

So gelingt Mitarbeiterbindung

Worauf legen **jüngere** **Mitarbeiter Wert?**



Die Diplom-Ökonomin Andrea Eigel ist Geschäftsführerin der Kaleidoskop Marketing-Service GmbH in Bietigheim-Bissingen. Eigel und ihr Team machen Marketing für Handwerksunternehmen und beraten diese in Sachen Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

Frau Eigel, wie steht es um den Fachkräftemangel im Handwerk? Ich persönlich habe in letzter Zeit vermehrt von Betrieben gehört, die aufgrund von Rezessionsangst aktuell etwas vorsichtig sind und daher nicht nach neuen Mitarbeitenden suchen. Ob sich dieser Trend verstetigt, bleibt abzuwarten. Selbst wenn dies zu einer leichten Entspannung beitragen sollte, fehlen Handwerker gesamtwirtschaftlich betrachtet weiterhin an allen Ecken und Enden.

Was ist die derzeit größte Herausforderung, der sich K&L-Betriebe in Sachen Mitarbeiterbindung stellen müssen? Ganz klar der Generationen-Clash zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern. Gerade was das Thema Kommunikation angeht, gibt es hier erhebliche Unterschiede: Die Generation Z hat andere Erwartungen an den Umfang der Kommunikation. Sie will miteinbezogen und auf Augenhöhe behandelt werden, interessiert sich allerdings auch sehr für Feedback. Ein weiterer konflikträchtiger Punkt ist der Feierabend: Während ältere Mitarbeiter oft noch Aufträge finalisieren wollen, ist jüngeren eher daran gelegen, pünktlich nach Hause zu kommen. Das führt dann schnell zu der Annahme, dass die jüngeren unmotiviert seien.



Was können Inhaber oder Geschäftsführer tun, um solche Konflikte zu vermeiden? Wie müssen sie umdenken?

Wer einen Betrieb führt, sollte seinen Mitarbeitern diese Unterschiede zwischen den Generationen erklären. Er sollte mit Vorurteilen wie dem, dass die Generation Z grundsätzlich arbeitsunwillig sei, aufräumen. Diese Altersgruppe ist nämlich genauso heterogen wie alle früheren Generationen. Außerdem ist es hilfreich, Unternehmenswerte und gemeinsame Regeln zu definieren und diese auch in die Praxis zu übersetzen. Beispiel Feierabend: Wird da zu Ende gearbeitet oder nicht? Oder wie sieht es mit der Handynutzung am Arbeitsplatz aus? Wie werden Aufträge besprochen? Welcher Ton herrscht in der Kommunikation? All das sind neuralgische Punkte.

Gute Mitarbeiterführung ist eine allgemein wichtige Sache – und das nicht nur für Chefinnen und Chefs. Auch Werkstatteleiter beispielsweise sollten ent-

sprechend sensibilisiert werden. Denn gerade junge Menschen denken schneller über einen Jobwechsel nach, wenn ihnen die Stimmung nicht behagt.

Was ist jungen Leuten bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes wichtig? Das ist höchst unterschiedlich und hängt immer davon ab, welchen Hintergrund sie haben. Es gibt sehr wohl noch junge Menschen, denen vor allem lukrative Verdienstmöglichkeiten wichtig sind. Andere hingegen legen eher Wert auf gute Kommunikation und Entwicklungsmöglichkeiten. Ebenso verschieden sind die Geschmäcker bei den Themen flexible Arbeitszeit und verbindlicher Feierabend. Übrigens gibt es durchaus auch ältere Arbeitnehmer, die sich für solche Angebote interessieren. Wichtig ist also, mit den Leuten ins Gespräch zu kommen.

Welche Rolle spielen Team-Events dabei? Es ist sehr wichtig, dass es zwischen den Kollegen auch zwischen-

menschlich passt. Hier kann schon das regelmäßige Zusammensitzen in der Mittagspause wahre Wunder wirken. Aber auch ein wöchentliches Team-Meeting ist eine gute Gelegenheit, um miteinander in den Austausch zu kommen. Mir hat vor Kurzem ein Betrieb berichtet, dass es bei ihm früher ein regelmäßiges Betriebsfrühstück gab, das dann wegen der Pandemie abgeschafft wurde. Das wird nun wieder eingeführt, da der Teamgeist im Unternehmen seither sehr gelitten hat. ■



**WEITERE
INFORMATIONEN**

Hier finden Sie das
Leistungsportfolio der
Kaleidoskop Marketing-
Service GmbH:



WEITERE INFORMATIONEN

Mehr zu Andrea Eigel
erfahren Sie auf ihrer
Website:

