



Jungen Frauen eine Chance für die Zukunft geben

Was machen Unternehmen eigentlich, um ihre Mitarbeiterinnen zu halten? Wir haben uns mit einem Unternehmensvertreter der Nordbahn gGmbH dazu in einem Gespräch unterhalten und dabei einige Facetten gestreift:

girlsatec: Herr Blümel, bereits letztes Jahr waren wir mit den Teilnehmerinnen des Technik-Camps bei Ihnen zu Besuch und haben uns Ihre Arbeit im Sondermaschinenbau angesehen. Warum öffnen Sie Ihre Türen für junge Frauen und gewähren ihnen einen Einblick in den Sondermaschinenbau? Das ist doch ein typischer Männerberuf, oder?

„Ich denke, dass ein gemischtes Team vielleicht auch interessanter, vielleicht auch ein bisschen besser ist (...)“

Herr Blümel: Das ist schon richtig, aber grundsätzlich sind wir ein sehr soziales Unternehmen und haben immer ein Interesse daran, jungen Menschen, egal, ob Damen oder Herren, Hilfe, also eine Orientierung mitzugeben. Für uns stellte sich nie die Frage, sollten wir nicht doch lieber Männer als Auszubildende nehmen, weil die vielleicht besser in diese Schiene passen? Ich glaube es nicht. Ich glaube, das ist vom Menschen abhängig. Ob Frau oder Mann, Fakt ist, denke ich, dass die Damen es ganz genauso können wie die Männer. Wir haben hier schon durch girlsatec eine Praktikantin gehabt, die sich sehr für Technik interessiert hat, die hier mitgemacht hat, die hier zwei Wochen mitgearbeitet hat. Sie war 17 und sie hat die ganzen Leute hier in die Tasche gesteckt. Die war sehr engagiert, sehr intelligent. Sie wusste auch gleich, dass sie Maschinenbau studieren möchte und hat auch alle hier wirklich erstaunt. Das junge Mädchen hat Power, die weiß was sie will, ist intelligent und hat dementsprechend einen guten Eindruck auf uns gemacht. Und das Thema girlsatec, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, ist bei uns im ganzen Unternehmen gut angekommen. Wir haben aktuell zwei auszubildende junge Damen im Unternehmen, so dass für uns eigentlich das Geschlecht eher nebensächlich ist. Für uns ist wichtig, dass die Menschen einen Beruf erlernen, den sie mit Leidenschaft machen können, der ihnen Spaß macht, der sie ausfüllt, dass sie bis zur Rente bei uns bleiben und wo wir im Unternehmen davon profitieren können. Ob jetzt unser/e Mechatroniker/in ein Mann oder eine Frau ist, ist im Endeffekt egal. Wichtig ist, dass für das Unternehmen die Leistung stimmt, dass die Teamfähigkeit stimmt. Ich denke, dass ein gemischtes Team vielleicht auch interessanter, vielleicht auch ein bisschen besser ist als nur ein Männerteam alleine oder nur ein Frauenteam alleine. Das ist das eine. Wir suchen junge Leute und Spaß an dem Beruf haben, die das gerne machen wollen.

„Wir haben (...) durch girlsatec eine Praktikantin gehabt, die sich sehr für (...) Technik interessiert hat (...), die hier zwei Wochen mitgearbeitet hat. Die war 17 und hat die ganzen Leute hier in die Tasche gesteckt.“



Die Chance geben, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bekommen.

girlastec: Als wir im letzten Jahr bei Ihnen zu Besuch waren, stellte eine Teilnehmerin des Technik-Camps die Frage, wie viele junge Frauen Sie zum damaligen Zeitpunkt ausbildeten. Ihre Antwort war „keine“. Nicht weil Sie nicht wollten, sondern weil es keine Bewerberinnen gab. Das Argument kenne wir auch aus Gesprächen mit anderen KMU-Vertreterinnen und -Vertretern. Inzwischen haben Sie zwei weibliche Auszubildende. Nadine, eine girlsatec-Botschafterin gehört dazu. Sie ist Mutter einer fünfjährigen Tochter und 35 Jahre alt. Nicht jedes Unternehmen hätte einer Frau über 30 mit Kind diese Chance einer Ausbildung ermöglicht. Warum haben Sie sich für Nadine entschieden als Frau und sogar Mutter?

