

Thema im Loccumer Denkhaus: Wie sich heimische Arbeitgeber auf die neue Arbeitswelt einstellen

Was macht eine gute Unternehmenskultur aus? Unternehmen und Verwaltungen suchen händeringend nach Fachkräften. Diejenigen, die sich bewerben, legen größeren Wert auf Zeit-Souveränität, transparente Unternehmensentscheidungen und Leistungsgerechtigkeit. Wie gehen heimische Unternehmen damit um? Das war Thema im Loccumer Denkhaus.

„Das Thema Unternehmenskultur in all seinen Facetten mit Blick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie trifft den Nerv der Zeit.“ Mit diesen Worten begrüßte Dr. Christine Abogast, Niedersächsische Staatssekretärin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Loccumer Denkhaus (ehemals Heimvolkshochschule). Dort hin hatte der Verbund „Wirtschaft und Familie“ in Zusammenarbeit mit dem Denkhaus zum Thema „Unternehmenskulturen in Zeiten stetiger Veränderung“ eingeladen.



Britta Ronnenberg, die Chefin der Raiffeisen Agil Leese, wollte bei dieser Tagung einfach mal hören, was andere Unternehmen machen. Britta Ronnenberg zeichnet für knapp 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Wer länger als drei Jahre dabei ist, hat die Möglichkeit, sich am Unternehmen zu beteiligen. „Und auch am Gewinn“, betont die Leese-Unternehmerin. „Ich möchte für die Mitarbeiter da sein.“

Um die Hemmschwelle, sich mit einem Problem zur Chefin zu begeben, möglichst niedrig zu halten, gibt es bei der Raiffeisen Betriebsprecher. Geboten würden zudem bereits besondere Arbeitszeitmodelle. In den jeweiligen Teams sollen Probleme möglichst angesprochen und gelöst werden. Dabei geht es nicht um Standardlösungen, sondern immer um sehr individuelle Ansätze. Es kann sein, dass zum Beispiel das Kind nicht so früh in den Kindergarten gebracht werden kann oder ein Angehöriger Hilfe und Unterstützung benötigt“, beschreibt sie.

Britta Ronnenberg.

© Quelle: Reckleben

Psychische Gesundheit Thema

Und Britta Ronnenberg ist nicht nur auf den Hauptvortrag gespannt, sondern auch in den sich anschließenden Workshop. Sie hat sich für das Thema „Psychische Gesundheit von Mitarbeitenden – die besondere Rolle von Führungskräften“ angemeldet. Besonders darin sieht sie ein Problemfeld, das sich eben nur schwerlich in einer Gruppe besprechen lasse. „Ich erhoffe mir davon, neue Lösungsansätze.“ Eines sei durch die deutliche Arbeitsverdichtung in den vergangenen Jahren immer deutlicher geworden, so die Unternehmerin: „Die Mitarbeiter brauchen bei all den Anforderungen auch mal etwas Luft.“

Presseberichte Denkhaus Loccum e.V.



Knut Brüggemann sieht sich mit seinem Betrieb – wie alle Handwerksbetriebe – in einer besonderen Situation. Wo im Bürobereich Homeoffice möglich ist, greift das im gesamten handwerklichen Bereich nicht. Schon jetzt versucht er mit besonderen Arbeitszeitmodellen, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Für ihn gehören zu einer guten Unternehmenskultur aber längst nicht nur flexible Arbeitszeitgestaltung, sondern im besonderen Maße Förder- und Weiterbildungsangebote. Und weitere drei Dinge bilden aus seiner Sicht den Grundstock für eine Atmosphäre im Unternehmen, die zum Bleiben animiert: ausbilden, ausbilden, ausbilden.

Kreishandwerksmeister Knut Brüggemann.

© Quelle: Reckleben

Geld nur ein Faktor von vielen

„Diese Leute, die im Unternehmen groß werden, passen nachher einfach auch besser ins Team.“ Geld ist aus seiner Sicht auch nicht der entscheidende Faktor; und wenn, dann nur einer von zehn. Zuwendung, Anerkennung und Respekt spielten eine entscheidende Rolle. „Wer bei uns länger als einen Tag arbeitet, bekommt eine umfassende Sicherheitseinweisung und einen Rucksack mit vielen nützlichen Sachen. Da ist zum Beispiel auch ein Wecker drin“, sagt Brüggemann und lacht.

