



Gemeinsam zum Miteinander

Wie sichert man das Fachpersonal, das man bereits hat? Intax hatte eine besondere Idee.

Egal, in welche Branche man schaut, durch jede spukt das Gespenst namens Fachkräftemangel. Es ist immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden. Damit man möglichst gar nicht erst danach suchen muss, hält man seine Mitarbeiter am besten im Unternehmen. Ein höheres Gehalt, ver-

besserte Arbeitsbedingungen und Weiterbildungen mögen kurzfristig zum Erfolg führen. Wer aber nicht gern in die Arbeit geht oder sich mit seinem Arbeitgeber identifiziert, den wird das nicht auf Dauer halten. Deswegen ist das Wir-Gefühl nicht zu unterschätzen. Das Oldenburger Unterneh-

men Intax zum Beispiel hat seine Belegschaft zu einer Reihe an Events eingeladen, um ihr für ihre tägliche Arbeit zu danken.

Sechs Stunden lang konnten die Mitarbeiter in Extremsituationen ihre Fahrsicherheit schulen: onroad, offroad und auf der Kartbahn. Der Fahrerlebnistag auf

Jeder Handgriff musste sitzen, um keine kostbaren Sekunden zu verlieren: Um das Teamgefühl zu fördern, stand ein Reifenwechsel an einem Formel-1-Wagen auf dem Programm.

dem Gelände des ADAC-Fahrsicherheitszentrums in der Nähe von Lüneburg war der Höhepunkt einer Reihe von Maßnahmen, die seit April im Unternehmen stattfanden. Sie hatten das Ziel, das Miteinander zu verbessern und Intax als Arbeitgebermarke zu stärken. „Wir sind ein schnell wachsendes Unternehmen mit inzwischen 100 Angestellten. Um produktiv zu bleiben, brauchen wir



Bilder: Intax



Das Kartfahren war einer der Höhepunkte des Fahrerlebnistages und das Finale des Intax Grand Prix.



Tischtennis mit dem Kopf: Beim Headis ging es darum, seine Koordination zu stärken.

den Austausch zwischen den Abteilungen. Und das funktioniert am besten, wenn wir uns alle gut kennen“, erklärt Prokurist Marco Kimme.

In vier Etappen zum Höhepunkt

Aus diesem Grund gründete er das Intax Racing Team. Über mehrere Monate absolvierte es ein sogenanntes Qualifying, das schließlich in dem Fahrertraining – dem Grand Prix – gipfelte. Die Maßnahmen waren so gewählt, dass einerseits das Wir-Gefühl untereinander gestärkt, andererseits aber auch die Fähigkeiten gefördert wurden, die die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag brauchen – Koordination, Effizienz und Fitness: An insgesamt vier Tagen tauschten die Mitarbeiter ihren Bürostuhl gegen eine Yogamatte für ein professionelles Rückentraining, wechselten Reifen an einem Formel-1-Chassis anstatt zum Beispiel zu folieren, kochten gemeinsam und versuchten sich an Trendsportarten wie Crossboccia oder Speed Stacking. „Diese Maßnahmen sind als Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern gedacht. Wir sind überzeugt, dass wir durch ein gutes Arbeitsklima gute Fachkräfte bei uns im Unternehmen halten können“, ergänzt Marco Kimme. Der Geschäftsführer ist überzeugt davon, dass sich die Investition lohnt.

Anlass für die Eventserie war eine interne Umfrage. Sie zeigte, dass die Mitarbeiter zwar grundsätzlich zufrieden mit ihrem Arbeitgeber sind. Aus einem guten Betriebsklima wollte Marco Kimme aber ein sehr gutes machen. „Im Tagesgeschäft geht das Lob für die Mitarbeiter immer mal



wieder unter, da man selbst den Kopf voll hat. Ich habe da in ein paar Situationen bemerkt, wie dankbar Mitarbeiter auf positive Rückmeldungen reagiert haben, und habe mir gedacht, dass man da mal bewusst und verstärkt was für das Miteinander machen sollte. Und durch diese Aktionen haben wir allen Mitarbeitern gezeigt, was sie uns wert sind.“ Ein zweites wichtiges Ergebnis der Umfrage: Die Kommunikation zwischen Produktion und Verwaltung könnte besser sein. Durch die Eventserie haben sich die Kollegen untereinander ganz neu kennengelernt, bestätigt Mitarbeiterin Tina von Deetzen. „Die Erlebnisse haben uns zusammengeschweißt.“ Wo vorher Grüppchen waren, gebe es nun eine große Gemeinschaft.

Was man hat, hat man – oder nicht?

Mit dem Programm wollte sich Intax als Arbeitgebermarke in der Region positionieren. Den Fachkräftemangel im technischen Bereich bekommt auch der Spezialist für Folierungen und Sonderfahrzeuge zu spüren. Während sich vor einigen Jahren noch mehr

als 50 Bewerber auf eine Stelle als Kfz-Mechatroniker gemeldet haben, seien es heute nur noch ein bis zwei. Die Motivation der Belegschaft steht daher auch zukünftig im Fokus. Dabei setzt das Unternehmen auf die emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter

Unter anderem beim gemeinsamen Kochen wuchsen die Abteilungen zusammen.

mit ihrem Arbeitgeber. „Natürlich muss das Gehalt stimmen. Aber unsere Erfahrung ist, dass monetäre Belohnungen nur kurzfristig motivieren“, erklärt Marco Kimme. Er bindet daher die Mitarbeiter auch in die strategische Entwicklung des Unternehmens ein. Die Angestellten können sich zum Beispiel an der Optimierung von Arbeitsprozessen beteiligen. „Denn nur wer sich mit Intax identifiziert, arbeitet auch gern und gut bei uns.“ ■

Eileen Denkwitz
denkwitz@wnp.de

www.intax.de