

Weiterbildung – Mehrwert für Unternehmen schaffen

Qualifikation ist Wertschätzung

Die Pflicht zu Schulungen für das Sozialkonzept hat nicht nur den Spielerschutz, sondern auch die Unternehmen der Branche besser gemacht, ist Matthias Sluytermann überzeugt. Fortbildung ist ein echter Mehrwert für Unternehmen.



Matthias Sluytermann ist geschäftsführender Gesellschafter der Origo Akademie. Neben dem Schulungswesen für das Sozialkonzept bietet das Unternehmen Weiterbildung unter anderem auf den Feldern Personalentwicklung und Unternehmensethik an.

Weitere Infos: origo-akademie.de

Das heißt der gesetzliche Auftrag zum Sozialkonzept mit entsprechenden Schulungen hat die Branche und somit auch ihre Arbeitsplätze besser gemacht?

Das lässt sich zu hundert Prozent mit einem Ja beantworten.

Präventionsschulungen wären demnach durchaus auch ein Faktor bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ich sehe keinen Grund, warum Unternehmen auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden diese Quali-

kationsmaßnahmen nicht auch kommunizieren sollten. Okay – das sind keine freiwilligen betrieblichen Leistungen. Der gesetzliche Auftrag muss erfüllt werden. Aber viele von außen wissen nicht, dass das so ist. Die offensive Kommunikation nach außen tut der ganzen Branche gut. Und nur, weil die Qualifizierung Pflicht ist, ist sie ja nicht schlecht. Im Gegenteil! Das gehört mit zur Werbung für einen Arbeitsplatz, der mehr ist als „nur“ ein Job.

Jetzt müssen das alle machen. Wie kann man sich differenzieren?

Das geht über die Qualität der Schulungen, auch was die Rahmenbedingungen angeht. Räumlichkeiten, Ausstattung und auch Verpflegung sind zu wertschätzenden Faktoren geworden. Für das Personal ist u.a. deshalb eine Fortbildung auch immer eine „Art von einem Erlebnistag“ und diese wird sogar mit einer Erfolgsbescheinigung bestätigt.

Unterm Strich: Schulungen machen die Arbeit in der Branche attraktiv.

Viele sind überrascht, wenn sie mit den Qualifizierungsmaßnahmen der Branche zum ersten Mal in Kontakt kommen. Und viele, die Erfahrung damit haben, fragen bei ihren Arbeitgebern ganz aktiv nach der nächsten Schulung nach, egal ob eine gesetzlich geforderte oder eine Ergänzungsfortbildung. Und das ist ein echter Mehrwert für das Unternehmen. Das Sozialkonzept hat nicht nur den Spielerschutz, sondern auch die Glücksspielanbieter besser gemacht. Wir qualifizieren Menschen! Und damit kann/sollte ein moderner Arbeitgeber guten Gewissens offensiv umgehen.

Die Aus- und Weiterbildung des Personals in Spielstätten für Prävention und Spielerschutz ist gesetzlich vorgeschrieben. Was macht dieser „Zwang“ zur Fortbildung mit der Branche, Herr Sluytermann?

So merkwürdig es vielleicht zunächst klingt: Dieser „Zwang“ tut ihr gut. Die gesetzliche Pflicht zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für problematisches Spielverhalten oder gar Glücksspielsucht hat nicht nur einen Effekt auf die Umsetzung von verantwortlichem Spiel. Es hatte von Anfang an auch einen enormen Effekt auf das Personal.

Das müssen Sie erklären.

Man darf zunächst nichts beschönigen. Bei der Tätigkeit in einer Spielhallen reden wir von Beschäftigung im Niedriglohsektor. Von außen wird das leider oft nicht als Beruf, sondern bestenfalls als Job angesehen. Der Begriff Aufsicht ist fatal, die richtige Begrifflichkeit wie zum Beispiel Servicekraft setzt sich nur mühsam durch. Die Glücksspielbranche bewegt sich oftmals in einem Umfeld, das nicht das beste Image hat.

Und was hat das mit dem gesetzlichen Auftrag zur Weiterbildung zu tun?

Vom ersten Tag an, an dem die Schulungen durchgeführt wurden, hatte das einen sofortigen positiven Nebeneffekt auf das Selbstwertgefühl derer, die da geschult wurden. Die Schulungen stellten sofort eine Aufwertung der Tätigkeit in der Spielhalle dar. Die Mitarbeitenden gingen mit ihrem Beruf völlig anders um, und sie konnten in ihren Privatleben nun von Fortbildungen erzählen. Das tut jedem selbstwertschätzend gut und fördert auch noch das eigene Bildungspotenzial.