

Eine Generation reformiert die Arbeitswelt

Arbeitswelt im Wandel: Berufseinsteiger können sich auf dem leergefegten Arbeitsmarkt ihre Jobs aussuchen. Das verändert die Anspruchshaltung. Die Unternehmen in der Region müssen reagieren - und lassen sich so manches einfallen, um den Nachwuchs zu ködern. Ein Stichwort lautet: Flexibilität.

VON MICHAELA HELLMANN

TRIER/FÖHREN/ARZFELD Raphael Leukel macht im März Abitur und hat genaue Vorstellungen von seinem Berufsleben: „Geld ist für mich eher Mittel zum Zweck“, sagt er. „Nur Geld anzuhäufen, um später einen Lamborghini zu fahren, ist nicht das, wonach ich strebe.“ Für den 18-Jährigen sind andere Werte von Bedeutung.

„Ich will später nicht abhängig sein von einem Arbeitgeber, der mich bezahlt und mir Arbeitszeiten vorschreibt.“ Das Thema Arbeitszeit steht auch für Eric Simon oben auf der Prioritätenliste. „Ich finde Gleitzeit gut“, sagt der 23-jährige BWL-Student. „Dann kann ich auch mal morgens früher anfangen, damit ich abends ins Fußballtraining oder etwas mit meiner Familie unternehmen kann.“ Die jungen Unternehmer gehören zur sogenannten Generation Z (siehe Info), die derzeit oder in naher Zukunft die ersten Schritte in der Arbeitswelt machen. Sie haben auf dem Arbeitsmarkt viele Optionen und können sich den passenden Job aussuchen. Viele Firmen müssen sich neues einfallen lassen. Ein neuer Trend in Berliner Unternehmen: Bürohunde. Einige Firmen schaffen für ihre Mitarbeiter Hunde an, um für eine bessere Arbeitsatmosphäre zu sorgen. Die vierbeinigen Mitarbeiter sollen



Maren Spatz unterhält sich mit Mitarbeiterin Katja Thimm. Thimm wurde nach ihrer Ausbildung beim IT-Haus übernommen.

FOTO: HANS KRÄMER

chronischem Stress vorbeugen, gegen psychische Erkrankungen helfen und vor Burnout schützen. Ganz so weit gehen Unternehmen in der Region dagegen nicht.

Dass es schwieriger geworden ist, junge Arbeitnehmer von einem Unternehmen zu überzeugen, bestätigt auch Dr. Maren Spatz, Personalleiterin des IT-Haus in Föhren: „Früher hat sich ein potenzieller Arbeitnehmer bei einem Unternehmen beworben. Weil es derzeit an Fachkräften mangelt, hat sich der Recruiting-Prozess verändert. Heutzutage müssen sich beide Seiten bewerben, Unternehmen und Arbeitnehmer.“ Deshalb lade man Bewerber ein, einen Tag im Unternehmen zu hospitieren. „Dann können sich Bewerber, Vorgesetzte und Kollegen kennenlernen. Denn die zwischenmenschliche Ebene ist für beide Seiten wichtig.“

Ähnlich sieht das auch Helena Nickels, Personalreferentin bei

Zahnen Technik in Arzfeld: „Früher konnte man sich die Bewerber noch aussuchen. Heute gehen wir auf Berufsmessen aktiv auf die Schüler zu und bieten in allen Bereichen Praktika an, um Azubis zu gewinnen.“

Dass sich die Ansprüche der Arbeitnehmer verändert haben, beobachten auch die Unternehmen in der Region: „Die junge Generation ist bereit, hart zu arbeiten“, sagt Personalleiterin Spatz. „Allerdings nicht um jeden Preis. Für sie spielt die Work-Life-Balance eine größere Rolle. Außerdem ist ihr wichtig, dass die Arbeit spannend ist.“ Um mit Unternehmen auch außerhalb der Region konkurrieren zu können, haben sich die Firmen einiges einfallen lassen.

