



Personal Trendletter

Paris – Köln – Berlin

Der Euro als gemeinsame Währung funktioniert auf die Dauer nur mit einer Politik – wirtschaftlich und sozial: Erst dann entfaltet sich ein freier Arbeitsmarkt in ganz Europa. Zum ersten Mal seit Beginn der Währungsunion klingt es in Paris und Berlin, als hätte auch die politische Union eine echte Chance. Sie in der großen, globalen Krise zu nutzen, haben die Kernländer Frankreich und Deutschland in der Hand. In nationalen Lösungen bleibt alles nur Flickschusterei. Zur Erwerbslosigkeit treten der Mangel an Fachkräften und beängstigende Trends: Das Niveau der Allgemeinbildung sinkt zusammen mit der Arbeitsmotivation. Das notwendig Übel Job schnell hinter sich bringen und ab zur Party, ist ein Spiegelbild von Bossen, die Mitarbeiter vernachlässigen - fachlich wie sozial. Trendumkehr ist angesagt: in Wirtschaft und Politik.

Herzlich, Ihre Barbara Hunz

Die Zahl der Arbeitsfähigen sinkt mit der schrumpfenden Bevölkerung und der Leute mit schlechter Ausbildung. Mit 82 Millionen Menschen hat Deutschland heute die meisten Einwohner in der EU, Frankreich folgt mit 62 Millionen, Großbritannien mit 61. Diese Reihenfolge kehrt sich bis 2060 um: 77 Millionen Briten werden es dann sein, 72 Millionen Franzosen und 70 Millionen Deutsche.

Personallücke schließen

Zugleich wird die deutsche Bevölkerung älter. 2060 ist das Verhältnis ein Rentner je zwei Erwerbstätige statt 1:4 heute zu erwarten. Bei unseren Nachbarn jenseits des Rheins sind 83 Prozent Frauen berufstätig, bei uns 60 Prozent. Gleichzeitig hat Frankreich mehr Kinder, ist also ein jüngeres Volk. Das wirtschaftliche Aufschließen Asiens, Lateinamerikas und Afrikas setzt dem Ausgleich der sinkenden Bevölkerung durch Zuwanderung schon heute Grenzen. Bessere Aus- und Fortbildung, mehr erwerbstätige Frauen und ein längeres Erwerbsleben sind die Reserven, die jetzt mobilisiert werden müssen. Dass die Arbeitslosenzahl in

der offiziellen Statistik im ersten Halbjahr 2010 sinkt, darf Strukturprobleme nicht zudecken. Fachkräftelücke heißt der Faktor eins des Arbeitsmarkts von morgen. Er beschränkt sich längst nicht mehr auf qualifizierte, wissensintensive und gut bezahlte Jobs. Fachkräfte fehlen in der Kranken- und Altenpflege, Einzelhandel und anderen persönlichen Dienstleistungen. 5,2 Mio. Fachkräfte können 2020 nach Meinung des Prognos-Instituts fehlen, geht es so weiter wie bisher. Jede fünfte Lehre wird nicht zu Ende gebracht, jeder zweite Schulabgänger braucht erst einen Grundbildungskurs. In die Kinder der Zuwanderer muss intelligent investiert werden. Sie sind nach den Frauen die zweite große Personalreserve. Und die Bildung muss viel früher beginnen. Der Anteil der unter Dreijährigen stieg in drei Jahren von 8 % auf 15 im Westen und von 39 % auf 45 im Osten. Sollen 2020 weniger Fachkräfte fehlen, muss alles schneller gehen. Jede dritte Schule bietet Ganztagsbetreuung. Aber nur ein Viertel nutzt sie. Es braucht eine große Anstrengung, einen klugen Plan, vieles zu ändern.



