



Vorteile des eigenen Unternehmens herausstellen: Dr. Clemens Schwerdtfeger empfiehlt Firmen, Werbung in eigener Sache zu machen.

Foto: Sonja Smalian

## „Nicht jeder ist reif genug für ein Studium“

Personalberater Dr. Clemens Schwerdtfeger aus Emstek gibt jungen Leuten Tipps zu ihrem Berufseinstieg

Im Interview mit der MT erläutert Dr. Clemens Schwerdtfeger, wie Unternehmen junge Menschen für sich gewinnen können. In Zeiten der Vollbeschäftigung sollten auch kleine Firmen ihre Arbeitgebermarke stärken.

VON SONJA SMALIAN

**Emstek.** Dr. Clemens Schwerdtfeger sucht vor allem für Firmen aus der Region, aber auch national und international Fachspezialisten- und Führungskräfte. Der gebürtige Landwirtssohn hat vor 15 Jahren die gleichnamige Personalberatung in Emstek gegründet.

Herr Schwerdtfeger, viele Un-

ternehmen in der Region klagen darüber, dass sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung bewerben. Was würden Sie Schulabgängern und ihren Eltern raten – Ausbildung oder Studium?

Ich würde ihnen empfehlen, eine Ausbildung und ein Studium zu absolvieren.

Das müssen Sie näher erklären.

Viele junge Menschen machen ihr Abitur mit 17, 18 Jahren und wissen dann aber noch gar nicht genau, was sie machen möchten. Nicht jeder ist in dem Alter schon persönlich reif genug für ein freies, akademisches Studium. Durch eine Ausbildung verlassen junge Menschen den behüteten Raum Schule und lernen die Arbeitswelt kennen. Wer einmal gesehen hat, wie

schwer viele Menschen ihr Geld verdienen, startet auch mit einer ganz anderen Wertschätzung für Arbeit ins Berufsleben. Und dann gibt es immer noch viele Möglichkeiten, um sich weiterzubilden oder zu studieren.

Und wer trotzdem unbedingt sofort studieren will?

Für den kann je nach Typ vielleicht ein etwas verschulteres Fach-Hochschulsystem oder ein duales Hochschulstudium geeigneter sein. Wer mit 21 Jahren seinen Bachelorabschluss in der Tasche hat und denkt, nun sei er als Akademiker eine angehende Führungskraft, der dürfte wahrscheinlich enttäuscht werden.

Wie könnten regionale Firmen wieder mehr junge Menschen für ihre Ausbildungsangebote be-

geistern?

Sie müssen vor allem Werbung in eigener Sache machen und die Vorteile ihrer Unternehmen herausstellen. Dafür gibt es viele Gelegenheiten. Das kann die Präsentation auf einer Jobmesse, eine Schulkooperation, der Facebook-Auftritt oder etwas ganz anderes sein. Wichtig ist vor allem, dass die Firmen über Themen und Inhalte sprechen und sich nicht nur selbst loben.

Ist die niedrige Arbeitslosigkeit inzwischen für die Region gefährlich? 2017 lag die Quote im Jahresdurchschnitt bei 4,4 Prozent im Oldenburger Münsterland.

Ich glaube ja, zumindest auf der Fachkräfteebene. Das Thema Personal sollte in jedem Unternehmen so wichtig wie der Roh-

stoffeinkauf behandelt werden und Chefsache werden.

Wie müssen sich die Unternehmen vor Ort also aufstellen?

Wir haben einen Bewerbermarkt. Firmen tun also gut daran, ihre Arbeitgebermarke zu entwickeln. Die ersten Schritte sind eigentlich ganz einfach: Chefs sollten ihre Mitarbeiter einfach mal fragen, warum sie sich für die Firma entschieden haben und was diese in ihren Augen interessant macht. Die genannten Stärken gilt es dann auch zu leben – und bekannt zu machen. Das geht zum Beispiel auch über Schülerpraktika. Die Firmen könnten auch über eine Vergütung für Praktika nachdenken, um die jungen Leute zu motivieren und sie dabei kennenzulernen.