

NEWS

04/11

Informationsbulletin der SWISSCONSULT-Organisation

Ehrlich währt (leider) am Kürzesten.

Bewerbungsunterlagen sind wie Verkaufsunterlagen für Produkte ohne Alleinstellungsmerkmal: Geschönt, übertrieben, Wahrheit unterschlagend und oft eine Vorskpiegelung falscher Tatsachen. Als Konsument hat man sich an grossartige Versprechen von («vorher nachher») oder von einem Gesicht ohne Falten gewöhnt. Man weiss, dass die gemachten Angaben völlig übertrieben sind und man hat sich deshalb mit grosser Skepsis gewappnet.

Für HR-Manager, Linienvorgesetzte und Personalberater ist Skepsis eine Misstrauensbekundung jedem Kandidaten gegenüber. Dieses Misstrauen kommt in der Körpersprache, in den Ausführungen, in Fragen und Beurteilungen zur Geltung und ist nicht geeignet, einem Topkandidaten den Weg ins Unternehmen zu ebnen. Viele gehen mit der Absicht in ein Interview, jeden nicht ganz sauberen Flecken im Curriculum eines Kandidaten zu entdecken und dann siegessicher den Daumen nach unten zu drehen. Selbst, wenn es sich um Banalitäten oder Reaktionen handelt, die von damaligen menschlichen Konstellationen abhängen. Viele Interviews gleichen eher Verhören, ausgehend davon, dass im CV vornehmlich Lügen stehen.

Es trifft zu, dass sich Kandidaten in den schriftlichen Unterlagen von

ihrer besten Seite zeigen wollen. Viele preisen sich sogar mit einem zusätzlichen Profil (in dem viel Wunschdenken erkennbar ist) an, was von ihnen alles erwartet werden kann. In einer Studie des Meinungsforschungsinstitutes Heliview beurteilen 49% aller HR-Manager die Lebensläufe als übertrieben. Und anderen Quellen kann entnommen werden, dass der grösste Teil aller Kandidatenunterlagen Unterschlagungen oder sogar Fälschungen aufweist.

Aber... jetzt kommt ein grosses ABER, sind nicht diejenigen Schuld an dem unglücklichen Umstand, die nur Kandidaten mit absolut weisser Weste akzeptieren? Wie reagieren Sie, wenn Sie ein CV vor sich hätten, in dem ein Kandidat schreibt: Leider wurde ich entlassen, weil ich mit der Assistentin meines Chefs ein Verhältnis hatte. Oder: Für die Realisierung des Projektes brauchte ich $\frac{1}{3}$ mehr Zeit, als budgetiert, weshalb mir die Kündigung nahe gelegt wurde. Oder: Leider reüssierte ich in der Position als Verkaufsleiter nicht, weil ich damals für diese hohe Verantwortung noch zu jung war. Oder: Wenn Sie einem Zeugnis eine ehrliche Benennung eines Trennungsgrundes entnehmen könnten. Sie würden die Bewerbungsunterlagen zur Seite legen und «knif» darauf schreiben (d.h. kommt nicht in Frage). Ehrlichkeit wird gar nicht gefragt, deshalb ist Unehrlichkeit für Kandidaten eine Selbstverständlichkeit.

Kein Mensch ist fleckenlos und diejenigen, die eine hohe Leistung und Initiative erbringen, machen mehr



Inhaltsverzeichnis:

Ehrlich währt (leider)
am Kürzesten.

Azyklisches Verhalten
bringt Erfolg.

Der Personalberater:
Die kostengünstige
Alternative!

Ist eigentlich die
Wirtschaft vom Staat
abhängig, oder
der Staat von der
Wirtschaft?



Fehler, als diejenigen, die nach Vorschrift arbeiten. Ein weiser Unternehmensführer hat einmal gesagt: «Mir ist ein Kandidat lieber, der schon einmal gestrauchelt ist, dann besteht die Chance, dass er bei mir nicht mehr strauchelt». Das ist die richtige Einstellung, die auch für ein Interview benötigt wird. Damit wird das Interview zu einem gegenseitig ehrlichen Gespräch, in dem von beiden Seiten abgewogen wird, wie sich Aufgaben- und Personenprofil decken und wo sich Differenzen zeigen. Doch diese gegenseitige Ehrlichkeit scheint leider Geschichte zu sein.

jb

Azyklisches Verhalten bringt Erfolg.

