

Fingerhaus als Jobmotor gekürt

Durch Personalmanagement wurde der Fertighaus-Hersteller zum „Hessen Champion“

Fingerhaus wurde jüngst als Hessen Champion ausgezeichnet. Doch was das Unternehmen zum Jobmotor des Jahres machte, ist überlebensnotwendig.

von Malte Glotz

Frankenberg. Gar nicht einfach hat es der Frankfurter Fertighaus-Hersteller Fingerhaus, in der Region die passenden Arbeitskräfte zu finden. Der Grund ist überraschend: Es ist unter anderem die geringe Arbeitslosigkeit. Der Markt ist quasi leer gefischt. „Und wir haben hier noch viele andere starke Arbeitgeber“, sagt Personalleiterin Andrea Richter.

Dennoch hat es das Unternehmen geschafft, in zehn Jahren seine Mitarbeiterzahl auf derzeit 610 mehr als zu verdoppeln. Den Titel „Hessen Champion“ in der Kategorie Jobmotor brachte dem Fertighaushersteller diese Mitarbeiterpolitik ein.

„Die reinen Zahlen sind das eine, die Hintergründe aber sind etwas ganz anderes“, sagt Marketingleiterin Kerstin Lidgett. Und Geschäftsführer Mathias Schäfer fügt an: „Hier hat die Jury keine Sprunghaftigkeit gewürdigt, sondern eine nachhaltige Entwicklung.“

Fingerhaus braucht die Menschen, die es einstellt. Und es setzt alles daran, sie auch zu behalten. „Wir haben das Problem, dass keiner hier hin will – und die hier sind, gerne weg wollen“, sagt Richter. Mehr als 80 Prozent der Mitarbeiter hät-



Präsentieren den Preis: Geschäftsführer Mathias Schäfer (von links), Marketingleiterin Kerstin Lidgett, Personalleiterin Andrea Richter und Geschäftsführer Klaus Cronau. Foto: Malte Glotz

ten eine Anfahrtszeit von weniger als einer Stunde. Also muss das Unternehmen die Fähigkeiten, die es braucht, selbst entwickeln. Zum zweiten Mal in Folge den besten Nachwuchszimmerer zu stellen (die OP berichtete) ist ein Beleg für den Erfolg dieses Konzeptes. „Wir haben schon immer große Bemühungen unternommen, an fähige Mitarbeiter zu kommen“, sagt Geschäftsführer Klaus Cronau – das trage jetzt Früchte.

Nicht weniger wichtig ist aber laut Richter die aktive Ansprache der künftigen Mitarbeiter. „Wir gehen häufig an Schulen“, sagt sie. Dort, wie etwa auch beim erstmals ausgerichteten Azubi-Tag, sucht das Un-

ternehmen nach Nachwuchs. „Denn die jungen Leute wissen, dass nicht sie die Bewerber sind, sondern eigentlich die Unternehmen“, ergänzt Schäfer.

Im Praktikum dann muss Fingerhaus punkten – und tut dies offenbar: „Etwa 40 bis 50 Prozent unserer Bewerber haben vorher hier ein Praktikum absolviert“, erläutert Richter.

Sind die neuen Kollegen dann im Betrieb, zählt eine kluge Mitarbeiterpolitik: individuelle Lösungen bei plötzlichen Notlagen oder in der Familienplanung, aber auch Weiterqualifizierungsangebote. „Da haben wir in den vergangenen drei Jahren ganz viel getan“, sagt Schäfer: Allgemeine Weiterbildun-

gen, berufsspezifische Qualifizierungen, das duale Studienangebot von Studium Plus sind Beispiele. „Wichtig ist aber insbesondere, dass alle Mitarbeiter in Entscheidungen eingebunden werden“, sagt Schäfer – Stichwort: flache Hierarchien.

Und so ergänzt sein Geschäftsführer-Kollege Cronau: „Wir beide können uns den Preis nicht alleine ins Buch eintragen.“ Die Auszeichnung durch das Wirtschaftsministerium und die hessischen Unternehmerverbände sei eine Anerkennung der Arbeit aller Mitarbeiter – und eines nordhessischen Unternehmens, das gegen den langjährigen Trend am Bau stetig wächst.