

Interview mit Joachim Schönberger, Personalentwickler und Management-Berater im Hause Conciliat GmbH, Stuttgart:

Till Ebinger: Herr Schönberger, wir treffen Sie im Zug zwischen Mannheim und Stuttgart, Sie halten ein Manuskript „Abenteuer Personalentwicklung“ in den Händen.

Joachim Schönberger: Ja, das haben Sie gut beobachtet. Irgendwann werde ich dieses Buch schreiben, darin geht es um meine Erfahrungen in der abgelaufenen Dekade als Personalentwickler am Anfang des neuen Jahrtausends.

Hier beschreibe ich den Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitswelt vom „Mitarbeiter als funktionierendes Teilelement der technisierten Unternehmenswelt“ hin zum Focus: „Der Mensch im Mittelpunkt der ganzheitlichen Unternehmensbetrachtung!“

Doch dies führt für heute dann doch zu weit. Jetzt gerade komme ich von einem Termin mit einem mittelständischen Unternehmer in der Medienbranche. Ungefähre Themenstellung bzw. -anfrage: „Herr Schönberger, wir hatten die Verschmelzung beider GmbHs betriebs-wirtschaftlich gut – sehr gut geplant und auch im Griff, plötzlich kam der Mensch daher und plötzlich hatten wir nur noch Probleme mit unserem Personal!“

Till Ebinger: Was konkret hat denn ein mittelständisches Unternehmen davon, sich um die vielschichtigen und vielfältigen Probleme seiner Mitarbeiter zu kümmern, worin liegt der konkrete Nutzen?

Joachim Schönberger: Ohne jetzt hier in das Detail zu gehen. Ganz einfach und nahe liegend: die Probleme von Mitarbeitern und ihren Kommunikationsstrukturen führen oft auch zu Problemen in den Unternehmen ganz allgemein und besonders bei mittelständischen Unternehmen im Besonderen:

Die immer weniger werdenden Mitarbeiter sind oft durch hausgemachte Probleme noch weniger leistungsfähig, beeinflussen die Stimmung negativ, verursachen Konflikte und Fehler zu Hauf. In Südafrika nennen sie das Phänomen: „half brain – double mistake“.

Deshalb ist es nicht nur aus menschlicher Sicht klug, eine zukunftsfähige Struktur innerhalb der Unternehmung zu schaffen, die es den Mitarbeitern erlaubt, Schwierigkeiten so früh wie möglich eigenverantwortlich zu lösen. Wir nennen das in unserem Haus „Nachhaltige Personalentwicklung 2020“. Weil wir für die Unternehmen nachhaltig wirken.

Till Ebinger: Ist es denn neuerdings die Aufgabe von Unternehmen, sich z.B. um die persönlichen Probleme seiner Mitarbeiter zu kümmern?

Joachim Schönberger: Nun in erster Linie ist dies natürlich die Aufgabe der Mitarbeiter, ihre Probleme selbst zu lösen. Insbesondere dann, wenn diese keine arbeitsbedingten Ursachen haben(das ist einmal ein Extrathema).

Meine langjährige Erfahrung zeigt mir, dass es sehr wohl gute, auch finanzielle Gründe für Unternehmen gibt, seine Mitarbeiter zu unterstützen, heute mehr denn je. Die Auswirkungen der ungelösten Konflikte vor Ort im Unternehmen gehen doch immer zu Lasten des

Unternehmens, dies kann man ja heute allein schon im Bereich des „Absentismus“(Abwesenheit am Arbeitsplatz z.B. durch krank sein) genauestens berechnen. Zudem wissen wir heute aus der konkreten Praxis heraus, dass die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die sozialen Beziehungen im Betrieb die Wertschätzung und insbesondere das Führungsverhalten von Vorgesetzten erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und damit die

berechenbare Leistungsfähigkeit hat. Außerdem wissen wir, dass die nachkommende, aktuelle Generation auf die oben angeführten Punkte größten Wert legt und sich nicht mehr nur am Einstiegs- oder Umstiegsgehalt orientiert um in eine Unternehmung ein- bzw. aufzusteigen. Mittelständische Unternehmer haben dies m. E. noch gar nicht vollumfänglich erkannt. Nicht alle lesen H.W. Opaschowski's Untersuchung zur Arbeitswelt 2030. Dies zu deren Entschuldigung, die allerdings nicht mehr lange hält.

Till Ebinger: Kommen wir zurück auf die Conciliat Personalentwicklung. Was bieten Sie denn konkret an Unterstützung, was haben die Unternehmen davon?

Joachim Schönberger: Nun - wir bieten ja aus unserem Haus das klassische Personal-Vermittlung - Management, das mittlerweile eben immer wieder aktuell ergänzt wird im Bereich der nachhaltigen Personalentwicklung. Eigentlich, wenn Sie so wollen, folgen wir den zunehmenden Kundenanfragen auf diesem Gebiet. Es ist eine logische Ausweitung unserer seitherigen Kernkompetenz. Ein weiterer hochwertiger Beratungsservice für unsere Kunden, ihre Mitarbeiter und deren Führungskräfte.

