

„Alle wollen es haben, aber zahlen will keiner.“

Weiterbildung, Wissen, Qualifikation – das ist das neue Kapital, wie Personal-Experte Werner Nienhüser im Interview mit unserem Magazin erklärt (Seite 16). Auch die Unternehmen interessiert, was im Menschen steckt und was sie aus ihm machen können – weil sie damit Geld verdienen. Aber investieren wollen sie möglichst wenig. Am liebsten ist es ihnen, die Mitarbeiter kommen schon mit profiligen Qualifikation in die Firma. Doch so einfach geht es nicht. Junge Leute müssen ausgebildet werden, Beschäftigte müssen dazulernen, um mit den komplexen Veränderungen in der Wirtschaft Schritt zu halten.



Foto: Karsten Schöne

Schaut man auf die nackten Zahlen, kommt man zu ernüchternden Ergebnissen. So wenden die deutschen Unternehmen derzeit im Schnitt nur rund 237 Euro pro Jahr und Mitarbeiter für die klassische Weiterbildung auf (Seite 29). Nur auf solche Zahlen zu schauen, zeichnet aber ein falsches

Bild. Viel wichtiger ist, welche Rolle das Lernen bei der täglichen Arbeit spielt, welche Anreize das Unternehmen setzt, selbst neue Kenntnisse zu erwerben und neue Erfahrungen zu sammeln:

Wird der Austausch von Wissen gefördert? Gibt es in der Firma Chancen, sich zu entwickeln und sich zu entfalten? Wird soziale Kompetenz belohnt oder nicht?

Eine mitbestimmte Personalpolitik ist oft noch Zukunftsmusik. Personal wird als klassische Management-Aufgabe verstanden, und die Mitbestimmungsrechte in strategischen Fragen sind begrenzt.

Zugleich treten Personal-Dienstleister auf den Plan, die schnell und billig Bedarfslücken schließen. Doch gibt es auch positive Beispiele: die Dillinger Hütte in der die Betriebsräte in die Personalentwicklung eingebunden sind (Seite 10) oder ein Zusammenschluss von Mittelständlern, die untereinander Personal austauschen und so die Leiharbeit eindämmen und voneinander lernen (Seite 20).

Die Ressourcen, die die Unternehmen für die Weiterbildung aufbieten, sind ungleich verteilt. Freie Mitarbeiter, niedrig Qualifizierte und Randbelegschaften bleiben meist außen vor. Schon darum darf das Thema Personal kein reines Managementthema bleiben. Denn das Personal – das sind wir!

KAY MEINERS

kay-meiners@boeckler.de