



Die Nachfrage nach motivierten, gut ausgebildeten Fachkräften ist im GaLaBau groß, andererseits haben aber auch die potenziellen, jungen Mitarbeiter konkrete Anforderungen an ihren Arbeitsplatz. Foto: BGL/Pollert

Dem Fachkräftemangel aktiv begegnen durch „Gute Arbeit“

TEXT Petra Reidel

Sich auf den Job freuen, sogar ein Stück weit darin aufgehen und Sinnhaftigkeit spüren – so ließe sich in etwa der Idealzustand charakterisieren. Statt dessen empfinden viele Arbeitnehmer Lustlosigkeit und häufig Überforderung, wenn sie nur an ihren Arbeitsplatz denken. Die Arbeit als notwendiges Übel sehen und im schlimmsten Fall schon innerlich gekündigt zu haben, ist ein Zustand, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer völlig unbefriedigend ist. Ideen und damit verbundene Handlungskonzepte, wie Arbeit tatsächlich gut werden kann, liefern verschiedene Initiativen.

Dipl. Psychologin Nicole Simon ist seit 20 Jahren vorwiegend in der Personalentwicklung und Organisationsveränderung von Unternehmen tätig. Sie coacht Teams, aber auch Einzelpersonen und beobachtet, was die Menschen an ihren Arbeitsplätzen bewegt und was sich verändert: „Gerade für die nachrückenden Generationen ist die Sinnhaftigkeit der Arbeit immer wichtiger. Die Übergänge zwischen Berufs- und Privatleben werden zunehmend fließend. Auch macht diese Generation viel weniger Kompromisse und setzt ihre persönliche Zufriedenheit in den Mittelpunkt. Work-Life-Balance ist für sie selbstverständlich und wird tatsächlich gelebt. Die Unternehmen müssen sich deutlich umstellen, wenn sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber beibehalten oder steigern wollen.“

Diese Menschen möchten, dass ihre eigenen Stärken im Job zur Entfaltung kommen und sie sich persönlich weiterentwickeln dürfen. Vertrauen, hohe Freiheitsgrade, neue Lernfelder, Wertschätzung und Einfluss auf die Entwicklung des Unternehmens zu haben, stehen ganz oben auf der Wunschliste, wenn es um die Wahl des Arbeitgebers geht. Monetäre Aspekte müssen stimmig für diesen Job sein, haben aber keinen Einfluss auf die Zufriedenheit.“

Sandra Kaiser, systemischer Coach und Mediatorin in Stuttgart ist Trainerin und Impulsgeberin für Arbeitssuchende und Veränderungswillige: „Die eigenen Potenziale sind meist viel zu wenig entdeckt. Die Unternehmen fragen diese kaum nach und somit bleibt automatisch

„Diese Menschen möchten, dass ihre eigenen Stärken im Job zur Entfaltung kommen und sie sich persönlich weiterentwickeln dürfen.“

Nicole Simon

deren Förderung aus“, erklärt Kaiser. „Hinterfragen, was die Menschen antreibt, dieses oder jenes zu tun, ist enorm wichtig, um Positionen im Unternehmen richtig zu besetzen. Wenn Menschen das arbeiten dürfen, wozu sie Lust haben, führt dies automatisch zu mehr Sinnhaftigkeit. Diese Jobs verursachen keinen Stress, sondern führen im Idealfall zum viel beschriebenen Flow“, so Kaiser.

Mitarbeiterbefragungen

Unklare Prioritäten, mangelnde Informationen, unpräzise formulierte Prozesse – womöglich verknüpft mit häufi-

gen Veränderungen – verstärken psychische Belastungen. Um im eigenen Betrieb Klarheit zu erhalten, wo die Arbeitnehmer stehen, eignen sich beispielsweise Wandzeitungs-Befragungen. Sie bedürfen nur eines geringen Aufwandes, da bereits ein paar Kreuzchen der Mitarbeiter als Bewertung ausreichen. Diese Methode eignet sich auch gut für kleinere Betriebe. Die Ergebnisse sind sofort sichtbar und bieten erste Diskussionsgrundlagen für Verbesserungsvorschläge zum Thema gute Arbeit. Digitalisierte, auf das Unternehmen abgestimmte Fragebögen können ganz gezielt die Belastungspotenziale der Ar-

beitnehmer herausfiltern. Auf diese Ergebnisse aufbauende, moderierte Workshops dienen dazu, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten, die von beiden Parteien getragen und vorangetrieben werden.

