MANDANTENBRIEF 06 / 2016

DIE BERUFLICHE VERWEILDAUER

Berufliche Ehrbezeichnungen, wie Kruppianer, Siemensianer, Deutsch-Banker wurden früher ehrfurchtsvoll in den Mund genommen und man wurde ein Kruppianer bzw. Siemensianer erst, nachdem man mindestens 20 Jahre, besser in der 2. oder sogar 3. Generation bei ein und demselben Unternehmen gearbeitet hatte. Die Identifikation mit dem Unternehmen war stark emotional getrieben, bis hin zur Verwurzelung des Einzelnen mit dem Unternehmen im Sinne einer „Familie." Eine solche Ehrbezeichnung musste man sich – basierend auf Leistung – im wahrsten Sinne des Wortes erarbeiten und verdienen. Das Unternehmen sorgte nicht nur dafür, daß ein gerechtes Gehalt gezahlt wurde, sondern kümmerte sich um Wohnungen, um Krankenversorgung, Kindergärten bis hin zu Schrebergärten.

Die Globalisierung der Wirtschaft brachte eine große Unruhe in die Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern, begründet durch langjährige Auslandseinsätze, nicht gelungener Re-Integration, Übernahme von/durch Unternehmen, neue Berufsfelder, etc. So wurde von den Headhuntern die „Marschzahl 5" kreiert – das war die optimale Stehzeit für einen Manager, der so Zeit genug hatte, sich darzustellen und beweisen zu können, daß der Manager die ihm gestellte Aufgabe erfolgreich gemeistert hat.

Schaut man sich heutzutage einen Lebenslauf an, so stößt man auf Begriffe, wie Elternteilzeit, sabbatical leave, berufliche Umorientierung, bis hin zur Vermögensverwaltung von geerbten Häusern und das in Verbindung mit einer „normalen Verweilzeit" von 2 bis maximal 3 Jahren im gleichen Unternehmen. Danach reizte eine spannende Aufgabenstellung, eine berufliche Herausforderung die oft einhergehend mit einem Funktions- und Branchenwechsel vollzogen wurde. Oder aber es gab unverschuldete Gründe, wie zum Beispiel die Übernahme des Unternehmens, eine Standortverlagerung, die Zusammenlegung von Bereichen. Somit gelten häufige Unternehmenswechsel heutzutage nicht mehr als Makel, sondern als gelebte Neugier, als extern begründeter Zwang, eine neue Aufgabe zu ergreifen.

Extrapoliert man diese Entwicklung weiter, so kommt man zum Schluss, daß die berufliche Verweildauer eines deutschen Berufstätigen immer kürzer wird – bis hin zu dem Fakt, daß man nicht nur einen Beruf bei einem Arbeitgeber nachgeht, sondern bereits jetzt schon zwei unterschiedliche Tätigkeiten parallel bzw. komplementär zueinander in unterschiedlichen Unternehmen projektbezogen ausfüllt.

Interessant ist, daß ähnliche Beobachtungen nur für hochentwickelte Volkswirtschaften - wie für Deutschland - gelten, sondern auch für andere Volkswirtschaften, wie beispielsweise für China bzw. für Russland. Der gravierende Unterschied besteht jedoch darin, daß es in den beiden genannten Ländern „normal" war, im gleichen Unternehmen nicht länger als 1 Jahr zu bleiben. Für wenig Geld wurde die „Straßenseite gewechselt". Doch das ist heute in diesen Ländern Geschichte: immer mehr Lebensläufe von russischen und chinesischen Arbeitnehmern zeigen eine steigende Verweildauer im gleichen Unternehmen auf: zum Teil 3 bis 4 Jahre – und das mit steigender Tendenz!

Somit verzeichnen wir 2 unterschiedliche Bewegungen im Berufsleben:
In hochentwickelten Ländern verzeichnen wir eine kürzer werdende Standzeit von Arbeitnehmern, wobei die Unternehmen versuchen, mit einer Vielzahl an Maßnahmen diesem Trend entgegenzuwirken: flexible Arbeitszeiten, Home-Arbeitsplätze, Kindergärten, Finanzierung von Aus- und Weiterbildung, Zuschüsse…(doch welches mittelständische Unternehmen kann sich das schon leisten?)

Andererseits ist in "emerging countries" der Trend hin zu einer größeren Loyalität zum Arbeitgeber festzustellen, dies begründet sich in der Etablierung von Facharbeitern, von Spezialisten, von Vorgesetzten mit gewachsenen fachlichen Erfahrungen. Somit werden Unternehmen in Ländern, wie Russland, Indien, China sehr bald in der Lage sein, hoch komplexe Arbeitsabläufe, IT-basierte Prozesse selbst zu steuern – dies mit gravierenden Auswirkungen und Konsequenzen auf die hiesige Struktur der Volkswirtschaft. Der globale Wettbewerb lässt grüßen!

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC - Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe