



Was ist eigentlich ein guter Arbeitnehmer?

Im letzten Beitrag gingen wir der Frage nach, was einen Arbeitgeber zum guten Arbeitgeber macht. Da liegt es doch nahe, auch den anderen Blickwinkel einzunehmen und die Kriterien für einen guten Arbeitnehmer zusammenzutragen.

2. August 2022

Bevor wir dieser Frage auf den Grund gehen, betrachten wir den Arbeitsmarkt. In zahlreichen wichtigen Branchen wie etwa dem gesamten Handwerkssektor herrscht schlicht und ergreifend ein krasses Ungleichgewicht. Arbeitgeber suchen händeringend nach Fachkräften und Ausbildungswilligen und von Jahr zu Jahr wird der Mangel eklatanter.

»Wenn man sich die Berichte in der (Wirtschafts-)Presse und in den sozialen Businessmedien ansieht, dann könnte man meinen, die Arbeitswelt hätte sich völlig gedreht«, sagt MGA-Chef Lorenz Arnold und erklärt: »In Zeiten des Fachkräftemangels bewerben sich beispielsweise Unternehmen bei potenziellen Mitarbeitern. Mitarbeiter legen – angeblich – zuallererst Wert auf Work-Life-Balance, Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens, Homeoffice und Sabbaticals – also primär darauf, dass ihre Bedürfnisse befriedigt werden.«

Ist das so oder gelten zumindest in Teilbereichen noch die Regeln aus dem vergangenen Jahrhundert, als selbst gut ausgebildete Fachkräfte sich mächtig ins Zeug legen mussten, um den Job ihres Begehrens zu er- und behalten?

Lorenz Arnold ist der Überzeugung, dass auch der heutige Arbeitsmarkt kein Wunschkonzert der jungen Generation ist. Vielmehr »machen wir auch bei jungen Mitarbeitern die Erfahrung, dass ihnen klar ist, dass wirtschaftlicher Erfolg (und nichts anderes) die Basis für einen guten Arbeitsplatz ist und dass sie selbst für diesen Erfolg mitverantwortlich sind.« Demgemäß funktioniert ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis nur dann, wenn auch die Angestellten das legitime Gewinnstreben ihres Arbeitgebers im Blick haben und ihren Beitrag dazu leisten wollen. Doch: Macht das Wollen schon einen guten Arbeitnehmer aus?

Einigen wir uns zunächst auf eine begriffliche Abgrenzung und stellen fest, dass wir hier nicht über berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeit sprechen. Diese, darin sollten wir einig sein, müssen bei einem Arbeitnehmer vorhanden sein. Warum hätte man ihn sonst anstellen sollen? Es geht auch nicht um Prüfungsnoten in der Ausbildung oder im Arbeitszeugnis.

Kann man objektiv ein guter Mitarbeiter sein?

Die Festlegung von Kriterien, die ein Mitarbeiter erfüllen sollte, um als gut zu gelten, ist alles andere als einfach, da dies vom jeweiligen Arbeitsplatz und dem Tätigkeitsbereich abhängt. Klar ist, dass an einen Leuchtturmwärter ein völlig anderes Raster angelegt wird als an einen Möbelverkäufer oder an einen Basketballspieler.

Die Knackpunkte liegen jeweils woanders. Ein Leuchtturmwärter wird nicht deshalb einen besseren Job machen, wenn er mit Worten, Mimik und Körpersprache gut verkaufen kann. Das hilft ihm in seinem Job überhaupt nicht. Beim Mannschaftssportler ist es ähnlich. Bei ihm zählt in erster Linie die Teamfähigkeit.

Nähern wir uns also auf einem anderen Weg: Um als Arbeitnehmer als »gut« beurteilt zu werden, bedarf es einer Person, die sowohl ein subjektives Interesse an und das Recht zu dieser Beurteilung besitzt. Im »normalen« Berufsleben ist das wohl ein



direkt Vorgesetzter, bei MGA also der Chef persönlich.

Für Lorenz Arnold zeichnet sich ein guter Mitarbeiter in erster Linie dadurch aus, dass er sich an seinem Arbeitsplatz mit aller Kraft engagiert, um für seinen Arbeitgeber Erfolge zu erzielen und diesen damit zufriedenstellt. Ein MGA-Mitarbeiter sollte deshalb laut Lorenz Arnold einige Eigenschaften mitbringen, um dies zu ermöglichen: hohe Auffassungsgabe, Umsetzungsstärke und Einfühlungsvermögen. Auch sollte er eine Mischung aus Teamplayer und Einzelkämpfer und dadurch unkompliziert einsetzbar sein.

Eine hohe Auffassungsgabe, weil er zwar nicht alles wissen muss, aber Neues schnell verstehen sollte, wenn es ihm erklärt wird. Umsetzungsstärke bedeutet, dass der Mitarbeiter selbstständig zielorientiert handeln sollte, etwa um Kundenprobleme zu lösen.

»Wir wollen, dass unsere Kollegen die Arbeit liegen sehen. Das begeistert nämlich unsere Kunden«, so Lorenz Arnold und ergänzt: »Es bricht ihnen kein Zacken aus der Krone, wenn sie etwas tun müssen, das nicht in ihrer Stellenbeschreibung steht, auch wenn sie dafür eigentlich überqualifiziert sind.«

Wie bereits angesprochen ist Fachwissen selten das entscheidende Kriterium für einen guten Mitarbeiter, denn MGA stellt ausschließlich Personen mit einer soliden und fundierten Ausbildung ein. Eine klassische Ausbildung vor dem Studium betrachtet Lorenz Arnold dabei als brillante Basis, insbesondere für die Persönlichkeitsentwicklung. Alles Weitere lässt sich auch berufsbegleitend erlernen.

Teamfähigkeit ist bei MGA ein wichtiger Skill, doch was bedeutet sie konkret? Lorenz Arnold versteht darunter, sich abstimmen zu können, kompromissbereit zu sein und die eigene Meinung hinter die Meinung des Teams zurückstellen zu können. In der Praxis ist das manchmal gar nicht so einfach.

So zeigt sich die Güte des Einzelnen bei MGA am besten im Miteinander. »Gut kann man auf ganz verschiedene Weise sein«, so Lorenz Arnold. »Unsere Mitarbeiter sind natürlich unterschiedlich und auch das ist ein Mehrwert für das Unternehmen.« Mit einem Augenzwinkern schließt der MGA-Chef: »Jeder Mitarbeiter bei MGA ist gut. Sonst würde er ja nicht bei MGA arbeiten!«

Das Thema ließe sich endlos ausdehnen, etwa auf die Einflüsse von Sympathie und Humor auf die Beurteilung. Vielleicht kommen wir zu gegebener Zeit darauf zurück. Bis dahin stellen wir fest, dass eine funktionierende Belegschaft an sich ein hohes Gut darstellt. Damit ist es aber jetzt mal gut.

← Zurück