



Die drei Fallen beim Homeoffice



Das Homeoffice kann eine ausgezeichnete Ergänzung zur Arbeit im Büro sein, sie aber letztlich nicht ersetzen, berichtet Jennifer Tanak in einem Beitrag für „Newsweek“. Wer ausschließlich an seinem Heimarbeitsplatz tätig ist, erfährt bald die Nachteile der "Telekommunikation":

Falle 1: Die vollständige Bürotechnik (Telefon, Anrufbeantworter, Computer, Drucker, Fax-Gerät usw.) befindet sich zu Hause, benötigt eine Menge Raum und muss im heimischen Umfeld auch repariert und gewartet werden. Für viele Heimarbeiter sind diese Technikaufgaben belastend.

Falle 2: Heimarbeiter haben ihre Familie zwar in ihrem unmittelbaren Umfeld, aber für beide Seiten zeigt sich häufig, dass letztlich doch nicht mehr Zeit zur Verfügung steht.

Falle 3: Der sehr gute und enge Kontakt zu den Kollegen wird von vielen Heimarbeitern vermisst.

Mit herzlichen Grüßen



Peter Tschötschel





Inhaltsverzeichnis

- Wie stehen Sie zum Thema „Weiterbildung“?
- Wie Sie mit der richtigen „Pausentaktik“ noch effizienter und erfolgreicher werden
- Die Tricks unseriöser Headhunter
- Studie: Deutsche Führungskräfte sind zu wenig mobil und häufig unzufrieden mit ihrem Job





Wie stehen Sie zu dem Thema „Weiterbildung“?

Das Thema „Bildung“ ist in aller Munde und wird überall heiß diskutiert. Die Studenten demonstrieren und beanstanden die schlechten Bildungsbedingungen an den Universitäten. Schulabgänger beklagen sich über das mangelnde Angebot an Lehrstellen. Viele Betriebe klagen über nicht qualifiziertes Personal ... Eine Misere, gegen die unbedingt etwas unternommen werden muss. Der Schlüssel für die, die bereits berufstätig sind, heißt "Weiterbildung". Das gilt nicht nur für Ihre Mitarbeiter, sondern auch für Sie als Führungskraft. Wenn Sie die Karriereleiter hoch steigen möchten, können Sie sich nicht auf eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung zurückziehen. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz wachsen stetig. Marktveränderungen, neue Technologien und der immer enger werdende Wettbewerb erfordern fachliche und soziale Kompetenz. Das Erfolgs-Motto heißt "lebenslanges Lernen". Viele Arbeitnehmer innerhalb Europas haben das längst erkannt.

Lebenslanges Lernen

Tabelle 1: Lebenslanges Lernen, 2006 und 2011 (1)
(In % der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
EU-27	9,3	8,9	8,4	8,2	10,1	9,6
Dänemark	29,2	32,3	24,6	25,6	33,8	39,0
Schweiz	22,5	29,9	21,7	31,0	23,4	28,7
Island	27,9	25,9	22,4	22,8	33,7	29,0
Schweden	18,4	25,0	13,3	18,4	27,0	27,7
Finnland	23,1	23,8	19,3	19,9	20,2	19,2
Norwegen	18,7	18,2	17,2	17,1	15,9	16,9
Niederlande	15,6	16,7	15,3	16,5	16,3	18,2
Slowenien	15,0	15,9	13,8	13,7	31,3	17,5
Ver. Königreich (2)	15,0	15,9	22,2	14,0	8,7	13,0
Luxemburg	26,7	15,8	7,6	14,2	14,0	14,5
Österreich	8,2	13,6	12,2	12,2	8,6	14,5
Estland	13,1	12,0	4,2	9,2	5,9	11,6
Tsch. Republik	6,5	11,4	5,4	11,2	4,0	11,4
Portugal	5,6	11,0	3,7	10,5	11,5	11,6
Spanien	3,8	10,8	9,3	10,0	7,2	7,7
Deutschland	10,4	7,8	7,7	7,9	7,8	7,8
Zypern	7,1	7,5	6,5	7,2	7,6	7,4
Belgien	7,5	7,1	7,4	6,7	8,9	7,2
Irland	7,5	6,8	6,1	6,3	5,4	6,9
Malta	5,4	6,6	5,4	6,3	6,6	7,1
Litauen	4,9	5,9	2,9	4,6	6,5	6,0
Italien	6,1	5,7	5,7	5,3	6,8	5,9
Frankreich	6,4	5,5	5,9	5,2	9,3	6,1
Lettland	6,9	5,0	4,1	3,8	5,1	5,0
Polen	4,7	4,5	4,3	4,0	4,4	4,4
Slowakei	4,1	3,9	3,8	3,4	2,3	3,3
EJR Mazedonien	2,3	3,4	2,4	3,4	1,5	2,7
Türkel	1,8	2,9	2,1	3,0	4,4	2,9
Ungarn	3,8	2,7	3,1	2,6	1,8	2,3
Griechenland	1,9	2,4	2,0	2,6	2,8	2,3
Kroatien	2,9	2,3	3,1	2,3	1,3	1,5
Rumänien	1,3	1,6	1,3	1,6	1,3	1,5
Bulgarien	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,2

