

Megatrend Mensch® ist das Kernthema des Speakers, Autors und Unternehmers Frank M. Scheelen. Ein Trendthema, das die Personaldienstleistungsbranche direkt anspricht. Im Interview mit dem PQ-Magazin verrät Frank Scheelen, welche Entwicklungen zukünftig erfolgreiche Unternehmen jetzt angehen müssen.

Redaktion: „Megatrend Mensch® - Wachstum mit Kompetenz“ ist Ihr Slogan. Was genau verbirgt sich hinter diesem Megatrend?

Scheelen: Ich habe dazu drei Kernthesen entwickelt:

1. Der Mensch ist in Zukunft der Schlüsselfaktor des unternehmerischen Erfolges. Produkte werden austauschbarer, Menschen mit ihren einzigartigen Fähigkeiten (Kompetenzen), Ideen und Emotionen ein immer wichtiger werdender Erfolgsfaktor. Das Alleinstellungsmerkmal (USP) von Unternehmen liegt künftig weniger in Produktmarken, sondern in den Kompetenzen der Menschen, die dort arbeiten.

2. Unternehmen müssen sich mit Employer Branding als renommierte Arbeitgeber-Marke positionieren! Denn nur so gewinnen sie engagierte, kompetente, begeisterte und loyale Menschen für sich, die nicht nur wegen des guten Gehalts, sondern auch wegen der Werte, die es repräsentiert, im und am Unternehmen mitarbeiten. Wer als Unternehmen auf den USP der hervorragenden Mitarbeiter setzt, muss sich auch als hervorragender und werte-bewusster Arbeitgeber positionieren. Werte, „we-beliefs“ und Unternehmenskultur, werden stärker als alles andere den Erfolg von Unternehmen und ihre Attraktivität für Kunden wie für Mitarbeiter bestimmen! Und sie sind auch ein starker Entscheidungs- und Unterscheidungs faktor im „War for Talents“, der mit großer Erbitterung geführt werden wird.

3. Erfolgreiche Unternehmen haben immer ein erfolgreiches Kompetenzmanagement: Sie verstehen es, die Unternehmensstrategie in Kompetenzmodelle umzusetzen, so die richtigen Mitarbeiter mit den passen-

den Werten und Kompetenzen zu finden und mit ihnen gemeinsam die wichtigen Kompetenzen zukunftsorientiert weiter zu entwickeln.

Der Begriff des „War for Talents“ stammt ja aus den späten Neunziger Jahren – ist er als Schreckgespenst denn nicht schon überholt?

Scheelen: Der „War for Talents“ wird gerade erst eröffnet! Und zwar – im Gegensatz zu bisher – international, ja global! In Zeiten, in denen weltumspannende Konzerne die Wirtschaft dominieren, sich die Businesskulturen weltweit angleichen und auch der erfolgreiche Mittelstand global expandiert, werden die besten Führungskräfte zu Wanderarbeitern des Geistes und des Geldes. Die besten Nachwuchskräfte können sich buchstäblich weltweit aussuchen, wo sie Praxis erwerben und wo sie Karriere machen wollen. Ich bin gerade von der ASTD International Conference in San Diego zurückgekehrt. Dort war der „War for Talents“ ein ständig diskutierter Punkt – sowie das Talentmanagement, um die Herausforderung des Kampfes um die besten Nachwuchskräfte strategisch anzupacken.

Hat der us-amerikanische Markt denn schon Konzepte entwickelt, wie damit umzugehen ist?

Scheelen: Ja, und Lösungsmodelle sehen da nicht anders aus als auf dem europäischen Markt. Sehr viel Raum nimmt der Themenbereich Strategisches Kompetenzmanagement ein. Denn der „Krieg um Talente“ ist ja nur die eine Seite der Münze, auf der anderen steht, wie man die gewonnenen Mitarbeiter auf den passenden Stellen richtig einsetzt und ihre Kompetenz, ihr Wissen und Können zukunftsorientiert weiterentwickelt. Das gilt übrigens auch für die bereits länger im Unternehmen befindlichen und älteren Mitarbeiter: Hier heißt Stillstand gleich Rückschritt! Jeder Mitarbeiter muss seine Kompetenzen so weiterentwickeln, dass der den Herausforderungen der Zukunftsmärkte gewachsen ist. Und die Strategie für dieses Kompetenz-

