

Umdenken und neue Konzepte entwickeln

Ein Vorwort von der Entwicklungsgesellschaft Westholstein mbH

Kreis Steinburg Dass das Jahr 2022 turbulente Zeiten mit sich bringt, ist nicht von der Hand zu weisen. Dies macht sich auch in der Wirtschaft bemerkbar, so erklärt Martina Hummel-Manzau, Geschäftsführerin der Entwicklungsgesellschaft Westholstein mbH (kurz: egw): „Aktuell verfolgen wir äußerst dynamische Entwicklungen. So besteht derzeit etwa eine außergewöhnlich hohe Nachfrage nach Gewerbeflächen, weshalb alles dafür getan werden muss, dass neue Unternehmen sich ohne Probleme entlang einer angemessenen Infrastruktur ansiedeln können.“ Als Unterstützer von Unternehmen in den Kreisen Steinburg und Dithmarschen sowie als zentraler Partner für Investoren und angehende Selbstständige in der Gründungsphase verfolgt die egw schon seit 1971 die Entwicklungen vor Ort. Christian Holst, ansässig am Standort Itzehoe, und egw-Beraterin Birte Sökefeld von der Fachkräfte-Allianz Westküste/Untereibe geben einen Ausblick auf die Herausforderungen, die in der kommenden Zeit gemeistert werden müssen:

„Wir sehen uns weiterhin mit einem Arbeitskräfteproblem in allen Bereichen konfrontiert. Wenn sich neue Mitarbeiter für unsere Region entscheiden sollen, muss

auch die Wohnraumsituation verbessert werden. Wir arbeiten dafür eng mit dem Land zusammen, um uns dieser Aufgabe anzunehmen. Gerade im Innovationsraum Itzehoe gibt es dabei eine große Dynamik, in der kommenden Zeit sollen in unserer Region einige Hundert neue Wohnungen entstehen – ein gewaltiger Schritt in die richtige Richtung, auf dem wir allerdings in Zukunft noch weiter aufbauen müssen.

Arbeitskräfte nicht nur in unsere Umgebung zu holen, sondern sie darüber hinaus auch hier zu halten, ist mit diversen Aspekten verbunden. Im Zuge der Digitalisierung merken immer mehr Unternehmen, dass sie sich umstellen müssen. Für Unterstützung kann die egw beispielsweise mit dem Förderprogramm „unternehmens Wert:Mensch“ sorgen, das Unternehmen niedrigschwellig bei der Gestaltung einer zukunftsgerechten Personalpolitik unterstützt. Mit professioneller Prozessberatung werden dabei nachhaltige Veränderungen angestoßen. Die Kosten der Beratung für kleine und mittelständische Firmen werden je nach Unternehmensgröße zu 50 oder 80 Prozent bezuschusst, wobei das Ziel die Entwicklung von vorausschauenden und mitarbeiterorientierten Personalstrategien ist. Wich-



Birte Sökefeld und Christian Holst hoffen, dass viele Firmen die Chance nutzen, neue Konzepte für ihre Unternehmenskultur aufzustellen.

Foto: Balcazar

tig ist es, die Mitarbeiter am Veränderungsprozess teilhaben zu lassen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Zukunft mitzugestalten. Dies macht sich vor allem bei der jüngeren Generation bemerkbar, die heutzutage mit ganz anderen Ansprüchen die Arbeitswelt betritt. So

liegt es vielen am Herzen, auch ihre Freizeit genießen zu können. Vor allem Start-ups können erste Erfolge mit Zeitplänen verbuchen, die weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn vorsehen und damit durch höhere Mitarbeitermotivation eine höhere Produktivität erreichen. Auch

die Arbeitsprozesse selbst sollten unter die Lupe genommen werden, denn moderne Kommunikationsmittel bringen eine gewisse Verdichtung mit sich, die sich vor allem auf die mentale Gesundheit – etwa durch Burnout – negativ auswirken kann. Dem kann mit Konzepten zur Entlastung der Mitarbeiter entgegengewirkt werden, wobei erneut die teaminterne Kommunikation von großer Bedeutung ist.

Für eine langfristige Mitarbeiterbindung muss unserer Meinung nach direkt beim ersten Kontakt der Grundstein gelegt werden. So sollten etwa bereits beim Bewerbungsprozess Standards überdacht werden, wobei wir einen Wandel von einer statischen Organisation zu einer agilen Vorgehensweise vorschlagen. Formlose Bewerbungen, beispielsweise auch über soziale Plattformen wie WhatsApp, werden bereits von einigen Firmen genutzt und ermöglichen es, Zugangsbeschränkungen abzubauen. Zudem sollte man sich die Frage stellen, ob Schulnoten wirklich der aussagekräftigste Faktor sind, um das Talent zu bewerten, das der Bewerber für seinen zukünftigen Beruf mitbringt. Eine Alternative können dabei Kennenlernwochenenden sein, die wie kleine Assessment Center die sozialen

Kompetenzen und die Herangehensweisen der Bewerber auf die Probe stellen. Wichtig ist es, den Anwärtern auf Augenhöhe zu begegnen, denn nur durch ein persönliches Miteinander kann eine bedeutsame Bindung geschaffen werden. Dies hört natürlich nicht mit dem Bewerbungsprozess auf, denn auch mit Angeboten wie der Unterstützung bei der Wohnungssuche kann dem neuen Teammitglied geholfen werden. Je ansprechender die Leistungen sind, die das Unternehmen bieten kann, und je angenehmer die von Tag zu Tag gelebte Arbeitskultur ist, desto leichter wird es fallen, auch in Zukunft Teams aufzustellen, die sich gemeinsam den Herausforderungen der modernen Welt stellen können. Die egw freut sich darauf, mit vielen Unternehmen neue Konzepte aufzustellen, um die Wirtschaft in der Region zu stärken. Die fängt mit einer kostenlosen Erstberatung an und setzt sich mit speziellen Fördermöglichkeiten für bestimmte Bereiche – etwa „Women in Tech“ für die IT-Branche – fort. So können die Beteiligten Hand in Hand daran arbeiten, dass alle der Arbeitswelt von morgen hoffnungsvoll entgegenblicken.“ *Christian Holst, Wirtschaftsförderung Steinburg & Birte Sökefeld, Fachkräfte-Allianz Westküste/Untereibe*

Gefördert/unterstützt von:

