

Interview der Woche: Soziale Netzwerke

„Krasse und coole Arbeitsbedingungen“

Fachhochschulprofessorin Anja Lüthy erklärt, worauf es für Arbeitgeber in den kommenden Jahren verstärkt ankommen wird

Brandenburg/H. – Wenn Arbeitgeber dem demografischen Wandel erfolgreich begegnen wollen, müssen sie attraktive Arbeitgeber werden und die neuen sozialen Medien zu nutzen wissen. „Social Media zur Personalgewinnung sind ein „Must have“, also ein Muss, sagt Anja Lüthy. Warum das so ist, erklärt die Brandenburger Fachhochschulprofessorin im MAZ-Interview.

MAZ: Sie behaupten, dass ohne soziale Netzwerke (Social Media) wie Facebook, Youtube, Twitter, Xing, Instagram und Blogs nichts mehr läuft für Unternehmen, die Personal suchen. Warum nicht?

Anja Lüthy: Weil die Generationen Y und Z nur noch über Smartphone oder Tablets zu erreichen sind. Die Generation Z kommt in wenigen Jahren auf den Arbeitsmarkt und kennt gar keine anderen Kommunikationskanäle mehr als Facebook, Twitter und YouTube. Die Automobilbranche zum Beispiel nimmt gar keine klassischen Bewerbungsmappen mehr an, die mit der Post kommen.

Wer ist die Generation Z?

Lüthy: Das sind die um das Jahr 2000 geborenen Schüler, die digital aufwachsen. Sie wundern sich nicht, wenn eine Pizza mit einem QR Code auf der Packung kommt, der übers Smartphone zu den Stellenangeboten auf einer Firmen-Website führt.

Worin unterscheidet sich die Generation Y?

Lüthy: Das sind die heutigen Studenten und Berufseinsteiger, sie machen heute erst 16 Prozent und im Jahr 2025 schon 75 Prozent der Arbeitnehmer aus. Auch diese Generation lebt digital, mit Hochglanzbroschüren oder Flyern ist sie nicht mehr zu erreichen.

Hat diese Generation Y noch andere Eigenschaften als digital zu sein?

Lüthy: Oh ja. Menschen dieser Generation sind topfit, sehr selbstbewusst, beruflich ehrgeizig, aber auch sehr ichbezogen. Sie fordern eine Balance von Arbeiten und Leben, Freizeit und Feierabend sind ihnen extrem wichtig.

Wie kommt das?

Lüthy: Wir Eltern haben sie als Kinder wahrscheinlich überliebt, sie schon fürs Atmen gelobt. Die Generation Y lässt sich nicht mehr alles bieten, wie ihre Elterngeneration es getan hat. Die jungen Leute sind aber auch nicht mehr so karrierefiziert wie die Generation



Anja Lüthy im Kreise ihrer Studenten. Die Betriebswirtschaftsprofessorin lehrt, wie Dienstleistungsmanagement funktioniert. FOTO: VOLKMAR MALOSZYK

X, die heute etwa Mitte 30 sind und inzwischen die Führungspositionen besetzen.

Welche Folgen hat das?

Lüthy: Prinzipien der Nachkriegsgeneration wie Gehorsam, vertikale Hierarchien in Unternehmen und das Hocharbeiten mit vollem Einsatz rund um die Uhr verlieren an Bedeutung. Die jüngeren Generationen wollen bei nachweislich attraktiven Arbeitgebern arbeiten, sie fordern eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeiten und Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz.

Und wenn der Arbeitgeber das nicht bietet?

Lüthy: Dann suchen sie sich schnell einen anderen.

Und wie finden sie den neuen?

Lüthy: Auf Internetportalen wie kununu.com, bei Facebook oder über Youtube. Da sind wir also wieder bei den sozialen Medien. Auf kununu.de bewerten Mitarbeiter das eigene Unternehmen. Bewerber schildern, was sie im Bewerbungsverfahren erlebt haben.

Taugt das was?

Lüthy: Kununu ist toll und seriös. Die Nutzer erfahren, wer gut ist und von wem man besser die Finger lassen sollte.

Von wem denn?

Lüthy: Aldi und Lidl zum Beispiel, das sind keine attraktiven Arbeitgeber, weil sie ihr Personal nicht gut behandeln. Wenn meine Studenten Ihre Bachelorarbeit bei einem dieser Unternehmen schreiben wollen, lehne ich die Betreuung ab.

Und welche Firmen sind gut?