management zu entwickeln, ist eine der vornehmsten Aufgaben zukünftig erfolgreicher Unternehmen! Das haben leading companies in unterschiedlichen Branchen bereits erkannt: Sie setzen auf die Zukunft. Denn die Menschen eines Unternehmens, weniger die Produkte bestimmen den Erfolg – Produkte sind austauschbar, Menschen machen den Unterschied!

Zum zweiten Lösungsansatz zählen alle Maßnahmen, die unter das Stichwort „Employer Branding“ fallen und auch in Deutschland immer mehr Gewicht haben. Denn internationale Konzerne und zunehmend besonders die ehemals „Hidden Champions“ im Mittelstand, die gar nicht mehr „hidden“, also versteckt sind, haben erkannt, dass sie mit einer starken und strahlenden Arbeitgeber-Marke soartig die interessantesten Nachwuchskräfte anziehen und die besten Mitarbeiter im Unternehmen halten können. Unter Employer Branding werden also entscheidend wichtige Maßnahmenkomplexe im Kampf um die Talente entwickelt.



Wie finden denn Unternehmen die (jungen) Mitarbeiter, die zu ihnen passen?

Scheelen: Natürlich gibt es unterschiedliche Wege, kompetente Mitarbeiter zu finden. Der effektivste: Das Rekrutieren der Talente aus einem internen Pool; das ist das beste Investment, das ein Unternehmen tätigen kann. Dann natürlich die Weiterentwicklung der Kompetenzen, der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Mitarbeiter besitzen. Dafür müssen die Kompetenzen klar definiert werden, mit der ein Unternehmen in Zukunft weiter erfolgreich sein wird. Dieses Kompetenzset bildet quasi eine Erfolgsmatrix ab und ist die Grundlage, um die richtigen, passenden Kandidaten zu finden. Der zweite Königsweg ist eben das Employer Branding. Noch haben zu wenige Unternehmen erkannt, dass nicht nur das Pro-

dukt-Marketing für den Erfolg der Zukunft wichtig ist, sondern ebenso die Selbstvermarktung des Unternehmens als herausragender Arbeitgeber. Das allerdings geschieht nicht über Nacht, es bedarf einer Strategie, um sich so zu positionieren. Weiterbildung ist übrigens eines der besten Mittel, um die Mitarbeiterbindung, die Loyalität, zu erhöhen, belegen neue Studien. Denn ein Mitarbeiter, der sieht, wieviel sein Unternehmen in ihn investiert, wieviel Vertrauen in seine zukünftige Leistung und seine Kompetenz es ihm entgegenbringt, fühlt sich geehrt und verbunden. Und wer als Mitarbeiter dieses gute Gefühl nach außen trägt, der arbeitet schon als „Marketingstrategie“ am Employer Branding mit!

Erfolg ist also werte- und nicht produktgetrieben. Employer Branding, Werteorientierung, strategisches Talentmanagement werden Ihrer Meinung nach über die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen entscheiden. Was bedeutet das für die Personaldienstleisterbranche?

Scheelen: Ich glaube, dass sich diese im doppelten Sinne mit den Lösungen für diese Herausforderung auseinandersetzen muss: Zum einen sind Personaldienstleistungsunternehmen in erster Linie mal Unternehmen. Das heißt, sie sind den gleichen Marktkräften, demografischen Bedingungen und Herausforderungen ausgesetzt, wie jedes Unternehmen einer beliebigen anderen Branche. Und das wiederum bedeutet, dass sie die Lösungsansätze, die sie entwickeln, auch auf sich selbst anwenden müssen! Zum zweiten sind sie natürlich Dienstleister für andere Unternehmen, und das bedeutet, dass sie sich unter dem Megatrend auf eventuell neue Kernkompetenzen fokussieren müssen, sie müssen die Subtrends verstehen und Lösungsangebote sowie probate Hilfsmittel – beispielsweise Tools wie das kompetenzbasierte Persönlichkeitsmessverfahren ASSESS oder andere – dafür entwickeln. Ein Personaldienstleistungsunternehmen, das die Trends nicht versteht, kann ja seine Kunden nicht wirklich zukunftsweisend beraten oder unterstützen. Auch hier heißt es also: Wachstum nur mit Kompetenz!