Die neue „Initiative für Gute Arbeit“

„Nicht jammern, sondern aktives Anpacken, lautet unsere Devise“, erklärt Albrecht Bühler, Ideengeber der „Initiative für Gute Arbeit“ der Bühler und Görzen GmbH in Nürtingen. Im Verbund mit Betrieben aus weiteren Branchen soll diese Initiative ihre Mitgliedsbetriebe im Wettbewerb um die knappen Fachkräfte ganz nach vorn bringen. Unternehmen dieses Netzwerkes bieten Arbeitsplätze der besonderen Art an, die sich neben den Faktoren Sicherheit und Wertschätzung auch durch gute Entwicklungschancen sowie ein starkes Team auszeichnen. Das spiegeln die zwölf Kriterien der „Initiative für Gute Arbeit“, zu denen beispielsweise die Begegnung auf Augenhöhe, aber auch feste Rituale und Events gehören. Die Förderung des Teamgedanken und menschliche Vielfalt sind ausdrücklich erwünscht, es gibt jede Menge kreative Freiheit, eine große Portion Vertrauen und Unterstützung, wo sie nötig ist, und zwar absolut verlässlich für jede Situation.



GUTE ARBEIT – EINE GEWERKSCHAFTSINITIATIVE

„Gute Arbeit“ so heißt die Initiative von ver.di und das Recht auf gute Arbeit ist bereits seit 2010 in der Grundsatzerklärung dieser Gewerkschaft verankert. Ob eine Arbeit wirklich gut ist, können nur die Beschäftigten selbst beurteilen. Ihre Sicht ist somit die Basis für alle angestrebten Veränderungen. Das ABC der „Guten Arbeit“ geht bei ver.di von A wie Arbeitsbegeisterung bis Z wie Zeitsouveränität. Dazwischen stehen Führungskräfteverantwortung, Inklusion, Kommunikation, Life-Work-Balance, Mitbestimmung, Resilienzstärkung und Wertschätzung, um nur einige weitere Punkte zu nennen. Dagegen nehmen Burn-out, arbeitsbedingte Depressionen und psychosoziale Erkrankungen rasant zu. Arbeitsintensivierung und Leistungsverdichtung heißen die Probleme, die vielen Menschen zu schaffen machen. Ver.di steht hier für sozialverträgliche und arbeitnehmerfreundliche Lösungen in einer modernen Arbeitswelt

und setzt auf vorausschauende Forschungs- und Entwicklungsarbeit, auch hinsichtlich der Digitalisierung und den hiermit einhergehenden Veränderungen.

Auch die IG Metall beschäftigt sich mit diesem Thema: Gute Arbeit ist Arbeit, bei der Beschäftigte mitreden und mitgestalten können, mit einem gerechten Entgelt, mit einem nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz, sozialer Sicherheit und ohne Diskriminierung, so liest man auf der Internetseite. Die Realität sieht dagegen eher wie folgt aus: Leistungsdruck, Dauerstress, zu geringe Bezahlung, Arbeit ohne Ende und Angst um den Arbeitsplatz. Gesundheitlich beeinträchtigte sowie behinderte Personen haben es in dieser Arbeitswelt noch schwerer und nur jeder zweite Beschäftigte geht laut IG Metall derzeit davon aus, unter diesen Bedingungen bis zum Rentenalter durchzuhalten.

Sicherlich besonders reizvoll für viele Mitarbeiter ist das Angebot flexibler Arbeitsprozesse und Arbeitszeiten, die Freiraum für Beziehungen und Familie schaffen. Zudem ist die unternehmerische Entwicklung eng an den Bedürfnissen der Menschen orientiert. Wer der „Initiative für Gute Arbeit“ beitreten möchte, muss einige Voraussetzungen erfüllen, die eine Aufnahmekommis- ▶



Wenn es um qualifizierte Arbeitskräfte geht, sieht Sebastian Hilmer das Qualitätssiegel als wichtiges Differenzierungsmerkmal gegenüber den Mitbewerbern.



Bei der Optimierung der Arbeitsabläufe gibt es für Benjamin Küsters immer noch Luft nach oben. Diesen Puffer möchte er gern zusammen mit innovativen Mitarbeitern ausfüllen.



Matthias Aumann sieht es als wichtige Aufgabe an, seine Mitarbeiter weiterzuentwickeln und ihnen die dazu nötigen Chancen zu bieten. Werkfotos

▷ sion prüft und danach jährlich evaluiert. Bereits 15 Unternehmen aus der GaLaBau-Branche sind bereit, sich auf den herausfordernden Weg dieser Initiative zu begeben. Ein professionelles Marketingkonzept mit Qualitätssiegel sowie Forumsveranstaltungen zur Weiterbildung, aber auch zum Austausch unter Kollegen sind nur einige der Schlüssel für eine erfolgreiche Strategie. Weitere Informationen gibt es unter: www.initiative-fuer-gute-arbeit.de

Bereits auf den Weg gemacht

Matthias Aumann, Geschäftsführer der Aumann:Grün AG in Cloppenburg, ist eines der Gründungsmitglieder der „Initiative für Gute Arbeit“. Er sieht es als wichtige Aufgaben an, seine Mitarbeiter weiterzuentwickeln und ihnen die dazu nötigen Chancen zu bieten. „Ich stelle Menschen ein, weil sie ein gutes Fachwissen und passende Stärken haben. Entlassen würde ich sie nur wegen charakterlicher Schwächen“, erklärt der 28-jährige Chef, der das Jahresabschlussgespräch immer in einer offenen Gruppe mit tollem Feedback führt. „Ich gehe auf jeden Einzelnen ein, habe immer ein offenes Ohr, wenn es Stress gibt, und zwar egal ob geschäftlich oder privat. Für die Mitarbeiter ist die Firma wie ein Stückchen Familie und das soll so bleiben“, erklärt Aumann. Von der „Ini-

tiative für Gute Arbeit“ verspricht er sich, künftig noch mehr dieser hoch motivierten Mitarbeiter beschäftigen zu können, die in ihren Positionen glücklich und engagiert sind. „Diejenigen, die schon innerlich gekündigt haben, passen nicht zu uns. Ein fauler Apfel verderbt schnell den ganzen Korb“, ist Aumann überzeugt. Menschen die Lust haben ihre Fähigkeiten ins Unternehmen einzubringen, das sind die, die der junge Unternehmer sucht. Das Qualitätssiegel der „Initiative für Gute Arbeit“ ist für ihn ein wichtiges Marketinginstrument und den Austausch mit anderen Unternehmern schätzt er als fruchtbaren Input, aber auch als Anregung, weiter an sich selbst zu arbeiten.

Sebastian Hilmer, im Betrieb von Peter Stockreiter in Mettingen für die Mitarbeiter sowie die Auszubildenden zuständig, ist ein weiteres Gründungsmitglied. Er möchte dieses Mal nicht, wie bei der „Initiative für Ausbildung“, auf den bereits fahrenden Zug aufspringen, sondern von Anfang an dabei sein. „Wir sind ein sicherer Arbeitgeber mit familiärem Miteinander, wo sich die Mitarbeiter wohl fühlen können. Unsere Wertschätzung versuchen wir vor allem durch Weiterbildungsangebote auszudrücken und hoffen, hiermit alle ins Boot dieses Unternehmens zu holen“, erläutert Hilmer. Das geht sogar so weit, dass der Kontakt

zu ehemaligen Mitarbeitern auch während der Meister- oder Technikerschule gehalten wird, diese zur Weihnachtsfeier eingeladen werden und Hilfe bei der Meisterarbeit angeboten bekommen. „Wir begleiten aktiv, natürlich in der Hoffnung, die Menschen so ans Unternehmen zu binden“, gesteht Hilmer. „Unser derzeitiges Ziel ist, ähnlich gut qualifizierte Vorarbeiter für unsere Kolonnen zu akquirieren, damit wir eine gleichbleibend hohe Ausführungsqualität über alle Teams erhalten“, verrät Hilmer. Die jährlich geplante Evaluation in der „Initiative für Gute Arbeit“ vermeidet aus seiner Sicht gefährliche Schläfrigkeit. „Der Blick von außen nimmt immer eine andere Perspektive ein. Wir erhoffen uns einen Schub nach vorne durch den gezielten Input für eine noch bessere Mitarbeiterakquise. Das Qualitätssiegel sieht Hilmer als wichtiges Differenzierungsmerkmal gegenüber den starken Mitbewerbern, wenn es um qualifizierte Arbeitskräfte geht.

Die Akquise neuer Mitarbeiter nach ethisch moralischen Grundsätzen beschäftigt Benjamin Küsters, Geschäftsführer der Gartenhof Küsters GmbH in Neuss. „Wir haben derzeit zwei Personalvermittler engagiert, um unseren Bedarf an Fachkräften zu decken. Diese sind aber von uns angewiesen, nicht bei GaLaBau-Kollegen zu ‚wildern‘. Das ist

„Der Blick von außen nimmt immer eine andere Perspektive ein. Wir erhoffen uns einen Schub nach vorne durch den gezielten Input für eine noch bessere Mitarbeiterakquise.“

Sebastian Hilmer

natürlich ein enorm schwieriger Spagat. Von der ‚Initiative für Gute Arbeit‘ erhoffe ich mir neue Anstöße, um für potenzielle Mitarbeiter unsere Attraktivität in der Region noch weiter auszubauen“, so Küsters. „Es gibt Menschen, die lieben patriarchische Systeme. Die würden bei uns allerdings nicht glücklich werden, weil wir nach Mitdenkern suchen. Wir haben, wenn es um die Optimierung unserer Arbeitsabläufe geht, immer noch

Luft nach oben, und diesen Puffer würden wir gerne zusammen mit innovativen Mitarbeitern ausfüllen“, erklärt Küsters. Jetzt schon verbinden seine Mitarbeiter laut aktueller Befragung mit dem Unternehmen Zuverlässigkeit, hohe Qualität, saubere Arbeit, hohe Kompetenz, Innovationen, Nachhaltigkeit, ein kollegiales Miteinander und ein angenehmes Arbeitsklima. „Wir haben keine Probleme damit, Mitarbeiter zu binden,

aber wir haben ein Problem sie zu finden“, ergänzt Geschäftsführer Jürgen Telders. „Seit die eigenen Azubis für zukünftige Azubis werben, sind wir hier recht gut am Markt unterwegs“, freut sich Telders. „Wir sind trotz unserer Größe ein echtes Familienunternehmen mit allen diesen Vorzügen geblieben und das gilt es jetzt zusammen mit den Ideen der ‚Initiative für Gute Arbeit‘ authentisch zu vermitteln“, so Küsters. 🌱

Anzeige

KOSTENLOSE*
SCHUTZHANDSCHUHE
UND SCHUTZBRILLE

Beim Kauf einer
EGO Power+
Heckenschere



**SO STARK WIE BENZINBETRIEBENE GERÄTE,
NUR OHNE BENZIN**

Die durch unseren einzigartigen Arc-Lithium-56-V-Akku angetriebenen EGO Power+ Heckenscheren sind genauso stark wie benzinbetriebene Geräte – aber leiser, bedienungsfreundlicher und abgasfrei. Die lasseresschnittenen Messer sorgen für präzises Schneiden und der lauffruhige und bürstenlose Motor samt Getriebe bietet Ihnen all die Leistung, die Sie benötigen. Für einen begrenzten Zeitraum erhalten Sie für jeden Kauf ein Paar Schutzhandschuhe und eine Schutzbrille - und zwar KOSTENLOS*.

*Beim Kauf eines EGO Power+ Multifunktionswerkzeug-Sets (MHT2000E oder MHSC2000E), eines Multifunktionswerkzeug-Heckenscheren-Aufsatzes (HTA2000) oder einer Heckenschere (HT2400E, HT5100E und HT6500E) erhalten Sie von autorisierten, teilnehmenden Händlern im Zeitraum vom 15.5. bis 9.7.2017 kostenlos ein Paar EGO Power+ GV001 XL-Handschuhe und eine GS002 Schutzbrille. Die Angebote unterliegen der Verfügbarkeit und gelten, solange der Vorrat reicht. Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Vollständige Informationen erhalten Sie unter www.egopowerplus.com



Mehr Infos finden Sie unter

www.egopowerplus.com ODER TEL. 07144 88754-98

Montag - Freitag 8:30 - 17:00 Uhr

EGO™
POWER BEYOND BELIEF™