Lüthy: Eine Menge. Schauen Sie nach bei www.greatplacetowork.de, der Liste Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014.

Sind Unternehmen aus der Stadt Brandenburg darunter?

Lüthy: Nicht, dass ich wüsste.

Nicht mal Heidelberger Druck?

Lüthy: Das Unternehmen hatte vor

acht Jahren gute Ergebnisse und war in der Bestenliste. Nachdem es weltweit gerade 1000 Menschen entlassen musste, ist es aber nicht mehr dabei.

Wie groß ist die Gefahr, dass Unternehmer Schaumschläger sind, sich in den Social Media toll präsentieren, dabei aber mehr Schein als Sein zeigen?

Lüthy: Great Place to work ist ein objektiver, verlässlicher und wissenschaftlich anerkannter Wettbewerb zum Thema Deutschlands attraktive Arbeitgeber.

Doch für ein kleines oder mittelständisches Unternehmen unerreichbar?

Lüthy: Überhaupt nicht. Auch kleinere Unternehmen aus Brandenburg können mitmachen. Sie müssen allerdings wirklich etwas zu bieten haben, denn die Mitarbeiter beantworten anonym einen Fragebogen mit rund 60 Fragen und senden den selbst zur Auswertung weg.

Wie gut sind die Brandenburger Firmen in den sozialen Medien wie Facebook aufgestellt?

Lüthy: Einen Gesamtüberblick habe ich nicht. Mein Eindruck ist, dass Nachholbedarf besteht.

Sie haben sich auf Krankenhäuser spezialisiert. Wie steht es um die Brandenburger Kliniken?

Lüthy: Asklepios nutzt Facebook noch nicht professionell als Kommunikationskanal. Auch beim Städtischen Klinikum ist mir keine Präsenz in den sozialen Medien aufgefallen.

Das Klinikum vergibt Stipendien, sucht Nachwuchs auf ausgewählten Fachmessen und will mit Neuruppin eine medizinische Hochschule aufbauen. So kann man doch auch Fachkräfte gewinnen.

Lüthy: Das wird nicht reichen. Respekt, Vertrauen, eine transparente Kommunikation, also eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, sind viel wichtiger, um neue Mitarbeiter zu finden und vorhandene zu binden. Stipendien vergeben andere Kliniken auch.

Marketingexpertin

Anja Lüthy (52) ist seit 13 Jahren Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Brandenburg mit der Vertiefungsrichtung Dienstleistungsmanagement und -marketing.

Nebenberuflich trainiert sie Führungskräfte deutscher Krankenhäuser und Universitätskliniken in Mitarbeiterführung, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement im Krankenhaus.

Aktuell arbeiten Studenten von Anja Lüthy unter anderem mit den Verkehrsbetrieben Brandenburg zusammen. Das jüngste Buch, das sie geschrieben hat, heißt: „Krankenhäuser als attraktive Arbeitgeber: Mitarbeiterkultur erfolgreich entwickeln“. Ebenfalls in diesem Jahr erschien: „Social Media und Online-Kommunikation für das Krankenhaus – Konzepte, Methoden, Umsetzung“.

Folgende Links im Internet empfiehlt die FHB-Professorin besonders:

www.kununu.de: Arbeitnehmer bewerten ihre Unternehmen nach festen Kriterien, daraus ergeben sich als Gesamturteil ein bis fünf Sterne.

www.greatplacetowork.de: Deutschlands attraktive Arbeitgeber.

www.erklavideo.com/obstandl-didi-die-mutter-aller-imagefilme:

Der Film zeigt mit Augenzwinkern, wie toll sich selbst das kleinste Unternehmen, nämlich ein Marktstand, in den sozialen Medien präsentieren kann.

Wäre die Nachwuchsgewinnung mit der eigenen Hochschule nicht ideal?

Lüthy: Gegenfrage: Ist das nicht Traumtänzererei? Es gibt doch genügend Ausbildungsplätze für Mediziner. Was nutzt die eigene Hochschule, wenn die Leute am Ende doch nur in Berlin, am liebsten direkt auf dem Alexanderplatz, arbeiten wollen.

Spielt Geld überhaupt noch eine große Rolle für die Generationen X, Y, Z?

Lüthy: Geld ist ein Hygienefaktor, wenn das Gehalt wegfällt ist der Mitarbeiter höchst unzufrieden. Natürlich muss die Bezahlung stimmen. Ein Einstiegsjahresgehalt von 40.000 Euro ist in großen Unternehmen heute normal. Aber noch wichtiger sind in den Augen der Jungen „krasse und coole“ Arbeitsbedingungen, freundliche Chefs, eine angenehme Stimmung.

