



Personal Trendletter

Aufschwung, Jobs etc.

Ob der Aufschwung da ist oder nur ein Strohfeuer – die Meinungen sind geteilter denn je. Ja, Unternehmen stellen durchaus wieder ein. Aber noch vermeiden viele, ihre Ziele vorzeitig höher anzusetzen. Vielleicht auch deshalb werden gründlicher als früher erst die internen Ressourcen geprüft - dann Externe rekrutiert. Auch die Fluktuation steigt leicht. 10 bis 12 % gilt als gesund - sonst wäre ja kein Platz für Junge. Abwerbung ist auch einfacher geworden, da die Angst vor dem Ungewissen abnimmt. Einstiegsgehälter sind nicht gestiegen. Vielen bedeutet aber inzwischen die Qualität des Jobs und seiner Rahmenbedingungen mehr als die Verdiensthöhe. Eine gute Referenz für die Karriere ist heute viel mehr jungen Leuten wichtiger als früher. Denn die Konkurrenz um gute Jobs bleibt hart.

Herzlich, Ihre Barbara Hunz

Menschen-Orientierung

Johann Wolfgang Goethe schrieb dazumal:
Wenn man einen Menschen so behandelt, wie er ist, wird er auch so bleiben, wie er ist. Wenn man ihn aber so behandelte, wie er sein könnte und sollte, so würde er auch so werden, wie er sein könnte und sollte.
Statt von Mitarbeiter- und Kunden-Orientierung zu sprechen, verstünden viele schneller, was gemeint ist, würden wir von Menschen-Orientierung reden. Dass der Mensch im Mittelpunkt steht, ist Teil jeder zweiten Festrede von Managern und Politikern. Die Wirklichkeit unserer Gesellschaften im Westen - und nicht bloß anderswo - beschreibt das weniger denn je. Dabei dürfte sich kein Profi vorstellen, dass Mitarbeiter, die man schlecht behandelt, mit Kunden gut umgehen. In viel zu vielen Unternehmen ist beim Sparen um jeden Preis so viel Menschliches unter die Räder geraten und sind viel zu viele wertvolle Mitarbeiter entfernt worden. Geringere Personalkosten durch billigere junge Leute statt erfahrener, die mehr verdienen, machen sich gut in der Lohnstatistik. Wie sie

sich in den Niedergang der Unternehmenskultur und in schlechtere Unternehmens-Ergebnisse umsetzen, wird oft zu spät klar. Spätestens seit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise beginnt langsam das Umdenken. An die Stelle oder wenigstens Seite der Erbsenzähler tritt human-ökonomischer Sinn und Verstand. Der Mensch als eigentlicher Schlüssel jeder Innovation wird wieder entdeckt. Mitarbeiterführung entschiede über die nächste industrielle Revolution. Die Überlebens-, Anpassungs- und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen hänge davon ab, ob und wie viel sie dem Erfolgspotential Mensch an Entfaltungsraum zukommen lassen. So und ähnlich hört es sich in Führungsetagen und Manager-Seminaren an und in den Festreden dieser Tage. Bis die Wirklichkeit der Unternehmenskultur in Deutschland und Europa so geprägt ist, wird es noch ein paar Jahre brauchen. Aber immer mehr Unternehmen setzen sich solche Ziele und arbeiten daran. Schauen wir parallel dazu auf die Politik in ihrer Unfähigkeit, mit den Menschen überhaupt noch zu kommunizieren, dürfen wir von Unternehmen und Gesellschaft mehr erwarten.



Fast 140.000 leisteten 1998 den Zivildienst in Altenheimen, Kindergärten, Krankenhäusern und Rettungsstellen; 2010 nur noch 45.000. Parallel stieg die Zahl der Jugendlichen, die ein freiwilliges soziales, ökologisches oder kulturelles Jahr absolvieren, von 10.000 auf 40.000. Die jungen Leute machen das in aller Regel nicht romantisch oder ideell, sondern aus einem wohlherwogenen Kosten-Nutzen-Denken heraus. Die einen, um nach dem Abi voll Stress in einer Auszeit und dem nötigen Abstand den weiteren Berufs- und Lebensweg zu überdenken. Alle im Wissen, dass dieses Versatzstück sich positiv in ihrer Vita macht. Egal, welchen Weg sie einschlagen, so ein sozialer Google-Eintrag wirkt.