(1) Siehe Metadaten-Datei im Internet (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/ifs/edu_a_esms.htm)
(2) 2006: nicht zuverlässige oder unsichere Daten.
Quelle: Eurostat (Online-Datencode: trna_its_01)

Eine Umfrage des Statistischen Amtes der EU ergab interessanterweise, dass insbesondere die Länder wie Dänemark, Schweiz und Island auf Weiterbildung setzen. In diesen Ländern nehmen mehr als 25 % aller Erwerbstätigen, die 30 Jahre und älter sind, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. In Portugal und Spanien sind es immerhin noch knapp mehr als 10 %. Traurig sieht es hingegen in Deutschland aus. Hier betreiben lediglich 7,8 % aller





Erwerbstätigen Weiterbildung. Dies ist eigentlich kaum zu verstehen - zumal sich eine gute Ausbildung auszahlt: Sie verbessert die Karrieremöglichkeiten, schützt vor Arbeitslosigkeit und ist für Arbeitslose eine gute Chance, schnell wieder ein neues Tätigkeitsfeld zu finden.

Prüfen Sie jetzt Ihren Weiterbildungsstand

Machen Sie einen kurzen Check. Nehmen Sie sich 10 Minuten Ihrer Zeit und fassen Sie Ihre bisherigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zusammen. Notieren Sie bitte auch den Zeitpunkt, zu dem Sie diese Maßnahme durchgeführt haben und wie wichtig diese Maßnahme bezogen auf Ihre ausgeübten Tätigkeit ist. Überlegen Sie anschließend, welche darüber hinausgehenden Weiterbildungsmaßnahmen für Sie sinnvoll wären. Gehen Sie hier ruhig selbstkritisch vor. Legen Sie für diese Weiterbildungsmaßnahmen auch einen Zeitpunkt für ihre Durchführung fest.

Ihr persönlicher Aus- und Weiterbildungscheck

Meine bisherigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	Zeitpunkt der Durchführung	Die Wichtigkeit für meine berufliche Tätigkeit schätze ich hoch / weniger hoch / gering ein

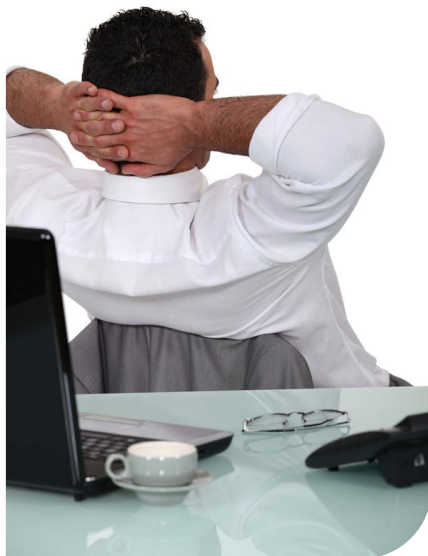
Meine künftigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	Möglicher Zeitpunkt der Durchführung	Aus folgenden Gründen halte ich diese Maßnahme für wichtig

TIPP

Besprechen Sie den Aus- und Weiterbildungscheck unbedingt mit Ihrem Chef oder mit einer Person Ihres Vertrauens. Hier erhalten Sie sicherlich noch einige Anregungen oder Empfehlungen. Vielleicht kann Ihnen Ihr Vorgesetzter auch Richtungen aufzeigen, in die es sich besonders lohnt, sich zu entwickeln.



