



Arne Dedert, Thomas Lohnes, Jonas Peisker (2), Patrick Pleul (alle Archiv)

Es ist in jeder Branche gleich: Arbeitgeber müssen sich attraktive Jobmodelle überlegen und etwas für die Unternehmenskultur tun. Egal ob für Altenpfleger (links unten) oder für Busfahrer (rechts unten), für Werkzeugmacher bei Dr. Kaiser Diamantwerkzeuge, Krankenschwestern im AKH oder Mechatroniker bei VW (von links oben).

Wie Arbeitgeber punkten wollen

Firmen aus der Region tauschen sich über Job-Modelle und Unternehmenswerte aus

VON LISA MARIE FELGENDREFF

CELLE. Die Persönlichkeit des Einzelnen zählt manchmal mehr als die reine Qualifikation eines Arbeitssuchenden, denn die kann notfalls nachgeholt werden. Eine junge Mutter kann mit großartigem Organisationstalent punkten oder ein Geflüchteter mit vielfältigen Sprachkenntnissen. Außerdem ist es immer besser, die Probleme der Mitarbeiter nicht zu ignorieren, sondern auf sie einzugehen. Denn die beste Werbung für ein Unternehmen ist immer noch die Zufriedenheit der eigenen Mitarbeiter, schließlich sind sie ja das Herzstück jeder Firma. Das sind die zentralen Ergebnisse einer Veranstaltung im Celler Schloss, bei der sich Vertreter von Unternehmen aus Celle und ganz Niedersachsen darüber austauschten, wie man als attraktiver Arbeitgeber punkten kann.

Verständnis und Unterstützung: Was macht uns zu einem Unternehmen, das nicht nur von außen attraktiv ist, sondern auch mit inneren Werten punkten kann? Der „Wandel von Betonköpfen zu verständnisvollen Arbeitgebern“, wie Carmen Behrmann von der gastgebenden Deutschen Management-Akademie Niedersachsen (DMAN) ihn nennt, ist machbar, kann aber nur gelingen, wenn man im Unternehmen zusammenarbeitet und sich gegenseitig unterstützt. Was den Unternehmen wirklich weiterhilft und welche Erfahrungen sie gemacht haben, stellen verschiedene Unternehmen, wie das AKH, die Arbeitsagentur Celle, Altenpflege Staschko, Dr. Kaiser Diamantwerkzeuge, die Üstra und der Volkswagen-Konzern genauer vor.

Schülerpraktika: Mit dem Personalmarketing wird zum Beispiel bei Dr. Kaiser Diamantwerkzeuge schon sehr früh angefangen. Wer in einer sehr speziellen Branche arbeitet, muss auch auf sich aufmerksam machen, weiß Sylvia Mertens, die Leiterin der Personalverwaltung: „Den Kfz-Mechatroniker kennt jeder, aber den Werkzeugmacher?“ Am besten klappt das in ihrem Unternehmen, wenn ein Mitarbeiter in Schulen diesen Beruf vorstellt. Schülerpraktika sind eine tolle Möglichkeit, um potenzielle Auszubildende kennen zu lernen und für das Unternehmen zu begeistern. Das



„Wir wollen junge Menschen, die über den Tellerrand gucken.“

Sylvia Mertens
Dr. Kaiser Diamantwerkzeuge

funktioniert besonders gut mit der hochmodernen Ausstattung, die bei Dr. Kaiser Diamantwerkzeuge zum Einsatz kommt und mit dem familiären Umgang im Unternehmen. „Wir wollen junge Menschen, die über den Tellerrand gucken, um mit ihnen eng zusammenarbeiten zu können. Das war schon so, als Dr. Kaiser noch selbst im Unternehmen arbeitete“, sagt Mertens.

Aufmerksamkeit erregen: Selbstvermarktung ist aber nicht nur in Nischenberufen das A und O, auch Unternehmen, mit denen wir ständig zu tun haben, profitieren davon. Das sieht auch die Üstra Hannover so. Sie wollten mehr Frauen für ihr Unter-



„Einzelaktionen reichen noch lange nicht aus, man muss immer am Ball bleiben.“

Claudia Kudlinski
Üstra Hannover

nehmen und das Straßenbahnfahren begeistern. Üstra-Marketing-Mitarbeiterin Claudia Kudlinski sagt: „Dafür reicht es natürlich nicht aus, sich einfach nur einen höheren Frauenanteil in der Firma zu wünschen, man muss auch was dafür tun. Am besten etwas, das Aufmerksamkeit erregt.“ Die Aktion „Üstra rockt!“, bei der Mitarbeiter freiwillig mehr Bein zeigten und zur Arbeit Röcke trugen, war vor zwei Jahren ein großer Erfolg.

In Motivation bestärken: „Aber solche Einzelaktionen reichen noch lange nicht aus, man muss immer am Ball bleiben“, gab Kudlinski zu bedenken. Ihr ist es besonders wichtig, dass die Mitarbeiter darin bestärkt werden, sich stets ihrer Rolle gegenüber dem Kunden bewusst zu sein. Außerdem sei es besonders wichtig für die Motivation der Mitarbeiter, dass sie wissen, wie wichtig die Arbeit ist, die sie leisten.

