

# PERS NAL

## FÜHRUNG

DAS FACHMAGAZIN FÜR  
PERSONALVERANTWORTLICHE  
AUSGABE 7.2013 / € 9,80  
[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

### Komplexität im Führungshandeln Besser geht's mit Fingerspitzengefühl

Personalthemen in der Öffentlichkeit  
Wunsch und Wirklichkeit der  
HR-Kommunikation

Stellenwert des Employer Branding  
Hype um eine Mogelpackung



einen Hut zu bekommen. „Der Druck von unten wächst“, meinte Mackroth. Die Personalverantwortlichen hätten erkannt, welche Erwartungen an sie gestellt würden.

#### HR-MANAGEMENT IST GEFORDERT

„Eine Verzahnung von Staat und Unternehmenspolitik ist nötig“, sagte Nicola Beer, Hessische Kultusministerin (FDP). Neben einem „qualitativ hochwertigen und flexiblen Kinderbetreuungsangebot“, das durch die öffentliche Hand bereitgestellt werde (Grundstruktur), müssten „Notfallstrukturen“ geschaffen werden. Ein Beispiel dafür sei ihr eigenes Ministerium, das Möglichkeiten der Kinderbetreuung in den Ferienzeiten anbiete. Die verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodelle der Beschäftigten müssten bedient werden. Wenn allerdings lange Betreuungszeiten abgedeckt werden sollten, gehe es nicht ohne privates „Anschlussmodell“ und die Hilfe von Großeltern, Babysittern und Au-pairs, meinte Beer.

Kritik kam aus dem Publikum. Zum Glück arbeite und erziehe sie – gemeinsam mit ihrem Partner (beide Vollzeit arbeitend) – die drei Kinder in Ostdeutschland, meinte eine Personalmanagerin. In den neuen Bundesländern seien die umfassende Fremdbetreuung von Kindern und damit das Rollenbild der (vollzeit-)berufstätigen Mutter anerkannter als im Westen. Zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie gebe es seitens vieler Unternehmen „schöne Folien“, meinte die HR-Managerin. Noch mangle es aber an einer breiten Umsetzung. Das Rollenbild des in Teilzeit arbeitenden Familienvaters sei in den Unternehmen noch nicht akzeptiert, monierte ein anderer Teilnehmer. Wenn Väter stärker in Betreuungsaufgaben eingebunden werden sollten, dann müssten die Unternehmen diesen auch den Rücken stärken. ●

rsp

## Vom Uniformen zur bunten Vielfalt „Werte gestalten“ als künstlerische Intervention

Der schiere Titel „Werte – Handlungsleitend in der Personalarbeit“ ließ noch nichts erahnen von der konkreten Aufgabe, die der Künstler Hermann J Kassel den Kongressteilnehmern am Mittag des zweiten Konferenztages stellte. Um die Spannung noch zu steigern, hatte der studierte Bildhauer eine ‚Armee‘ von Gliederpuppen bereits zu Beginn des DGFP-Events im Foyer aufbauen lassen. →



„Ich habe den Kopf gelb gemalt, denn das entspricht meinem Lebensmotto: ‚Wende dein Gesicht der Sonne zu, dann fallen die Schatten hinter dich‘“, erklärt Alexandra Drews, als dann endlich die „interaktive künstlerische Sequenz“ beginnt und allen Vermutungen ein Ende setzt. Die Personalentwicklerin bei dem Reifen-Hersteller Pirelli hat sich eine der 441 auf den Tischen verteilten Gliederpuppen aus Holz genommen und ihr ein grünes Kleid mit roten Tupfen aufgemalt. „Selbst-Gestaltung“ lautet der Auftrag, den der Künstler aus Mechnich den Teilnehmern des DGFP-Kongresses gestellt hat: Zwanzig Minuten haben die Personaler im Plenum Zeit, die Puppe mit Acrylfarben so zu gestalten, dass sie sich in ihr wiederfinden. „Man hat im Alltag selten Gelegenheit, so ganz auf der grünen Wiese zu denken, zu handeln und dort etwas zu entwickeln. Sonst ist die grüne Wiese eher eingezäunt“, beschreibt Drews den Reiz der Aufgabe. Und auch, wo die fertig gestaltete Puppe ihren neuen Platz finden wird, weiß sie schon ganz genau: neben einem „Oscar“. Den hat sie für ein Schauspiel zu den Unternehmenswerten bekommen, das sie mit Mitarbeitern ihrer Firma in Kleingruppen erarbeitet hat.