Es ist wahrscheinlich, dass der War for Talents zum Boom für E-Recruiting- und Personalmanagement-Anbieter führt. Wie schätzen Sie diese Entwicklung ein?

Scheelen: Auch hier kann man wohl der Einschätzung, wie sie die ASTD-Konferenz in den USA zeigte, folgen: Wir stehen heute erst am Anfang der Erkenntnis. Wenn niemand Talente strategisch entwickelt, dann fehlen sie künftig einfach. Kompetente Mitarbeiter lassen sich nicht „aus dem Hut zaubern“ und auch nicht aus dem Markt kaufen, wenn es sie dort nicht gibt. Ich schätze die Entwicklung daher parallel ein: Zum einen werden die genannten Personaldienstleister entsprechend viele und dringliche Such- und Unterstützungsaufträge erhalten, zum anderen werden die Branchen und die Unternehmen profitieren, die für die Aus- und Weiterbildung nicht nur der jungen Talente, sondern auch für die Weiterbildung und Employability der älteren Mitarbeiter sorgen! Und dann sehe ich noch einen dritten Sub-Trend: Strategisches Talentmanagement wird nicht im „erwartungsfreien Raum“ stattfinden, es wird in Unternehmen in Verbindung mit messbaren Kompetenzen umgesetzt sein. Dann wird der Erfolg, der Return on Investment, für jedes Unternehmen erkennbar sein. Dann wachsen Menschen und Unternehmen. So auch mein Motto: Megatrend Mensch® - Wachstum mit Kompetenz. ■

Herr Scheelen, wir danken für das Interview!

Informationen und buchbar ist Frank Scheelen über:



Die Referenzenagentur für Ihren Erfolg!

Speakers Excellence Alpine GmbH
Gießereistraße 6-8
83022 Rosenheim
Telefonnummer: 00800 / 77 11 99 11

HOTSPOT PQ

Neue Finanzmarktgesetze helfen Unternehmen

Unternehmen erhalten mehr Rechte im Umgang mit Finanzinvestoren. Außerdem kommen innovative Gründer schneller an Kapital. Für die Finanzmarktgesetze der Regierung habe der Finanzausschuss bereits den Weg frei gemacht, berichtet die Finanzzeitung des Handelsblatts. Risikobegrenzungs-gesetz (RBG) Private-Equity-Investoren und Hedge-Fonds müssen nach dem Gesetz zukünftig ihre Ziele offen legen, wenn sie mindestens zehn Prozent einer Gesellschaft kaufen wollen.

Laut Finanzzeitung sollen Kapitalgeber damit zu mehr Transparenz gezwungen werden.

Außerdem seien erstmals Rahmenbedingungen für die umstrittenen Weiterverkäufe von Immobilienkrediten geschaffen worden.

Gesetz zur Modernisierung der Rahmenbedingungen für Kapitalbeteiligungen (Mo-RaKG). Das Gesetz verbessere die steuerliche Förderung von Investitionen in Start-up-Firmen.

Demnach sollen Wagnisbeteiligungen von Unternehmen steuerlich stärker gefördert werden, die nicht älter sind als zehn Jahre und deren Eigenkapital höchstens 20 Millionen Euro beträgt.

Arbeitnehmervertretungen in mittelständischen Unternehmen erhielten bei einer Übernahme die gleichen Rechte wie die Vertretungen einer börsennotierten AG.

Verabschiedung in Sicht

Beide Gesetze sollen laut Finanzzeitung noch vor der Sommerpause 2008 verabschiedet werden. Die Zustimmung des Bundesrates gelte als sicher.

Beide Finanzmarktgesetze seien zwischen Union und SPD lange umstritten gewesen.

Quelle: www.mittelstanddirekt.de