Renaissance des Ehrenamts?

Italien hat seit 2005 einen freiwilligen Dienst, Servizio Civile, für junge Männer und Frauen zwischen 18 und 28, seit es den Wehrdienst ausgesetzt hat. 70 Prozent der Freiwilligen sind Frauen. Frankreich fördert seinen Sektor Ehrenamt umfassend: Jeder Vierte engagiert sich dort. Frankreich hat 880.000 Non-Profit-Organisationen – Tendenz steigend. Das ist nur möglich, weil dort die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern frei geben müssen, wenn sie als Freiwillige tätig werden wollen. Männer führen hier mit 55 %. In den USA gibt es seit 1961 das von John F. Kennedy gegründete Peace Corps. Hunderttausende schickt die staatliche Organisation für zwei Jahre in viele Länder, meist in den Bildungssektor. Bei uns in Deutschland nimmt das Ehrenamt bei den über 50jährigen am stärksten zu. Einfache Erklärung: Die 68er gehen in Rente und das kommt für sie nicht infrage. Sie verlagern ihr Engagement auf Neues: oft in die Innovation Mehrgenerationenhäuser. Kindergärten und Kindertagesstätten mit ihnen zu kombinieren, bietet sich an. Altenheime einbeziehen und fertig ist das Projekt: Oma und Opa h.c.

1.000 Gäste auf einer türkischen Hochzeit ist keine Seltenheit. Die Bankbranche erschließt diesen Markt nur langsam. Wer's tut, verkauft Hochzeitskredite wie warme Brötchen - den Rabatt bei sämtlichen Hochzeitsausstattungen gleich noch mit. Der „Migrationshintergrund“ birgt nicht nur neue Kunden, sondern auch Mitarbeiter. Wer nicht nur deutsch, sondern dazu Ost- und Süd-europäische Sprachen spricht, türkisch, arabisch und so weiter, fügt in vielen Wirtschaftszweigen dem Knowhow der Belegschaft eine wertvolle Kompetenz hinzu: im Inlandmarkt und bei Investitionen in anderen Ländern. Werbeagenturen haben inzwischen entdeckt, dass Werbung und PR Menschen mit mehreren kulturellen Bezügen erfolgreich anspricht, wenn man Kolleginnen und Kollegen gewinnt, für die das vertraute Gelände darstellt. Dazu passt, dass die neue Jugendstudie von Shell ermittelte: 80 Prozent der unter 25-Jährigen assoziieren Globalität mit Reisefreiheit und kultureller Vielfalt statt mit Arbeitslosigkeit und Umweltzerstörung.

Zielgruppe qualifizierte Migranten

Asylbewerber dürfen in Deutschland in der Regel keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Zu diesen etwa 80.000 Menschen zählen Ärzte, Altenpfleger, Computerexperten, Ingenieure und Erzieher: lauter Berufe mit viel zu wenig Nachwuchs. Bei denen, die dauerhaft bleiben dürfen, werden Abschlüsse nicht anerkannt. Daher kellenern Akademiker oder stechen den berühmten Spargel. Gleichzeitig tun sich mal immer wieder Politiker und Manager mit der Idee hervor, Fachleute aus anderen Ländern mit Greencards anzulocken. Denen den Weg zu öffnen, die schon da sind, wäre einfacher. Der bürokratische Aufwand der Verwaltung und Verwahrung der Asylbewerber ist groß, die nötigen Sozialkosten auch. Aber niemand kümmert sich um die Frage, welcher Schatz an Kenntnissen und Arbeitswillen bei diesen Menschen ungehoben bleibt. Von den fast 200.000 Hochqualifizierten, die jedes Jahr Deutschland verlassen, mehr zu halten oder nach einiger Zeit zurückzuholen, gehört zu den Hausaufgaben, die nicht nur die Politik, sondern auch die Wirtschaft vernachlässigt.



