

Landesbibliothek Oldenburg

Digitalisierung von Drucken

Jahrbuch für das Oldenburger Münsterland

Vechta, Oldb, 1969-

Die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung in Emstek

urn:nbn:de:gbv:45:1-5285

Die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung in Emstek

Wie in zahlreichen Beiträgen in den Jahrbüchern für das Oldenburger Münsterland geschildert, entwickelten sich die allermeisten gewerblichen Unternehmen vor Ort aus kleinsten Anfängen. Dementsprechend gestaltete sich auch die Anzahl, die Qualifikation und die Herkunft der Mitarbeiter sowie deren Anwerbung in aller Regel folgendermaßen: Die meisten Unternehmen wuchsen kontinuierlich, wenn auch mitunter sehr rasch; die Gründer wie auch die Mitarbeiter hatten daher nur in seltenen Fällen eine höhere Schulbildung oder gar eine akademische Vorbildung; die Mitarbeiter, auch die Fachkräfte, kamen weit überwiegend aus dem näheren Umfeld; sie bewarben sich auf Grund von „Mundpropaganda“; sie waren häufig Mitarbeiter- oder Kundenkinder etc., auch in technisch hoch anspruchsvollen Unternehmen dominierten Mitarbeiter mit einer – meist handwerklichen – Lehre; die benötigten Fachkräfte wurden nicht „von außen“ angeworben, sondern im Unternehmen bzw. vom Unternehmen weiterqualifiziert; die Führungskräfte stiegen langsam im Unternehmen auf und wurden nicht gleich als solche eingestellt; häufig sind die heutigen Führungskräfte sogar seit der Gründungsphase im Unternehmen und haben seinerzeit einen solchen Aufstieg kaum erwartet oder gar geplant.

Diese klassische Aufbauphase geht jetzt anscheinend auch im Oldenburger Münsterland langsam zu Ende, wofür die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung in Emstek ein Beleg ist. Vermutlich sind es mehrere Faktoren, die zu dieser Entwicklung führten, so etwa das allmähliche Abtreten der Gründergeneration, die veränderte schulische und fachliche Ausbildung der Nachfolgenerationen, die zunehmende Größe und damit zunehmende Unüberschaubarkeit der einzelnen Unternehmen sowie der allgemeine Trend zu mehr Schul- und Hochschulbildung, der den Berufsbeginn immer weiter hinausschiebt und auch dadurch eine frühe (Weiter-) Qualifizierung im Unternehmen selbst nicht mehr zulässt.

Jedenfalls besteht jetzt auch im Oldenburger Münsterland offensichtlich ein zunehmender Bedarf an professioneller Fachkräftevermittlung. Die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung reagiert nicht nur auf diese sich wandelnden Formen der Personalrekrutierung. Der Gründer und Inhaber der Firma ist viel mehr auch selber ein Beispiel für diesen Wandel beim Qualifikationserwerb und der beruflichen Tätigkeit. Er wurde 1963 in Sievershausen im Solling geboren. Sein Vater war dort Landwirt und sein Bruder betreibt noch immer den elterlichen Hof.





Abb. 8: Firmengebäude der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung

Nach der Schulzeit in Sievershausen und Dassel studierte er 1983-1988 Wirtschaftsgeographie in Göttingen (Nebenfächer Agrarökonomie sowie Staats- und Verwaltungsrecht). Im Jahre 1989 bekam er an der Universität in Vechta bei Prof. Windhorst eine Assistentenstelle. Nach zwei kürzeren Forschungsaufenthalten beim Landwirtschaftsministerium der USA und der EU-Agrarkommission in Brüssel promovierte er in Vechta im Jahre 1992 mit einer Arbeit, in der er untersuchte, inwieweit eine Übertragung der EU-Förderprogramme auf die ländlichen Räume der neuen Bundesländer möglich bzw. sinnvoll war.

Dieses Thema seiner Doktorarbeit war ein Anlass dafür, dass er 1992 in Magdeburg Referent des Ministerpräsidenten für das Wirtschaftsministerium und später auch dessen Persönlicher Referent wurde. 1997 zog es ihn dann jedoch wieder zurück ins Oldenburger Münsterland. Wesentlich verantwortlich dafür war seine Frau Katrin, geb. Meier, die er während seiner Assistentenzeit in Vechta kennen und lieben gelernt hatte. Sie war gebürtige und „bekenkende“ Emstekerin und ist dort seit 1996 Lehrerin. Inzwischen ist die Familie um drei Söhne angewachsen und lebt in Emstek.

