



Immer ansprechbar: Frank (links) und Gerd Walter haben stets ein offenes Ohr für die Belange ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb kam das Projekt „NEUE Vereinbarkeit“ für sie wie gerufen.

Foto: Walter Fenster + Türen

Das ist ein Pfund für den Betrieb

Das Projekt „NEUE Vereinbarkeit“ von Beruf und Familie zielt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ab

Von Barbara Scholz

Die Region Nordhessen ist schon heute deutlich vom demografischen Wandel betroffen, so dass der Fachkräftemangel allorten zu spüren ist. Und der wird sich auch noch verstärken. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen brauchen deshalb im Wettbewerb um die Talente eine Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Ein Thema, das bei jungen Menschen immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf die mittlerweile nicht nur mehr Frauen, sondern auch immer mehr Männer Wert legen. Sich hier mit einem entsprechenden Angebot zu präsentieren, kann ein echtes Plus bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften sein.

Genau an diesem Punkt setzt das Projekt „NEUE Vereinbarkeit“ an. Getragen von der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW), dem Regionalmanagement Nordhessen und von der bundesweiten Initiative „Fachkräfte sicher“ bietet das Projekt vor allem kleinen und mittleren Betrieben ohne eigene Personalabteilung konkrete Unterstützung und Beispiele aus der Praxis. Dabei geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Kindererziehung und Pflege: für Frauen, aber vor allem für Männer.

Personalentwicklung als Steckenpferd

Da Dr. Frank Walter Personalarbeit und Personalentwicklung als sein Steckenpferd bezeichnet, war es kein Wunder, dass der Geschäftsführer der Tischlerei Walter Fenster + Türen das Projekt spannend fand. Zusammen mit seinem Bruder Gerd, der ebenfalls Geschäftsführer ist, machte er sich also auf den Weg und stieg Ende 2017 in das Projekt ein.

Bei aller Leidenschaft für das Thema sagt Frank Walter: „Soft on people – hard on facts“ und vertretet den Nutzen des Projekts ganz klar im Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen mit über 50 Beschäftigten. Neben der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung schätzt der Tischler und Wirtschaftswissenschaftler auch die Imagebildung und -pflege, zu der eine an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientierte Personalführung beitrage. Für ihn ist das ein Punkt, um sich gegenüber den Wettbewerbern abzugrenzen.

In der Genetik des Handwerks verankert

Auch wenn das Unternehmen mit der Teilnahme an dem Projekt Neuland betreten hat, sieht Frank Walter eine an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Personalführung als traditionellen Teil der Unternehmenskultur im Handwerk. „Es steckt eigentlich in der Genetik des Handwerks, das in der Unternehmenskultur zu leben.“ Durch die große Nähe der Betriebsinhaber zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei das Handwerk so getaktet, dass „die Vereinbarkeit von Familie und Beruf traditionell ein Thema in den Betrieben war“. So sind auch bei ihm schon immer Bürotür und Ohr offen für die Belange der Mitarbeiter gewesen.

Was er an dem Projekt schätzt, sind die Anregungen und die Unterstützung, die er in persönlichen Gesprächen mit Martin Schäfer, der das Projekt bei der EKKW betreut, erhält. „Er ist für mich zu einem Sparringspartner geworden.“ Von ihm lässt er sich auch gerne mit neuen Ideen fördern. „Das schätze ich so an dem Projekt.“

So erhält er den theoretischen Hintergrund, den er im Betrieb mit Leben füllt. Dazu gehören auch Checklisten, beispielsweise für Mitarbeitergespräche. Oder die Leistungsbox, eine Auflistung all der

selbstverständlichen und besonderen Leistungen, die der Betrieb seinen Mitarbeitern bietet. „Das sind für mich Werkzeuge für die praktische Umsetzung im Betrieb.“ Weiter hat er an zwei Workshops teilgenommen und den Austausch mit Kollegen aus anderen Branchen schätzen gelernt, die alle mit denselben Themen und Problemen beschäftigt sind. „Auch deshalb ist das Projekt wertvoll.“

Der Geschäftsführer sagt aber auch ganz klar: „Wir haben kein Programm aufgelegt.“ Für ihn ist wichtig, dass er sich nicht an ein starr vorgegebenes Konzept halten muss, sondern alles an den Belangen seines Unternehmens orientiert umsetzen kann. „Ich bin ein Gegner der Schablonen, aber ein Freund von Regeln als Leitplanke.“ Dabei ist ihm aber dennoch bewusst, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb vermittelt, dass sie individuell und verlässlich gelebt werden muss.

Auf die Lebensphase schauen

Da kommt dann ein Schlagwort ins Spiel, dem eine zentrale Bedeutung für das Projekt zukommt: Lebensphasenorientierte Führung von Mitarbeitern. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass das Leben andere Anforderungen an einen 18-jährigen Azubi stellt als an eine Fachkraft, die seit 30 Jahren im Unternehmen arbeitet. Deshalb ist es Frank Walter wichtig, „zu schauen, in welcher Lebensphase die Mitarbeiter stecken, und adäquat zu reagieren“.

Selbstreflexion ist ein weiteres Wort, das im Gespräch mit ihm immer wieder fällt, wenn es um den Umgang mit seinen Mitarbeitern geht. „Wir wollen uns selbst reflektieren und uns bewusst werden, dass das ein Thema ist, das uns nach vorne bringt. Das ist ein Pfund für den Betrieb.“