Seneca schrieb im 4. Jahrhundert vor Christus: Es werden Zeiten kommen, in denen sich unsere Nachkommen wundern, dass wir so Offensichtliches nicht wahrgenommen haben. Wahrlich ein weiser Mann! Und jetzt, 2400 Jahre später, sind wir nicht weiser geworden. Heute ist die Politik unfähig, die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft richtig zu gestalten. Schulden machen und mit noch mehr Schulden kompensieren ist die momentane politische Devise im Euroland. Und die Unternehmen sehen ein geringeres Wachstum und stehen auf die Bremse. Alle blockieren Ausgaben für Projekte, für Entwicklungen, für Werbung, für Neueinstellungen. Sie behindern mit Sparmassnahmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterdrücken mit kleinlichen Anordnungen Initiativen und Machertum.

In den letzten vierzig Jahren hat es fünf Rezessionen gegeben. Fünfmal gab es seitens der Unternehmensführungen das gleiche schafsähnliche Verhalten: Stillstehen, wenn der Bär den Nachbarn reisst und warten, bis man selber drankommt. Obwohl sich fünfmal gezeigt hat, dass Unternehmen, die sich azyklisch verhielten, in rezessiven Phasen

am meisten Boden gut machten. Sich wehren, kämpfen, neue Auswege suchen, den Raum erweitern, scheint als Devise verpönt zu sein. Lieber stillstehen und abwarten, bis die Gurus wieder Wachstum voraus-sagen. Seneca dürfte sich im Grab aufrichten, wenn er sehen würde, dass selbst 2400 Jahre später seine Weissagung noch immer in Erfüllung geht.

Azyklisches Verhalten hat sich als Motor für Wachstum erwiesen. Die in der Presse diskutierte Rezession wegen den Finanzproblemen der EU-Staaten ist eher psychisch, als real. Real ist, dass nur wenig Unternehmen eine sinkende Auftragslage aufweisen. Und wenn schon, könnte auch ihre Führung den Rückgang verursacht haben. Denn eine Verringerung des Bruttosozialproduktes um 1% macht aus einem Storch noch keinen Raben. Azyklisch operieren heisst, mehr Kraft in die Marktbeobachtung setzen, Nischen finden, Produkte oder Dienstleistungen entwickeln und in den Markt bringen. Das braucht Ideen, Entwicklungen, Kundengespräche, Marktreife und Markteintritt. Und das muss von Menschen kommen, die motiviert, kämpferisch veranlagt, erfolgshungrig und dynamisch sind. Das kommt nicht von Menschen, die infolge Sparmassnahmen «Dienst nach Vorschrift» leisten, infolge Personalstopp unter hoher Arbeitsbelastung leiden und die verunsichert sind. Das kann nur von Menschen kommen, die eine optimistische Führung kennen und sich im Erfolgsstreben unterstützt fühlen.

Deshalb an Seneca denken, Offensichtliches wahrnehmen und befolgen. Bei den bremsenden Unternehmen gibt es genügend gestoppte Projekte und Entwicklungen, sowie entsprechend frustrierte Menschen, die sich nicht mehr wohlfühlen. Jetzt ist der Zeitpunkt, diese Menschen über einen branchenorientierten Personalberater aufzuspüren und in die eigenen Reihen zu integrieren.

jb



Der Personalberater: Die kostengünstige Alternative!

Noch vor 20 Jahren bestand die einzige Suchmöglichkeit nach Kandidaten für wichtige Positionen im Schalten einer Anzeige in einem Printmedium. Zumeist wurden gleich in mehreren Printmedien Anzeigen geschaltet und Preise im Rahmen von 8000.– bis 15000.– Euro waren üblich. Heute sind die Anzeigen in Internet-Stellenbanken abgewandert, sind billiger, aber für Kandidaten ist die Stellensuche weniger übersichtlich und aufwendiger. Gleichzeitig sind Kandidatenbanken entstanden (z.B. experteer) und zusätzlich haben sich soziale Netzwerke (XING, LinkedIn, Facebook usw.) etabliert, die auch für die Suche nach Kandidaten verwendet werden können.

