



Und
welchen
Fokus
haben
Sie?



„Wir müssen uns fragen, wie ein Unternehmen aussehen könnte, in dem Menschen gerne arbeiten.“



„Ohne Transparenz und Wertschätzung wird heute kein Unternehmen mehr erfolgreich zu führen sein.“

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

zufriedene Mitarbeiter sind nicht nur bessere Mitarbeiter. Sie sind auch gut fürs Geschäft. Diese im Grunde sehr einfachen Wahrheiten kann man gar nicht oft genug betonen. Die Fokussierung auf den Menschen als, wie das Wirtschaftsmagazin „brand eins“ so schön schreibt, „kleinste wirtschaftliche Einheit“, ist eine Haltungsfrage. Gerade für die MDG als wertorientierte Unternehmensberatung hat sie große Bedeutung – nicht nur bei den Projekten, die wir gemeinsam mit Ihnen realisieren. Denn alles, was wir machen, machen wir immer für andere Menschen. Sie sind nicht bloß unsere Mitarbeiter, sondern auch Partner und Lieferanten, Kunden und Klienten.

Auch wenn Menschen in allen Ausgaben von MDG.Inspiration eine zentrale Rolle gespielt haben, wollen wir ihnen dieses dritte Heft ganz ausdrücklich widmen. In der Heftmitte finden Sie deshalb eine Fotostrecke, für die wir Menschen an ihren Arbeitsplätzen besucht und ihnen über die Schulter geschaut haben. Dabei sehen wir: Konzentration, Geschick, Humor – und immer Hingabe. Damit Menschen diese für ihre Arbeit entwickeln können, brauchen Unternehmen eine besondere Kultur, die Motivation fördert und nicht erstickt. Wie das gelingen kann, haben wir Prof. Bernhard Badura gefragt, einen Vordenker des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In unserer Case-Study blicken wir diesmal nach Essen. Meine Kollegin Barbara Kothe hat dort mit einer Organisationsentwicklung geholfen, die Personalabteilung des Generalvikariats umzubauen. „Die Erfolgchance ist am größten“, sagt sie, „wenn die Mitarbeiter einbezogen werden.“ Für sie bedeutete das, einen Workshop mit 100 Teilnehmern zu moderieren.

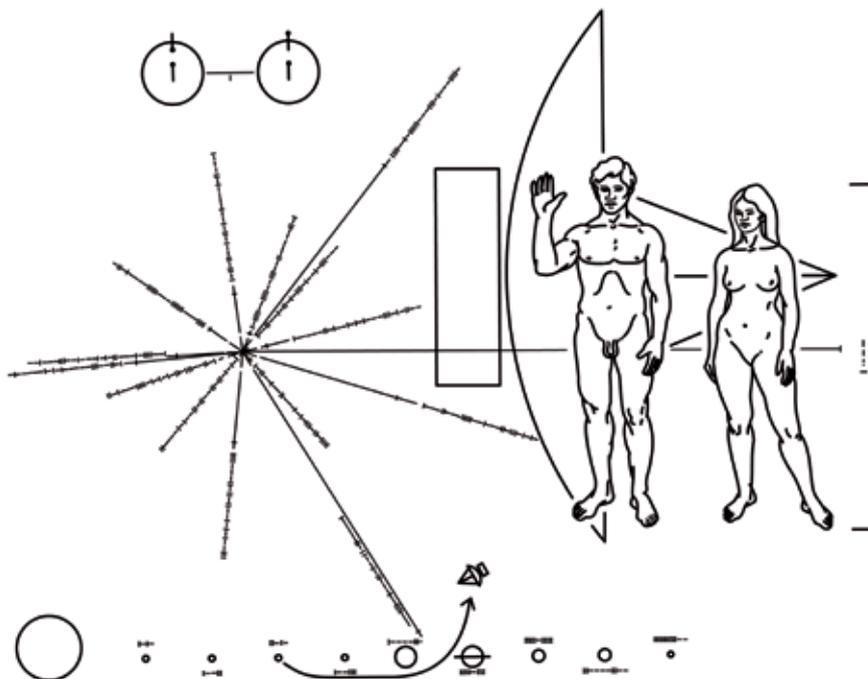
Wir freuen uns über Ihr Feedback. Bitte schreiben Sie uns an inspiration@mdg-online.de

