

Mixen mit dem Chef

Zwischen Knoblauch und Lauch üben bei Andy Weimer in Steinhausen selbst die Alphatiere Zurückhaltung.

VON FALCO MEYER

Alles glänzt in Andy Weimers Küche in Steinhausen: Auf der grossen Arbeitsfläche liegen die Zutaten schon bereit, liebevoll zu kleinen Stillleben aufgeschichtet – Zitronengras, Galgant und Kokosfett warten auf Aufmerksamkeit, Thai-Basilikum und Kreuzkümmel wollen gemörsert werden. Kochkursleiter Andy Weimer steht gut gelaunt dazwischen und sagt: «Mit gutem Werkzeug macht das Kochen einfach viel mehr Spass.» Es piepst, die Zwiebel und der Knoblauch sind fertig gebacken, jetzt können sie kommen: Eine ganze Wagenladung Manager erwartet Weimer heute Abend. «19 Leute, das ist eine recht grosse Gruppe. Aber ich werde die in kleine Teams aufteilen, dann kann jeder etwas zubereiten.»

Weimer organisiert in seiner Kochinsel seit vier Jahren Teambuildingseminare, lässt Arbeitskollegen zusammen Gemüse rüsten und Eier pochieren: «Das schafft eine sehr lockere Atmosphäre und verbindet die Leute.»

Die Arbeitsposten stehen bereit, inklusive Anleitung: Kürbissuppe mit Crevetten, grüner und roter Chili mit Lachs, 2 Deziliter davon, einen Esslöffel von dem: «Heute machen wir zusammen ein grosses Thai-Buffer, das ist einer meiner Klassiker: Die Leute sind davon immer wieder sehr angetan», sagt er und blickt auf: Gerade fährt der Bus vor,

öffnet seine Türen, und das ganze zu bildende Team drängt in die grosse Küche.

Ab an den Herd

Den ganzen Tag haben sie in Klausur über Firmeninterna gebrütet, sich ausgetauscht und gearbeitet, statt dem Gang ins Nobelrestaurant gibts deshalb jetzt zur Erfrischung eine Überraschung: Kochkurs bei Weimer. Und das motiviert anscheinend sehr: Die Gruppe verteilt sich im Nu in der Küche. Flugs ist der bereitgestellte Cava aufgemacht, die Krupuk-Chips entdeckt, einige machen sich am Kücheninventar zu schaffen und demontieren mal eben die Abzugshauben, Konkurrenzcheck: «Wir stellen unter anderem auch Abzugshauben her», sagt einer verschwörerisch.

Jetzt gehts los für Weimer. Er schnappt sich zwei, drei Leute und führt sie an einen Arbeitsplatz, lässt mörsern, stampfen und schneiden: «He, machst du zum ersten Mal ein Ei auf?», fragt einer frech den etwas ungeschickten Kollegen. Der gibt lachend zurück: «Typisch Jungeselle, was?» Man macht sich ans Singha-Bier, es wird entspannt und viel gesprochen, «und eben nicht nur mit dem Sitznachbarn», so Weimer. «Hier kann man sich gut mit allen Teammitgliedern austauschen.»

Neue Qualitäten

Und zusammen basteln: Statt ein Floss zu bauen, wie es bei Teambuildingseminaren lange in Mode war, falten gerade zwei Führungskräfte kleine Schiffchen aus Bananenblättern fürs Gemüsebeet und den Fisch, während andere den Tisch decken. «Interessant ist, dass sich dabei sehr unterschiedliche Gruppen bilden», sagt Weimer in einer kurzen Verschnaufpause: «Es gibt Leute, die können kochen, übernehmen dann plötzlich in einem Team die Führung und kommandieren viel-

leicht ihren Vorgesetzten zum Zwiebel schälen ab, obwohl sie im Arbeitsleben keine Führungsposition haben.»

So fände mancher Teamleiter ganz neue Qualitäten bei seinen Untergebenen. «Natürlich gibts auch das andere», sagt Weimer lachend, «Chefs, die sich nicht zurückhalten können, grosse Alpha-Tiere, die viel reden, während der



Andy Weimer (links) erzeugt Teamgeist mit dem Mixer.

BILD DOMINIK HODEL

stille Macher der Gruppe das Menü vorwärtsbringt.»