Wunderbar! Jetzt gibt es so viele Möglichkeiten, zu guten Kandidaten zu kommen, jetzt brauchen wir den Personalberater nicht mehr. Der Personalmarkt ist gläsern. Jetzt machen wir alles selber! Na ja, gute Texte für Anzeigen und ein schönes Erscheinungsbild sind immer noch wichtig. Und kosten tun die Anzeigen auch, ohne Garantie auf gute Kandidaten. Zudem sitzen teure, festangestellte Mitarbeiter an ihren Computern und suchen Netzwerke nach Kandidaten ab, was ziemlich aufwendig ist. Notwendig sind auch Korrespondenzen, Mitteilungen, Einladungen, Vor-Interviews, Unterlagen Bereitstellung, Berichte verfassen usw. Eine zeitaufwendige Arbeit, die aber nicht explizit berechnet oder festgehalten wird, denn die durchführenden MitarbeiterInnen sind ja fest angestellt. Kennt jemand eine Firma, welche die tatsächlichen Kosten der Personalrekrutierung erfasst? SWISSCONSULT würde sich sehr darüber freuen, einen Vergleich zu den Personalberater-Honoraren anzustellen.

Wir sind der Ansicht, dass der interne Aufwand mit dem Personalberater-Honorar gleichwertig ist. Verschiedentlich konnten wir schon feststellen, dass allein schon mehrmalige Werbeaufwendungen das Personalberater-Honorar (das ca.

30% des Jahresgehaltes ist) übertroffen haben. Dazu kommt, dass, wenn eine firmeneigene Werbeaktion nicht den gewünschten Einstellungserfolg zeigt, das ganze Prozedere wiederholt werden muss. Der Personalberater arbeitet, bis der Auftrag abgeschlossen ist.

Betriebswirtschaftlich gesehen ist der Personalberater günstiger, als eigene Aufwendungen. Doch ist betriebswirtschaftliches Denken für die Kandidatenrekrutierung angesagt? Schliesslich sind eigene Anstrengungen interne Kosten, aber der Personalberater ist extern und sein Honorar ist eine Ausgabe! Das Wort Ausgabe hat psychisch eine ganz andere Bedeutung als interne Festkosten für Personal und Aufwand. Eine Ausgabe ist etwas Zusätzliches. Eine Ausgabe muss durch die Geschäftsführung bewilligt werden. Eine Ausgabe verschlechtert die Bilanz. Eine Ausgabe ist gefährlich, besonders in schwierigen Zeiten. Nein, Ausgaben können wir uns nicht leisten! Dafür Ineffizienz mit festem Aufwand?

Deshalb gilt es, den Personalberater zum Teilzeit-Mitarbeiter zu machen. Er erhält zum Vornherein die Aufgaben, die in Eigenregie schwierig durchzuführen sind. Und sind das pro Jahr mehrere Aufträge, kann man mit ihm auch einen Rahmenvertrag abschliessen, damit das Honorar pro Einzelfall unter die 30% sinkt.

jb

Ist eigentlich die Wirtschaft vom Staat abhängig, oder der Staat von der Wirtschaft?

Momentanes Wehklagen über eine neue Rezession füllt die Medien. Griechenland ist Pleite, Italien, Spanien und Portugal werden folgen, Deutschland wird die Verluste nicht mehr decken können (und wollen) und der Schweizer Franken dürfte derart überbewertet werden, dass die Exportindustrie und der Tourismus versiegen. Ein schreckliches Szenario apokalyptischen Ausmasses. Aber es muss nicht sein! Und es



Hybrid ist effizient!
Hybrid heisst, fossilen
Treibstoff und Elektrizität
zu kombinieren.



hätte nie so weit kommen können, wenn Politiker nach wirtschaftsethischen Richtlinien gehandelt hätten. Doch Politik hat mit Wirtschaft nichts gemein. Jedes Unternehmen kämpft dafür, dank guter Kundenpflege und guten Produkten und Dienstleistungen Geld zu generieren. Die Politiker gefallen sich in der Rolle der Geldausgeber. Zuerst für sich, dann für die Partei und deren Machterhaltung, dann für Menschen der Umgebung und auch noch für Bauprojekte, die vornehmlich Prestigecharakter haben. Wirtschaftliche Staatsführung ist für Politiker ein Fremdwort. Sie setzen sich über jegliche wirtschaftlichen Regeln hinweg. Sind nicht genügend Einnahmen da, nimmt man einfach Schulden auf. Die nächste Generation kann sie abtragen.