Mit der Rückkehr war jedoch eine berufliche Umorientierung verbunden, denn Dr. Schwerdtfeger verließ den öffentlichen Dienst und be-

gann bei der Firma Big Dutchman als Assistent des Vorstands. Bereits ein halbes Jahr später, im Jahre 1998, stieg er dort zum Personalleiter auf. Seine Aufgabe bestand nun darin, Fachspezialisten bzw. Führungspersonal für die Firma zu gewinnen. Big Dutchman hatte sich inzwischen erstens internationalisiert, was sich auch im Führungspersonal niederschlagen musste, und zweitens konnte der Personalbedarf quantitativ und qualitativ nicht mehr ausschließlich aus dem direkten Umfeld bzw. durch Auswahl unter vorhandenen Bewerbern gedeckt werden, da die Firma dafür zu groß geworden war. Nach eigener Einschätzung kam Dr. Schwerdtfeger dabei zu Gute, dass er zwar einerseits als Bauernsohn die Mentalität der hiesigen Bevölkerung gut verstand, andererseits jedoch – von außen kommend – eine genügend große Distanz zu persönlichen oder verwandtschaftlichen Beziehungen wahren konnte. Trotz der interessanten Aufgabe bei Big Dutchman reizte es Dr. Schwerdtfeger, sich als Personalberater selbstständig zu machen, und deshalb gründete er im Jahre 2002 als Einzelunternehmer sein Personalberatungsbüro. Zunächst blieb er zwar noch bei Big Dutchman beschäftigt und betrieb sein junges Unternehmen im Nebenerwerb, aber schon ein Jahr später erfolgte dann die „volle“ Selbstständigkeit. Inzwischen ist das Unternehmen auch vom Bundesverband deutscher Unternehmensberater als einzige Personalberatung im Nordwesten zertifiziert, d.h. offiziell geprüft und anerkannt. Dies wurde notwendig, da der Begriff „Personalberater“ nicht geschützt ist und sich im Prinzip jeder ohne Erfahrungen in der Personalarbeit so nennen kann.

Mitarbeiter

Die Firma begann als Einzelunternehmen, aber schon im Jahre 2004 wurde die erste Mitarbeiterin, eine studierte Personalreferentin, angestellt. Gegenwärtig arbeiten 12 Personen bei der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung. Neben Büroarbeitskräften und einer Auszubildenden, arbeiten zwei Mitarbeiterinnen in der Bewerberberatung, eine weitere Person in der Recherche (d.h. sie erstellt eine Vorauswahl und reduziert damit z.B. 50 potenzielle Bewerber auf nur noch zehn passende Kandidaten) und sechs sind als Berater tätig (d.h. sie wählen aus den zehn übrig gebliebenen Bewerbern drei aus, die sie dann dem Kunden vorstellen). Die meisten Mitarbeiter sind Akademiker: Juristen, Agraringenieure, Betriebswirte, eine Psychologin, eine Soziologin.



Abb. 9: Mitarbeiter der Firma Dr. Schwerdtfeger Personalberatung

Zumeist haben diese zuvor schon in anderen Unternehmen gearbeitet, fast alle kommen aus dem Oldenburger Münsterland.

Das Unternehmen sieht seine Stärke darin, vor allem in der Region Nord-West und hier hauptsächlich für die mittelständischen Betriebe tätig zu werden. Dabei ist es das Ziel, nicht nur den gegenwärtigen Geschäftsumfang zu halten, sondern weiter „gesund“ zu expandieren und deshalb ist auch „nachhaltige“ Kundenzufriedenheit oberstes Ziel.

Kunden

Kunden sind sowohl die Unternehmen, die neue Mitarbeiter suchen, als auch Bewerber bzw. Kandidaten, die sich beruflich verändern wollen. Die Aufgabe der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung ist es, Fachspezialisten und Führungskräfte im festen Auftrag für eine Firma auszuwählen, wobei Diskretion oberstes Gebot ist. Bei den Kunden handelt es sich um Unternehmen, die Fachspezialisten oder Führungskräfte suchen. Meist sind es mittelständische Unternehmen mit 100-1.000 Mitarbeitern, größere Konzerne (z.B. EWE oder Euronics) sind jedoch mitunter auch dabei. Die Auswahl erfolgt dann in einem mehrstufigen Verfahren. Konkret sieht das so aus, dass die jeweilige Firma Kontakt aufnimmt, ein Mitarbeiter der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung dann zu dieser Firma fährt, um sie näher kennen zu lernen, ein fachliches vor allem aber persönliches