Wilfried Günther

SCHWERPUNKT

MENSCH

Ob die **Pioneer-Plaketten** (Abbildung rechts) intelligenten außerirdischen Lebensformen wirklich einen Eindruck vermitteln können, wie wir **Menschen** sind und wo im Universum wir uns befinden, ist äußerst fraglich. Eine Standortbestimmung soll aber auch diese Heft sein: Wir fragen in unserem **Essay (Seite 6)** unter anderem, weshalb Arbeit für uns eine so große Rolle spielt, und erfahren von **Nachwuchskräften (Seite 5)**, welche Unternehmenskultur sie sich wünschen. Dass es ein Leben neben dem Job gibt, zeigen wir ab **Seite 16**: Vier Menschen erzählen von ihren **Sabbaticals** und wie diese Ausstiege auf Zeit neue Energien im Alltag freisetzen können.



4
Auftakt.

5
Nachwuchs.

6
Essay.

8
Interview.

10
Im Bild.

13
MDG-Case-Study.

18
Service.

20
Kolumne.



Impressum



Herausgeber: MDG Medien-Dienstleistung GmbH, Landsberger Straße 314, 80687 München; Telefon: 089/54 58 89 0, E-Mail: inspiration@mdg-online.de, www.mdg-online.de; V.i.S.d.P.: Wilfried Günther; Redaktion, Gestaltung und Produktion: dreipunkt drei mediengesellschaft mbH, www.dreipunkt drei.de; Leitung Corporate Publishing: Marcel Tilger; Anzeigenpreise und -formate auf Anfrage. Druck: Bonifatius GmbH, Druck-Buch-Verlag, Paderborn.



Drei Fragen an Dr. Florian Sperling



Seit 2008 arbeitet Dr. Florian Sperling für die Münchner Kanzlei Lausen Rechtsanwälte. Er berät dort kirchliche und säkulare Medienunternehmen in allen Fragen des Arbeits- und (Künstler-)Sozialversicherungsrechts. Sperling hat ein Studium der Rechtswissenschaften mit wirtschaftswissenschaftlicher Zusatzqualifikation in Bayreuth, Bordeaux und Erlangen absolviert.

Social Media spielen für viele Unternehmen eine wichtige Rolle. Die Grenze zwischen privater und beruflicher Nutzung ist oft fließend. Was sagt das Arbeitsrecht hierzu?

Von einer beruflichen Nutzung von Social Media muss man immer ausgehen, wenn die Nutzung „mit Wissen und Wollen“ des Arbeitgebers erfolgt. Die Abgrenzung bleibt im Einzelfall aber schwierig, insbesondere, wenn ein Account sowohl privat als auch dienstlich genutzt wird. Eine solche Mischnutzung bringt viele Probleme mit sich. Was passiert zum Beispiel mit geschäftlichen Daten in einem privaten Social-Media-Account, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt? Ich empfehle, klare Regelungen zu treffen, zum Beispiel im Rahmen von Social-Media-Guidelines.

Auch nach Dienstschluss und im Urlaub bekommen viele Arbeitnehmer auf ihre Smartphones E-Mails geschickt. Dass diese Nachrichten gelesen und beantwortet werden, wird erwartet. Wann müssen Mitarbeiter erreichbar sein?

Theoretisch kann der Arbeitgeber die Erreichbarkeit nur in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes verlangen. Danach darf am Tag nicht mehr als zehn Stunden gearbeitet werden. Nach Feierabend muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Allerdings gilt das Arbeitszeitgesetz nicht für leitende Angestellte. Im Urlaub muss der Mitarbeiter nicht erreichbar sein. Schließlich soll der Urlaub der Erholung dienen.