„Rund 15 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren in Deutschland verfügen über keinen Berufsabschluss“, heißt es im Berufsbildungsbericht 2010. Dieser Teil des Nachwuchses fällt für den Arbeitsmarkt überwiegend aus und dem Sozialsystem zur Last. 47,3 % der Schulabgänger wertet der Bericht als „nicht ausbildungsreif“. Während der DGB das Problem in den Unternehmen und ihrer Rekrutierungsstrategie sucht und die IHK in der gesunkenen Attraktivität von Lehrstellen, verweisen Experten wie Isabel Thielen und Michael Winterhoff auf schwere psychische Defizite einer ganzen Generation.

Persönlichkeiten statt Tyrannen

Wo Kindergärten und Schulen mit gesenkten Anforderungen am Problem vorbeiziehen, ist die sinkende Produktivität im Arbeitsleben unübersehbar - und sind die Folgen für das Zusammenleben in der Gesellschaft höchst gravierend. Nicht die vernachlässigten Kinder alkoholabhängiger Dauerarbeitsloser lehren uns das Fürchten mit Gewaltexzessen und Amokläufen, sondern meist der Nachwuchs der Mittelschicht. Psychische Reifedefizite in flächendeckenden Ausmaßen diagnostiziert Winterhoff: 30 % der Grundschüler sind verhaltensauffällig, ihre Lernerfolge und ihr Sozialverhalten unbefriedigend. Unmotivierte Lehrer und Eltern wie Computerspiele greifen als Erklärungsversuche zu kurz. Winterhoff: „Der Einstieg in psychische Reifedefizite geschieht liebevoll und engagiert, aus bestem Wissen und Gewissen.“ Und der Präsident des Deutschen Handwerks sagte jüngst: „Einige haben Schwierigkeiten beim Rechnen und Schreiben. Anderen fällt es schon schwer, morgens pünktlich zur Arbeit zu kommen. Und einige wollen offensichtlich gar keine Ausbildung machen. Ihnen fehlt die Motivation.“ Eine verhätschelte Generation? Eltern, Lehrer, Personalverantwortliche sind gefordert, sich dem Thema zu stellen.

Le décrochage démographique ist der Titel der Ifri-Studie: Sie zeigt, wie die ungleichen Nachbarn Deutschland und Frankreich sich demografisch weiterentwickeln. Frankreich altert, Deutschland vergreist, ist der Befund. Frankreich altert weniger, weil dort 50% mehr Kinder geboren werden. Und das ist so, weil Frankreich schon sehr früh vom Kleinkind an Tageseinrichtungen geschaffen hat, die den Müttern die Teilnahme am Erwerbsleben und allen Bildungsangeboten ermöglicht. In diese Richtung geht nun auch Deutschland – aber spät und langsam. In der Zwischenzeit baut Paris seinen Vorsprung weiter aus: Längere Elternzeiten, flexible Beschäftigungsmodelle und eine gesellschaftliche Wertschätzung der Kinder bilden zusammen einen Rahmen, der Frankreich mit der Zeit auch wirtschaftlich an Deutschland vorbeiziehen lässt. Sozial und kulturell legt Frankreich damit die besseren Voraussetzungen für das öffentliche Wohl.

Was Kinder Frankreich wert sind

Die Studie korrigiert das weitverbreitete Bild, das französische Bevölkerungswachstum sei auf Einwanderung zurückzuführen. Sie zeigt, dass unsere Nachbarn auch nach dem Ende des Babybooms weiter einen regelmäßigen Geburtenüberschuss behalten hat. Seit 1972 sterben hingegen in Deutschland jedes Jahr mehr Menschen, als geboren werden. Vier Fünftel des Zuwachses verdankt Frankreich seinem Geburtenüberschuss. Deutschland würde ohne Einwanderung noch schneller an Einwohnerzahl verlieren und vergreisen. Bei unseren Nachbarn hat die gesellschaftliche Akzeptanz von Kindern, vor allem auch in der Öffentlichkeit, nicht gelitten, weil es nie einen Geburteneinbruch gab. In Deutschland sieht die Studie die fehlende Zuversicht der jungen Leute in die Zukunft ihres Landes als tieferen Grund des fehlenden Kinderwunsches: und das besonders bei den gut Ausgebildeten. In einem derartigen Rahmen wird viel Zeit nötig sein, um die Einstellungen einer Generation zu verändern – wahrscheinlich erst in der nächsten. Während auch in Frankreich viele Frauen das Kinderkriegen zeitlich auf später verschieben, holen sie es dort auch nach.