Oder sogar solche, die etwas übertreiben: «Manchmal muss ich die auch etwas bremsen, aber nur sehr selten: Einer hat mal Wein in die Kartoffeln eines anderen Teams gekippt, da musste ich dann eingreifen. Aber eben: Sehr selten.» Es sei am Schluss noch immer ein gutes Menü zu Stande gekommen: «Dazu trage ich auch Sorge», sagt Weimer schmunzelnd. «Ich habe irgendwie eine ruhige Art und kann die Leute gut motivieren. Es haben mir auch schon Kunden gesagt, ich wäre wohl eine gute Führungskraft geworden.»

Stattdessen ist Weimer selbstständiger Unternehmer. Ist es nicht schwierig, so eigenständige Gruppen in den Griff zu bekommen? «Man wächst da hinein, mittlerweile macht es mir sehr viel Spass.»

«Was, selbst kochen?»

Eigentlich hätte Weimer eine Kochbuchhandlung eröffnen wollen mit gelegentlichen Kochkursen. Es ist umgekehrt gekommen; das eine oder andere Kochbuch liegt immer noch im Kurslokal, das eigentlich Showroom des Küchenbauers ist, mit dem sich Weimer das Ladenlokal an der Steinhauser Bahnhofstrasse teilt. Ein Maler ist der Dritte im Bunde, seine Ausstellungsstücke hängen gleich neben dem Esstisch und der Küchengeräte: «Es gibt viele Synergien zwischen uns dreien: Meine Kunden überlegen sich vielleicht gleich, eine neue Küche zu kaufen, und Leute, die sich eine Küche kaufen, brauchen oft auch einen Maler.»

Trotzdem, ab und zu rümpfen ein oder zwei Kunden auch die Nase, wenn sie zu ihm gebracht würden: «Oft ist das ja eine Überraschung für die Teilnehmer. Dann findet einer plötzlich: Was, jetzt muss ich auch noch selbst kochen? Aber gerade die sind nachher mit viel Freude bei der Sache.» Und tatsächlich: «Das ist eine super Idee», findet einer der Teilnehmer. «Gerade in der Krise sollte man in solche Kurse investieren, denn das sind Direktinvestitionen ins Team.»

Weimer ist Quereinsteiger: «Ich habe zwar schon einige Stages in Restaurantküchen gemacht, da lernt man vor allem das schnelle und effiziente Handwerk. Aber Kochen habe ich mir selber beigebracht.» Sagt er und greift zum grossen Messer: «Seht ihr, so müsst ihr das Zitronengras für die Glace aufschneiden.»

Jörg Lienert Personal

«Firmen nutzen die Krise für die Mitarbeitersuche»

Kosten runter, Mitarbeiter raus – das ist die einfache Formel in schlechten Zeiten. Personalberater Rolf Meyer hat eine bessere Idee.

Ihre Aufgabe ist es, den richtigen Mitarbeiter für ein Unternehmen zu finden. Haben Sie zurzeit mehr Arbeit oder weniger als vor der Krise?

Rolf Meyer: Einerseits bewerben sich deutlich mehr Leute spontan bei uns, auf der anderen Seite sind die Anfragen von Unternehmen doch etwas zurückgegangen.

Was bedeutet das für den Arbeitnehmer?
Meyer: Gab es früher für eine qualifizierte Stelle oft nur wenige Kandidaten, stehen heute wesentlich mehr geeignete Leute zur Auswahl.

Das heisst mehr Konkurrenz für weniger Jobs. Keine guten Aussichten eigentlich.

Meyer: Ja, wenn mehr Sportler am Wettkampf teilnehmen, sind die Chancen, Olympiasieger zu werden, natürlich kleiner. Die Entwicklung ist aber nicht nur schlecht – sie hat auch einen sehr positiven Aspekt.

Welchen?

Meyer: Die Unternehmen nehmen sich wieder vermehrt mehr Zeit bei der Auswahl eines Mitarbeiters. Vor einein-

Rolf Meyer hilft bei der Suche nach Mitarbeitern.