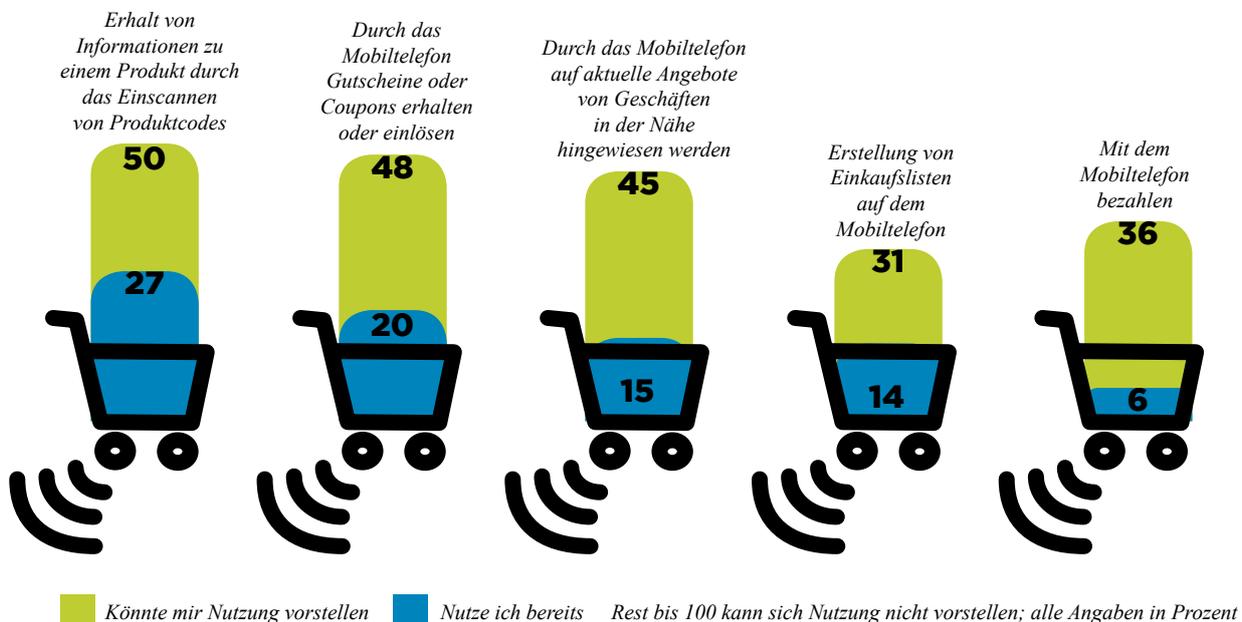
Vielen Menschen ist ein persönlich gestalteter Arbeitsplatz wichtig. Was dürfen Arbeitnehmer und was sollten Arbeitgeber ermöglichen?

Das kann der Arbeitgeber bestimmen. Einen Anspruch des Mitarbeiters auf individuelle Gestaltung gibt es nicht. Damit sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz möglichst wohlfühlen, sollte eine individuelle Gestaltung nur aus nachvollziehbaren Gründen untersagt werden. Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt. Bei Fotos der Liebsten auf dem Schreibtisch sehe ich kein Problem; eine Kakteenzucht auf dem Fensterbrett muss der Arbeitgeber nicht unbedingt dulden.

Smarter einkaufen

Quelle: TNS Infratest

Dass Mobiltelefone schon längst nicht mehr nur zum Telefonieren genutzt werden, brauchen wir niemandem mehr zu erzählen. Unsere Grafik zeigt, wie sehr Smartphone-Besitzer auch beim Einkaufen auf ihre Geräte setzen.



Was wünschen Sie sich von Ihren Arbeitgebern?