Herr Blümel: Für Nadine haben wir uns entschieden, weil sie mit Begeisterung dabei war und großes Interesse gezeigt hat. Sie hat vorher bei uns eine Hospitation sowie ein Praktikum gemacht und da hat sie einfach auf der ganzen Linie überzeugt. Sie hat auch wirklich glaubwürdig rübergebracht, dass es ihr großer Wille ist, Industriemechanikerin zu werden. Das hat uns gut gefallen. Dass junge Frauen Kinder bekommen und Kinder haben, ist für uns ganz normal. Wir haben auch an vielen anderen Stellen junge Damen, die wahrscheinlich noch Kinder kriegen werden. Wir haben junge Damen, die gerade schwanger sind; zwei zurzeit. Wir haben junge Damen, aber auch junge Herren, die kleine Kinder zu Hause haben, aber das müssen wir als Unternehmen natürlich stemmen. Wir müssen natürlich auch sehen, dass wir auch der Gesellschaft gegenüber eine Verantwortung übernehmen. Kinder zu bekommen, ist das Natürlichste von der Welt. Wir haben noch nie ein Problem gehabt und werden auch nie ein Problem in Zukunft bekommen, für die Zeit eine adäquate Vertretung zu finden, in der die jungen Damen oder auch jungen Herren ausfallen. Das muss einfach möglich sein, das geht ja nicht anders. Man muss dann natürlich auch den Familien die Chance geben, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Bei Nadine war es so, dass sie ein Kind hatte, ist schön, war uns aber in dem Sinne egal. Für uns war wichtig, dass sie Enthusiasmus mitgebracht hat. Sie wollte diesen Beruf unbedingt erlernen. Im Gegensatz zu den anderen männlichen Bewerbern, die wir hatten, hat sie sich einfach hervorgetan.

„Wenn die Leute schon ein bisschen Lebenserfahrung mitbringen oder schon ein Kind oder eine berufliche Vorbildung haben, gehen sie nochmal mit mehr Kraft und Willen an die Ausbildung heran.“

girlsatec: Sie haben vorhin in unserer Unterhaltung vor dem Interview noch einen interessanten Aspekt eingebracht. Wenn Nadine ausgelernt hat und sich bei Ihnen die Teamstruktur aus altersbedingten Betriebsaustritten verändern



wird, hätten Sie einen interessanten Altersmix mit Nadine, die dann später so 39 Jahre alt sein würde, die anderen im Team wären dann ein bisschen jünger.

Herr Blümel: Genau, das ist auch nochmal vom Alter her ganz gut gewesen, dass Nadine schon Mitte 30 ist, weil wir auf die Altersstruktur achten. Wir wollen eine Mischung zwischen jungen Mitarbeitenden, mittelalten – ich sage mal Mitte 30 bis 40 – aber auch erfahren Mitarbeitern haben. Wir beschäftigen einen, der ist jetzt Anfang 60. Auf dessen Erfahrungen und Wissen möchten wir natürlich noch so lange wie möglich zugreifen. Es ist schon richtig, wir können nicht nur ganz junge ausbilden und einstellen. Nadine ist ein gutes Beispiel. Sie ist im mittleren Alter und sie hat noch den Vorteil, dass sie in dem Alter viel mehr weiß, was sie will. Wenn ich jetzt Leute habe, die 16, 17, 18 Jahre sind, dann kann man Glück haben, dass die wissen was sie wollen. Aber man muss schauen, wie die jungen Leute drauf sind. Wenn die Leute schon ein bisschen Lebenserfahrung mitbringen oder schon ein Kind oder eine berufliche Vorbildung haben, gehen sie da nochmal mit mehr Kraft und Willen an die Ausbildung heran. Und das finde ich nicht verkehrt, das ist gut. Und dann kommt natürlich noch hinzu, dass wenn Nadine die Ausbildung macht und daneben noch das Kind entsprechend betreuen muss und das dann zusammen hinbekommt, dann ist mir für die Zukunft nicht bange. Denn wenn sie es jetzt in der Ausbildung schafft, dann schafft sie es später im beruflichen Leben erst recht.