Für die neuen Azubis gibt es anfangs zudem „welcome days“, wo ihnen alles gezeigt und erläutert wird. Mit Heiner Lüpke gebe es zudem im Liebenauer Unternehmen einen eigens für den Ausbildungsbereich zuständigen Ansprechpartner.



Martin Franke.

Dass es immer schwieriger wird, Fachkräfte zu bekommen, weiß man auch in den Kommunen. „Da muss man sich als Arbeitgeber etwas hübscher machen“, ist auch Rehburg-Loccums Stadtbürgermeister Martin Franke überzeugt. Es gehe immer auch darum, marktfähig zu bleiben. Denn auch die kommunalen Verwaltungen tummeln sich mit vielen weiteren auf einem Arbeitgebermarkt.

© Quelle: Reckleben

Presseberichte Denkhaus Loccum e.V.



Andrea Radtke.

© Quelle: Reckleben

„Unternehmenskultur – das ist viel mehr als Pausen, Arbeitszeitmodelle, Sport und Obstkorb“, unterstreicht Andrea Radtke aus dem Bereich Service und Dienstleistung der Wesling-Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Münchehagen. Rund 800 Mitarbeiter sind bei der der Unternehmensgruppe in fünf Bundesländern tätig. „Uns geht es zudem nicht um kurzfristige Förderung, sondern darum, ein gutes Team-Klima zu schaffen. Für sie geht es auch darum, die ganz unterschiedlichen Bereiche des Unternehmens, die sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen haben, im Blick zu behalten



Dr. Simone Seifert.

© Quelle: Reckleben

„Vieles, was ich hier heute gehört habe, denken wir schon im Unternehmen“, sagt Dr. Simone Seifert von der Franz Fischer-Spedition in Nienburg. Im Nienburger Unternehmen, in dem rund 200 Mitarbeiter tätig sind, gehe es jetzt um die Umsetzung. Dr. Seifert war zudem überrascht, dass der ländliche Raum besonderes bei den jüngeren Leuten wieder gefragt sei. „Damit haben wir noch nie geworben, ganz im Gegenteil“, erzählt sie fröhlich.



Professorin Dr. Jutta Rump.

© Quelle: Reckleben

Zuvor hatte Professorin Dr. Jutta Rump die Perspektive für den Arbeitsmarkt skizziert: Elf Millionen Menschen gehen demnach bis 2035 in Rente. Es kommen aber nur 6,6 Millionen ins Arbeitsleben nach. Diese riesige Herausforderung, die mit der demografischen Entwicklung einhergeht, werde als Treiber für das Thema Künstliche Intelligenz (KI) wirken. „Programmierer, Mathematiker, Journalisten, einen Teil der Juristen und auch Controller wird es längst nicht mehr in dieser Zahl brauchen“, zeigte sich Dr. Rump überzeugt, „und ich rede dabei von hoch qualifizierten Berufsfeldern“. Von jetzt auf gleich habe sich die Welt seit Beginn der Corona-Krise verändert.

Wie steht's um Wertschätzung?

Die Baby-Boomer hätten sich immer in Masse erlebt. Die Generation Z (bezeichnet junge Menschen, die zwischen den Jahren 1995 und 2010 geboren sind) sei schon allein von der Anzahl her „ein knappes Gut“. „Und wenn etwas knapp ist, hat es auch Macht“, so die Professorin. Die Generation Z wisse um ihre Position. Deshalb sei mittlerweile auch der Punkt „Personal“ wichtiger Bestandteil einer Betriebsstrategie. Zeit sei mittlerweile eine zweite Währung geworden. Es gehe um die Vier-Tage-Woche, um Work-Life-Balance, und die Frage von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch um eine deutliche Werte-Verschiebung.

Die Unternehmen müssten sich fragen, ob sie ihre Mitarbeiter tatsächlich nach Stärken und Talenten einsetzen. Oder auch: „Wie sieht die Wertschätzung aus? Wie sieht es mit Fairness aus? Wie steht es um die Partizipation?“

Zufriedene Mitarbeiter stünden auf einem Fundament von Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit, Transparenz, Partizipation und Balance. „Und dabei ist Balance nicht nur eine Frage für bestimmte Zielgruppen“, so Dr. Rump.