Felix Neumann, Social-Media-Redakteur katholisch.de: Ich schätze klare Absprachen und ehrliche Kommunikation. Daher erwarte ich von einem Arbeitgeber professionelle Führung: Realistische Zielabsprachen, regelmäßige gemeinsame, offene und ehrliche Kontrolle der Zielerreichung, ein reflektiertes Führungsverhalten der Vorgesetzten. Dabei muss immer klar sein, dass ein Arbeitsverhältnis auf Gegenseitigkeit beruht: Ich bin dann zu hoher Flexibilität bereit, wenn der Arbeitgeber flexibel ist. Schließlich ist mir eine realistische Zukunftsperspektive wichtig: Welche Qualifizierungen werden unterstützt? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen? Wie ist die Gehaltsentwicklung? Kurz: Zeigt der Arbeitgeber durch sein Führungsverhalten, seine Personalentwicklung und seine Vertragsgestaltung, dass er Interesse an einer dauerhaften Zusammenarbeit hat?



Benedict Schöning, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Katholisch-Theologische Fakultät Mainz: Von meinem Arbeitgeber wünsche ich mir den Freiraum, neben meiner eigentlichen Tätigkeit meine eigenen arbeitsbezogenen Projekte zu verwirklichen. Es soll möglich sein, eigene Ideen auszuprobieren und gleichberechtigt vorzutragen. Dabei sind mir flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, öfter einmal den Ort zu wechseln, wichtig. Diesen Ansprüchen muss auch das räumliche Angebot genügen. Unverzichtbar ist dazu eine sehr gute IT-Infrastruktur.