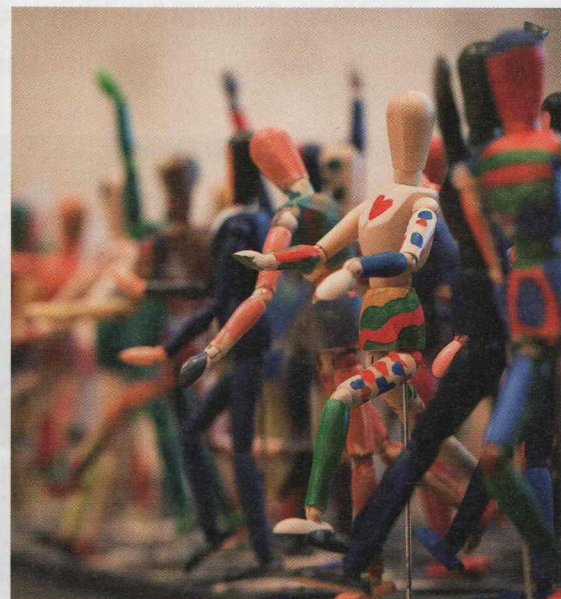
Und um Werte geht es auch Hermann J Kassel, der sein „take part in art“-Konzept aus Anlass des HR-Events mithilfe der Gliederpuppen umsetzt. Unter das Motto „Werte gestalten – werte Gestalten“ hat er seine künstlerische Intervention gestellt, und dass er sein Publikum ausgerechnet mit



Zeit für Inspiration, konzentrierte Spannung, Einladung zum inneren Dialog – die Verwandlung von anonymen Gliederpuppen in kleine individuelle Kunstwerke.

den beweglichen Holzpuppen aus der Reserve locken will, ist für ihn naheliegend: „Die Teilnehmer sind alle Menschen, vor allem aber ist ihr Arbeitsfeld der Mensch. Denn auch jeder Mitarbeiter ist in erster Linie ein Mensch.“ Um die von Unternehmenskern und Personalverantwortlichen postulierten Werte zu transportieren, ist nach Kassels Auffassung die Gliederpuppe „das richtige Medium“.

Kassel, der auch schon mal Nachwuchsführungskräfte mit einem Stempel durch die Produktion schickt, um dort den Mitarbeitern den Satz „Ich bin wertvoll“ auf die Hand zu drucken, oder aus technischen Getriebezeichnungen, Stahlsäulen und Glasplatten Skulpturen schaffen lässt, kommentiert das Ergebnis seiner Intervention begeistert: Vor allem das Zusammensetzen der Installation, bei dem die mit Einwegschrützen,



Armstulpen und Handschuhen aus Plastik gegen Farbleckse geschützten Interims-Maler ihre gestalteten Puppen wieder auf einem Podest vor der Bühne zusammenbringen, hat er als „expressiv, ausdrucksstark und lebendig“ erlebt. Und mit „Freude und Stolz“ hat er die Verwandlung der – schon am Vortag unkommentiert im Foyer aufgestellten – „uniformen Masse“ in eine Gruppe individueller „Kunstwerke“ erlebt, die für ihn

das Sinnbild einer „diverseren, globaleren, individuelleren Welt“ ist, „in der die Schwierigkeit, aber auch ein hohes Potenzial liegt“. Offenbar ist es Kassel gelungen, den „Homo ludens“ in seinem Publikum zu wecken: „Fast alle haben ihre Selbst-Gestalt mitgenommen. Die Puppen werden jetzt an vielfältigen Orten Kraft und Bindung schaffen.“ ●

dhs

Hat ihren Platz zwischen „Oscar-Trophäen“ gefunden: die kleine „Selbst-Gestalt“ am Arbeitsplatz von Alexandra Drews.