„(...) dann kommt (...) hinzu, dass wenn Nadine die Ausbildung macht und daneben noch das Kind entsprechend betreuen muss (...) dann schafft sie es später im beruflichen Leben erst recht.“

Jungen Frauen eine Chance geben – die Damen können es ganz genauso wie die Männer.

girlsatec: Nun könnte man sagen, dass Sie etwas geschafft haben, was sich andere Unternehmen im gewerblich-technischen Bereich wünschen. Sie haben zwei weibliche Auszubildende für das laufende Ausbildungsjahr erfolgreich rekrutiert. D.h., Sie konnten mit der Nordbahn gGmbH als Arbeitgeber überzeugen. Was glauben Sie waren die ausschlaggebenden Argumente, mit denen Sie Nadine und auch ihre zweite weibliche Auszubildende überzeugen konnten?

Herr Blümel: Ich denke, dass wir hier ein gutes Betriebsklima haben. Dadurch, dass wir ja hier im gesamten Unternehmen viel mit Betreuung zu tun haben, viele Frauen und Männer beschäftigen, ist das Thema Frauen im Berufsleben ein völlig natürliches und wir gehen da unvoreingenommen ran. Ich denke sogar, dass wir auch grundsätzlich jungen Frauen grade eine Chance geben wollen für die Zukunft.



Offenes Betriebsklima, Familienkultur, Teamgeist und flache Hierarchien

girlsatec: Sie haben gesagt, es liegt am Betriebsklima. Könnten Sie vielleicht noch zu der erfolgreichen Rekrutierung der beiden weiblichen Auszubildenden sagen, welchen Anteil das Arbeitgeberimage der Nordbahn gGmbH dabei hatte, die beiden zu überzeugen?

Herr Blümel: Ich denke, dass wir da nicht so viel Überzeugungsarbeit leisten mussten. Wer die Nordbahn kennt, oder wer uns auch nur besucht, der merkt schon, dass hier eigentlich ein sehr gutes, offenes Klima herrscht. Besucher, die zu uns kommen, bestätigen mir auch immer, dass die Leute offen und freundlich sind und dass das in anderen Unternehmen nicht so ist. Dass es in anderen Unternehmen eher so ist „Wer kommt denn da, was ist denn das, will der mir was wegnehmen?“ Bei uns ist das einfach anders. Bei uns ist erstmal jeder da, wird offen von allen Mitarbeitenden empfangen und dieses Klima haben wir auch im Sondermaschinenbau. Wir haben darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden hier teamfähig sind, offen sind. Dass sie keine Angst haben müssen. Dass sie erstmal Neues auf sich zukommen lassen.

„Alle treffen sich auch mal privat.“

Ich denke einfach, dass es gut ist, wenn in die reine Männergesellschaft auch Frauen dazukommen. Von der Kommunikation her, geben sich doch alle etwas mehr Mühe, sind dementsprechend auch noch mal ein bisschen nachdenklicher. Was sage ich denn zu welchem Thema? Man will ja nicht unbedingt mit der Tür ins Haus fallen. Klar, wenn man nur unter Männern ist, oder nur unter Frauen, kommuniziert man etwas anders, als wenn man gemeinsam als Kollegen hier etwas weiterbringen will. Wir sind ja nicht nur auf der technischen Seite, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen natürlich auch privat miteinander. Was noch viel besser ist und auch zur Unternehmenskultur dazu gehört. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen sich auch mal privat. Sie brunchen irgendwo zusammen oder gehen zusammen grillen oder kegeln. Und da sind auch schon unsere auszubildenden Frauen dabei, auch ehemalige Mitarbeiter, die nicht mehr bei uns tätig sind. Da sind auch Mitarbeiter dabei, die schon in Rente sind. Insofern haben wir auch eine Art Familienkultur. Insofern arbeiten wir nicht nur zusammen. Das Leben besteht nicht nur aus Arbeiten, sondern wenn wir Lust und Freude haben, lasst uns mal privat treffen. Ja, das ist einfach eine schöne Sache. Und dann kommt noch dazu, dass bei diesen privaten Treffen alle irgendwie ihre Kinder mitbringen, so dass es mittlerweile schon so ist, dass man auf einen Schlag vier, fünf, sechs, sieben kleine Kinder hat, die bei den Treffen dabei sind und das ist einfach schön. Das ist auch noch mal eine andere Kultur, wenn man respektvoll dienstlich und privat miteinander umgeht. Das färbt auch auf die