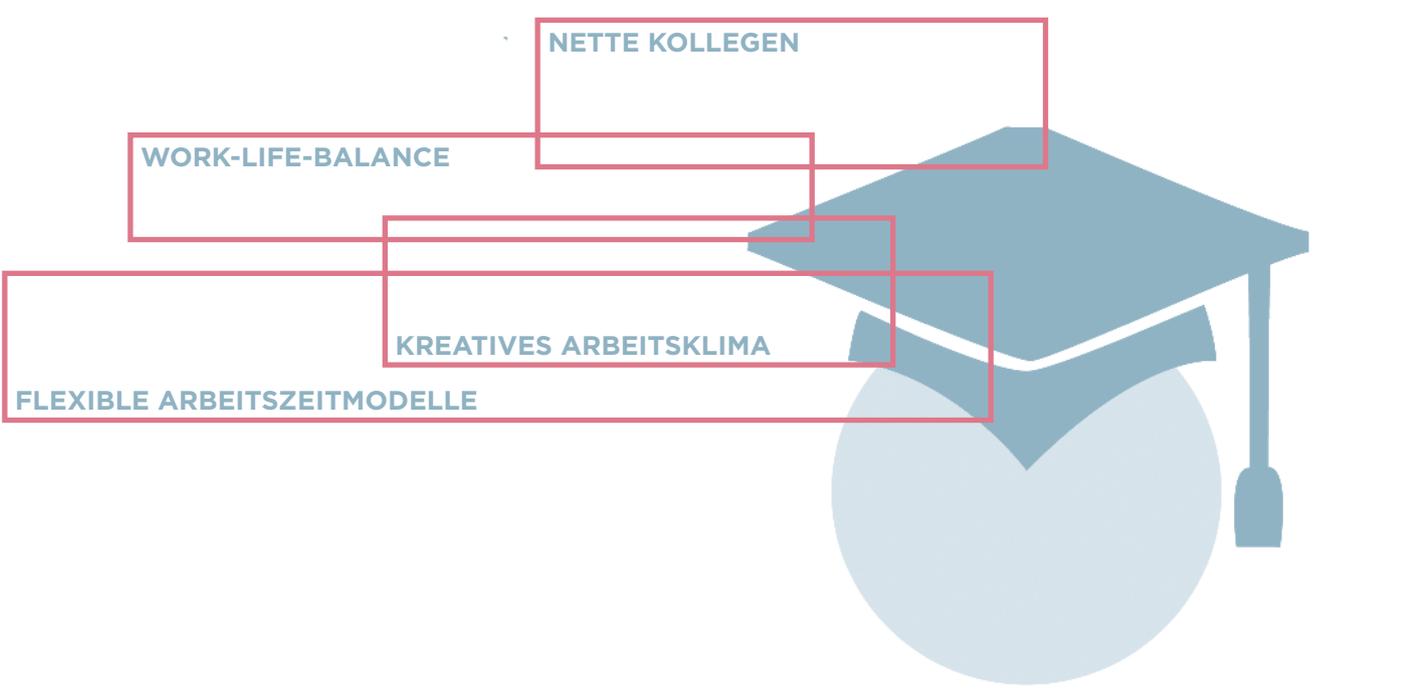


Sven Christer Scholven, Kaplan im Bistum Essen: Als Priester weiß ich mich mit dem Bischof durch das sakramentale Band der Weihe verbunden. Diese Verbindung begründet ein Dienstverhältnis eigener Art, das sich grundlegend

von einem Angestelltenverhältnis unterscheidet. Ich erwarte, dass diese eigene, durch die Diakonen- und Priesterweihe begründete Wirklichkeit auch im konkreten Dienst vor Gott und für die Menschen immer erfahrbar wird. Gemeinsam mit dem Bischof und den Brüdern im geistlichen Amt weiß ich mich dazu gesandt, mit meinem Leben dem Evangelium zu dienen. Dieser spezifischen Sendung möchte ich ein Leben lang auf der Spur bleiben. Meine Fähigkeiten und Talente stelle ich dazu in den Dienst der Kirche.



Sabrina Becker, Pressesprecherin der Deutschen Ordensprovinz der Dehonianer SCJ: Was erwarte ich von meinem Arbeitgeber? Eigentlich genau das, was er auch von mir erwartet: Loyalität, Vertrauen, Offenheit. Dass er mich so nimmt, wie ich bin. Dass ich mich nicht verstellen muss. Wichtig ist mir, dass meine Arbeit mich erfüllt. Das heißt: Ich möchte jeden Tag mit Freude die Bürotür aufschließen und mich an meinen katholischen Schreibtisch setzen. Ich arbeite für die Herz-Jesu-Priester, weil ich das Gefühl habe, mit ihnen und für sie etwas bewirken zu können.



NETTE KOLLEGEN

WORK-LIFE-BALANCE

KREATIVES ARBEITSKLIMA

FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Die Arbeitswelt verändert sich mit hohem Tempo und stellt Beschäftigte und Unternehmer vor immer neue Herausforderungen. Was wichtig ist und bleiben wird, weiß unser Autor Thomas Löwenberg.

Wie wir morgen arbeiten

Mit wenigen Themen beschäftigen wir uns so ausdauernd wie mit der Zukunft der Arbeit. Wir denken nach über Mindestlöhne und Sozialstandards, kämpfen für oder gegen mehr Frauen in Führungspositionen, fordern flexiblere Arbeitszeitmodelle und philosophieren darüber, welche Büroformen für welche Arbeitssituationen am besten geeignet sein könnten. Warum das alles?

Weil für viele von uns die Arbeit ein großer, für manche sogar der größte Teil des Lebens ist. Weil wir im Job Anerkennung erfahren und, ein großes Wort, Sinn suchen. Auch aus diesem Grund wünschen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Unternehmen heute nicht mehr bloß ein üppiges Gehalt. Im Gegenteil: Die Wirtschaftsprüfer und Managementberater von PricewaterhouseCoopers meinen sogar, dass finanzielle Anreize selten der effektivste Weg sind, um Mitarbeiter wirklich zu motivieren. Das bestätigt eine empirische Studie der Goethe-Universität in Frankfurt am Main mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland. Die Wissenschaftler haben dafür Kandidaten gefragt, was sie sich von ihren Arbeitgebern wünschen. 94,9 Prozent legen demnach Wert auf ein gutes Arbeitsklima, für 86,5 Prozent stehen Weiterbildungsmaßnahmen und Wissensaustausch im Vordergrund, 85,9 Prozent finden flexible Arbeitszeitmodelle wichtig, 85,2 Prozent wollen gute Karriere-möglichkeiten und 83,4 Prozent eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Diese Ergebnisse stellen Führungskräfte und Personalabteilungen vor neue Herausforderungen. Sie müssen sich fragen, wie ein Unternehmen, eine Organisation aussehen könnte, in der Menschen gerne arbeiten. Das ist ein kultureller Wandel, der von Arbeitgebern verlangt, sich an die Gesellschaft anzupassen – und nicht umgekehrt.

