

PERSONALSTRATEGIE DER WÄSCHEREI FINK, BIBURG

Die Mitarbeiter sind das Wichtigste

Der Fachkräftemangel ist längst keine Zukunftsmusik mehr, sondern eine echte Herausforderung für viele Betriebe. Das Thema ist inzwischen ein Dauerbrenner in der Textilpflegebranche. Ein Besuch in der Wäscherei Fink, die einen Weg gefunden hat, damit umzugehen.

► Mitarbeiter sind ein entscheidender Erfolgsfaktor. Das gilt sowohl für Konzerne, die über eine eigene Personalabteilung sowie umfangreiche Richtlinien und Bestimmungen verfügen, als auch für den kleinen Familienbetrieb, in dem der Chef Personalentscheidungen oft spontan, intuitiv trifft. In beiden Fällen wird eine Unternehmensphilosophie transportiert. Claudius Fink repräsentiert mit seiner Wäscherei im niederbayerischen Biburg einen mittelständischen Betrieb. Eine 35-köpfige Belegschaft sorgt täglich dafür, dass alle Kundenwünsche erfüllt werden (*RWTextil-service* berichtete auch in Ausgabe 11/2015 über Dosiertechnik und Umweltorientierung des Unternehmens). Für den Unternehmer sind die Mitarbeiter von zentraler Bedeutung. Schließlich muss sich der Chef der Wäscherei Fink ebenso wie seine Kollegen verschiedenen Herausforderungen stellen. Überall, wo sich die Branche trifft, kommt auch das Thema Personal auf den Tisch. Branchenweit tun sich sowohl Reinigungen als auch Wäschereien immer schwerer damit, geeignetes Personal zu finden. Zudem ist in vielen Unternehmen die Personalstruktur heterogen, Menschen mit unterschiedlichem Ausbildungs- und Wissensstand, Alter und Nationalität arbeiten zusammen. Selbst Betriebe, die sich gut um ihr Betriebsklima kümmern, klagen immer wieder über zu hohe Fluktuation.

Claudius Fink hat sich dafür entschieden, das Thema Personal aktiv anzugehen. „Wie in anderen Unternehmensbereichen auch, unterliegen die Aufgaben, die ein Unternehmer in Bezug auf die Mitarbeiterführung hat, einem Lernprozess“, sagt er. Um neue Impulse zu erhalten, hat der Unternehmer verschiedene Kurse bei der IHK belegt. Er ist überzeugt: Aus branchenübergreifend positiven Beispielen lässt sich einiges Lernen und im eigenen Betrieb umsetzen.

Die eigene Homepage nutzen

In einem dieser Kurse hat er auch die Anregung erhalten, Mitarbeiter über das Internet anzusprechen. Für viele Arbeitssuchende ist die Onlinerecherche nach Unternehmen und potenziellen Arbeitsplätzen inzwischen das Mittel der Wahl. Claudius Fink setzt bei der Neubesetzung von freien Stellen daher vorwiegend auf regionale Jobportale. Eine große Rolle spielt auch der eigene Internetauftritt. Bei Fink hat man daher den „Mitarbeiter“-Button an prominenter Stelle eingeführt. „Das Wichtigste in unserem Betrieb sind die Mitarbeiter“, liest der interessierte Besucher der Website



Die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Betrieb ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Dabei zählt nicht nur die Bezahlung, weiß auch Claudius Fink. Foto: Ebert

und erfährt so bereits einiges über die Unternehmensphilosophie. Selbstverständlich muss die vermittelte Botschaft auch im Unternehmensalltag gelebt werden. Claudius Fink bringt seinen Mitarbeitern auf verschiedene Weisen seine Wertschätzung entgegen. Dazu gehören zum Beispiel kostenlose Getränke während der Arbeitszeiten oder regelmäßige Betriebsausflüge.

Betriebsausflüge organisieren

Gerade im Februar, nach der hektischen Weihnachtszeit und vor dem Frühjahr, finden viele Unternehmen Zeit für eine gemeinsame Unternehmung. Damit ein Betriebsausflug reibungslos verläuft und von allen Mitarbeitern positiv bewertet wird, sollte das Ziel sorgfältig ausgewählt werden. Das Klischee vom feucht-fröhlichen Betriebsausflug bzw. Betriebsfeiern ist dabei längst passé. Ist Alkohol im Spiel, kann sich das negativ auf das Miteinander auswirken und im schlechtesten Fall sogar Konflikte schaffen. Kritisch ist es außerdem, wenn Mitarbeiter in einer solchen Situation die Handys zücken, unvorteilhafte oder sogar peinliche Bilder schießen und in sozialen Netzwerken verbreiten. Besser ist es, im Rahmen des Betriebsausfluges den Teamgeist zu stärken. Es müssen dabei nicht immer aufwändige Events sein, schon eine gemeinsame Floßfahrt kann ihren Zweck erfüllen. Claudius Fink will seinen Mitarbeitern mit dem Ausflug in erster Linie Danke für den erbrachten Einsatz sagen, ihnen etwas Gutes tun und, wie er sagt, „das Miteinander fördern“. Der Besuch der Eisrevue

„Holiday on Ice“ oder Theaterstücke sind in der Vergangenheit gut angekommen bei der Belegschaft. Kleine Aufmerksamkeiten zu den wichtigen Festtagen senden ebenfalls eine positive Botschaft. So denkt das Unternehmen z.B. an Weihnachten an die Mitarbeiter und organisiert bei den Lieferanten Weihnachtsgeschenke, die dann an die Belegschaft weitergegeben werden.