Unternehmen statt unterlassen und deshalb die Kleinsten selbst bilden

Gute und beste Mitarbeiter bekommt und hält das kluge Unternehmen immer öfter mit dem richtigen Angebot an Betreuung und Bildung für Kinder von ganz klein an. Daimler hat sich als erster überzeugen lassen. Kinderkrippen sind gut für die Kleinsten der Mitarbeiter und deshalb auch für Daimler. Dieter Zetsche hat Ilse Wehrmann begriffen, die ein Leben lang für frühkindliche Bildung kämpft. Die Krippen von Daimler sind pädagogisch erste Klasse. Telekom und RWE zogen nach - inzwischen schließen sich immer mehr Unternehmen an. Neun „Sternchen-Krippen“ gibt es schon; bis 2012 hat sich Daimler 570 Betreuungsplätze vorgenommen. Kommunale Krippen setzen oft Zweijährige in Kindergarten-Gruppen von Vier- bis Sechsjährigen, um statistisch einen Krippenplatz nachzuweisen. In den Krippen der Unternehmen kümmern sich drei bestens gebildete Fachkräfte auf zehn Kinder unter drei Jahren. Jede Erzieherin geht acht Tage jährlich zur Weiterbildung. Wo das soziale und kulturelle Bild von Unternehmen längst nicht mehr nur neben ihrem wirtschaftlichen Erfolg zählt, sondern diesen beeinflussen, lohnen sich Investitionen wie Kinderkrippen gleich mehrfach.

Es spricht sich in der Wirtschaft herum, dass sie an solchen, neuralgischen Stellen selbst handeln muss. Auf die Politik warten, kann sich nicht leisten, wer die globale Konkurrenz um die Besten bestehen will. So wirkungsvoll sind Selbsthilfe-Maßnahmen selten gewesen – aber in manchem Vorstand ist man auf den Geschmack gekommen. Wozu, fragte erst neulich ein besonders Einflussreicher seine Kollegen, finanzieren wir eigentlich unsere sogenannten Spitzenverbände? Stecken wir unser Geld doch lieber in so konkrete Dinge wie unsere Krippen und Stipendien.

Für 10.000 Lehrstellen im Handwerk fanden sich zu Jahresbeginn keine Bewerber. Da viele ihre Lehre nicht antraten, erhöhte sich die Zahl bis in den August auf 15.000.

Der Gesundheitssektor wächst stabil. Zur Zeit gibt es hierzulande 1,1 Millionen Kranken- und Alten-Pfleger - mit einer Arbeitslosenquote unter 1 %. Der zusätzliche Bedarf bis 2020 wird auf 500.000 geschätzt. 2060 wird jeder Dritte älter als 65 sein, die über 80 dann 10 Millionen statt heute vier.

Fachkräfte fehlen in den Ingenieurberufen, aber auch in den Sektoren Gesundheit und Erziehung. Männliche Erzieher gibt es noch viel zu wenige, weil das Klischee nicht überwunden ist: Männer in Kindergärten sind schwul oder pädophil. Zeit, den Unsinn aus den Köpfen zu vertreiben.

Freie Stellen sind immer besser im E-Recruiting zu besetzen: bei Facebook, Twitter und so weiter. Das verlangt Qualifizierung der Personalleute.

Nach älteren, erfahrenen Mitarbeitern zu suchen, sie parallel zu jungen, unerfahrenen im Betrieb zu platzieren, ist Leistungs- und Klimaverbesserung sowie Fortbildungsmotor zugleich.

