

## CLAAS

### Flexibler Arbeitgeber

Dr. Andreas Wübbecke leitet seit sechs Jahren den Entwicklungsbereich bei Claas-Electronics. Bei Claas schätzt er vor allem die Bereitschaft zum Wandel: „Wenn ich abends nach Hause gehe und etwas Neues gelernt habe, war es ein guter Tag.“ Wübbecke lässt den Mitarbeitern viele Freiheiten und will, dass diese selbstständig Entscheidungen treffen. Das bedeutet viel Verantwortung für den einzelnen. Er führt alle drei Wochen Teamgespräche. So hat er im Blick, wie zufrieden seine Mitarbeiter sind. Thomas Anzler ist seit knapp zwei Jahren bei Claas und arbeitet als Produktmanager für digitale Produkte. Da-

mals hat er seine Masterarbeit bei Claas geschrieben. Dass er nicht für die Schublade produzierte, hat ihn besonders motiviert. „Meine Ideen wurden immer angehört und nicht unter den Tisch gekehrt. Die Vertriebsstrategien für digitale Produkte, die ich entwickelte, haben heute noch Bestand“, erzählt er stolz. Während seines Trainees hat Anzler nur die erste Station vorgegeben bekommen. Danach konnte er sich aussuchen, in welche Abteilung er geht. Ein Aufenthalt im Ausland sitzt ebenfalls drin und ist sogar erwünscht. „Die Einstellung - Ich mache eine Ausbildung und bleibe 50 Jahre in dem Job - gibt es nicht mehr“, spricht Personaler Sebastian Henke aus Erfahrung. Daher erarbeitet er mit den Mitarbeitern individuelle Karrierewege.



Foto: Schulze Harting

△ Sebastian Henke, Dr. Andreas Wübbecke und Thomas Anzler (v.l.n.r) vorm Jaguar 860

## AGRI ASSOCIATES

### Praktika helfen Studenten, sich im Berufe-Dschungel zu orientieren

*Überall ist die Rede von dem Fachkräftemangel. Ist auch die Agrarbranche betroffen?*

**Riebensahm:** Ja. Vor allem fehlen Spezialisten im Bereich Pflanzen- und Tierproduktion sowie Landtechnik.

*In den letzten Jahren ist die Zahl der Agrarstudenten gestiegen. Warum sind trotzdem so viele Stellen nicht besetzt?*

**Riebensahm:** Vor allem die Zahl der Agrarstudenten mit dem Schwerpunkt Agribusiness steigt seit den letzten Jahren. Diese passen meistens nicht zu den Unternehmen im Umfeld der Tier- und Pflanzenproduktion sowie der Landtechnik. Die Hauptursache ist, dass Absolventen für Aufgaben im Vertrieb oder Beratung nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügen. Die landwirtschaftlichen Betriebe erwarten, dass Ihre Berater sie nicht nur kaufmännisch sondern auch fachlich informieren. Studienabsolventen ohne Praxiserfahrung und spezifische Fachkenntnisse können das nicht leisten.

*Was raten Sie Studenten, die noch nicht wissen, in welchem Beruf sie einsteigen wollen?*

**Riebensahm:** Nehmen Sie sich nach dem Bachelor eine Auszeit. Nutzen Sie diese, um durch Praktika oder Traineeprogramme in verschiedene Segmente der Agrarbranche hineinzublicken.



Foto: Privat

◁ Dr. Jochen Riebensahm von der Personalberatung AGRI-associates aus Lörrach, Baden-Württemberg

*Wie finde ich passende Praktika?*

**Riebensahm:** Auf Onlinebörsen wie Karrero oder Veranstaltungen wie Karrieretagen und Agrarmessen können Sie die Unternehmen ansprechen.

*Auf den Messen kann sich ein reines Informationsgespräch schnell in ein Vorstellungsgespräch ausweiten. Wie bereiten sich die Studenten darauf vor?*

**Riebensahm:** Zuerst einmal: Wer Nervosität zeigt, dem sind das Gespräch und der Job wichtig. Das wissen die Personalverantwortlichen in den Unternehmen. Daher ist es nicht von Nachteil, wenn Bewerber ein wenig aufgeregt sind. Je besser Sie sich auf das Interview vorbereitet haben, desto schneller wird sich Ihre Aufregung im Verlauf des Gesprächs legen. Was wissen Sie über uns und warum wollen Sie

bei uns arbeiten? Diese Fragen sollten Sie in ein bis zwei Minuten schlüssig beantworten können. Zum anderen präsentieren Sie sich selbst dem Unternehmen. Bleiben Sie authentisch, denn die Firmen wollen keine Schauspieler. Belegen Sie Ihre Fähigkeiten mit Beispielen. Behaupten Sie nicht bloß, dass Sie teamfähig sind. Erläutern Sie warum – beispielsweise dadurch, dass Sie jahrelang im Vorstandsteam eines Sportvereins tätig waren.

*Am Ende noch ein Tipp für die Unternehmen. Was sollten diese in der Einstiegsphase beachten, damit die Berufsanfänger sich wohl fühlen und dabeibleiben?*

**Riebensahm:** Die Unternehmen punkten in der Anfangszeit besonders durch ihre Willkommenskultur und das Arbeitsklima. Der Bewerber will sich ab dem ersten Tag ernst genommen fühlen. Die für die Einarbeitung Verantwortlichen sollten sich Zeit nehmen und die Neueinsteiger nicht nur mit E-Mails abspeisen. Besonders wertgeschätzt fühlen sie sich, wenn sie in der ersten Zeit die Unternehmensleitung auch persönlich kennen lernen. Die Neueinsteiger sollten einen festen Ansprechpartner als Paten haben. Mit diesem tauschen sie sich regelmäßig über Probleme aus. So haben beide die Chance diese zu lösen. ►