

GALERIE

Hightech- und Gründerstandorte

Garching Technologie- und Gründerzentrum

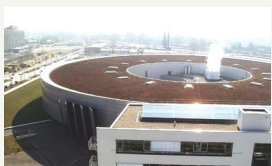


Im Norden von München bietet das Garchinger Technologie- und Gründerzentrum jungen Hightech-Unternehmen

aus den Bereichen Mechatronik, Software, Informations- und Kommunikationstechnik gute Bedingungen für einen erfolgreichen Start.

www.gategarching.com

Wissenschafts- und Technologiepark Berlin-Adlershof



Berlin-Adlershof gilt als einer der erfolgreichsten Standorte für Hochtechnologie in Deutschland und ist Berlins größter

Medienstandort: elf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, sechs Institute der Humboldt-Universität und über 900 Firmen in modernen Technologie- und Gründerzentren.

www.adlershof.de

Software-Cluster



Der Software-Cluster im Südwesten Deutschlands gilt als Europas Silicon Valley. Rund um Darmstadt, Karlsruhe, Kaisers-

lautern, Saarbrücken und Walldorf entwickeln Universitäten, Unternehmen und Forschungseinrichtungen gemeinsam die Unternehmenssoftware der Zukunft.

www.software-cluster.com

Hamburg Aviation



Das Luftfahrtcluster der Metropolregion Hamburg ist einer der weltweit bedeutendsten Standorte der zivilen Luftfahrtindustrie.

40.000 Fachkräfte arbeiten hier an der Zukunft des Fliegens. 300 kleine und mittelständische Unternehmen haben sich als Zulieferer und Dienstleister um die drei großen Unternehmen Airbus, Lufthansa Technik und Hamburg Airport angesiedelt.

www.hamburg-aviation.de

EffizienzCluster Logistik Ruhr



Im Fokus steht die Effizienz von

Prozessen und Produkten. Ziel ist es, die Individualität von morgen – im Sinne individueller Warenversorgung, Mobilität und Produktion – mit 75 Prozent der Ressourcen von heute zu ermöglichen. Vereinsmitglieder können unmittelbar an den Ergebnissen und Entwicklungen des EffizienzCluster LogistikRuhr teilhaben, von ihnen profitieren und auch neue Projekte gestalten und anstoßen. Unternehmen aus ganz Deutschland können Mitglied werden.

www.effizienzcluster.de

Talente gesucht!

Schon heute kostet der Fach- und Führungskräftemangel den deutschen Mittelstand jährlich Milliarden Euro an Umsatzeinbußen. Doch wir befinden uns erst am Beginn einer Entwicklung. Nach Angaben des Mannheim Research Institute for the Economics of Aging wird es im Deutschland des Jahres 2030 etwa sieben Millionen Menschen weniger im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 geben als heute. „Schlaraffenland ist abgebrannt. Heute müssen deshalb bei der Personalauswahl die verborgenen Talente entdeckt werden“, sagt Diplom-Psychologe Prof. Martin Kersting.

Tatjana Kimmel-Fichtner / Redaktion

An seinem Lehrstuhl der Universität Gießen beschäftigt er sich mit Fragen der Personalpsychologie. Er warnt davor, dass alle Firmen die gleichen Bewerber suchen: männlich, jung, deutsch und hochqualifiziert. Da dieser Teich leergefischt sei, müssten die Firmen das Potential von weiblichen, älteren und behinderten Bewerbern ebenso erkennen wie die von Alleinerziehenden, Langzeitarbeitslosen und Migranten. Um dies zu erreichen empfiehlt Kersting, alle Maßnahmen zur Personalauswahl daraufhin zu überprüfen, ob sie Vorurteile festigen. Seiner Ansicht nach sind standardisierte Tests sinnvoll, die viele unterschiedliche Informationen liefern. Vielfalt ist das Zauberwort moderner Personalpolitik, doch Kersting warnt vor allzu großer Naivität. Denn Teams mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Geschlechts können auch Streit bringen, wenn die Kommunikation nicht stimmt. „Der Aufbau eines gemischten Teams darf nicht unter Druck passieren“, rät Kersting.

Prof. Ulrike Detmers forscht und lehrt an der Fachhochschule Bielefeld Personalmanagement und Betriebsorganisation. Sie beklagt, dass die meisten mittelständischen Unternehmen die strategische Personalentwicklung sträflich vernachlässigt haben. Netzwerke zu Schulen und Universitäten wurden zu wenig genutzt. „Bislang war der Leidensdruck nicht da. Aber jetzt denken viele um“, sagt Detmers. Praktisch setzt die Wirtschaftswissenschaftlerin ihre Erkenntnisse als Mitglied der Geschäftsführung der Mestemacher-Gruppe in Gütersloh um. Seit 1980 engagiert sie sich im Verband der Großbäckereien, besuchte viele Jahrestagungen. „In diesem Jahr stand deutlicher als sonst

