

Perspektive bei IMO

Fachkräfte kommen seit Jahren aus den eigenen Reihen



fizierung eignen würden. An der Seite erfahrener Facharbeiter könnten sich die jungen Menschen zum Vorarbeiter qualifizieren. Gestandene Facharbeiter zu einem Meisterstudium zu bewegen, sei schwierig. Schule, die am Sonnabend stattfindet, mit der Montagearbeit in Einklang zu bringen, sei eine Herausforderung – für den Einzelnen, aber auch für die IMO. Gut genutzt werde hingegen die Möglichkeit des Studiums. Zwei Interessenten gebe es, die demnächst an der Hochschule Anhalt in Köthen Maschinenbau studieren, einer ist bereits an dieser Bildungseinrichtung. Zwei Mitarbeiter absolvieren an der Hochschule Merseburg ein duales Studium zum Wirtschaftsingenieur. An der Dresden International University GmbH beginnen zwei IMO-Mitarbeiter ein zweijähriges Studium. Danach werden sie als Planer oder Bauleiter auf den



Azubis bei der Arbeit in der Lehrwerkstatt in Frankleben.

Die Arbeit in einem montageorientierten Unternehmen und Familie sind miteinander vereinbar. Einfach ist das nicht, weiß IMO-Personalleiter Christian Hering. „Doch es geht. Wir haben es zu unserer Firmenphilosophie gemacht“, sagt er und meint stolz: „Wir haben jetzt sogar schon wieder IMO-Kinder. Das spricht doch für sich.“ Er selbst gehört dazu, wurde doch der 29-Jährige in diesem Jahr zum zweiten Mal Vater.

In Europa zu Hause

Der Personalchef weiß, dass bis 2020 ein Teil der jetzigen Belegschaft in Rente sein wird. Gegenwärtig bekäme das Unternehmen freie Stellen besetzt.

„Wir bilden bedarfsgerecht aus. Bei guten Leistungen werden die Jungs in jedem Fall übernommen.“

Christian Hering,
Personalchef bei der IMO

Die Geschäftsführung sei sich aber der kommenden Situation auf dem Stellenmarkt bewusst. „Wir bilden bedarfsgerecht aus. Bei guten Leistungen werden die Jungs in jedem Fall übernommen“, schildert der Personalleiter. In diesem Jahr begannen fünf Jugendliche ihre Ausbildung als Vorrichter und Schweißer. Wer im Unternehmen den Beruf des Anlagenmechanikers erlernt, macht nicht selten gleich den Schweißpass und sei dann flexibler einsetzbar. Zwei bis drei Jugendliche würden sich für eine solche Ausbildung entscheiden. Über das EU-geförderte Programm „Leonardo da Vinci“ waren in den vergangenen zwei Jahren acht Jugendliche in Großbritannien im Einsatz und weilten bei englischen Gastfamilien. Das Projekt dient der Förderung interkultureller Kompetenz und Sprachentwicklung. „Wir unterstützen das, ist doch unser Unternehmen auf Europas Baustellen zu Hause“, meint Christian Hering.

Geplante Weiterbildung

Bereits in der Ausbildung habe die Personalabteilung gemeinsam mit den Ausbildern einen Blick auf jene Lehrlinge, die sich für eine Anschlussquali-

Azubis erlernen in der Werkstatt das autogene Schweißen.



Baustellen eingesetzt. „Unsere Mitarbeiter wissen: Qualifizierung bei IMO lohnt sich“, resümiert Personalleiter Christian Hering. Das Unternehmen baut auf die Strategie, die Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren. Dabei gebe die Firma Anregungen, möchte aber auch, dass die eigenen Mitarbeiter selbst die Initiative zur Weiterbildung ergreifen. „Die Politik muss jedoch noch bessere Rahmenbedingungen schaffen. Manches sehe ich hier noch zu eng gedacht. Wenn sich ein Montagearbeiter weiterbilden möchte, sollte das künftig besser vom Land gefördert werden“, denkt der Personalchef. ■ PW