Offenheit und ein gutes Betriebsklima sind Werte, die Dienstleister Fink im Alltag leben möchte. Ob im Konzern oder Familienunternehmen: Vermeintlich kleine Dinge senden oft bedeutende Signale. Sei es das offene Ohr in der Personalabteilung, die Hilfsbereitschaft des Chefs, der nicht lange zögert, wenn der voll beladene Wagen zu schwer ist, oder die Chefin, die beim Ausfall eines Mitarbeiters selbst an der Mangel steht.

Anerkennung kommunizieren

Jeder Mensch wünscht sich Anerkennung. Gerade wichtige Jubiläen sind eine gute Gelegenheit, Mitarbeitern für ihre langjährige Treue zu danken. Einmal begonnen, muss ein Ehrungskonzept natürlich konsequent und gewissenhaft durchgehalten werden. Ein persönliches Geschenk ist aufmerksam, kann jedoch zu Unstimmigkeiten führen, wenn die Wertigkeit der Geschenke unterschiedlich wahrgenommen wird. Ehrungen sollten außerdem immer zeitnah erfolgen und auch bekannt gemacht werden.

Claudius Fink übermittelt sein Dankeschön an treue Mitarbeiter persönlich. Die Firmenhomepage sowie Aushänge im Betrieb informieren zusätzlich. Eine Verbundenheit mit dem Unternehmen über viele Jahre hinweg ist keine Seltenheit in Biburg, die langjährigste Mitarbeiterin ist seit nunmehr 17 Jahren in der Wäscherei beschäftigt. Ein positives Signal für interessierte künftige Mitarbeiter: Eine Personalpolitik, die langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstrebt, vermittelt Sicherheit. „Viele neue Mitarbeiter sind auf Empfehlung des bestehenden Personals auf uns aufmerksam geworden“, bestätigt Fink.

Ob Ehrungen, Betriebsausflüge oder Bonusprogramme: Anreize, die Mitarbeiter motivieren und anspornen können, sind vielfältig. In einer Branche, in der Mitarbeiter nicht leicht zu finden sind, sollten die Verantwortlichen das Potenzial des Personals ausschöpfen und auch auf diesem Niveau halten. Ein Instrument hierfür sind Anreizsysteme, sowohl immaterieller als auch materieller Art. Möglichkeiten gibt es genug. Welche sinnvoll sind, muss jeder Betrieb selbst entscheiden. Neben den vielfältigen immateriellen Anreizen setzt die Wäscherei Fink auf ein betriebspezifisches Bonusprogramm: Dazu gehört unter anderem bei guter Teamarbeit Tankgeld für die Belegschaft. Lkw-Fahrer, die den Fuhrpark der Wäscherei Fink unfallfrei lenken, dürfen sich auf ein Plus auf dem Lohnzettel freuen. Mitarbeiter, die drei Monate nicht krank waren, erhalten ebenfalls einen Bonus. Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter auch, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Der Betrieb recherchiert unter den Angeboten des Landkreises und informiert, wo Kinder in den Schulferien untergebracht werden können. Am Herzen liegt der Geschäftsführung auch das Thema Gesundheit, daher übernimmt sie halbjährlich die Anmeldung und Arbeitsplanung für bezahlte Kurse, wie zum Beispiel Rückentraining, Wassergymnastik oder Yoga. ◀

Infos: www.waescherei-fink.de

Vanessa Ebert

MITARBEITER | ANREIZE SCHAFFEN

Motivation und Leistung steigern

Anreizsysteme können Mitarbeiter motivieren und das Engagement für das Unternehmen steigern. Solche Anreize können materieller oder immaterieller Art sein. Sach- und Geldprämien oder Gewinnbeteiligungen sind klassische materielle Anreizsysteme. Doch gerade immaterielle Anreize sollten nicht unterschätzt werden. Zum Teil werden diese von den Mitarbeitern höher bewertet als Geldleistungen.

Immaterielle Anreizsysteme sind in verschiedenen Bereichen möglich:

- Gesundheitsvorsorge.
- Work-Life-Balance: Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen.
- Job-Rotation: Regelmäßiges Wechseln der Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens.
- Job-Enrichment: Durch die Übernahme komplexerer Aufgaben kann die Anforderungsstufe gesteigert werden. Viele Arbeitnehmer sehen dies als Herausforderung an.
- Gutes Betriebsklima.
- Anerkennung.
- Offene Kommunikationspolitik.



Kluge Innovationen für 2016?

Vollständig automatische Sortierung auf Kunden- und Produktebene



Automatisch zählen, transportieren und sortieren mit dem WSP-Auslieferungskonzept



Das WSP Sortiersystem für die Auslieferung bietet:



Minimalisierte Fehlermarge



Zufriedene Kunden



Zeit- und Geldersparnis



WSP steht für kluge Lösungen und einer effizienten Wäscherei.

wspsystems.com