesammelt. Ausgewählte Azubis geben lebendige Einblicke in ihren Alltag, gepostet von Deloitte – aber geteilt und geliked von den Jugendlichen. Wer sympathisch

ist, wird auf Facebook eben wahrgenommen. Insgesamt zeigt das Paket Wirkung: Deloitte bekommt heute die Auszubildenden, die es sich wünscht. Spix: „Wir müssen diesen Weg aber weiter gehen. Nur die Richtung stimmt.“



ERIK SCHWEITZER
geboren 1976, war nach dem Volontariat in Schleswig-Holstein als Redakteur und Texter tätig, ein Schwerpunkt ist seitdem die regionale Wirtschaft. Seit 2006 arbeitet er als Redakteur für die Westdeutsche Zeitung.

Telefonanlage jetzt mit UNIFY auf IP umstellen

KALTHÖFER
TELEKOMMUNIKATION

Die Zeit läuft – Die Telekom schaltet bis **2018** ISDN komplett ab. Ihre bisherigen ISDN-Anschlüsse werden durch die neuen **ALL IP** Anschlüsse ersetzt. Nutzen Sie jetzt die Möglichkeit und informieren sich über alle Details.

Wir informieren Sie über alle technischen Möglichkeiten, Hochrüstung Ihrer vorhandenen Unify-Anlage oder Austausch gegen ein neues System

OpenScape Business von UNIFY mit ALL IP Anschluss.

Wir unterstützen Sie auf dem Weg in die neue IP Welt.

Kalthöfer Telekommunikation GmbH

ALL IP
~~ISDN~~

UNIFY Master OpenScape
Partner Master OpenScape
Authorized Circuit

weitere Infos unter: 
Tel. 0 21 61 / 96 96-0
www.kalthoef.de 

Verpassen Sie nicht den Anschluss an die Zukunft!

INDUSTRIEBAU 

**KOMPETENZ
BEDEUTET, DAS
BAUEN DEN
FACHLEUTEN ZU
ÜBERLASSEN.**

www.buehrer-wehling.de



 **BÜHRER+WEHLING**
Die Kraft einer starken Lösung 



Jana Schmilewski hat bei Timo Com als Praktikantin im Marketing begonnen. Jetzt ist sie als Vollzeitkraft angestellt und macht berufsbegleitend ihren Master. Und sie freut sich ganz besonders, die Inhalte des Studiums gleich in die Praxis umsetzen zu können: ein klassisches Win-Win.