

## Fachkräftemangel: DIAMANT-Projekt unterstützt bei Lösungsfindung

„Soziale Integration“ stellt größte Hürde dar

„Gutes Personal ist schwer zu finden.“ Oft nur so daher gesagt enthält dieser Satz mehr Wahrheit, als den meisten Arbeitgebern lieb ist. In nahezu allen Berufsfeldern wissen die Unternehmen, wie problematisch es ist, Personal, vor allem geeignetes Personal zu finden und zu binden sowie dazu zu motivieren, langfristig für den Erfolg eines Unternehmens zu arbeiten. In der Gastronomie und Hotellerie, aber auch die Verwaltung genügt es auf Borkum oftmals nicht, sich bei der Suche nach Arbeitskräften auf die Insel zu beschränken. Für „Festländer“ ist die soziale Integration auf Borkum eine immense Hürde. Nicht selten scheitert eine langfristige Zusammenarbeit im Unternehmen an fehlenden Kontakten im Privatbereich und mangelnder Unterstützung Einheimischer, berichtet eine aktuelle Studie der Hochschule Osnabrück. Dennoch haben viele Mitarbeiter, die die Borkumer Teams verstärken, ihre Wurzeln nicht auf der Insel. Oft liegen deren Heimatorte sogar mehrere tausend Kilometer entfernt in Osteuropa. Aber woran liegt das? Das DIAMANT-Projekt der der Hochschule Osnabrück, in dessen Rahmen die Studie erstellt wurde, beschäftigt sich in Kooperation mit der Emsländische Stiftung Familie und Beruf bereits seit 2017 mit den heutigen Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung, befragte Führungskräfte sowie Angestellte und erarbeitet mit zahlreichen Unternehmen aus der Weser-Ems-Region Lösungsansätze. So auch mit der Nordseeheilbad Borkum GmbH.

Die Herausforderungen für alle Beteiligten starten auf Borkum bereits mit dem Schulabschluss. Jedes Jahr verlassen mehr als die Hälfte aller Absolventen der Inselschule Borkum. Diesen Weggang gilt es zunächst zu kompensieren, was angesichts des großen Bedarfs an Fachkräften auf der Insel zum Erhalt des Wohlstands allein noch nicht einmal ausreichend wäre. Demnach ist man schon allein aus diesem Grund auf Fachkräfte vom Festland angewiesen. Und hier sind die Hürden hoch. Aufgrund der abgeschiedenen Lage müssen Arbeitskräfte ihren Lebensmittelpunkt auf die Insel verlegen. Bei einer durchschnittlichen Fahrzeit von ca. 130 Minuten



Partner

Nationalpark  
Wattenmeer



**Pressekontakt:**

**Nordseeheilbad Borkum GmbH, Dennis Möller, Marketing/PR,  
T: +49 (0) 49 22 – 933 147, [dennis.moeller@borkum.de](mailto:dennis.moeller@borkum.de), [www.borkum.de](http://www.borkum.de)**

mit der Fähre, ist Pendeln weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer attraktiv. Das bedeutet Familie und Freunde bleiben Daheim, ein spontaner Besuch ist nicht ohne weiteres möglich. Eine soziale Integration ist dabei umso wichtiger, stellt aber zumeist die größte Hürde dar. Auf der Insel angekommen, wartet in den meisten Fällen bereits die nächste Aufgabe: Wohnraum finden. Dieser ist auf allen Inseln knapp und wenn vorhanden, nicht unbedingt günstig. Freie Wohnungen werden Urlaubsgästen für kürzere Zeiträume lieber angeboten als Dauermietern, da die touristische Vermietung mehr Geld einbringt. Auch die vertragliche Situation ist für Arbeitnehmer in vielen Fällen mit Unsicherheit verbunden. Saisonverträge oder befristete Kontrakte bis zu zwei Jahren bieten keine langfristige Perspektive. Ein ganzjähriger Vertrag ist für den Arbeitnehmer meistens attraktiver als ein Saisonvertrag. Wer für ein saisonal arbeitendes Unternehmen qualifiziertes Personal haben möchte, steht also immer in Konkurrenz zu Anbietern von Ganzjahresverträgen.

