

HR SERVICES



Die Welt der Personaldienstleistungen

4/2007 Juli

www.datakontext-press.de

**Studie: Personal-
dienstleistungen in
Deutschland 2007**

**Top-Personal-
dienstleister**

**Personal –
Führung im Fokus**

**Risiken des
Berater-Daseins
... meine Gesund-
heit ist mir lieber**

**Übersicht: Berater
und Dienstleister**

Flexicurity Schlüssel zum Erfolg



B
A
R
ü

Büro für Bildung & Kommunikation
Herrn Bernhard Kuntz
Eichbergstr. 1
64285 Darmstadt

Leserservice HR SERVICES 65341 Eltvilte
PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt
54546#31-162-340 F 1#4/07 86
DAT-HRS

echt



Kernkompetenz

Richtige Balance wahren

„Balanced Scorecard“, „Work-Life-Balance“ - die Managementdiskussion beschäftigt sich zunehmend mit dem Thema Balance zwischen kurz- und langfristigen Zielen. Und die Fähigkeit, „die rechte Balance“ zu wahren, scheint sich zunehmend zu einer Schlüsselkompetenz zu entwickeln - für Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

Wie sichere ich den Erfolg des mir anvertrauten Unternehmens(-bereichs)? Auf diese Frage müssen alle Top-Manager eine Antwort finden. Hierfür wurden schon zahlreiche Systeme entwickelt. Eines der jüngsten: die Balanced Scorecard (BSC). In diesem von Robert S. Kaplan und David P. Norton entwickelten System sahen viele Führungskräfte jahrelange das Mittel, um den Erfolg ihres Unternehmens(-bereichs) zu steuern. Denn im Gegensatz zu vielen anderen Managementsystemen, die einseitig den (kurzfristigen) finanziellen Ertrag betonen, verbindet das BSC-Konzept folgende vier erfolgsrelevanten Perspektiven miteinander:

- Finanzen (Was erwarten die Kapitalgeber?),
- Kunden (Worauf legen die Kunden Wert?),
- Prozesse (Wie müssen die Abläufe gestaltet sein?),
- Mitarbeiter/Entwicklung (Welche Potenziale brauchen wir künftig?).

Heute top und morgen ein Flop

Die Anfangseuphorie, die vor wenigen Jahren noch bei vielen Konzernmanagern bezüglich des BSC-Konzepts herrschte, ist zwischenzeitlich zwar verfliegen. Wenn es um das Führen von Unternehmen geht, stößt es aber auch heute noch auf große Resonanz. Aus folgendem Grund: Viele

Unternehmensführer - speziell von Kapitalgesellschaften - sind heute mit Anforderungen konfrontiert, die sich nur schwer miteinander vereinbaren lassen. So wird zum Beispiel die Qualität ihrer Arbeit weitgehend an den jeweils aktuellen Quartalszahlen gemessen. Weisen Umsatz und Ertrag gegenüber dem Vorjahr keine zweistelligen Zuwachsraten auf, sinken nicht nur die Aktienkurse, auch ihre Kompetenz wird hinterfragt. Schnell wird dann aus dem „Manager des Jahres“ der „Absteiger des Jahres“.

Dies veranlasst manchen Unternehmensführer, seine Alltagsarbeit einseitig am kurzfristigen Ertrag zu orientieren statt auch den langfristigen Erfolg im Visier zu haben. Damit ist auf Dauer das Scheitern vorprogrammiert. Unterbleiben nämlich die nötigen Investitionen für Produktentwicklung, Markterschließung und Mitarbeiterqualifizierung sinken langfristig auch die Erfolgchancen des Unternehmens.

Eher Getriebene als Akteure

Wie diesem Dilemma entgehen? Auf diese Frage haben zahlreiche Top-Manager keine Antwort. Schließlich ist für viele die Situation noch relativ neu, dass nicht nur Heerscharen von Analysten und (Finanz-Journalisten ihr Handeln hinterfragen, sondern zudem Vertreter von Hedgefonds und Private-Equity-Gesellschaften im Ausschussrat

sitzen und auf kurzfristige Renditesteigerungen pochen. Entsprechend kurzatmig agieren manche Unternehmensführer. Ein Strategiewechsel folgt auf den nächsten - wobei die Top-Manager meist weniger Akteure als Getriebene sind.

Dies spüren auch die Unternehmensführer selbst. Bereitwillig greifen sie deshalb nach Managementinstrumenten, die ihnen versprechen, die Zügel wieder in den Händen zu halten. Besonders attraktiv wirken diese, wenn sie wie die Balanced Scorecard alle strategischen Zielsetzungen mit Kennzahlen hinterlegen, die top-down heruntergebrochen werden. Denn dann erscheint die Entwicklung des Unternehmens wieder von oben steuerbar - zumindest in der Theorie!

Anders ist dies in der Unternehmenspraxis. Hier lässt sich auch mit der BSC die kurz- und langfristige Entwicklungsperspektive oft nur schwer verbinden. Ein Indiz hierfür: Fast ein Drittel der Unternehmen, die mit der BSC arbeiten, verzichten in ihrer Scorecard auf die Lern-/Entwicklungsbeziehungswise Mitarbeiterperspektive, wodurch aus dem Instrument zur Erfolgssteuerung ein Controllinginstrument wird. Die gewünschte Balance zwischen kurz- und langfristigen Zielen erreichen die Unternehmensführer so nicht.

