



Mit HR Jobs auf HRM.de

„Personaler“ als Bewerber

Seite 3

Mehr Frauen in Führungspositionen?

Was bringt die Initiative der EU?

Seite 4

Mit Zeitarbeit zum Erfolg

Randstad vermittelt qualifizierte

Mitarbeiter

Seite 5

Grenzüberschreitender Mitarbeitereinsatz in EU

Ausnahmevereinbarung bei
zweimaliger Entsendung

Seite 6

Damokles-Schwert: Neue AGG-Vorlagen beim Europä- ischen Gerichtshof

Seite 8

Sonntags Reden, Montags Meeting

Ein-Buch-fuer-Querdenker

Seite 9



**HR-RoundTable
Veranstaltungstermine
3. Quartal 2010**

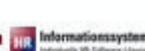
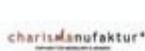
„Ich bin OTTO!“ gewinnt in Köln

Stephanie Kreitlow, Assistentin Direktor Otto Personal

Sirka Laudon, Bereichsleiterin Personalentwicklung &

Personalmarketing, Otto (GmbH & Co KG)

Seite 10



Sonntags Reden, Montags Meeting Ein-Buch-fuer-Querdenker

“Es reicht nicht aus, immer auf die anderen zu warten, die sich zuerst ändern sollen” ERICH FELDMEIER

Hamburg, den 19.09.2010

Der Hamburger Erich Feldmeier; Jahrgang 1961, hat sein erstes Buch herausgebracht. Unter dem Titel *“Sonntags reden, Montags Meeting”* setzt er sich konsequent für Anders-Denkende ein und fordert angesichts von Klimakatastrophe, Wirtschaftskrise und Sozialkassen-Unterfinanzierung ein kollektives Umdenken.

Es ist gleichzeitig die vehemente Forderung nach *“guter Führung”* durch wahre Führungskräfte, die nicht nur ihr eigenes Wohl im Auge haben. Er will mit seinem Buch die Muster des Fehlverhaltens offen legen und gibt Anregungen, wie Entscheidungen bewusster getroffen werden können. Dabei setzt der vielseitige Diplom-Biologe vor allen Dingen auf seine *“Kollegen”* – die MINTs. Hinter dieser Abkürzung verbergen sich im weitesten Sinne die Naturwissenschaftler: Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler und Techniker – diejenigen, die in jedem Unternehmen eher als Sonderlinge gelten und häufig genug mit ihren Ideen schnell an Grenzen der *“Andersdenkenden”* stoßen – zumeist die kaufmännische Abteilung.

Feldmeier nennt sein Buch im Untertitel auch einen *“Innovations- und Karriereführer für die MINT-Berufe”*. Er unterteilt es in sieben Siegel sowie fünf Schlüssel.

Mit den sieben Siegeln benennt Feldmeier viele nachvollziehbare Gründe, warum die Welt so aussieht, wie sie ist. Er vertritt die Meinung, dass Menschen sich in ihrem Wesen nie ändern. Im ersten Siegel zeigt er auf, wie Entscheidungen getroffen werden und warum sie so und nicht anders ausfallen: *“Der Alltag ist unbestechlich”* – sowohl in der Gesellschafts- wie auch in der Unternehmenskultur.

Im zweiten Siegel nennt er als wesentliche Innovationshürden die Gruppen-Bildung und das Gruppen-Denken – Der Mensch ist nicht dazu geboren, innovativ zu sein, sondern ein Gewohnheitstier.

Das dritte Siegel setzt sich mit der Abgrenzung des Einzelnen auseinander: Wie will / soll sich der Einzelne von der breiten Masse abheben, wenn er doch genauso ein Gewohnheitstier ist? Doch zum Fortkommen der Menschheit sind Individuen zwingend notwendig, die bereit

sind, genau diesen Schritt zu wagen.

Im vierten Siegel zeigt Feldmeier auf, warum Andersdenkende immer wieder gebremst und ausgegrenzt werden. Er weist nach, dass sich Menschen vor allem in Krisen- und Dilemma-Situationen oder bei schlechter Führung evolutionär unvernünftig verhalten, wenn es ihnen kurzfristig nutzt (oder zu nutzen scheint), auch wenn das Team (die Menschheit) untergeht. Deshalb könnten Entscheidungen aus langfristiger Sicht trotz kurzfristigem Erfolg falsch sein.