Kinder mitnehmen: Über zu wenig Frauen im Unternehmen kann sich die Arbeitsagentur Celle nicht beklagen: Frauen stellen an der Georg-Wilhelm-Straße in Celle die Zwei-Drittel-Mehrheit. Vor allem die Förderung von Fort- und Weiterbildungen ist hier ein zentrales Thema. Aber was macht man bei längeren Tagungen mit den Kindern? Einfach mitnehmen. Dafür wurde nämlich ein Familienbetreuungs-service ins Leben gerufen, bei dem der Nachwuchs der Mitarbeiter sie zu den Fortbildungen begleiten kann und vor Ort betreut und unterhalten wird. Andreas Geier, operativer Geschäftsführer der Arbeitsagentur Celle, schwärmt: „Ich bin selbst Vater von drei Kindern und nutze den Familienservice sehr gern, das macht alles viel entspannter.“

Flexibel arbeiten: Auch flexible Arbeitszeiten stehen im Fokus, egal ob Teilzeitjob, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten oder Jobcharing zu betreiben, man ist für alles offen. Solche flexiblen Arbeitszeiten sind aber nicht überall umzusetzen, vor allem für Leute in Berufen, die rund um die Uhr vor Ort sein müssen.

Ehrlichkeit und Transparenz: Das ist auch im AKH Celle so, sagt der Zentralbereichsleiter für Personal, Dennis Holtz: „Der Spagat zwischen den familiären Bedürfnissen unserer Ärzte und Pfleger und der besten



„Spagat zwischen familiären Bedürfnissen und der besten Versorgung der Patienten ist nicht leicht.“

Dennis Holtz
AKH Celle

Versorgung der Patienten ist nicht immer so leicht.“ Natürlich steht die Versorgung der Patienten immer an erster Stelle. Trotzdem wird versucht, durch Flexdienste und personalisierte Dienstplanung beiden Aspekten gerecht zu werden. Aber auch Werte wie Ehrlichkeit und Transparenz sind im Arbeitsalltag des AKH wichtig. „Beim momentanen Fachkräftemangel müssen alle gemeinsam an einem Strang ziehen“, so Holtz.

Zusammenhalt: Doch die fehlenden Arbeitskräfte sind nicht nur in großen Betrieben ein Problem, auch kleinere Unternehmen bekommen das zu spüren. Auch die Altenpflege Staschko hat mit starkem Konkurrenzdruck zu



„Wir versuchen immer, uns untereinander zu helfen.“

Brigitte Friedrich
Altenpflege Staschko

kämpfen. Gerade hier ist es wichtig, mit anderen Dingen als nur der Bezahlung punkten zu können. So ist zum Beispiel die Gleichberechtigung hier keine Worthülse: „Bei uns ist es selbstverständlich, dass auch die Väter zu Hause bleiben können, wenn ihre Kinder krank sind“, sagt Brigitte Friedrich, geschäftsführende Gesellschafterin der Altenpflege Staschko. Bei ihr zählen Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung. Für ihre Mitarbeiter da zu sein und sie bei Problemen und Notsituationen zu unterstützen, ist Friedrich besonders wichtig: „Sei es die defekte Waschmaschine oder das kaputte Auto, hier wird immer versucht, sich untereinander zu helfen.“

Begleitpartnerprogramm: Wibke Bittner, Leiterin Administration und Service Center Global Assignment bei der Volkswagen AG, weist darauf hin, dass das neue Rollenbild, das die Generation Y (zwischen 1980 und 2000 geboren) verkörpert, die Arbeitswelt „ordentlich auf den Kopf stellt“. Viele Männer wollen nicht mehr nur das Geld nach Hause bringen. Ihre Rolle als Familienvater wird vielen immer wichtiger. Und bei den Frauen: Die wollen nicht länger nur ein Anhängsel des Partners sein und haben eigene Karriereambitionen.

Die Akzeptanz für ein neues Rollenverständnis ist mittlerweile auch in der Führungsetage der Volkswagen AG angekommen, das zeigt sich vor allem in ihren Begleitpartnerprogrammen. Bei einem Unternehmen mit so vielen Standorten weltweit ist es nicht ungewöhnlich, auch im Ausland zu arbeiten. Der Konzern ermöglicht es seinen Mitarbeitern, dass ihre Familie sie zu anderen Einsatzorten begleitet. An allen VW-Standorten gibt es mit diesen Begleitprogrammen für die Angehörigen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln: Sie werden bei Weiterbildung und der Arbeitssuche unterstützt und können Hilfe in sozialen und kulturellen Belangen erhalten. Dieses Konzept funktioniert natürlich auch in Wolfsburg. In Zusammenarbeit mit der IHK wurden hier Projekte für begleitende Partner ins Leben gerufen, die die Angehörigen beim Bewerbungsmanagement und der Arbeitssuche unterstützen sollen.