TOP JOB: die 100 besten Betriebe

Wie gut wird geführt? Wie steht es um die Kommunikationskultur des Unternehmens, wie um die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter, wie um ihre Work-Life-Balance? Welche Visionen haben die Chefs? „Gute Arbeitgeber sind wirtschaftlich erfolgreicher“, bilanziert Heike Bruch, Chefin des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen. Zusammen mit der Agentur compamedia werden Jahr für Jahr die besten Firmen im Mittelstand unter der Lupe gefunden: in Mitarbeiterbefragungen und durch Interviews der Human-Resources-Verantwortlichen. Für die TOP JOB Chefs ist die Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern noch wichtiger als die Gewinnung von neuen Marktanteilen und die Produktentwicklung. Am Ende ergeben sich die beiden letzten aus der Priorität der ersten Aufgabe. Das Institut hat 30.000 Mitarbeiter in 650 Unternehmen befragt. Wer über seinen Betrieb Bescheid wissen will, tut gut, in einen solchen Spiegel zu schauen. Ein Benchmarking-Bericht zeigt die Arbeitgeberqualitäten, die Stimmung im Team und was von der Personalarbeit wie bei der Belegschaft ankommt. Der Bericht vergleicht jeden Betrieb mit den 99 anderen und macht deutlich, was wer besser machen kann. Es geht um sechs Felder. *Führung & Vision*: Wie machen die Führungskräfte den Mitarbeitern ein klares Bild von der Zukunft? *Motivation & Dynamik*: Wie gut gelingt es, die Mitarbeiter für die gemeinsamen Ziele zu mobilisieren? *Kultur & Kommunikation*: Herrscht ein Klima des Vertrauens, und wie gut funktioniert die interne Kommunikation? *Mitarbeiterperspektive*: Möchten sie bleiben oder gehen? *Familienorientierung*: Lassen sich Beruf und Familie gut vereinbaren? *Internes Unternehmertum*: Sind Mitarbeiter Unternehmer im Unternehmen und wie viel Spielraum haben sie für eigene Ideen?

61 Prozent der IHK-Unternehmen vermissen bei Hochschulabsolventen praktische Erfahrungen. Es ist Zeit, Praxisabschnitte als reguläre Teile in die Studiengänge einzubauen.

34.000 Ingenieursstellen sind in Deutschland unbesetzt, sagt der VDI. Ab 2018 gehen jährlich 44.000 Ingenieure in den Ruhestand und können nur teilweise ersetzt werden.

Grundschullehrer ist in Finnland ein begehrter, weil sehr angesehener Beruf. Obwohl der Lohn ein Drittel niedriger ist als in Deutschland, wollen besonders viele Grundschullehrer werden. Aber nur 10 % der Studienbewerber werden nach einer strengen Auswahlprüfung angenommen. Privaten Nachhilfeunterricht gibt es nicht. Für jeden Lehrer wäre es eine Schande, einen Schüler nicht genug persönlich zu unterstützen.

Die deutsche Inlandsnachfrage ist in den letzten zehn Jahren im Vergleich zur französischen um 15 % zurückgegangen. Die Ökonomen sprechen sich mehrheitlich gegen starke Lohnerhöhungen in Deutschland aus, weil das Lohnniveau immer noch höher ist als in den meisten EU-Ländern.

Junge Männer sind heute Bildungsverlierer. Sie gehen ohne Abschlüsse von der Schule, bringen nur mittelmäßige Leistungen, sind von der alten Rollenverteilung zwischen Mann und Frau noch nicht losgekommen. Experten rufen nach Fördermaßnahmen für Jungen.

