

## Der 6. Kondratieff

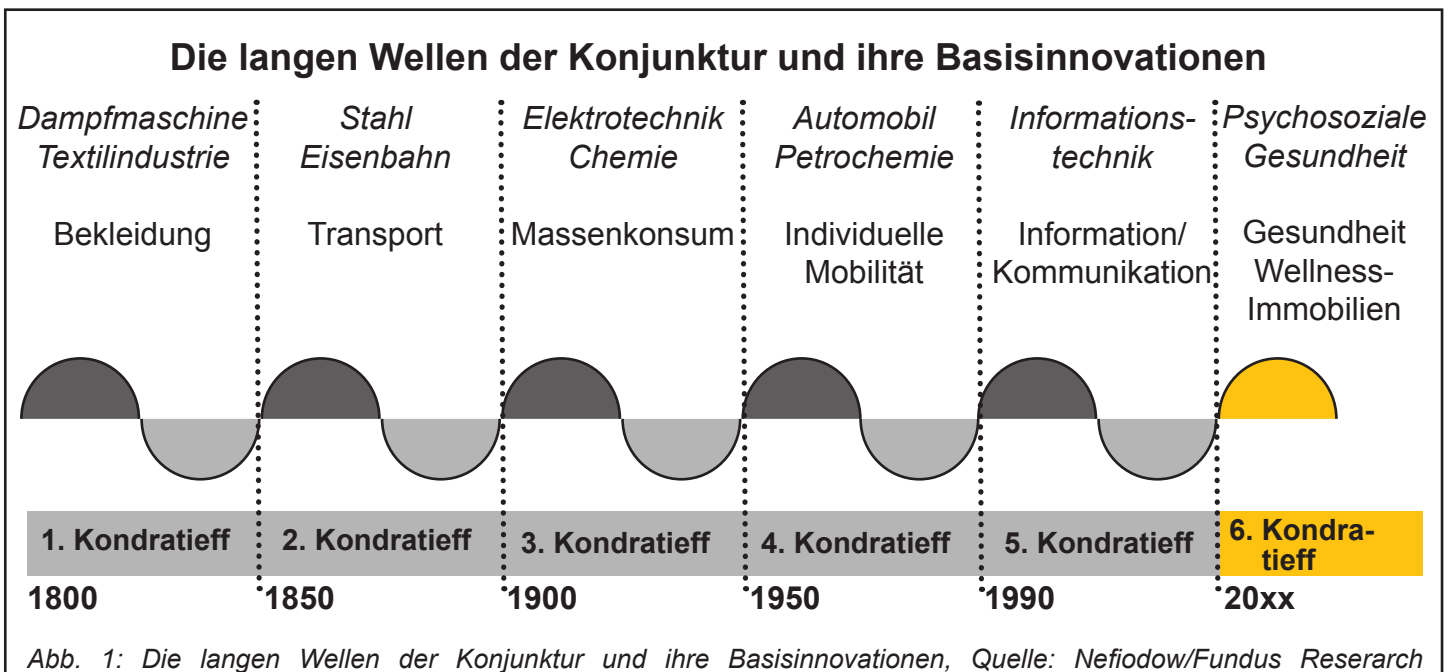
### Konsequenzen aus Sicht des Human Ressource Managements

Eine der kritischen Fragen, die sich jeder Unternehmensbereich stellen muss, ist die nach dem Nutzen, der aus Gesamtunternehmenssicht im eigenen Bereich erbracht werden kann. Hiermit ist letztendlich immer die Frage nach dem wertschöpfenden Faktor verbunden. Die Antwort für den Bereich des HRM können wir bei einem Blick auf den zentralen Wachstumsfaktor der Konjunktur im 21. Jahrhundert finden. Erstmals ist es nicht die Technik, sondern der Mensch, der den zentralen Faktor der Produktivitätssteigerung ausmacht.

Dr. Maria Ertl

Werfen wir einen Blick auf die Konjunkturforschung. Nikolai Kondratieff hat mit seiner „Theorie der langen Wellen“, ihm zu Ehren auch „Kondratieffzyklen“ genannt, die Dynamik der Marktwirtschaft verständlicher gemacht. Kondratieffzyklen sind Innovationsschübe, die das Wirtschaftswachstum über Jahrzehnte hin bedeutend ankurbeln und in einem Abstand von 40 bis 60 Jahren tief greifende Reorgani-

sationsprozesse verursachen. (siehe Abb.1) Bereits mit dem 5. Kondratieff, ausgelöst durch die Basisinnovation der Informationstechnik, sind wir von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft mutiert. Dennoch war es auch hier noch der Computer, also eine Maschine, welche eine deutliche Produktivitätssteigerung der Wirtschaft ermöglichte.