Das Anbieten von unbefristeten Verträgen ist vor allem im Saisongeschäft einer Insel in den meisten Fällen nicht umsetzbar, Verwaltung und Gemeinde gehen aber langsam dazu über, auch unbefristete Verträge anzubieten, um eine langfristige Perspektive zu ermöglichen. „Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist es eine zentrale Herausforderung, wenn schon nicht eine ganzjährige, dann doch zumindest eine möglichst lange Dauer der Saisonbeschäftigung zu gewährleisten. Da schließt sich die weitere Überlegung an, ob es immer ein Saisongeschäft bleiben muss oder ob eine Ausweitung des Angebots machbar ist – ein zentraler Aspekt, den die Borkumer Bevölkerung bereits bei der Erstellung des Leitbildes Borkum 2030 vor fünf Jahren herausgearbeitet hat“, sagt Göran Sell, Geschäftsführer der NBG. Zur Personalgewinnung gehört heute auch zu schauen, in welcher Lebensphase sich eine Bewerberin bzw. ein Bewerber befindet. Sollte eine Familie bereits vorhanden sein, können unterstützende Planungen, wie Schule/Kindergarten, Hilfe bei der Wohnungssuche oder Job des Partners eine große Hilfe sein und den Start erleichtern. „Auch die Weiterentwicklungsmöglichkeiten werden immer essenzieller. Nicht nur die Qualifikation spielt bei der Berufswahl eine Rolle, auch die Förderung und Fortbildungsangebote des Arbeitgebers können den Ausschlag auf eine langfristige Zusammenarbeit geben“, weiß

Göran Sell. Die Besonderheiten des Insellebens ist für viele Fachkräfte ein dickes Plus, aber nicht jeder weiß um die Vorteile. Bereits im Vorstellungsgespräch sollte dies ausführlich besprochen werden. Wer die Entschleunigung abseits des Arbeitsalltags sucht und naturverbunden ist, ist auf einer Insel wie Borkum hervorragend aufgehoben. „Es ist ein anderes Leben, das muss der Bewerberin und dem Bewerber von vornherein deutlich gemacht werden. Dann gibt es bei Arbeitsantritt nicht die große Überraschung“, so Sell. Auch für die größte Hürde, soziale Integration, sind verschiedene Modelle denkbar. Gemeinsame regelmäßige Freizeitaktivitäten von Einheimischen und Neubürgern nach Feierabend, ein „Mentoring-Programm“ oder aktives Vereinsleben sind nur einige der vielen Möglichkeiten. „In den Mitarbeitergesprächen kam zur Sprache, dass eine enge soziale Bindung seitens der Insulaner oft nicht versucht würde, da die meisten Festländer eh nicht lange da seien. Hier bedarf es eines Perspektivwechsels, um die Insel als unseren Lebensraum weiter erfolgreich entwickeln zu können“, berichtet Sell.

Für die NBG ist das DIAMANT-Projekt besonders wichtig. „Die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ist kein Selbstläufer mehr. Wir möchten unsere Recruitingmaßnahmen optimieren und unsere Arbeitgeberattraktivität steigern. Aufgrund unserer insularen Lage müssen wir eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um gutes Personal zu finden und dieses langfristig an unser Unternehmen zu binden. In diesem Zusammenhang haben wir einen großen Vorteil darin gesehen, dass das Thema einmal von außen wahrgenommen wurde und wir aus dieser Sichtweise Möglichkeiten und Tipps erhalten“, sagt Sarah Meier, Sachgebietsleiterin Personal. „So haben wir ein gutes Gefühl dafür bekommen, ob und wie unsere bisher ergriffenen Maßnahmen gefruchtet haben. Jetzt ist es an uns die Stärken weiter herauszustellen und die Schwächen zu minimieren“, ergänzt Sell.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an dem Projekt war nicht nur auf Borkum groß. Das vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanzierte Projekt fand so starken Anklang, dass leider nicht alle Interessenten aufgenommen werden. Die nun teilnehmenden Unternehmen entstammen verschiedenen Sektoren, wie Bau, Bank, IT, Mode oder Verwaltung und gehören zur Gruppe der kleinen und mittelständischen Unternehmen



Partner

Nationalpark  
Wattenmeer



**Pressekontakt:**

**Nordseeheilbad Borkum GmbH, Dennis Möller, Marketing/PR,**

**T: +49 (0) 49 22 – 933 147, [dennis.moeller@borkum.de](mailto:dennis.moeller@borkum.de), [www.borkum.de](http://www.borkum.de)**

Presse-Information vom 16. Februar 2021



(KMU), mit bis zu 600 Mitarbeitern. Auch Gemeinden wie Lingen und Salzbergen beteiligen sich am DIAMANT-Projekt.



Partner

Nationalpark  
Wattenmeer



**Pressekontakt:**

**Nordseeheilbad Borkum GmbH, Dennis Möller, Marketing/PR,**

**T: +49 (0) 49 22 – 933 147, [dennis.moeller@borkum.de](mailto:dennis.moeller@borkum.de), [www.borkum.de](http://www.borkum.de)**