Würden Politiker nach wirtschaftsethischen Regeln handeln, wären folgende Beispiele undenkbar:

1. Jedes Unternehmen unterhält ein funktionierendes Rechnungssystem und ein Mahnwesen, das dafür sorgt, dass die wirtschaftliche Leistung in kurzer Zeit bezahlt wird. Der griechische Staat hat ausstehende Steuerzahlungen von geschätzten 50 Milliarden Euro. Die Steuerverwaltung ist überfordert, oder korrupt. Wo sind die Politiker, welche solche Missstände ausmisten?
2. Wenn ein Unternehmen in Bauten investiert, dann gilt die Devise: Knappe, aber sichere Kalkulation, permanente Überprüfung der Kosten von jedem Bauabschnitt. In Italien sind staatliche Bauten vier- bis fünfmal teurer, als private, bei gleicher Bauausführung. Die Differenz wandert in die Taschen der Politiker oder in verwandte mafiöse Organisationen.
3. Ein Unternehmen sorgt dafür, dass es ein klares Preis-Leistungsverhältnis hat, dass Preise nachvollziehbar und möglichst für alle gleich sind. Die Politiker gestalten ein Steuersystem kompliziert, mit vielen Ausnahmen und Abzügen, ungerecht (der eine darf, der andere nicht) und unglaublich aufwändig. Kontrolle und Überwachung benötigen ein Heer von Beamten. Das sind Ausgaben in Milliardenhöhe, völlig unnötig,

höchstens begründet mit Arbeitsbeschaffung.

4. Ein Unternehmen sorgt für kompetente Führungskräfte auf allen hierarchischen Ebenen. Zudem für Weiterbildung und Trainings, denn nur fachliche Kompetenz bietet wirtschaftlichen Erfolg. Bei Politikern sind nicht Fachkompetenzen wichtig, sondern Parteilichkeit, familiäre Bindungen und Dienstleistungen an sogenannten Förderern. Italien hat sehr hübsche Botschafterinnen – zwar ohne Bildung – deren Dienstleistungen vom Ministerpräsidenten geschätzt wurden.

Täglich erscheinen Beispiele in den Medien, welche die Unwirtschaftlichkeit der Staatsführung belegen. Damit muss endlich Schluss sein. Den Staat zur Wirtschaftlichkeit zwingen, das sollte von der Wirtschaft ausgehen. Wer hat mehr Macht? Wer bezahlt wen? Von den Finanzen her gesehen ist der Staat von der Wirtschaft abhängig. Der Staat ist nur für gute Rahmenbedingungen der Wirtschaft zuständig. Die Wirtschaft könnte den Staat zu Wirtschaftlichkeit zwingen, doch das würde Wirtschaftsführer benötigen, die Mut und Überzeugungskraft haben, die mit Medien zusammen jegliche Geldverschwendung anprangern und die zuständigen Profiteure anklagen würden. Leider aber sind viele Wirtschaftsführer von staatlichen Aufträgen abhängig und stehen im Schatten der Politik, machen korrupte Spielchen mit und machen eine gute Miene zu bösen Spiel. Vielleicht mag es besserwisserisch und oberlehrerhaft tönen, wenn einer aus dem kleinen Land Schweiz, das nicht einmal EU-Mitglied ist, den viel grösseren EU-Staaten politische Verhaltensregeln beibringen will. Aber in der Schweiz kennt man die direkte Demokratie, d. h. jedermann kann gegen politische Fehlleistungen Unterschriften sammeln und das Referendum ergreifen. Schweizer Politiker werden nicht nur gewählt sondern auch durch das Schweizer Volk kontrolliert. Die direkte Demokratie mag eine Verkomplizierung der Abläufe sein, aber sie zwingt die Politiker zu mehr Verantwortung, Ethik und Gerechtigkeit.

Impressum

Redaktion:
Zentrale der
SWISSCONSULT-Organisation
Dreikönigstrasse 47
CH-8002 Zürich
Telefon +41 (0)44 202 75 60
swissconsult@swissconsult.org
www.swissconsult.org

Druck: DT Druck-Team AG,
Wetzikon

Auflage: 2000 Ex.