dienstliche Seite ab. Wenn ich gern miteinander rede und Zeit verbringe, dann rede ich zwangsläufig auch über Anforderungen des Berufs oder über Projekte, die wir erfüllen.

„... wir heißen jeden willkommen, der mit uns Maschinen bauen will...“

Dann kommt bei uns mit dazu, dass wir hier keinen Ingenieur haben, der hier Maschinen entwickelt, sondern, dass wir als Team immer miteinander reden, immer miteinander Ideen von Null bis 100 entwickeln, also bis zur fertigen Maschine und dass dadurch natürlich auch keine Hierarchie in diesem Sinne da ist, Du bist unten, der nächste ist ein bisschen höher, der darf die Arbeit machen. Nein, alle sind ihrer Ausbildung entsprechend auf der mechanischen oder elektrischen Seite tätig, aber sind dort als freie Erfinder dabei. Sind also immer im Geiste dabei, reden, überlegen, können kreativ sein, sind also nicht irgendwie mundtot oder in irgendeinem Hierarchieding eingebunden. Wir alle bauen gemeinsam Maschinen und wir heißen jeden willkommen, der mit uns gemeinsam Maschinen bauen möchte oder der gute Ideen hat und sagt, ich möchte das einfach mit Euch im Team machen.

girlsatec: Was ist aus Ihrer Erfahrung unabdingbar, wenn es darum geht, Angestellte langfristig an das Unternehmen zu binden und was tun Sie dafür?

Wir nehmen uns zwei Jahre Zeit, um uns gegenseitig kennenzulernen und wenn es passt, können wir den Ball nur gemeinsam ins Tor bringen.

Herr Blümel: Wir stellen alle Mitarbeitenden erstmal befristet ein. Wir befristet ein Jahr und dann noch ein Jahr. Wenn man sich zwei Jahre kennt, weiß man, ob man bis zur Rente miteinander arbeiten möchte oder nicht. Das heißt, im gegenseitigen Interesse wählen wir schon sehr genau aus, wer bleibt hier, wer geht, auch wenn er schweren Herzens geht. Das ist ganz transparent, das weiß auch jeder. Das ist nicht so, dass wir irgendwie das Gefühl vermitteln, die Arbeitskräfte billig halten zu wollen und sie dann rausschmeißen. Nein. Alle wissen, dass wir darauf ausgelegt sind, unsere Mitarbeiter hier bis zur Rente zu beschäftigen. Aber, dann muss es auch hundertprozentig passen. Aber, wenn das nicht der Fall ist, was wir hier auch schon hatten, dann bringt es das Team an sich nicht weiter. Das Team entwickelt sich nicht gut, die Kommunikation ist gestört, das Arbeiten macht keinen Spaß mehr. Das ist eine Sackgasse. Und insofern sind wir offen zu allen und sagen schon im Bewerbungsgespräch „wir schauen – sind die fachlichen Grundlagen da, auf die man aufbauen kann?“ Das muss sein. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er sich immer weiterentwickeln möchte, das ist ganz wichtig. Aber wir sagen auch, dass wir den Ball nur ins Tor bringen können, wenn wir als Mannschaft gemeinsam spielen. Wir brauchen keine Einzelspieler, die meinen, wir schaffen es auch



alleine. Das wird nichts. Wir müssen als Team arbeiten und wenn man teamfähig ist, und wenn man auf der technischen Seite Begeisterung mitbringt, ein gutes Grundwissen hat, auf das man aufbauen kann, dann wird derjenige bei uns unbefristet übernommen. Aber um Probleme von vornherein auszuschließen, wissen beide, dass wir zwei Jahre brauchen, um uns richtig kennenzulernen, um uns richtig einzuschätzen. Und dann muss die Entscheidung getroffen werden.