#### inhalt motivator

- > 1 Artikel: Der 6. Kondratieff: Konsequenzen aus Sicht des Human Ressource Managements
- > 4 top on job: Wir haben die Top-Bewerber!

„Merke dir die Ressourcen, die in dir und um dich sind; es gibt mehr davon, als du ahnst.“

*Ben Fuhrmann*

Leo Nefiodow, einer der führenden Experten der Wellentheorie, sieht den 6. Kondratieffzyklus, in dem wir uns bereits befinden, ganz klar im Thema der ganzheitlichen Gesundheit, im Sinne körperlicher, sozialer, seelischer, geistiger und ökologischer Gesundheit. Dabei spielt neben der Gesundheitsversorgung ein stabiles Selbstwertgefühl ebenso eine wesentliche Rolle, wie eine sinnvolle Aufgabe in einem positiven sozialen Umfeld. Damit wird das Betriebsklima ganz klar zu einem wichtigen strategischen Wettbewerbsfaktor.

Gelingt es Unternehmen also, die seelische – und damit sehr oft ja gleichzeitig auch die körperliche - Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu verbessern, so kann hier bedeutendes Potenzial für die Produktivitätssteigerung der Gesamtwirtschaft frei gesetzt werden.

Die größte Wachstumsbarriere unserer Zeit liegt damit nicht mehr in „Hardfacts“, sondern in der besseren Umsetzung der „weichen Faktoren“, nämlich in den zwischenmenschlichen Beziehungen.

### Wie kann es dem HRM nun gelingen, diese Chance zur Wertschöpfung im Unternehmen zielbringend umzusetzen?

MitarbeiterInnen setzen ihr volles Potenzial dann für ein Unternehmen ein, wenn sie ein Arbeitsumfeld vorfinden, welches einen fruchtbaren Boden für den Einsatz ihrer Talente und Stärken bietet. Dazu gehört die Wertschätzung und der Respekt ihrer individuellen Persönlichkeit und Fähigkeiten ebenso wie deren Förderung und Weiterentwicklung.

#### Dies bedeutet in der Praxis:

- Im „Kampf um Talente“ auf dem Arbeitsmarkt sollten bei der **Rekrutierung** die Stärken und Potenziale der zukünftigen MitarbeiterInnen eine bei weitem größere Rolle spielen als das momentan vorhandene Erfahrungs- und Fachwissen. Speziell Fachwissen kann oftmals rasch erworben werden, Stärken und Talente

hingegen nicht. Diese sind aber oft der zentrale Faktor dafür, dass die Arbeit auch wirklich Spaß macht und zu innerer Zufriedenheit beitragen kann.

- Die **Mitarbeiterbindung** kann ungemein verbessert werden, wenn MitarbeiterInnen auch entsprechend ihren Stärken eingesetzt werden. Entspricht die Aufgabe und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes den Stärken und Interessen des Mitarbeiters, so werden Erfolgserlebnisse die Selbstmotivation noch zusätzlich stärken. Wird die Aufgabenverteilung also an den individuellen Stärken der MitarbeiterInnen ausgerichtet, so wird „Einsatzbereitschaft aus Leidenschaft“, „Arbeitsabwicklung aus Pflichtbewusstsein“ automatisch ersetzen.

- Gleichzeitig ist es von hoher Wichtigkeit, die **Strukturen** im Unternehmen den Bedürfnissen von selbst verantwortlichen und selbst bestimmten ArbeitnehmerInnen anzupassen. Für viele MitarbeiterInnen sind es vor allem auch die mangelnden oder gar fehlenden Handlungsspielräume, die einen umfassenden Einsatz ihrer Talente gar nicht ermöglichen und daher innerlich großen Druck verursachen. Dies ist zum einen eine wichtige Führungsthematik zum anderen aber auch eine Frage der Arbeitsplatz und –zeitmodelle.
- Nicht zuletzt ist es natürlich die **Mitarbeiterentwicklung**, die einen wesentlichen Beitrag zur Produktivitätssteigerung leisten kann. Im Sinne des Stärkenmanagements sollte der Fokus hier ebenfalls auf der Förderung der Potenziale liegen und nicht auf der ohnehin wenig fruchtbaren Beseitigung von Schwächen.
- Ein wesentlicher Faktor, der hier noch Beachtung finden sollte, ist der **demografische**