Bestes Beispiel ist die *“Geiz ist geil”*-Mentalität: Wenn ein neuer Kühlschrank her muss, wird zuerst auf den Preis geschaut. Auch wenn langfristig ein im Anschaffungspreis teureres Modell durch niedrigen Energieverbrauch günstiger wäre, wird in den meisten Fällen das Kühlgerät mit dem vermeintlich günstigsten Anschaffungspreis gekauft.

Im fünften Siegel zeigt der Autor die Grenzen der Wahrnehmung auf: Denken ist anstrengend, deshalb schaltet das Gehirn auf den sparsamen Autopilot-Modus. Dann sind viele Routine-Tätigkeiten sehr effizient möglich, aber nicht Innovation, Wahrnehmung oder Kreativität.

Im sechsten Siegel veranschaulicht Feldmeier mit Einblicken in die Hirnforschung, warum jedes menschliche Gehirn einen seltsamen Begründungszwang hat, sich Dinge zurechtzulegen, die nicht stimmig sind. Außerdem werden nicht nur in der heutigen westlichen Gesellschaft Anpassung und Verdrängen belohnt. Das siebte Siegel widmet sich der Aufmerksamkeits-Ökonomie: Reden wird als Universal-Werkzeug eingesetzt, auch wenn es noch so überflüssig ist. Wer sich am besten darstellt, wird unabhängig von seiner Leistung belohnt.

Nachdem er zunächst aufgezeigt hat, warum was nicht funktioniert, bietet Feldmeier im zweiten Teil des Buches fünf Schlüssel zur nachhaltigen Verhaltensänderung an. Der erste Schlüssel sei die Akzeptanz der Vielfalt:

“Wir müssen Vielfalt im Alltag massiv fördern, weil sie uns den meisten Nutzen bringt. Nur zusammen sind wir zu höheren Leistungen fähig”, so Feldmeier.

Der zweite Schlüssel besteht in den wahren Werten. Dazu gehören laut Feldmeier Sozialkapital, Emotionen, Gefühle, aber genauso Erziehung, Bildung und *“nützliche Arbeit”*, die in Entscheidungs-Abwägungen, privat wie auch gesellschaftlich und ökonomisch, einbezogen werden sollten. Als dritten Schlüssel sieht er die Akzeptanz von Anders-Artigkeit sowie die grundsätzliche Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Ideen oder Vorgehensweisen. Die Fähigkeit zur Selbstkritik, der vierte Schlüssel, steht damit in unmittelbarem Zusammenhang.

Der fünfte Schlüssel ist für Feldmeier die Übernahme von Verantwortung: *“Es reicht nicht aus, immer auf die anderen zu warten, die sich zuerst ändern sollen”,* so der Biologe. Jeder sei mitverantwortlich und müsse seinen Teil dazu beitragen, die Welt ein kleines Stück zu verändern. Wegsehen und abwarten ist für ihn keine Lösung.

Als Fazit fordert er alle dazu auf, *“den wirklichen Dingen Leben einzuhauchen und uns bewusst zu machen, dass es Dinge gibt, die einen Wert haben, auch wenn sie keinen darstellen.”* Schließlich müsse man den Nachfolgenerationen mehr hinterlassen als Dutzende DVD-Formate. So gesehen ein Buch, das nicht nur für Vertreter der MINTs geeignet ist. Ganz im Gegenteil: Gerade Vertreter der klassischen Killerphrasen (*“Das haben wir schon immer / noch nie gemacht, das geht uns nichts an, dafür haben wir keine Zeit, das geht nicht, das ist falsch, das ist zu teuer”*), wird das Lesen dieses Buches empfohlen – um vielleicht schon in naher Zukunft einen innovativen Mitarbeiter zu fördern. Führungsnachwuchskräften kann dieses Buch als Grundlage für zukünftige Entscheidungen dienen.

ERICH FELDMEIER

akquinet AG

Personal- & Organisations-Entwicklung

E-Mail: erich.feldmeier@akquinet.de

Tel: 040 / 881 73 - 205



akquinet 