Selbst-Unternehmertum gefragt

Doch nicht nur die Unternehmenslenker haben zunehmend Balance-Probleme - ähnlich verhält es sich mit den anderen Leistungsträgern in den Unternehmen. Auch ihnen fällt es zunehmend schwer, allen an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Deshalb hat sich das Thema „Work-Life-Balance“ zu einem Standardthema der betrieblichen Weiterbildung entwickelt.

So vielfältig die Angebote in diesem Bereich auch sind, eine Kernfrage lautet hierbei stets: Wie gelingt es mir, die rechte Balance zwischen meinen beruflichen und privaten Zielen zu wahren? Der Grund: Vielen Leistungsträgern in den Unternehmen fällt es aufgrund des gestiegenen Arbeitsdrucks und der beruflich geforderten Flexibilität und Mobilität zunehmend schwer, ihre verschiedenen Interessen unter einen Hut zu bringen und (mit ihren Lebenspartnern) langfristige Lebenspläne zu entwerfen. Denn als „Selbst-Unternehmer“ sind

sie mit ähnlichen Anforderungen wie die Unternehmensführer konfrontiert: Einerseits sollen sie kurzfristig einen möglichst hohen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten, andererseits sollen sie dafür Sorge tragen, dass langfristig ihre Qualifikation gefragt und ihre Leistungskraft gewahrt bleibt.

Dies setzt nicht nur eine kontinuierliche Weiterbildung und persönliche Weiterentwicklung voraus. Vielmehr gilt es auch, durch eine entsprechende Lebensführung gesundheitliche und psychische Probleme zu vermeiden. Doch auch das regelmäßige Joggen und das Pflegen der familiären sowie freundschaftlichen Bande, die emotionalen Halt vermitteln, erfordern Zeit. Diese Zeit fehlt vielen beruflich stark engagierten Männern und Frauen immer häufiger - auch weil die Arbeitszeit der höher qualifizierten Arbeitnehmer seit Beginn der 90er Jahre kontinuierlich steigt. Doch nicht nur dies. Aufgrund der Alltag gewordenen Projektarbeit sind Arbeitsbeginn und -ende immer weniger planbar.

Deshalb plagt viele Arbeitnehmer zunehmend das Gefühl: Irgendetwas kommt stets zu kurz. Wenn ich versuche, den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, kommen meine Familie und meine Hobbys zu kurz. Wenn ich hingegen meinen privaten Interessen die gewünschte Aufmerksamkeit schenke, werde ich den beruflichen Anforderungen nicht gerecht. Dies ist kein Einzelschicksal. Das zeigt sich darin, dass immer mehr Leistungsträger von Unternehmen über Burn-out-Symptome klagen oder den Wunsch äußern, bereits vor dem Rentenalter aus dem Berufsleben auszusteigen - alles Indizien dafür, dass die betreffenden Personen „Balance“-Probleme haben.

Kernkompetenz: Balance wahren

Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Unter anderem, weil wegen der fortschreitenden Globalisierung und wachsenden Bedeutung der Finanzmärkte der kurzfristige Ertragsdruck auf die Unternehmen(-sführer) und damit auch die Mitarbeiter steigt. Deshalb ist die These nicht gewagt: Die Fähigkeit, die rechte Balance zu wahren, wird sich zu einer Schlüsselkompetenz entwickeln - auf der unternehmerischen und der individuellen Ebene.

Noch gibt es keine Patentrezepte, wie die Balance hergestellt und gewahrt werden kann - hierfür sind neben den Unternehmen vermutlich auch die handelnden Personen zu verschiedenen. Deutlich ist aber bereits: Künftig müssen alle beruflich stark engagierten Personen - unabhängig davon, welche Position sie in ihrem Unternehmen innehaben - genauer analysieren: Welche Anforderungen werden von außen an mich herangetragen und auf welche will und kann ich reagieren? Sonst werden sie zum Spielball der Kräfte, die auf sie einwirken.

In diesem Zusammenhang wird auch das Thema Persönlichkeit weiter an Bedeutung gewinnen - denn sie ist ein zentraler Erfolgsfaktor, wenn es um das Wahren der erforderlichen Balance geht. So werden zum Beispiel die Unternehmensführer künftig ein noch stärkeres Rückgrat als bisher brauchen, um sich zumindest teilweise den kurzfristigen Forderungen der Kapitalmärkte zu entziehen und gegen alle propagierten Moden - ganz gleich, ob sie „Besinnung auf die Kernkompetenzen“ oder „E-Busi-

ness“ heißen - ihre eigene unternehmerische Strategie zu verfolgen.

Entsprechendes gilt für alle Arbeitnehmer: Sie müssen eine Lebensvision entwickeln und nach dieser handeln. Das heißt, auch sie müssen lernen, zu Anforderungen, die von außen an sie gestellt werden, mal „Nein“ sagen. Sonst ist die Gefahr groß, dass sie mittelfristig „ausgebrannt“ sind und vom Arbeitsmarkt ausgespuckt werden. Denn eines ist gewiss: Das Idealbild vom jung-dynamischen (Selbst-)Unternehmer, der getrieben von der Lust, sein Können zu beweisen, sogar am Arbeitsplatz übermachtet, das die Medien vielfach pflegen, eignet sich zwar als Richtschnur für eine kurze, zeitlich begrenzte Lebensphase. Auf Dauer führt es jedoch zum Kollaps.

Autor: Dr. Georg Kraus ist Inhaber der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal (Tel. 07251/989034; Mail: info@kraus-und-partner.de).