Interview: Jürgen Lauterbach

Auf den Spuren von König Hinz

Wissenschaftler aus Dänemark, Norwegen, Schweden und Deutschland tagen in Brandenburg. Forschungsgegenstand ist ein sagenumwobener Grabhügel.

Von Anja Meyer

Brandenburg/H. – Wie lebte König Hinz, der sagenumwobene Herrscher aus der Prignitz? Wie kam er zu seiner Macht und welchen Einfluss hatte er? Diesen und anderen Fragen widmen sich Archäologen aus Nordeuropa und Deutschland zurzeit während ihrer viertägigen internationalen Konferenz in Brandenburg an der Havel. Unter dem Titel „Der Grabhügel von Seddin im Kontext der Bronzezeit in Norddeutschland und Südschweden“ tagen die 20 Referenten und etwa 80 weitere Forscher im Paulikloster. Die Forscher informieren sich über das monumentale Grab, nehmen an Grabungen in Seddin in der Gemeinde Groß Pankow teil und bringen bei Kolloquien eigene Erkenntnisse in die Diskussion ein.

„Auf jeden Fall war König Hinz ein Mann mit ungewöhnlich großer Macht“, sagt Franz Schopper, Direktor des Brandenburgischen Landesamtes für Denkmalpflege und Archäologischen Landesmuseums. König Hinz, der Herrscher



Franz Schopper (2. v.l.) empfängt Archäologen aus Dänemark im Paulikloster.

FOTO: ANJA MEYER

aus dem 8. Jahrhundert vor Christus, sei laut Schopper kein Monarch im eigentlichen Sinne gewesen. Vielmehr gehörte er zu einer Elite der Bronzezeit, die sich aus der wohlhabenden Bauernschaft

heraus entwickelt habe. „So ein immenser Grabhügel ist sehr besonders“, sagt Schopper. Das lasse auf König Hinz große Ressourcen schließen. Die Steinkammer des Grabhügels von Seddin, in der

Nähe von Perleberg, wurde 1899 entdeckt. Die Archäologen fanden darin bronzezeitliche Gefäße dreier Personen. Der Legende nach stammen sie von König Hinz, seiner Gemahlin und seiner Diene-

rin, die ihm in den Tod folgte. Die Grabstätte zählt zu den bedeutendsten Denkmälern der Bronzezeit im Land Brandenburg und zu den reichsten Gräbern Mittel- und Nordeuropas. Die Funde werden im Märkischen Museum in Berlin ausgestellt, ein Teil ging im Zweiten Weltkrieg verloren.

Der Grabhügel von Seddin, im Volksmund auch Hinzberg oder Königsgrab genannt, ist im Durchmesser 63,8 Meter groß und zehn Meter hoch. Um ihn touristisch zu erschließen, wurde vor wenigen Monaten ein Rundweg, der auch für Rollstuhlfahrer nutzbar ist, erbaut. So können die Dimensionen des Großgrabes von allen Seiten aus betrachtet werden. „Das war der erste Schritt“, sagt Schopper. In einem zweiten sollen Auskunfts-Apps für Smartphones sowie ein kleines Informationszentrum errichtet werden.

„Ich bin vor zehn Jahren das erste Mal in die Grabkammer hinabgestiegen“, erzählt Franz Schopper, dessen Spezialgebiet die Bronzezeit ist. „Das war ein beeindruckendes Erlebnis.“ Die in-

ternationale Forschergruppe wird es ihm während ihrer Exkursion gleichtun. Die Archäologen forschen alle zu Verhältnissen während der Bronzezeit. Das Ziel der Tagung ist es, die einzelnen Forschungsergebnisse zu vergleichen. „So sehen wir, ob unsere Ergebnisse denen der anderen ähneln“, erklärt Schopper.

Die internationale Konferenz wird vom Brandenburgischen Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum und der Eurasien-Abteilung des Deutschen Archäologischen Instituts im Rahmen des interdisziplinären Forschungsverbands „Exzellenzcluster Topoi“ veranstaltet. Das Exzellenzcluster Topoi ist ein Forschungsverbund der Freien Universität und der Humboldt-Universität zu Berlin in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. „Wir freuen uns, die Fachkollegen im Archäologischen Landesmuseum willkommen zu heißen“, sagt Schopper. „Das Paulikloster eignet sich bestens für die Organisation großer Tagungen.“