Gerade die gut ausgebildete, technikaffine und wegen des demografischen Wandels stark umworbene

„Generation Y“ gerät dabei in den Fokus. Soziologen sagen ihr nach, Wert auf Freude an der Arbeit zu legen und ständig auf Sinnsuche zu sein, auch im Job. Das „Y“ steht deshalb auch für „why?“, „warum?“. Dass diese jungen Menschen schon lange nicht mehr darauf eingestellt sind, ihr Arbeitsleben in nur einem Beruf oder bei nur einer Firma zu verbringen, macht sie flexibler und anspruchsvoller.

Aus diesem Grund spielen Bewerbungsgespräche im Rekrutierungsprozess eine zentrale Rolle. Sie finden inzwischen auf Augenhöhe statt: Chefs werben für sich und ihre Unternehmenskultur, die Kandidaten für ihre Fähigkeiten und Qualifikationen. Dafür sind ein aufrichtiges Interesse aneinander und gegenseitige Wertschätzung schon immer die besten Rezepte gewesen. Mit überzogenen Forderungen wird kein Kandidat seine Traumstelle bekommen, auch wenn er zurzeit am längeren Hebel sitzen mag. Mit Standardfragen findet kein Personalheraus, ob die optimale Besetzung für eine freie Stelle schon in seinem Büro sitzt.

Es scheint Branchen zu geben, die sich mit diesem Veränderungsprozess weniger schwertun als andere. Technologie- und Internetunternehmen zum Beispiel, die topqualifizierte Leute mit hohem Engagement und viel Innovationspotenzial brauchen. Was können andere von ihnen lernen?

Eine Unternehmenskultur darf nicht nur mit eingängigen Sätzen beschrieben werden; dann bleiben Vereinbarungen zu Home-Office, flachen Hierarchien, flexiblen Arbeitszeiten und klugen Elternzeitmodellen schnell Lippenbekenntnisse. Wer seinen Kindern etwas beibringen will, erzählt es ihnen am besten nicht nur, sondern lebt es ihnen vor. Das gilt genauso für jede tragfähige Unternehmenskultur: Warum sitzt das Management nicht mit im Großraumbüro? Weshalb holt nicht auch der Chef seine Tochter mal aus der

Kita ab? Und warum müssen viele leitenden Angestellten noch immer einen Karriereknick befürchten, wenn sie Elternzeit nehmen?

Klar, das verlangt Führungskräfte, die nicht immer optimal auf ihre Positionen vorbereitet worden sind, besonders viel ab. Sie müssen ihre Rollen authentisch wechseln können, mal charismatischer Entscheider und Vordenker, mal verständnisvoller Kollege auf Augenhöhe sein, der auch im operativen Geschäft anpacken kann.

Ohne Transparenz und Wertschätzung, ohne Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an wichtigen Veränderungsprozessen wird heute kein Unternehmen mehr erfolgreich zu führen sein – egal, ob Konzern, Mittelständler oder kirchliche Institution. Aus vielen Gesprächen mit Klienten und Kandidaten wissen wir: Die hohe Zahl derjenigen, die innerlich schon gekündigt haben und deswegen mit geringerem Einsatz arbeiten, hängt genau damit zusammen. Menschen wollen erfahren, ob sie gute oder schlechte Arbeit leisten, wie es für sie in einem Unternehmen weitergehen kann, warum sie etwas tun und wo sie sich einbringen und selbst etwas entwickeln können.