Personal-Management muss in den Unternehmen angesichts des Trends Fachkräftemangel einen wirklich strategischen Stellenwert erhalten. Viele Personalleute in der Praxis brauchen permanente Qualifikation, die noch in Ausbildung befindlichen Qualifikation ihrer Ausbilder.

Unternehmen, die gute Leute anziehen und dann behalten wollen, müssen ihnen rundherum mehr bieten als bisher: von ihrer sozialen Entlastung in jungen Jahren bis zur Weiterbildung bis ins hohe Alter. Personalpflege braucht neues Niveau.



Altersforscher fordern eine Gesellschaft, in der Lern-, Arbeits- und Ruhechancen nicht mehr nach dem Alter zugeteilt werden. Die starre Teilung 25 Jahre Lernen - 40 Arbeit - 25 Jahre Ruhe: führt in der Lebensmitte den Kollaps herbei. Junge parkt man in der Warteschleife der ineffizienten Bildung, bis jede Lust auf Leistung und Lebensgestaltung sich in Luft auflösen. Alte werden stillgelegt: Sie seien nur deshalb inaktiv, kränklich und „unnützlich“, weil das politische, soziale und ökonomische System sie dazu mache. Denn von 30 bis 45 muss man die Kinder großziehen, Eltern pflegen und Geld verdienen.

age irrelevant society

Die überfrachtete Mitte des Lebens wollen die Forscher durch eine flexible Arbeits- und Lebenszeit überwinden. Auszeiten für die Erziehung von Kindern, Elternpflege, Fortbildung und Ehrenamt sollen zusammen mit einem früheren Praxiseinstieg und flexibler Teilzeitarbeit für das fortgeschrittene Alter zu ausgeglicheneren Verläufen des Lebens führen. Wer die nötige Weitsicht hat, kann seinem Unternehmen einen Vorsprung im Wettbewerb um die Besten verschaffen.

„Das Ende der Geduld“

So heißt das Buch, welches Kirsten Heisig, die streitbare Berliner Jugendrichterin der deutschen Gesellschaft als Vermächtnis hinterließ. Sie lernte von Kinder-Dealern, wie Drogenclans sie gezielt nutzen: als strafunmündige Drogenkuriere. Wenn der Staat den Drogenclans das Handwerk nicht radikal lege, breite sich Gewalt bis hin zur Unregierbarkeit ganzer Zonen aus. Justiz, Schule, Jugendhilfe, freie soziale Träger, Eltern: alle müssten völlig neue Wege gehen.

Kompetent inkompetent

DKE bezeichnet den Effekt, dass Inkompetente zu sehr inkompetent sind, um das zu merken. David Dunning und Justin Kruger fanden heraus, dass Studenten im untersten Leistungsviertel von sich selbst überzeugt waren, besser zu sein als die anderen. DKE erfasst jeden mal, sagen die beiden Forscher, erstaunlich viele aber chronisch. Bei CEOs sei der Effekt regelmäßig zu beobachten, wenn es um Zukäufe, speziell feindliche Übernahmen gehe. Weil sie fest glauben, Unternehmen, die sie führen, würden auf der Stelle erfolgreich sein und Gewinn machen.

Um vier bis sechs Prozent sollen die **Gehälter der IT-Fach- und Führungskräfte** dieses Jahr wachsen - von einem schon hohen Niveau aus.

Im **Finanzsektor** dürfte der **Personalabbau** anhalten: Prognose minus 10 %. Mit der Rückkehr zu den alten Verdiensthöhen wird kaum vor 2012 gerechnet.

Frauen in Vorständen der 200 größten Unternehmen Deutschlands sind nach wie vor rar: gerade mal **2,5 %**. Als erster Dax-Konzern hat die **Telekom** sich selbst die **Quote von 30 %** verordnet.

20- bis 39-Jährige mit Abitur informieren sich weiter, aber langsamer zunehmend im **Internet** (58%). **Zeitungen** verlieren weiter deutlich: 45 auf 40 %. **TV** führt mit 64%.

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