Profil der zu besetzenden Position aufnimmt und anschließend dann auf die Suche nach einem geeigneten Bewerber geht. Inzwischen verfügt die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung über eine große Kartei potenzieller Kandidaten, auf die sie bei Kundennachfrage zurückgreifen kann. Es werden aber auch sog. „verdeckte“ Anzeigen in der regionalen Presse bzw. in Fachblättern aufgegeben, das Internet wird für das Suchen nach geeigneten Kandidaten genutzt, und mitunter werden die Kandidaten auch direkt angesprochen. Es folgen detaillierte Vorgespräche und eine erste Auswahl der Bewerber, nach denen die Kandidaten charakterisiert werden. Die Ergebnisse dieser Charakterisierung werden dann wiederum gegenüber dem Kunden dokumentiert. Die schließlich ausgewählten Kandidaten werden dann dem potenziellen Arbeitgeber vorgestellt, es werden Referenzen eingeholt, und es erfolgt auch eine Unterstützung bei der Vertragsgestaltung (Vergütung, Schulung bei der Einarbeitung, etc.). Darüber hinaus werden den Kunden auch spezielle Hilfen zumeist über ausgewählte Partner angeboten, etwa bei Fragen der Personalentwicklung, der Vergütung, des Personaltrainings, usw.

Die Kandidaten, die vermittelt werden sollen, haben zumeist einen Hochschulabschluss, bzw. es handelt sich um Fachspezialisten und Führungskräfte, die ein Jahresgehalt von mehr als 35.000 Euro anstreben. Für die Vermittlung der in der betrieblichen Hierarchie darunter angesiedelten Fachkräfte (mit einem Jahresgehalt von etwa 20.000 bis 30.000 Euro) wurde von Dr. Schwerdtfeger inzwischen eine zweite Firma gegründet, und zwar das „Büro für Personalvermittlung und Bewerbungsberatung im Oldenburger Münsterland“.

Ausblick

In der Kartei der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung sind inzwischen rund 5.000 Kandidaten aufgeführt, davon befinden sich 95% in einem festen Anstellungsverhältnis. Dabei gibt es keine Konzentration auf bestimmte Branchen, wohl aber auf eine bestimmte Region, nämlich auf den Nordwesten Deutschlands und insbesondere auf das Oldenburger Münsterland. Hier ist rund die Hälfte der Kunden ansässig. Die übrigen Kunden kommen aus dem übrigen Norddeutschland, mitunter sogar aus den übrigen Anrainerstaaten. Obgleich eine weitere Expansion des Unternehmens durchaus beabsichtigt ist, soll es jedoch bei dieser regionalen und auch inhaltlichen Ausrichtung bleiben.

Heinz Kosanke

Tiefe Meere im Binnenland – Landschaftsökologisches Porträt von Großem und Kleinem Tatemeer, Sager Meer sowie Zwischenahner Meer

Das Große und Kleine Tatemeer südlich von Gehlenberg im Landkreis Cloppenburg, das Zwischenahner Meer im Landkreis Ammerland sowie das Große und Kleine Sager Meer im Landkreis Oldenburg haben eine auf den ersten Blick nicht erkennbare Gemeinsamkeit: Bei allen Gewässern haben geologische Prozesse im tieferen Untergrund für ihre Entstehung gesorgt.

Geologie

Die Meere stellen einige der wenigen Stellen in Nordwestdeutschland dar, wo Auswirkungen geologischer Prozesse in der oberflächennahen Erdkruste in der von eiszeitlichen und nacheiszeitlichen Prozessen geprägten Marsch-, Moor- und Geestlandschaft sichtbar werden. An verschiedenen Stellen des Oldenburger Münsterlandes sowie des angrenzenden Umlandes sind bereits in der geologischen Formation des Perm (vor 225 bis 270 Millionen Jahren) die Voraussetzungen für die Entstehung der „Meere“ entstanden.

In der ersten geologischen Abteilung des Perm, die wegen des in diesem Zeitraum herrschenden trocken-heißen Klimas und der damit verbundenen Rotfärbung der Sedimente auch „Rotliegendes“ bezeichnet wird, sind im Niedersächsischen Becken die noch älteren Ablagerungen des Karbons durch das eindringende Meer aufgearbeitet, d.h. vor allem zerkleinert worden. Später kam es zur Transgression und zur anschließenden Abschnürung zur Meeresbucht mit schlechter Durchlüftung des Wassers. Danach gab es eine Phase anhaltender Eindunstung des Salzwassers, was zur Entstehung mächtiger Lagen von Salz führte.