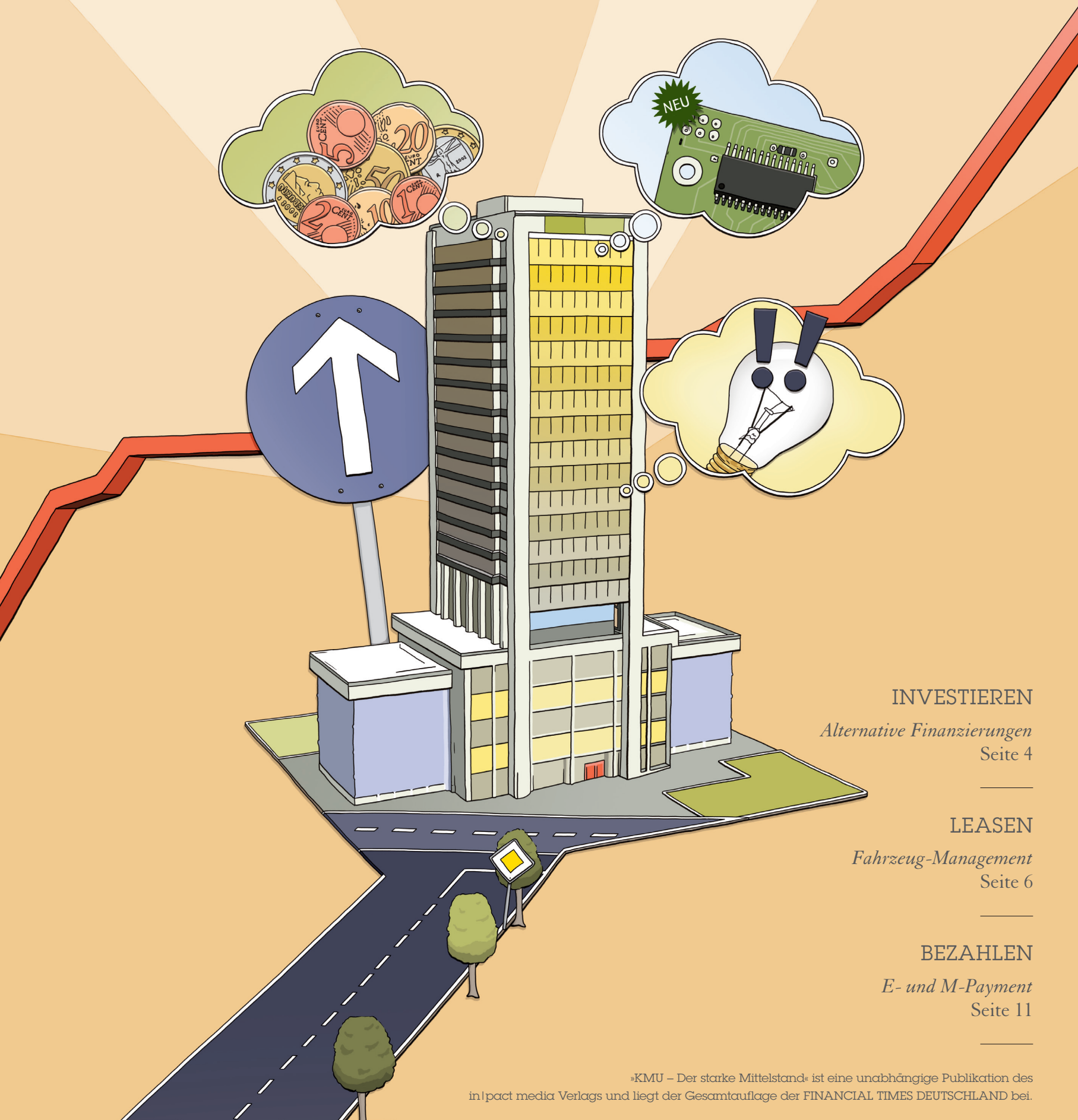
das Thema Nachwuchsförderung als Leitthema auf der Tagesordnung. Das war zuvor nicht der Fall“, erklärt Detmers. In der Großbäckerei setzt sie schon lange auf eine konsequente Frauenförderung und legt Wert darauf, dass es auch den Männern möglich sein muss, Familie und Beruf zu vereinbaren. In den nächsten Jahren wird sich in den Personalabteilungen viel bewegen, da ist Detmers sicher: „Die Frauenquote wird kommen, es wird mehr Gesundheitsförderung geben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als Motivationsfaktor an Bedeutung gewinnen, der Nachwuchs wird langfristiger aufgebaut, und es wird mehr ältere Mitarbeiter geben.“

Nach der Personalauswahl besteht die Kunst darin, die Mitarbeiter zu motivieren und zu halten. „Viele Unternehmen nutzen nicht die Potentiale in ihrer eigenen Organisation“, kritisiert Kersting. Er rät dazu, mit den Mitarbeitern zu sprechen, die kündigen. Von ihnen sei eine ehrliche Auskunft über Organisationsmängel zu erwarten.

Die Leipzig Graduate School of Management hat herausgefunden, dass die Bereitschaft zu kündigen höher ist, je geringer das Schulungsangebot der Firmen ist. Rund ein Viertel der Nachwuchskräfte fühlen sich unterfordert, langweilen sich und sehen keinen Raum für eigene Ideen. Dies ist Ergebnis einer Studie des Berliner Forschungsinstituts Trendence. Andererseits wollen die Mitarbeiter auch nicht überfordert werden, eine ausgewogene Work-Life-Balance ist gefragt. Und die bezieht sich nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Wir müssen darüber nachdenken, wie wir Arbeit anders organisieren, anders priorisieren“, sagt Kersting. Firmen an attraktiven Standorten, die Teilzeit, Homeoffice, Sabbaticals ebenso wie Gesundheitsförderung und Seminare bieten, gehören in allen Befragungen immer zu den beliebtesten Arbeitgebern.

DER STARKE MITTELSTAND

Strategien & Lösungen



INVESTIEREN

Alternative Finanzierungen
Seite 4

LEASEN

Fahrzeug-Management
Seite 6

BEZAHLEN

E- und M-Payment
Seite 11