

Zufriedene Mitarbeiter sind gute Mitarbeiter

16. Fachkräftekonferenz Südniedersachsen: Unternehmen diskutieren Arbeitsbedingungen

Von Vicki Schwarze

Göttingen. „Branchenspezifische Fachkräftesituation in regionalen Unternehmen“ – mit dieser Thematik hat sich die 16. Fachkräftekonferenz Südniedersachsen im Hotel Freizeit In beschäftigt. 80 Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft waren der Einladung von Martin Rudolph (IHK-Geschäftsstelle Göttingen) gefolgt. Und bereuten ihr Kommen nicht eine Minute.

Dies lag vor allem an den gut gewählten Referenten, die von Nora Schodder (Regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen) locker anmoderiert wurden. Dabei war ihr, die erst seit gut zwei Monaten im Amt ist, ein wenig mulmig zu Beginn. „Es ist meine erste Fachkräftekonferenz, und ich bin sehr aufgeregt“, verriet sie dem Publikum. Wäre nicht nötig gewesen, sie meisterte ihre Aufgabe souverän.

Aus dem Dienstleistungsgewerbe ließ sich Klaus Lamm (Geschäftsführer Seniorenzentrum Lamm GmbH) „in die Karten gucken“. „Wer ist schon bereit zu arbeiten, wenn andere Party machen“, sagte er und bezog sich dabei auf die we-

nig attraktiven Arbeitszeiten in der Branche. Flexible Dienstzeiten und Dienstpläne hat er eingeführt, ebenfalls eine Fünf-Tage-Woche, um „den Mitarbeitern mehr Freizeit zu ermöglichen“. Und auch die Nachwachenzuschläge wurden erhöht. Immer wieder fiel der Begriff „Work-Life-Balance“. „Denn Geld ist nicht alles“, verdeutlichte Lamm seinen Standpunkt.

Noch immer hoch im Kurs scheint der Job des Verwaltungsangestellten zu stehen. Diese Erfahrung teilte auf jeden Fall Stefanie Ahlborn von der Stadt Göttingen (Dezernat Personal, Schule und Jugend) den Zuhörern mit. 440 Bewerbungen für die Verwaltung hat es gegeben, da bestehe noch kein Mangel. Anders sieht es schon im manuellen Bereich aus. „Da bewirbt sich gerade einmal eine Handvoll. Noch bekommen wir die Stellen besetzt, aber es wird knapp“, referierte sie.

Was macht also die Stadt Göttingen, um Auszubildende zu gewinnen. „Wir versuchen, ein bisschen hipper zu werden“, verrät sie. Vorgesehen ist unter anderem ein Blog für Azubis, auch den Gang in die Schule wählen die Verantwortli-

chen. Deutlich schneller muss nach Meinung Ahlborns auch das Auswahlverfahren von Bewerbern werden. „Wir haben es mit einer Amazon-Generation zu tun. Die ist Schnelligkeit einfach gewohnt. Es handelt sich um die Generation XY, die wollen mitgenommen und abgeholt werden.“

Kein Gejammer über Fachkräftemangel

Es soll erreicht werden, dass sich die jungen Leute wohlfühlen, „denn wenn sie sich wohlfühlen, dann bleiben sie“. Den gesundheitlichen Aspekt rücken die Verantwortlichen bei der Stadt ebenfalls stark in den Vordergrund. So gibt es beispielsweise Angebote in der Mittagspause, darüber hinaus Vorträge zu Gesundheitsthemen. „Sie sind anders, aber sie sind nicht schlechter“, sagte Ahlborn im Hinblick auf die Azubis abschließend.

Eine komplette Rundumbetreuung erfahren die Auszubildenden beim Autohaus Wentorf und Schenkhut. „Es ist uns wichtig, die Auszubildenden die ganze Zeit über zu begleiten“, sagte Julia Brücke, die mit Argusaugen über die jungen Leute wacht, es erstrebens-

wert findet, sie auch nach der Lehre im Betrieb zu halten. „Die Ausbildung endet nicht“, berichtete sie.

Carsten Kleine (Geschäftsführer GoePaTec) empfindet sogar so etwas wie väterliche Gefühle für seine Schützlinge. „Ein Auszubilden-



Ein Auszubildender ist ein bisschen wie ein eigenes Kind.

Carsten Kleine,

Geschäftsführer von GoePaTec

der ist ein bisschen wie ein eigenes Kind, hat etwas von Familie“, berichtete der Geschäftsführer eines mittelständischen Betriebes. Im Rahmen seiner Möglichkeiten versucht er den jungen Leuten eine Ausbildung schmackhaft zu machen, indem er beispielsweise optimale Arbeitsbedingungen schafft, Berufskleidung stellt und diese auch reinigt.

Mit Kindern hat auch Olaf Feuerstein, Geschäftsführer Freizeit In, so seine Last. Genau genommen mit seinem jüngsten Sprössling, gerade einmal neun Jahre alt. „Chill mal deine Base“, bekommt der Erziehungsberechtigte immer dann zu hören, wenn er nach Meinung seines Sohnes „überdreht“. Sehr launig gab Feuerstein einen Einblick in den Hotelalltag. „Bei uns ist es nicht so sexy wie in anderen Branchen“, sagte er. Er könne allerdings das Gejammer über den Fachkräftemangel nicht mehr hören. „Die Rahmenbedingungen müssen gerade gebogen werden“, appellierte er an die Zuhörer. Die Auszubildenden wollten keine längerfristig angelegten Pläne machen. „Die denken sechs bis zwölf Monate voraus. Die wollen auch kein Karriere-Coaching.“ Mitarbeiter müssen vor allem dort eingesetzt werden, wo sie ihre Stärken haben, und dies ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. „Wir müssen mit Geduld nachqualifizieren. Es lohnt sich, dafür ein Budget bereitzustellen. Jeder Arbeitsplatz ist mit einer individuellen Lösung zu besetzen“, ist Feuerstein überzeugt.