

The deep smarts Die, die das Recht auf Arbeit haben

Logik und die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen, dass Vollbeschäftigung, wie immer man sie heutzutage auch definieren mag, Geschichte ist. Zugleich gehört damit auch der Sozial- und Wohlfahrtsstaat wie wir ihn kennen der Vergangenheit an. Der Umverteilungs- und Alimentierungsstaat ist am Ende.

Die Realitäten sprechen eine deutliche Sprache. Wer angesichts der Deutlichkeit der existierenden Verhältnisse dennoch die Parole „Arbeit für alle“ ausgibt und damit Wohlstand für jeden verspricht, tut dies mit interessenspolitischer Absicht oder aus Dummheit! Beides ist äußerst schädlich!

Lothar Späth und der frühere McKinsey-Manager Herbert A. Henzel haben im Jahr 1993 eine Berechnung angestellt: Würde man die damals machbaren Möglichkeiten der Automatisierung und Technisierung voll ausschöpfen, dann wäre eine Arbeitslosigkeit von knapp 40 Prozent normal.

Wie auf vielen gesellschaftlich relevanten Gebieten, so liegen auch hier die Tatsachen längst unmissverständlich auf dem Tisch. Und wie bei den meisten gesellschaftlichen Problemfeldern verschließen jene, die entsprechende ordnungspolitische Korrekturen vornehmen könnten, vorsätzlich die Augen und verweigern sich den offensichtlichen Lösungsmöglichkeiten. Es steht zu fürchten, dass die „Vogel-Strauß-Politik“ auch die nächsten Jahre beibehalten wird. Die Folgen dieser Ignoranz liegen auf der Hand.

Wirtschaftsunternehmen hingegen sind gezwungen den Realitäten in die Augen zu sehen. Mehr noch: Idealerweise müssen Unternehmer und Manager den Realitäten sogar zuvor kommen. Dies ist schlichtweg eine Frage des Überlebens!

Es gehört zu den Allgemeinplätzen, dass die Personalkosten in Deutschland einen wesentlichen Kostenfaktor darstellen und die Lohn-Stück-Kosten im europäischen Durchschnitt Spitze sind. Auch die Tatsache, dass man mit etwa 45 Prozent qualifizierter und

motivierter Mitarbeiter die Ergebnisse erreichen kann, die zusammen mit den übrigen 55 Prozent der Beschäftigten erzielt werden, wird inoffiziell kaum in Frage gestellt.

Die großen Unternehmen, die sich global aufgestellt haben, verfahren schon heute in kühler Eindeutigkeit nach diesen Erkenntnissen: Sie entlassen trotz guter Gewinnsituation Tausende von Mitarbeitern. Die mittelständischen Unternehmen, die lebenslänglich Deutschland gebucht haben, versuchen in der Mehrheit ihre Mitarbeiterzahlen krampfhaft zu halten. Wie lange noch?

Für jeden, der auf Beschäftigungssicherheit angewiesen ist, kann dies nur bedeuten, hohe Kompetenz zu erwerben und zu erhalten. Den „Deep smarts“ gehört die Arbeitswelt von heute und morgen.

Menschen mit hoher Kompetenz¹

- haben den Blick für das Gesamtbild und die Details (T-Blick)
- verfügen über stilles Wissen („tacit knowledge“)
- verstehen das Verstehen des Problems als Schlüssel zur Lösung
- hinterfragen sich selbst und andere
- bewahren ihre Lern- und Anpassungsfähigkeit

Deep smarts

- bewältigen komplexe Aufgaben- und Problemlösungen
- beherrschen Veränderungen und Überraschungen
- entwickeln Innovationen und kreative Lösungen
- bedienen wachsende Kundenanforderungen
- entwickeln Geschäfte mit höherer Rendite und stabilem Cash-Flow

¹ **Kompetenz** ist die selbstorganisierte Aufgabenbewältigung durch subjektive Verarbeitung von Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen.

Derzeit verlassen jedoch jährlich etwa 150.000 Kompetenzträger Deutschland um anderswo die Rahmenbedingungen zu finden die sie benötigen. Dies ist ein Aderlass, der vor allem die mittelständischen Unternehmen trifft. Die Flucht der „Deep smarts“ zu verhindern ist nicht zuletzt Aufgabe des Mittelstands. Doch dieser verhält sich leider zum großen Teil noch immer zögerlich gegenüber dem Thema „Personalentwicklung“. Wenn überhaupt, wird immer noch überwiegend in die fachliche Qualifikationen der Mitarbeiter investiert anstatt sich auch und besonders um die Entwicklung von Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz zum kümmern. Der Mittelstand hat den Übergang von einer Qualifikationsbetrachtung hin zu einer dynamischen Betrachtungsweise von Kompetenzen lange noch nicht vollzogen.

Mitarbeiter mit Recht auf Arbeit und Unternehmen mit Recht auf Profit sind im Kompetenzzeitalter angekommen, oder zumindest auf dem Wege dorthin. Und für alle gilt die Aussage eines klugen Menschen:

„Wir sollten uns mehr mit unserer Zukunft beschäftigen, denn wir werden den Rest unseres Lebens in ihr verbringen.“ Dazu darf ich ergänzen: „Wir brauchen uns vor der Zukunft nicht zu fürchten, wenn wir bereit sind, sie aktiv zu gestalten.“

In diesem Sinne
Ihr
Hans-Peter Wimmer