



Diego Bernardini

Heidi, lass dein Haar herunter!

Über die Macht der Geschichten brauchen wir uns nicht im Detail zu unterhalten. Dass nämlich im Titel etwas falsch ist, merkt man sofort. Rapunzel war es, die von der Zauberin zum Herunterlassen der Haare aufgefordert wurde; Heidi hingegen – na, wer kennt Heidi nicht? Aber will ich wirklich über Märchen schreiben?

Vor ein paar Tagen war ich an einer Sitzung, an welcher wir in grosser Runde darüber diskutiert haben, was eine gute von einer schlechten Website unterscheidet. Es fielen – wie so oft – die allgemeingültigen Stichwörter Innovation, Design, Content, Reason-Why, Call-To-Action-Elemente usw.

Nun fällt meine Stimmung per Naturgesetz einen Stock tiefer, wenn man mich mit englischen Ausdrücken konfrontiert. Aber es ist gewiss einfacher, sich mit Innovationen zu schmücken, als von der Anwendung neuer Verfahren und Techniken zu sprechen. Und von Content zu reden, anstatt gute Inhalte zu fordern, macht aus jedem Assistenten einen Marketingprofi. Natürlich bedeutet nicht jedes Fremdwort das Ende der deutschen Sprache, aber statt von «Call-To-Action» zu palavern, könnte man von der Handlungsaufforderung an den Website-Besucher sprechen.

Dass Fremdwörter die Diskussion unter Fachleuten vereinfachen, lass ich nicht gelten. Zu oft hat man mir in ebengenannten Kreisen «Call-To-Action» mit «Ruf eine Aktion an» erklärt. Das erinnert an die legendäre Douglas-Werbung «come in and find out», wo es – ganz ehrlich! – nicht darum ging, wieder aus dem Laden zu finden.

Gute Websites unterscheiden sich von schlechten Websites durch den Inhalt und die Benutzerführung. Punkt. Will man Ihnen etwas anderes weismachen, «rufen Sie einfach eine Aktion an» und verlassen Sie die Märchenstunde. ;-)

Heidi war nun mal nicht im Turm eingesperrt. Ehrenwort. ■



Susanne Kuntner

sk consulting
Unternehmensberatung
im Personalmanagement

➔ www.sk-consultants.ch
➔ www.baustellenprofi.ch
➔ www.meinjob.ch

Temporär vollwertig

Was ist ethischer: eine lebenslange Ehe oder ein Single-Leben mit kürzeren Beziehungsphasen? Und welcher Fussballer ist der bessere: derjenige, der seine ganze Karriere bei einem einzigen Club verbringt, oder der Weltenbummler, der sich ausleihen lässt und an verschiedenen Orten seine Tore schießt?

Vielleicht schütteln Sie jetzt den Kopf und halten meine Fragen für seltsam. «Man kann doch das eine nicht gegen das andere ausspielen», denken Sie und finden, jeder solle auf seine Weise glücklich werden. Einverstanden, bei diesen Fragestellungen fällt es uns leicht, nicht zu werten. Etwas anders sieht es aus, wenn ich mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über kurz- und langfristige Engagements im Berufsleben diskutiere.

Ich sprach vor einiger Zeit mit einer profilierten Persönlichkeit aus dem Schweizer Bauwesen. Der Mann hatte längere Zeit eine Kaderposition bei einem renommierten Unternehmen bekleidet und tat sich schwer damit, dass er nach einem Stellenwechsel im Try-and-Hire-Modell angestellt wurde. Er fühlte sich zurückgestuft und nicht vollwertig behandelt. Es brauchte meine ganze Argumentationskraft, um ihn davon zu überzeugen, dass eine temporäre Anstellung keine Herabsetzung sei. Ich erzählte ihm davon, dass in zahlreichen Branchen oberste Kaderpositionen auf diese Weise besetzt würden und dass er finanziell keinerlei Nachteile zu gewärtigen hätte. Ich spürte allerdings schnell, dass es ihm gar nicht so sehr um die Fakten ging, sondern vielmehr um die emotionale Komponente. Er konnte sich kaum mit der Vorstellung abfinden, für einige Zeit ein «Temporärer» zu sein. Er fiel ihm sichtlich schwer, sich vom Paradigma «feste Anstellung = Normalfall = höherer Wert» zu lösen, und er ignorierte dabei, dass er es in der Hand hatte, durch Motivation und Leistung seinen Wert selbst zu bestimmen.

«Die Haltung, nicht die Anstellungsform, bestimmt den Wert eines Mitarbeitenden.» Susanne Kuntner

«Gleichwertig» bedeutet übrigens nicht «gleichartig». Während sich der Festangestellte eher einen Parkplatz oder eine Kinderkrippe wünscht, ist der Mitarbeitende auf Zeit vermutlich auf Weiterbildungsmöglichkeiten angewiesen. Dies ist bei Fussballspielern ja nicht anders: Wer als Kicker die Welt bereist, lernt Sprachen, um sich rasch zu integrieren, wer sein Leben lang beim FC Zürich spielt, belegt möglicherweise gegen Karriereende einen Kurs in Betriebswirtschaft, um im Management des vertrauten Clubs ein Amt zu übernehmen.

Mein Fazit: Nach meiner Einschätzung wird Temporären in der einheimischen Baubranche grundsätzlich dieselbe Wertschätzung entgegengebracht wie Festangestellten – meistens jedenfalls. Sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Vermittlern gibt es das eine oder andere schwarze Schäfchen, das den richtigen Ton nicht findet. Dort lohnt es sich, genau hinzuschauen und falls nötig Distanz zu wahren. ■

PS: Bereits in fünf Jahren wird die Generation Y über 50 % der Arbeitnehmenden stellen. Die jungen Digitalen werden die Arbeitswelt insofern revolutionieren, als sie Werte wie Spass, Sinn und herausfordernde Projekte weit über langfristige Karriereplanung, Status und Prestige stellen. Wetten, dass «temporär» spätestens dann zum Normalfall wird?