Wie Sie mit der richtigen „Pausentaktik“ noch effizienter und erfolgreicher werden



Lassen Sie einfach mal eine Woche aus Ihrem Arbeitsleben vor Ihrem geistigen Auge Revue passieren. Sie werden auf Phasen stoßen, in denen Sie sehr leistungsstark und kreativ waren. Sie werden aber auch Phasen in Erinnerung haben, in denen Sie eher unkonzentriert und vielleicht sogar müde und erschöpft waren. Sicherlich versuchen auch Sie häufig gerade Ihre kreativen „Hochs“ zu nutzen und arbeiten deshalb einfach ohne Pause durch. Meistens verstärkt gerade dieses „Durcharbeiten“ das Gefühl von Leistungsfähigkeit, Erfolg und Stärke. Das ist durchaus nachvollziehbar, aber nicht richtig. Tatsächlich sinkt die Leistungs- und insbesondere die Konzentrationsfähigkeit. Häufig schleichen sich Fehler ein, deren Korrektur zu einem späteren Zeitpunkt wiederum Zeit kostet. Vermeiden Sie diese Zeit- und Stress-

fälle! Nur mit der richtigen Pausentaktik erreichen Sie über den ganzen Tag ein optimales Verhältnis von persönlichem Einsatz und Ertrag. Das ist die Basis für Ihren Erfolg.

Mein Tipp: Orientieren Sie die Einteilung Ihres Arbeitstags an folgenden medizinischen Tatsachen:

- Gerade zu Beginn einer Arbeit ist Ihr Energieverbrauch besonders hoch. Diese Einstiegsphase dauert etwa 15 Minuten. Stürzen Sie sich in dieser Zeit möglichst nicht auf die Lösung schwieriger Themen.
- Nach der Einstiegsphase besteht für die nächsten 15 Minuten eine sehr hohe Leistungsfähigkeit. In dieser Zeit und in den folgenden 60 Minuten sollten Sie auf keinen Fall pausieren. Das Verhältnis zwischen Energieeinsatz und konstanter Leistung ist günstig.
- Ca. nach 90 Minuten Arbeitszeit steigt der Energiebedarf an, so dass Ihre Arbeit an Effektivität verliert. Eine Pause von 10 Minuten (am besten mit Bewegung und frischer Luft) wäre sinnvoll. Für diese Zeitspanne wurde in vielen Untersuchungen der optimale Erholungseffekt nachgewiesen.
- Verzichten Sie möglichst auch in Stressphasen nicht auf Pausen. Denn gerade in diesen intensiven Situationen braucht Ihr Körper einen Ausgleich um die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit zu erhalten. Nehmen Sie sich deshalb zusätzlich die Zeit, 2 bis 3 Minuten bewusst abzuschalten. Ein bewährter Trick: Treten Sie ans Fenster und beobach-



ten Sie möglichst unbeteiligt, was sich vor Ihren Augen bewegt - Fußgänger, Autos, Bäume im Wind usw. Haben Sie vorher längere Zeit angestrengt auf den Bildschirm oder auf Dokumente gesehen, fixieren Sie zunächst 1 Minute lang Ihren Blick fest auf ein ferne Gebäude. Öffnen Sie erst danach Ihren Blick für weitere Details. Nehmen Sie anschließend Ihre Arbeit mit bewusst langsamen und ruhigen Bewegungen wieder auf. Diese kleine Zeitinvestition zahlt sich durch die zurückgewonnene Energie schnell wieder aus.

Die Tricks unseriöser Headhunter

„Headhunter“ oder auf Deutsch „Kopfgeldjäger“ sind stets auf der Suche nach karrierestrebenden Führungskräften und Spezialisten. Sie scheuen sich häufig nicht, direkt in Firmen Mitarbeiter in Sachen „Akquise“ anzurufen. Das Strickmuster der Vorgehensweise ist sehr einfach: Nachdem dem Kandidaten eine hochattraktive verantwortungsvolle Position bei einem interessanten Unternehmen beschrieben worden ist, wird er gefragt, ob er sich vorstellen könne, in dieser Position tätig zu werden. Natürlich fühlt sich der Kandidat überaus geschmeichelt und signalisiert häufig Interesse. Einige Headhunter nutzen diese Situation und vereinbaren schon beim ersten Telefongespräch einen Termin für ein persönliches Gespräch. Bewerbungsunterlagen können zum Gesprächstermin mitgebracht werden. Solch ein persönliches Gespräch kann dann peinlich enden. Der Kandidat erkennt erst jetzt das Anforderungsprofil an die offerierte Position und muss - ggf. sogar im Beisein eines Vertreters des suchenden Unternehmens - den Rückzug antreten. Sicherlich keine angenehme Situation. Für wirklich seriös arbeitende Personalberater ist diese Vorgehensweise ein Ärgernis. Sie suchen für Ihre Kunden einen adäquaten Kandidaten über Anzeigen in renommierten Medien und betreiben eine seriöse Vorauswahl. Häufig verfügen seriöse Personalberater über ein gutes Direktbewerber-Kontingent, aus dem sie weiter vermitteln können.