Selbstbestimmtheit, Kreativität, Gleitzeit und eigenes Zeitmanagement

girlsatec: Sie haben gesagt, wenn Sie gut zusammenarbeiten, werden die Arbeitsverträge nach zwei Jahren entfristet und die Leute können bis zur Rente bleiben. Das ist ganz interessant, weil ein sicherer Arbeitsplatz auch für die neue Generation, die Generation Y, ein wichtiger Punkt ist. Für diese Generation sind andere Tugenden wie Disziplin und Pünktlichkeit, die man aus anderen Generationen kennt, nicht mehr ganz so wichtig. Die junge Generation erwartet zudem nach flachen Hierarchien, sie will sich einbringen können, sie will eine gute Kommunikation, möchte Selbstbestimmungsfreiräume und eine Sinnvermittlung bei der Arbeit haben. Bei Ihnen habe ich rausgehört, dass es einen kreativen Freiraum gibt. Man kann hier mitarbeiten, es gibt Mitsprache und Einbindung. Sind die genannten Punkte, die der Generation Y nachgesagt werden auch wichtige Aspekte, um Ihr Personal zu halten?

Herr Blümel: Aus unserer Sicht ja. Wenn wir z.B. eine Mechatronikerin oder einen Mechatroniker suchen, stellen wir fest, dass es eigentlich zwei Arten von Mitarbeitern gibt. Einmal die, die tatsächlich nicht selbstständig arbeiten können oder wollen. Die also klare Vorgaben haben wollen: „Wo ist mein Plan, für meinen Schaltschrank, wo ist der Verdrahtungsplan?“ Mit diesen Menschen können wir hier wenig anfangen, weil wir hier auf jeden Fall Erfinder brauchen. Wir brauchen Leute, die sagen „ja, wir brauchen einen Schaltschrank, wir brauchen eine Verdrahtung, ich werde die Komponenten dafür bestellen.“ Das brauchen wir eigentlich. Ich denke, dass das auf dem Markt selten ist, dass man sich so frei entfalten kann und so kreativ das Tagesgeschäft mitbestimmt und auch ein Stück weit sein eigenes Zeitmanagement mitbringen muss, denn alle wollen ein gemeinsames Ziel erreichen. Dann müssen alle mitziehen, dann müssen alle an einem Strang ziehen. Jeder muss sich auch so einbringen, dass die anderen das Gefühl haben, sie arbeiten nicht für einen mit, sondern alle arbeiten aktiv an der Sache. Das wieder zu der Teamfähigkeit. Und ja, ich bin ja auch daran interessiert – grade in technischen Bereichen – Leute zu finden, die langfristig bleiben, denn jeder der geht, muss ja wieder ersetzt werden. Jeder der sich neu einarbeitet, ist auf der einen Seite eine Chance, weil er wieder neue Sachen oder Sachen sieht, die wir gar nicht mehr gesehen haben. Auf der



anderen Seite braucht es auch wieder viel, viel Zeit, um sich in die hier laufenden Projekte einzuarbeiten, sich ins Team einzuarbeiten. Da ist ein halbes Jahr schnell vergangen. Hier im technischen Bereich sind die Anforderungen schon sehr hoch. Aber ich denke, dass die Leute gerne bei uns bleiben. Die Leute, die auch wenn Sie hier nicht so viel verdienen – wir können nicht so viel bezahlen wie in großen Unternehmen, die Sondermaschinen auf dem ersten Markt bauen – gerne bleiben, weil wir ihnen das Gefühl der Selbstbestimmtheit geben können. Wir haben Gleitzeit, die Mitarbeiter können also in einem gewissen Rahmen kommen und gehen, wann sie wollen, sie müssen sich miteinander absprechen, aber sie können auch mal einen Tag zu Hause bleiben oder einen Tag länger arbeiten. Also je nach dem. Man hat ja kreative gute und man hat auch mal kreative schlechtere Tage. Ich denke schon, dass sich das auch viele Leute ausrechnen: Was ist für mich im Leben wichtig? Mehr Geld zu verdienen oder tatsächlich eine kreative Freiheit zu genießen, die ich an anderer Stelle so wahrscheinlich nicht bekomme. Es muss aber jeder für sich selbst entscheiden.

