



Auf ein Wort, Manuela Todzi.

Das Risiko zu heiraten ist heute geringer, als neue Mitarbeiter einzustellen

Ich sitze am Unternehmer-Stammtisch und wie immer diskutieren wir mal wieder über das Thema Mitarbeiter. Wir alle beschwerten uns über unser Personal und über die Unbeweglichkeit innerhalb des Kündigungsschutzes. Obwohl jeder von uns weiß, dass wir genau die Mitarbeiter haben, die wir verdienen, sind wir mit dem Personal häufig unzufrieden.

Als Dienstleister haben wir alle die gleichen Probleme. Wir müssen ständig an unserer Dienstleistungsqualität arbeiten und gleichzeitig dem Wettbewerb mit seinem Preisdruck standhalten. Der Arbeitsmarkt ist leer, unsere Branche unbekannt und nicht genügend definiert. Wir werden verglichen mit Putzfrauen und anderen Hilfsarbeitern. Entsprechend ist das Entlohnungssystem. Unsere Kunden rechnen uns heute vor, was wir kosten dürfen. Und entsprechend sind auch die Bewerbungen. Es kommen zwar viele Bewerbungen, jedoch nur wenige davon sind für unseren Beruf geeignet. Es wird Zeit, dass wir hier selbstbewusst unsere Qualifikation definieren und unsere Leistung transparent machen. Denn welche Putzfrau kennt sich z.B. schon mit HAC-CP, Kennzeichnungspflicht, Lebensmittelrecht und Pfandsystem sowie TRBS 2131-Prüfungen aus. Umso wichtiger denn je wird es sein, dass unser Verband BDV seine Aufgabe, das Image der Branche zu heben, als zentrales Thema in den nächsten Jahren verfolgt. Hier sollten klare Leistungsparameter definiert und in die Öffentlichkeit getragen werden.

Mitarbeiter im Vendinggeschäft, hier gibt es auf dem Arbeitsmarkt nichts Passendes. Neue Mitarbeiter müssen erst ausgebildet und geschult werden. Ein Techniker zum Beispiel braucht 2 bis 3 Jahre bis er als vollwertiger Techniker im Operating zuhause ist. Und Automatenbetreuer benötigen auch eine Einarbeitung von 6 bis 8 Wochen. Die Einarbeitung eines Füllfahrer(in) kostet somit 6.000,00 € bis 7.500,00 €. Ein Techniker kostet mindestens 40.000,00 Euro. Aus diesem Grunde ist es wichtig, die Personalauswahl sehr genau zu treffen. Bereits hier sollten wir uns schon fragen, welche Mühe geben wir uns dabei eigentlich wirklich. Somit ist es gut, dass wir jetzt Ausbildungsberufe im Vending geschaffen haben. Das ist eine Investition in die Zukunft. Jeder Unternehmer sollte sich also überlegen, in wie weit es sinnvoll ist, für den eigenen Nachwuchs zu sorgen.

Ich denke, unsere Mitarbeiter sind nicht schlechter als in anderen Branchen. Jedoch haben wir es häufig versäumt, klare Standards und Richtlinien zu definieren und diese auch regelmäßig zu kontrollieren. Wir sind nicht immer konsequent genug in unserem Handeln, in der Kontrolle und in der Kommunikation.

Klarheit im Handeln sowie Schulung und Kontrolle schaffen eine Qualität, die sich auch preislich auszeichnen wird. Davon bin ich überzeugt. Ich denke, nur wer seine Mitarbeiter ermutigt und mit den notwendigen Rahmenbedingungen ausstattet, wird im langen Rennen seine Qualität und seine Preise verkaufen können. Verbindlichkeit und Qualität schaffen wir nur mit unseren Mitarbeitern. Also raus aus der Falle es selbst tun zu müssen, nur weil wir meinen, dass unsere Mitarbeiter begrenzt sind.

Die Antwort heißt Personal ausbilden und führen, mit Standards und Richtlinien ohne dabei die Kontrolle zu vergessen. Es dürfte der längere Weg sein, jedoch bin ich davon überzeugt, wer konsequent in diesem Bereich handelt, wird auch Erfolg haben und glücklich über jeden einzelnen Mitarbeiter sein.

Mitarbeiter führen heißt auch fordern, d.h. für mich, wenn wir aus- und weiterbilden, dann benötigen wir auch ein Stück selbstverantwortliches Handeln von unseren Mitarbeitern. Somit zahlen wir die Schulungen und der Mitarbeiter zahlt mit seiner Freizeit. Auch das ist nur konsequent gedacht und hat nichts damit zu tun, Personal auszubeuten. Außerdem sollten wir auch darüber nachdenken, dass nach jeder Ausbildung, der Mitarbeiter sich verpflichtet eine entsprechende Zeit im Unternehmen zu bleiben. Das Leben ist auch hier ein Geben und Nehmen.

Also ob Mitarbeiter eine Be- oder Entlastung sind, liegt in der Hand des Unternehmens bzw. des Unternehmers.

Die eigenen Führungsqualitäten auszubauen, seine Organisation mit notwendigen Kontrollen aufzubauen und dabei ein waches Ohr für die Belange der Menschen zu haben, das ist unsere Aufgabe als Unternehmer.

Der Arbeitsmarkt wird in den nächsten Jahren immer schwieriger werden. Die Herausforderung bedarf neuer Antworten. Gute Arbeitskräfte dürften Mangelware werden. Bemühen wir uns heute schon, damit wir für die Zukunft gerüstet sind.

Übrigens, das dürfte auch uns freuen, denn auch unsere Kunden erkennen immer mehr, wie wichtig es für Mitarbeiter ist, mit einer guten Tasse Kaffee den Arbeitstag zu beginnen.

Ihre Kollegin

Manuela Todzi