Auf Integration statt Separation durch Ambulante Berufliche Einzelrehabilitation von Gehörlosen, Schwerhörigen, Spätertaubten, Menschen mit Hörprothesen oder mit auditiven Verarbeitungs- und Wahrnehmungsstörungen setzt der einzige private Anbieter für berufliche Rehabilitation und geförderte betriebliche Beschäftigung (SALO).



Warum meinen Sie, 5.000 € verdienen zu sollen, wo Sie doch neben Ihrer formalen Ausbildung nichts vorzeigen können? Das wird mir die Arbeit so schwer machen, dass mir ein höheres Gehalt zusteht, lautete die Antwort in einem Personalwitz vor einigen Jahren. Heute gibt die Geschichte eine Haltung wieder, mit der immer mehr ins Berufsleben eintreten: je höher ihre formale Bildung, desto häufiger.

Personal-Alarm

Gleichzeitig nimmt der Typ Befehlsempfänger zu. Nicht im geringsten ist er bereit, von sich aus Verantwortung zu übernehmen. Und schon gar nicht, sich über das nun mal Unvermeidliche hinaus anzustrengen. 80 Prozent zählen erfahrene Personal-Profis zu dieser Gruppe. Ihr gegenüber rackern sich die anderen 20 Prozent ab und gleichen so das Defizit der Egoisten aus, die nur Dienst nach Vorschrift machen.

Alle Kundigen wissen, dass diese Entwicklung kurz vor dem Umkippen steht. Wenn massenhafter Stellenabbau, fachlicher Qualitätsverlust und Motivationsschwund sich zu einer Negativspirale addieren, kollabieren ganze Branchen.

Grundauskommen

Einem neuen Arbeitsplatz stehen drei gegenüber, die wegfallen. Für eine mittlere Frist veranschaulicht dieses Bild, wie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stehen. Die Gruppe der nicht oder zu wenig Qualifizierten, die sich mit den Leistungen des Sozialsystems arrangieren, sind bei diesem Trend nicht das Kernproblem. Sondern jene wachsende Gruppe, die trotz guter oder hoher (Aus)Bildung keinen Job finden. Das ist nicht nur für die Betroffenen schlimm, sondern stellt das ganze System infrage. Jetzt schon wird die Sozialkasse mit Steuermitteln gestopft, weil weniger feste Jobs weniger Sozialbeiträge bedeuten. Die einen fordern das Grundeinkommen für alle aus Steuermitteln. Andere wie der Kronberger Kreis der klaren Marktwirtschaftler schlagen anderes vor: Unternehmen sollen wie sonst auf der Welt auch zu Billiglöhnen um gefragte Fachkräfte konkurrieren dürfen. Damit sie unser Wohlstandsniveau behalten, sollen Niedriglöhne aus Steuermitteln aufgestockt werden. So oder so - altes Sozialsystem ade. Vielleicht lassen sich im EU-Rahmen leichter Lösungen finden.

Das Persönliche Profil im Internet tritt an die Stelle der klassischen Bewerbung. Wer zum erfolgreichen Teil der Workforce mittelfristig gehören will, legt heute sein Online-Profil an und pflegt es laufend. Überzeugende Referenzen statt Zeugnisse mit immer nichtssagenderen Formeln, ein persönlicher, unverwechselbarer Auftritt sind die Trümpfe in globalen Personalmärkten. Was die einzelnen an Ausbildung und Erfahrung mitbringen, an Weiterbildung vorweisen, zählt für die Arbeitgeber. Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter so behandeln, dass diese auch bleiben. Bis Mitarbeiter ihrerseits im WorldWideWeb anfangen, Unternehmen zu beurteilen, bei denen sie arbeiten oder gearbeitet haben, ist nur noch eine Frage der Zeit .

Impressum:

Geschäftsführung:
Barbara Hunz

Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Hunz
Guido Plötzke

Barbara Hunz
Personalmanagement GmbH
Hansaring 8
50670 Köln

Fon +49 (0)221 - 1301990
Fax +49 (0)221 - 1301975

Mail info@bhunz-personal.de
Web www.bhunz-personal.de