„Wir haben flexible Arbeitszeiten eingeführt und schauen gemeinsam mit dem Mitarbeiter, welche Bedürfnisse er hat“, erklärt Spatz. „Gerade, wenn sich privat etwas verändert, vereinbaren wir individuell

flexible Arbeitszeiten. Wir überlegen, welche Bedingungen wir anpassen müssen, damit es für den Mitarbeiter passt.“

Auch bei Zahnen-Technik setzt man auf Flexibilität in der Arbeitszeit: „Wir bieten ein Lebensarbeitszeitkonto an. Bei uns nutzen das junge Leute beispielsweise für die Meisterausbildung“, sagt Nickels. Und das funktioniert so: „Nach der Ausbildung sparen die Mitarbeiter zwei bis drei Jahre Arbeitsstunden auf dem Konto an. Dann können sie sich für einen Teil der Meisterausbildung freistellen lassen. Aber auch ein Sabbatical können sich die Mitarbeiter damit ermöglichen oder eine Zeitlang nur in Teilzeit arbeiten.“ Prinzipiell sei es auch möglich, an einem Tag mal länger zu arbeiten und dafür an einem anderen Tag früher zu gehen. Allerdings nicht in jedem Bereich: „Wer im Büro arbeitet, kann seine Arbeitszeiten flexibler gestalten als jemand, der auf der

stellt.“ Aber auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes spiele eine Rolle, sagt Burchard. „Gerade Startups und junge Unternehmen, die kreative Köpfe suchen, legen Wert auf ein spielerisches Umfeld. Das zieht junge Leute extrem an. Die Arbeitsplatzumgebung und die Arbeitsatmosphäre sind wichtig. Und dass kann fast jeder umsetzen.“

Raphael Leukel, der Abiturient, der möglichst unabhängig durch sein Berufsleben gehen möchte, hat einen Teil seines Ziels schon verwirklicht: Während viele seiner Mitschüler noch keine Ahnung haben, was sie später beruflich machen wollen, steckt er schon mitten im Berufsleben. Gemeinsam mit seinem Schulfreund Lorenz Becker hat er vor fast einem Jahr ein Startup gegründet. Unter dem Namen CreativeMindz bieten sie anderen Unternehmen Social Media-Marketing an. Das Z in ihrem Firmennamen steht für die Generation Z, der sie angehören. Ihre Stärke als Digital Natives: Der Umgang mit Social Media ist für sie selbstverständlich.

INFO

Überblick über die Generationen:

Zu den sogenannten Baby Boomern gehören alle, die zwischen 1955 und 1969 geboren wurden. Die Jahrgänge 1969 bis 1980 sind die Generation X. Für sie stehen finanzielle Sicherheit und die Trennung von Privat- und Berufsleben an oberster Stelle. Wer zwischen 1981 und 1999 geboren wurde, gehört zur Generation Y. Sie hat die Digitalisierung in ihren Einzelheiten miterlebt und strebt nach Freiheit sowie Selbstbestimmung. Die Generation Z sind laut Udo Burchard die Digital Natives, die seit 2000 geboren wurden. Für sie ist der ständige Zugriff auf digitale Medien selbstverständlich.

Baustelle ist. Dort sind wir nicht so spontan, sondern müssen planen. Wenn ein Mitarbeiter auf der Baustelle sagt, dass er in einer bestimmten Woche kürzer arbeiten möchte, dann muss das im Voraus organisiert werden.“

Solche Arbeitszeitmodelle sind auch eine Empfehlung, die Professor Udo Burchard von der Hochschule Trier Unternehmen macht. Er hat sich mit der Generation Z und ihren Anforderungen an potenzielle Arbeitnehmer beschäftigt. Aber er hat noch mehr Ideen, wie Firmen attraktiver für Nachwuchskräfte werden können: „Mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement können Firmen punkten“, sagt er. „Man sollte viele Möglichkeiten anbieten sich gesund zu ernähren und sich körperlich fit zu halten. Das geht, indem man Kooperationen mit Fitnessstudios macht, eine Kantine bietet oder indem man frisches Obst und Getränke zur Verfügung