„Wir werden niemanden entlassen, weil sie schwanger ist oder weil er Kinder hat.“

girlsatec: Wir haben eben über die Vorstellungen der neuen Generation gesprochen, was die Rahmenbedingungen von Arbeit bedeuten. Wenn man sich in der Literatur mit dem Thema Bindung von Mitarbeitenden beschäftigt, heißt es, Bindungsmanagement ist individuell. Was unternehmen Sie speziell für die Bindung von ihren weiblichen Auszubildenden oder von Nadine, sofern Sie das schon nach fünf Monaten bewerten können?

Herr Blümel: Bindungsmäßig ist das für die jungen Frauen wichtig, was ich vorhin gesagt habe. Die müssen wissen, dass wir ein soziales Unternehmen sind, wir sind hier frauenfreundlich. Wir sind pro-weiblich eingestellt, auch in den technischen Berufen. Die jungen Damen wissen, dass sie bei uns ihre Familienplanung realisieren können. Wir werden niemanden entlassen, weil sie schwanger ist oder weil er Kinder hat. Wir werden auch einstellen, auch wenn er Kinder hat. Das ist grade für Frauen, grade für junge Frauen ein Argument. Sie können sich hier beruflich entfalten und entwickeln, sie haben eine Sicherheit. Aber sie können auf der anderen Seite ganz offen und glücklich sein, weil sie ihre Kinder bekommen. Ich glaube, das ist schon mal ein wichtiger Punkt. In unserem Unternehmen wird großen Wert darauf gelegt, dass hier auch nur ein Ansatz von Frauenfeindlichkeit, Chauvinismus oder irgendetwas in dem Dreh im Keim erstickt wird. Wir haben insgesamt eine gute Ausgeglichenheit. Wir haben genauso viele Frauen wie Männer im Gesamtunternehmen. Ob alt ob jung, völlig unterschiedlich. Ich glaube die Frauen haben einfach ein gutes Gefühl, für ihr Privatleben und für ihr



Berufsleben, das sie hier nicht blöde angequatscht oder diskriminiert werden. Sondern dass sie wissen, dass sie sich hier frei beruflich entfalten können. Ihnen passiert hier nichts, sie haben Sicherheit und sollte es einmal Probleme geben, bin ich der erste, der dahin geht und sagt: „Freunde, so geht es nicht“ und das wissen auch alle. Wir haben aktuell eine Praktikantin. Eine türkische junge Dame, die seit zwei Jahren in Deutschland ist, die Mechatronikerin ab September lernen wird, und da ist es das Gleiche. Wir haben a) wieder eine junge Frau hier und b) ist sie muslimisch. Andere Unternehmen würden vielleicht wieder sagen „ja, mal gucken, spricht nicht ganz so gut Deutsch“. Für uns ist es ein Ansporn gewesen, zu sagen, gebt‘ den jungen Leuten doch eine Chance. Wir versuchen das zu machen.

„Wir haben (...) eine Praktikantin. (...) Wir haben a) wieder eine junge Frau (...) und b) ist sie muslimisch. (...) spricht nicht ganz so gut Deutsch. Für uns ist das ein Ansporn (...) gebt‘ den jungen Leuten (...) eine Chance.“

„In Sachen Weiterbildung sind wir ein normales Unternehmen, schauen, wohin sich die Leute entwickeln wollen.“

girlsatec: Wie ist es mit dem Thema Weiterbildung bei Ihnen? Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergebildet? Das ist ja auch ein Anreiz.