Immerhin gibt es in Deutschland ca. 700 Personalberatungsgesellschaften mit ca. 2.000 Beschäftigten, die schon einige Jahre am Markt tätig sind. Darüber hinaus sind noch einige hundert Einzelberater tätig. Wenn bei Ihnen das Telefon klingelt, fragen Sie gezielt nach und geben Sie sich nicht mit allgemeinen Aussagen zufrieden.



Tipps für Vorgesetzte:

So vermeiden Sie die Abwerbung Ihrer Mitarbeiter:

- Führen Sie mit Ihren Mitarbeitern regelmäßig Gespräche über ihre Perspektiven und zeigen Sie ihnen Entwicklungsmöglichkeiten auf.
- Prüfen Sie jährlich die Gehälter Ihrer Mitarbeiter. Sorgen Sie möglichst für eine leistungsgerechte Bezahlung. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern über Wettbewerber. Auch dort ist nicht alles Gold was glänzt.
- Nehmen Sie sich im Kündigungsfall Zeit für ein ausführliches Gespräch. Finden Sie heraus, was Ihrem Mitarbeiter an dem Konkurrenzangebot attraktiv erscheint und versuchen Sie die Vorteile Ihrer eigenen Firma ins Feld zu führen.
- Versuchen Sie in keinem Fall den Mitarbeiter durch eine Gehaltserhöhung zu halten. Die Wirkung verpufft meistens nach einer kurzen Zeit. Wichtig sind die Entwicklungsperspektiven.
- Machen Sie Ihren Mitarbeiter auf die Risiken aufmerksam, die mit einem Wechsel verbunden sind. Bei einer Abwerbung durch einen Headhunter muss ihm klar sein, dass dieser vor allem ein Interesse an der Vermittlung hat und nicht an einem langfristigen Bestand des neuen Arbeitsverhältnisses.
- Lassen Sie dem Mitarbeiter Zeit über das Angebot nachzudenken und vereinbaren Sie für diese Zeit Stillschweigen.
- Wenn alles nicht hilft: Mitarbeiter zur vereinbarten Kündigungsfrist gehen lassen, eventuell unter Fortzahlung der Bezüge freistellen.

Studie: Deutsche Führungskräfte sind zu wenig mobil und häufig unzufrieden mit ihrem Job



Zu diesem Ergebnis kam die Gesellschaft für Sozialforschung an der Universität Köln, nach dem sie sich mit 10.000 leitenden Angestellten näher beschäftigt hatte. Die deutschen Manager seien zwar hochgebildet, aber neben mangelnder Mobilität häufig unzufrieden. Im Vergleich zu Amerika sei die Mobilität deutscher Manager als sehr gering anzusehen, berichtete der Kölner Soziologe Erwin Scheuch. Ein Drittel aller leitenden Angestellten hat den Arbeitgeber tatsächlich nie gewechselt, ein weiteres Drittel lediglich ein Mal. Dieser Mangel an Beweglichkeit bezieht sich jedoch nicht nur auf den Beruf sondern auch auf den Wohnort. Gut ein Drittel aller Befragten hat aus beruflichen





Gründen nie den Wohnort gewechselt. Ca. 20 % der leitenden Angestellten wechselten drei Mal und öfter aus beruflichen Gründen den Wohnort. Lediglich 25 % verfügen über längere Auslandserfahrungen. Die Unzufriedenheit einiger leitender Angestellten resultiert der Umfrage zufolge aus den persönlichen Arbeitsbedingungen. Als „eher unsicher“ oder "sehr „unsicher“ beschrieben über 25 % der Befragten ihre eigene Position. Lediglich 10 % sehen für sich eine Weiterentwicklungsmöglichkeit in die Vorstandsebene. Und immerhin nur 50 % bezeichnen das Betriebsklima als „in Ordnung“. Zu dem Urteil „es lasse zu wünschen übrig“ kommt ein Drittel. Gut 4 % kommen sogar zu dem Ergebnis „katastrophal“.

**Wie sieht es mit Ihrer Arbeitszufriedenheit aus? Denken Sie an den alten Spruch:
„Love it – change it - leave it!“**

