

Human –Capital-Forum 2021

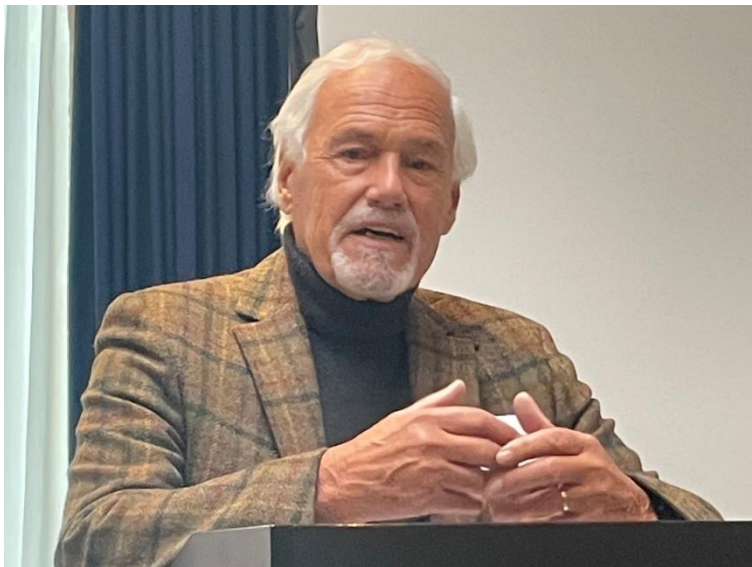
München am 04.11.21

Eröffnungsrede

*Dipl. Psych. Peter Friederichs, Vorsitzender des Vorstandes des
Human-Capital-Club e.V.*

Herzlich willkommen zu unserem Human Capital Forum 2021,
das gleichzeitig unser 20 jähriges Bestehen markiert!

Es ist einfach schön, dass wir uns alle wiedersehen können und endlich wieder
ohne Bildschirm miteinander reden können. Obwohl das auch Freude gemacht
hat.



Ich begrüße ganz besonders
unsere Referenten und
unsere Ehrengäste.

Modern Times-angelehnt an
Chaplins Film, ist unser
Motto, einem Film in dem
Arbeiter in gewitzter
Verzweiflung versuchen,
dem Zwang der Maschine
zu begegnen.

Modern Times würde auch heute 2021 von Chaplin gedreht werden können,
denn wir leben in einer Zeit, in der große Umbrüche in der Dienstleistungs- und
Transformationsgesellschaft passieren und in der die Menschen wieder Angst
haben. Wieder warten Mitarbeiter erschrocken darauf, was z.B. die
digitalisierte und decarbonatisierte Industrie von ihnen abfordert...

Wir stehen mit unserem heutigen Forum in einer langen erfolgreichen Tradition. Denn wir haben immer aus den Zeitläuften bewegende Themen herausgegriffen. Heute stellen wir die Rolle des Menschen mit den soziologisch-gesellschaftlichen Risiken und Chancen der Digitalisierung in den Mittelpunkt und werden im gemeinsamen Diskurs erleben, welche Antworten wir zu den Disruptionen und heraufkommenden Krisen entwickeln. Werden wir Führung neu buchstabieren müssen und welche Konsequenzen sehen wir für die Arbeitsplätze- und Arbeitswelten -aber wächst dadurch vielleicht auch die Eigenverantwortung und das persönliche Kompetenzprofil des Einzelnen?

Wir haben uns sehr gefreut, dass wir dieses exzellente Programm dank der Mitwirkung einer Reihe hochkarätiger Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft kreieren konnten.

Heute ist aber auch unser 20-jähriges Bestehen!

Ich gründete 2001 den Human -Capital -Club, um für eine menschliche Unternehmens-Führung ein markantes Zeichen zu setzen, eine Idee, dem bei seiner Geburt die Paten Prof. Dr. Dieter Frey, als Hochschullehrer und Prof. Dr. Martin Schütte, als ehem. Vorstand als Paten zur Seite standen und uns auch heute mit ihren Inspirationen begleiten und schnell viele Begeisterte in Deutschland folgten. Frankfurt unter Dr. Markus Wendt wurde unsere größte Regionalgruppe neben München.