**Wandel.** Die zunehmende Alterung unserer Gesellschaft macht auch vor Unternehmen nicht halt und führt hier unweigerlich zu einer Alterung der Belegschaft. Gerade ältere Arbeitnehmer sind oftmals in ihrer seelischen und sozialen Gesundheit (Gefühl, zum „alten Eisen“ zu gehören; Akzeptanz durch jüngere Kollegen ist nicht gegeben; Wertschätzung der vorhandenen Erfahrung fehlt; Auseinandersetzung mit neuer Technik und neuen Methoden fällt schwer;...) beeinträchtigt. Um so wichtiger ist es, dass geeignete Konzepte für die Bergung des hier oftmals gefährdeten Potenzials erarbeitet werden.

Das HRM sollte also im Sinne des 6. Kondratieff und damit im Sinne der Gesundheit als wesentlichem Faktor für das Wirtschaftswachstum die strategisch zentrale Funktion ausfüllen, Unternehmensleitung und Führungskräfte mit zielführenden Konzepten bei der Umsetzung der angeführten Führungsaufgaben zu unterstützen.

## Wir haben die Top-Bewerber!

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Personen vor, die über einen profunden Werdegang verfügen und eine hohe soziale Kompetenz haben. Nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wenn Sie ein Profil anspricht. Wir stellen Ihnen gerne den Kontakt zu unseren BewerberInnen her.

### International Sales

Chiffre: 12150

männlich, 32 Jahre, HAK, Universitärer Export- & Marketing-Lehrgang

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Produktmanagement, internationaler Vertrieb und Vertriebsleitung (Papierindustrie)

#### **persönlicher Eindruck:**

kontaktstarke, humorvolle Persönlichkeit mit guter Gelassenheit; kunden- und vertriebsorientierte Denkweise; fließendes Englisch; ausbaufähige Französisch-Kenntnisse; professionelles Auftreten; team- und ergebnisorientierte Einstellung; entscheidungsstark; hohe Reisebereitschaft

### Leiter Finanz- u. Rechnungswesen/Controlling

Chiffre: 10631

männlich, 42 Jahre, Studium Wirtschaftsingenieurwesen, Bilanzbuchhalter-Prüfung, Controlling-Weiterbildungen

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Rechnungswesen; Leiter Controlling; Konzernrechnungswesen und –controlling; Konsolidierung

#### **persönlicher Eindruck:**

teamorientierte Arbeitsweise sowie Führungsverständnis; eigenständige, selbstverantwortliche und absolut gewissenhafte Arbeitsweise; tiefe fachliche Kompetenz; analytische und unternehmerische Denkweise; humorvoll und wertschätzend in der Kommunikation; geradlinig und ehrlich

### Technische Führungskraft

Chiffre: 12121

männlich, 30 Jahre, HTL Lebensmitteltechnologie, Weiterbildungen zu Kommunikation, QM

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Schichtleiter, Projektabwicklung, Stellvertretender Produktionsleiter (Nahrungsmittelindustrie)

#### **persönlicher Eindruck:**

belastbare, kommunikative Persönlichkeit mit hoher Einsatzbereitschaft; teamorientierte Führungskraft mit Durchsetzungsstärke; arbeitet strukturiert, gewissenhaft und zielgerichtet; sehr gute SAP-Kenntnisse; sucht Herausforderung mit Verantwortung im industriellen Umfeld

### Technischer Projektmanager

Chiffre: 8560

männlich, 36 Jahre, HTL Elektrotechnik, FH Mechatronik berufsbegleitend

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Verkaufstechniker im Außendienst, Verkaufsleitung, Produkt- und Projektmanagement (Industrieautomation), Projectmanager für innerbetriebliche Logistiklösungen

#### **persönlicher Eindruck:**

ruhige, gelassene und reflektierte Persönlichkeit; genaue, planvolle Arbeitsweise mit absoluter Verlässlichkeit; fordert von seinen MitarbeiterInnen verlässliches, eigenständiges Agieren und fordert die Beiträge hartnäckig ein; kann sich für komplexe technische Aufgabenstellungen begeistern

Sie haben "Ihren" zukünftigen Mitarbeiter, "Ihre" zukünftige Mitarbeiterin nicht gefunden? Wir führen täglich Gespräche. Hier ist nur Platz für einige wenige Persönlichkeiten. Rufen Sie uns an - gerne stellen wir den Kontakt zu für Sie interessanten Personen her.