In einem ersten Schritt stehen im Zentrum unserer Dienstleistungen die intensiven, individuellen Beratungsanalysegespräche vor Ort, die bei den jeweiligen Lösungen der Personalentwicklung, z.B. für die Talentförderung, hier der weite Bereich Talente finden und binden, Karriere – Management, Konfliktmanagement, ganzheitliches Gesundheitsmanagement dem Unternehmen direkt helfen. U. a. können sich hier Führungskräfte nicht nur von unserem Hause beraten lassen, sondern sich eben auch im konkreten Umgang mit psychisch belasteten Menschen von uns coachen lassen.

Till Ebinger: Das hört sich sehr spezialisiert und qualifiziert an?

Joachim Schönberger: Ja sicherlich, das eine ist das Kerngeschäft Personalberatung, das andere bieten wir als erweiterte Dienstleistungen als Spezialisten an. Damit erhält der mittelständische Unternehmer zum Thema Personal quasi „alles aus einer Hand“.

Till Ebinger: Ist der Nutzen Ihrer erweiterten Dienstleistung denn auch konkret messbar?

Joachim Schönberger: Lassen Sie mich erst ganz allgemein antworten: die aktuellen Erhebungen 2010 von FORSA (www.forsa.de) und anderer Mitbewerber (Fürstenberg-Institut, etc.), zeigen doch ganz genau, dass mindestens 25% der befragten Mitarbeiter über Sorgen und Nöte klagen, die sie in ihrer Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz einschränken. Und das sind Zahlen für alle Unternehmungen in Deutschland. Wenn Sie diese nun speziell auf den Mittelstand umlegen liegen Zahlen bis zu 33% vor.

Und dies in Zeiten, in denen sich der Führungs- und Fachkräftemangel nicht mehr nur am Horizont einiger Fachzeitschriften und -leute und

jeden Tag aktuell in den Tageszeitungen und in der Politik abzeichnet, sondern in den mittelständischen Unternehmen knallhart im betrieblichen Alltag aufschlägt. Und zwar als dramatische Problemanzeigen.

Till Ebinger: Der Führungs- und Fachkräftemangel ist noch ein gutes Stichwort. Sehen Sie da Lösungen und hat Ihr Haus hier Ansätze und Antworten?

Joachim Schönberger: Wir von Conciliat haben für diese Entwicklung schon einige Zeit Antworten, wir begleiten Unternehmen unter der Überschrift „Nachhaltige Personalentwicklung 2020“. Wir nehmen die Trends die Prof. Dr. H.W. Opaschowski u.a. aufzeigen sehr ernst.

Daraus resultieren unsere Programme wie „ganzheitliches Personalmanagement“ oder „Internes Talent-Management 2.0“.

Unsere kürzlich erfolgten Umfragen bei unseren Kunden bestätigen doch diesen Trend in der Arbeitswelt:

Für 57 % aller Rückmeldungen aus unserem Kundenkreis ist dieses Thema:

„Sehr wichtig! Die Auswirkungen des Fach- und Führungskräfemangels sind bereits deutlich zu spüren!“ bzw. 43 % geben an: „Wichtig! Mittelfristig wird dieses Thema sicherlich auch für mein Unternehmen interessant.“

Sollen wir etwa diese Zahlen nicht ernst nehmen?!

Während dieser Newsletter in der ersten Novemberwoche erscheint, laufen zielorientierte Gespräche bei mittelständischen Unternehmen im Automotivbereich, die nun, kaum aus der Krise, zukunftsorientiert und erfolgreich diese Themen in ihren Firmen konkret angehen werden.

Till Ebinger: Vielen Dank für diese Einblicke in die „Nachhaltige Personalentwicklung 2020“ von Conciliat. Dürfen wir nun auch noch etwas Persönliches über Sie erfahren?

Joachim Schönberger: Gerne. Ich bin 50 Jahre, seit 1987 bin ich mit der Themenstellung Personal konfrontiert. Ich bin verheiratet mit einer Chirurgin. Meine Hobbies sind: Segeln, Motorradfahren, Fußball, Reisen. Ich war im Sommer bei der Fußball-WM in Südafrika. Habe auf der ganzen Welt Freunde und Verwandte, bin „Kosmopolit“ und trotzdem der schwäbischen Heimat eng verbunden.

Till Ebinger: Danke schön und nun zum Abschluss noch einmal die Frage: Was heißt das alles für unsere Kunden konkret?

Joachim Schönberger: Kurz gesagt: Hier bei Conciliat ist der Kunde sehr gut aufgehoben, gerade entlang der Personalwertschöpfungskette! Zukunftsorientiert, hohe Qualität, klare Nutzenorientierung für den Kunden!

Wer mehr erfahren will, rufe doch einfach bei Conciliat unter: 0711 - 22 45 18-0 an.

Herr Schönberger wir* danken Ihnen für das Gespräch!

*Das Gespräch führte Till Ebinger mit Joachim Schönberger**

** Personalentwickler, Theologe, Pädagoge, Psychologe, staatlich gepr.
Fachpsychotherapeut nach dem HeilPrG, und Absolvent der RKW-Akademie für
Unternehmensberatung, Stuttgart unter Prof. Dr. Dr. Nagel

Assessor für Qualitätsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen(EFQM) an der
Hochschule der Steinbeis-Transfer-Stiftung, Berlin

NLP – Gesundheitscoach nach Dr. Hatzelmann und Frau Dr. Bohmann, München
und Trostberg,