Für uns umfasst der Name Human Capital die Gesamtheit der menschlichen Fähigkeiten, der Erfahrung, des Wissens, der Fertigkeiten und der Motivation, die im Unternehmen wirksam werden können. Der Ausdruck Humankapital hat überzeugt, da der Wertbeitrag der Mitarbeiter auch als Kapital des Unternehmens zu sehen ist!

HR oder Human Resources, ein Ausdruck, der vielfach heute verwendet wird, signalisiert dagegen, dass Mitarbeiter primär als Gebrauchs- und Verbrauchswert, der Geld kostet und in der Krise disponibel werden kann.

Wir haben schon immer allen denen eine Absage erteilt, die Human Capital rein ökonomisch sehen möchten.

Der HCC entwickelte sich in den 20 Jahren zum Mahner und Think Tank.

Unser Credo lautet: Wir stehen für eine humane Unternehmensführung und wollen dazu beizutragen, eine menschliche, empathische und sinnstiftende

Unternehmenswelt zu schaffen. Wir engagieren uns dafür, dass die Menschen mit ihrer Kreativität in eine gemeinsame und nachhaltige Zukunftsgestaltung in ihrem Arbeitsumfeld eingebunden werden.

Wie wollen denn Menschen heute geführt werden?

Da geht es primär um Augenhöhe in der Führung. Deshalb ist es unabdingbar, eine ethische Unternehmenskultur zu kreieren und schon den Nachwuchs in der Führung aber auch die Manager weiterzuentwickeln, sie früh mit den neuen Herausforderungen zu konfrontieren und sie konsequent zu fördern.

Wir brauchen also in diesen Zeiten mit all seinen Unsicherheiten ein Klima, das primär offene Kulturen kreiert!

Das bedeutet, früh Innovatoren zu erkennen und zu entwickeln, abteilungsüberschreitende Kommunikation zu ermöglichen, ermutigende Fehlerkulturen zuzulassen und mit Rückschlägen souverän umzugehen.

Produktive Veränderungen werden nur von einer Führungskultur mit hohem Freiheitsgraden kommen.

Wer sich als Unternehmer um die Menschen kümmert, wird auch in der Krise eine Chance haben, nachhaltig erfolgreich zu werden. Dazu gehört aber auch konsequent ethisches Verhalten!

Dennoch hören wir immer wieder, dass begeisternde Start-Ups Milliardenwerte an der Börse erzielen, während Milliarden-Konzerne sich durch amoralische Geschäfte verzwerfen...

Um unethisches Verhalten zu stoppen, brauchen wir in den Firmen Mutmacher, die die allfälligen Schweigespiralen brechen, Mut vor Herrscherthronen fordern, um den Chefs Paroli zu bieten und den vorauseilenden Gehorsam zurückweisen. Vorbilder also, welche die Veränderung der Führungskultur tatsächlich vorleben.

Die Hauptforderung des HCC - unser **ceterum censeo** - an Unternehmer, Manager, geht an Arbeitgeberverbände und an die Regierung und lautet:

Schafft Standards für gute Unternehmens- und Personalführung und fordert Rechenschaftsberichte im Geschäftsbericht dazu und berichtet dazu auf den Hauptversammlungen.

Denn wie kann es sein, dass Unternehmen sich immer noch weigern, Ziele für die Weiterbildung oder die Frauenförderung umzusetzen- Ziele zugunsten der Erreichung von Kosteneinsparungen dagegen selbstverständlich sind?

Deshalb plädiere ich mit allem Nachdruck dafür, nicht nur den Umgang mit ökologischen Themen in Nachhaltigkeitsberichte zu dokumentieren, sondern auch wichtige Themenfelder der Nachhaltigkeit des Human Capital Managements. Dazu zählen z.B. Investitionen in die Aus- und Weiterbildung ebenso wie Aussagen über die Gesundheits- und Motivations-Lage der Mitarbeiter. Deshalb ist eine Forderung des HCC, dass Personalnachhaltigkeitsberichte politisch durchgesetzt werden.

Kleiner Exkurs: Ich fand in dieser Woche in einem Buch eines renommierten Verlages den Hinweis: *„Wir verpflichten uns zu einer nachhaltigen Buchproduktion, der Umgang mit unseren Ressourcen, der Natur und des Klimas gehören zu unseren obersten Unternehmenszielen. Wir setzen uns ein für Erwerb von Klimazertifikaten zur Kompensation des CO2 Ausstoßes.“*

Darf ich einmal fragen - **wie wäre es, diese Aussagen auf nachhaltige Personalführung zu übertragen und auch dort Rechenschaft abzulegen?**

Wahrscheinlich Utopie! Oder?

Was hindert eigentlich die Unternehmen daran, diese notwendigen Fakten zu veröffentlichen?

Befürchtet man, dass ein beachtlicher Prozentsatz der Mitarbeiter weder voll hinter dem Management noch hinter den Strategien und den Produkten des Unternehmens steht und man diese Wahrheit scheut?

Liegt es daran, dass viele Mitarbeiter oftmals mehr mit dem Arbeits- und Zeitdruck beschäftigt sind als mit ihren eigentlichen Aufgaben?

Liegt es daran, dass sich viele Mitarbeiter mit der Bewältigung von oft als sinnlos erlebten Neu- und Umstrukturierungen herumquälen oder mit Auseinandersetzungen mit ebenfalls verunsicherten Führungskräften oder daran, dass mit der Zunahme an psycho-physischen Erkrankungen auch der Verlust an Loyalität einhergeht?

Diese Zustände schlagen letztlich auf die Gesellschaft durch und schaffen eine hohe Unzufriedenheit, die auch politisch gefährlich werden kann. OECD Studien

zeigen, dass relevante Aufgaben der Industrieländer wie Bildung, Equal-Pay, Frauen in Führungspositionen, Gesundheitsmanagement, Fachkräfteplanung nur unzureichend erfüllt werden und damit wichtige Lebensziele den Menschen versagt werden.

Leider liegt Deutschland in der Weiterbildungsquote der Mitarbeiter sogar auf dem letzten Platz der OECD.

Der Human -Capital -Club hat deshalb als erster gefordert, dass Unternehmen nicht nur am Geschäftserfolg sondern insbesondere an die Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter gemessen werden.

Der US-World Business Council for sustainable Development verlangt mittlerweile von Banken und Brokern die Bewertung von Human -Capital – Faktoren.

Auch andere Organisationen, wie das deutsche DIN-Institut, arbeiten intensiv an Personalführungs-Standards

Wir haben im Human-Capital-Club dazu einen wesentlichen Beitrag geleistet. Mit Unterstützung des deutschen Arbeitsministeriums konnten wir mit vielen Gleichgesinnten den Human-Potential –Index-HPI- entwickeln, der jedem Unternehmen in einer individuellen Messung und durch Benchmarking die notwendigen Verbesserungspotentiale in der Personalpolitik aufzeigte und wesentliche Veränderungsprojekte erst möglich machte.

Der Human Capital Club hat darüber hinaus in den letzten 20 Jahren Weiterbildungs-Reihen, Studien, wissenschaftlichen Veröffentlichungen und Firmenberatungen realisieren können.

Wenn die Menschen in den Unternehmen nach mehr Verständnis, Zusammenhalt, Sinnhaftigkeit und erlebter eigener Wirksamkeit verlangen, dann ist unser Ziel klar, genau dafür zu sorgen!

Denn für diese Herausforderungen wäre Gleichgültigkeit keine Option!

Danke für ihre Aufmerksamkeit!