Herr Blümel: Wir haben vor, dass die Mitarbeiter sich immer weiterbilden. Fachbezogen natürlich. Also im technischen Bereich ist es so, dass wir schauen. Wir haben grade einen Mitarbeiter zu einer CAT-Schulung geschickt, auch schon zur SPS-Programmierung zur Weiterbildung oder wegen des Einsatzes eines Roboters zur Schulung geschickt. Wir gehen zu Industriemessen. Wir schauen, was gibt es Neues auf dem Markt, gibt es vielleicht Antworten auf Fragen, die wir hier auf Seiten der Technik bei uns haben? In Sachen Weiterbildung sind wir ein normales Unternehmen, schauen, wohin sich die Leute entwickeln wollen. Wir müssen auch im Sondermaschinenbau schauen, wie geht es von der Vorarbeit, wie geht es von der Führung her und wer könnte dann dementsprechend Koordinator werden. Der muss ja dann auch eine zusätzliche Ausbildung bekommen. Da sind wir immer am Schauen. Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich eigenständig immer weiterentwickeln, auch Vorschläge machen: „guck mal, ich möchte gern die und die Schulung machen, die würde mich weiterbringen“, aber wir müssen auf der anderen Seite auch sehen, dass wir uns finanziell absichern. Wir hatten auch schon Beispiele, wo wir viel Geld in Mitarbeiter gesteckt haben, die dann weg waren. Das machen wir jetzt nicht mehr. D.h. wer eine teure Weiterbildung bekommt, der muss sich dann dementsprechend verpflichten, so und so viele Jahre hier zu bleiben oder er muss eben zeitabhängig etwas zurückzahlen. Wir müssen auch sehen, dass wir das Geld für das Unternehmen sinnvoll in die Mitarbeiter investieren und dass wir dann natürlich auch etwas davon haben.

„Wir müssen auch sehen, dass wir das Geld für das Unternehmen sinnvoll in die Mitarbeiter investieren und dass wir dann natürlich auch etwas davon haben.“



girlsatec: Sie haben vorhin in unserem Gespräch vor dem Interview gesagt, „Nadine wird dann irgendwann mal die Stelle des Kollegen übernehmen, der, wie ich vermute, dann altersbedingt ausscheidet.“

Herr Blümel: So wäre heute der Plan.

girlsatec: Was für eine Stelle ist das?

Herr Blümel: Das ist ein Industriemechaniker. Also das, was sie jetzt lernt, würde sie dann später auf dieser Stelle weiterbringen. Allerdings brauchen wir dafür dann ein, zwei Jahre parallel Zusammenarbeit, um die viele Erfahrung, die Ruhe, die Gelassenheit und den Ideenreichtum der älteren Mitarbeiter zu nutzen und bestmöglich weiterzugeben. Dass das etwas ist, was auf jeden Fall auf die jungen abfärben sollte. In der Gesellschaft gibt es Jung und Alt und alle können voneinander profitieren. Die Alten von den Jungen und die Jungen von den Alten. Deshalb ist es schon schade, dass unser Mitarbeiter dann schon in Rente geht, denn wir haben dann den nächst Älteren, der wäre dann Anfang 40. Aber es ist halt, wie es ist. Wir hoffen, dass er immer noch viele Jahre bei uns bleibt und sein Wissen an die Generation weitergibt.

girlsatec: Ich hatte noch überlegt, zu fragen, ob Sie Unterschiede bei Männern und Frauen machen, aber eigentlich haben Sie das bereits beantwortet.

Herr Blümel: Aber es gibt eingefahrene Gedankengänge: „Frauen und Fräsen, oder Frauen und Technik, das bringt doch nichts, die sollen mal lieber pflegen oder betreuen“. Deshalb habe ich hier natürlich auch bei meinen weiblichen Auszubildenden auch eine klare Bitte mitgegeben: „Tut was ihr könnt, ich weiß, dass ihr das schaffen werdet“. Auch mein persönliches Image hängt davon ab, dass ich nach 3,5 Jahren den Skeptikern gegenüber sagen kann: „Seht ihr, hat alles super funktioniert, haben ihre Ausbildung geschafft, sind gut dabei, arbeiten bei uns“. Also es mir auch ein persönliches Anliegen, dass wir dieses Thema Frauen und technische Berufe positiv umsetzen und dass wenige Zweifler dann auch sagen, „Ja, der Herr Blümel hat ja recht gehabt, das klappt ja super“.

girlstec: Ganz herzlichen Dank.