BILD STEFAN KAISER



halb Jahren, als der Arbeitsmarkt so gut wie ausgetrocknet war, hat man eher Kompromisse bei einem Bewerber gemacht. Heute will man eine Fehleinstellung um jeden Preis vermeiden. Und das ist auch gut so. Das ist auch gut für die Arbeitnehmer. Unternehmen legen jetzt wieder mehr Gewicht auf Referenzen und Zeugnisse. Auch psychologische Tests und Assessment-Center, die wir für unsere Kunden durchführen, sind wieder mehr gefragt.

Gibt es Veränderungen bei den Einstellungskriterien?

Meyer: Qualifikation und Arbeitserfahrung sind immer wichtig. Beim Lohn ist der Verhandlungsspielraum natürlich sehr klein geworden. Sehr positiv

bewerte ich aber, dass die Unternehmen nicht beginnen, mit Lohndumping Kosten zu sparen. Wenn man sich im gängigen Rahmen bewegt, ist das Gehalt nach wie vor nicht das Einstellungskriterium.

Trotzdem ist es schwieriger, einen guten Job zu finden.

Meyer: Ja, aber auch bei den Bewerbern haben sich die Werte verschoben. Sie schauen wieder auf ethische Kriterien, auf Verlässlichkeit von Seiten des Arbeitgebers und auf Jobsicherheit.

Im Prinzip haben sich beide Seiten auf nachhaltige Werte zurückbesonnen.

Meyer: Ja, das ist für mich eindeutig eine positive Entwicklung.

Themen wie Jobsharing und Teilzeitarbeit sind mit der Krise aber plötzlich tendenziell wieder aus der Mode gekommen.

Meyer: In den Jahren, in denen die Arbeitgeber knapp waren, haben die Unternehmen natürlich versucht, jeden qualifizierten Kandidaten nach seinen Möglichkeiten in die Firma zu integrieren. Das hat sich geändert. Das liegt aber nicht nur an den Arbeitgebern. Die Mitarbeiter haben heute Angst, dass sie als Teilzeitarbeiter schnell die Stelle verlieren könnten, und arbeiten deshalb lieber in einem Vollpensum.

Wie bewerten Sie die Situation auf dem Zuger Arbeitsmarkt?

Meyer: Gerade die lokal und national orientierten Firmen stellen im Kanton noch Mitarbeiter ein. Viele schaffen auch jetzt neue Stellen. Sie nutzen die Gunst der Stunde und versuchen, jetzt sehr gut qualifizierte Leute zu bekommen, die sie früher sehr schwer finden konnten. Bei den exportorientierten Firmen sieht die Situation aber zum Teil anders aus.

Das heisst, die Unternehmen nutzen die Krise, um sich für bessere Zeiten vorzubereiten?

Meyer: Ja, viele machen sich die grosse Auswahl an guten Bewerbern zu Nutze. Denn jetzt bekommen sie die Mitarbeiter, die sie benötigen, wenn die Wirtschaft wieder anzieht.

Das heisst aber auch, dass sie versuchen, die weniger guten durch neue Mitarbeiter zu ersetzen?

Meyer: Auch die Tendenz ist sichtbar.

Es gibt aber auch Unternehmen, die haben schon bei den ersten Anzeichen der Krise begonnen, Mitarbeitern zu kündigen. Droht ihnen nicht ein Wissensverlust?

Meyer: Ich glaube, vielen Führungskräften ist nicht bewusst, wie stark eine solche Praxis dem Unternehmen schadet. Am Personal kann man relativ schnell und einfach sparen. Die Kosten, die durch den Image- und Wissensverlust sowie die fehlende Motivation der verbleibenden Mitarbeiter entsteht, werden nicht berechnet. Sie vergessen, dass die Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens erst möglich machen.

Wer bewirbt sich im Moment bei Ihnen?

Meyer: Meist Leute, die noch eine Stelle haben, aber nicht zufrieden sind. Viele handeln jetzt nach dem Motto agieren statt reagieren und sondieren lieber frühzeitig ihre Möglichkeiten.

INTERVIEW NELLY KEUNE

* Rolf Meyer (Betriebsökonom FH, MBA, Institut für Angewandte Psychologie IAP) ist seit Februar bei Jörg Lienert Personal für die Region Zug zuständig. Zuvor war er Personalleiter bei Anliker AG, Calida, Sarna und Sika Sarnafil. Darüber hinaus ist er Dozent für Personalmanagement an verschiedenen Fachhochschulen.