Das ist ganz sicher eine Herausforderung. Es ist aber auch eine große Chance. Denn dadurch sinkt nicht nur die Fluktuation, es wächst auch die Identifikation mit dem Unternehmen. Und das hat immer auch Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg.



Thomas Löwenberg ist als Managing Partner für das Münchner Büro der Personal- und Beratungsagentur PMC International AG tätig. Er verfügt über langjährige Erfahrungen in der Suche von Fach- und Führungskräften.

„Gesunde Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter!“

Der Volksmund sagt: Ein Apfel am Tag hält den Doktor fern. Unser Interviewpartner Prof. Dr. Bernhard Badura meint, dass das nicht reicht, und plädiert für einen umfassenderen Ansatz: Betriebliches Gesundheitsmanagement.



Immer mehr Unternehmen bieten gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Rückenschulen an. Die Gesundheit der Mitarbeiter verbessert das offenbar nicht signifikant. Wo setzt Betriebliches Gesundheitsmanagement an?

Vor konkreten Maßnahmen steht im Betrieblichen Gesundheitsmanagement immer die sorgfältige, unvoreingenommene Analyse. Wir fragen uns bei jedem Unternehmen zunächst: Welche gesundheitlichen Probleme liegen vor und was könnten die Ursachen sein? Dabei stellen wir fest, dass es in jeder Branche unterschiedliche Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren und Belastungen gibt. In Industriebetrieben spielen Arbeitsunfälle eine größere Rolle als im Dienstleistungssektor, der stärker mit psychischen Störungen kämpft. Nachdem diese Daten erhoben sind, stellt sich die Frage, was gegen diese Probleme zu tun ist. Besonders effektiv und nachhaltig laufen dann die Prozesse, in die Mitarbeiter und Führungskräfte frühzeitig mit eingebunden sind.

Das verlangt viel von Führungskräften, die sich vielleicht mit der schmerzhaften Wahrheit konfrontieren müssen, dass es Mängel in der Unternehmens- und Führungskultur gibt.

Ja, aber der demografische Wandel spielt uns dabei in die Hände. Bei vielen Chefs ist angekommen, dass sie sich für guten Nachwuchs ins Zeug legen müssen. In dieser Hinsicht kann Betriebliches Gesundheitsmanagement einiges bewirken. Wie jeder Kulturwandel braucht es aber auch hier Zeit, bis sich diese Erkenntnis durchsetzt. Ich würde mir da Unterstützung durch die Bundesregierung wünschen. Es wäre ihre Aufgabe, die Unternehmen steuerlich zu begünstigen, die nachhaltig und in hoher Qualität etwas für die Gesundheit von Mitarbeitern tun. Warum? Weil das auch die Kosten im Gesundheitswesen reduziert.

Wie definieren Sie Gesundheitsmanagement?

Das ist im Prinzip ganz einfach: Es geht nicht darum, Krankheiten zu vermeiden, sondern Gesundheit zu fördern. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein nachhaltiges und systematisches Vorgehen zugunsten von Mitarbeitern, die dadurch gesünder werden, und zugunsten von Unternehmen. Denn gesunde Mitarbeiter sind bessere, sind leistungsfähigere Mitarbeiter! Verbessert sich also deren Lebens- und Arbeitsqualität, verbessert sich auch die Performance eines Unternehmens. Ergonomie, Verhaltens- oder Verhältnisprävention sind für mich dabei keine gegensätzlichen Ansätze, sondern Maßnahmen, die alle zum Einsatz kommen können, je nach Lage der Befunde.

Wie kann das gelingen?

Die Faktoren Führung, Unternehmenskultur und -klima spielen eine Rolle. In einer gesunden Organisation geben Mitarbeiter aus intrinsischer Motivation heraus ihr Bestes, und nicht nur deshalb, weil sie für ihre Arbeit bezahlt werden. Mitarbeiter sollten eine klare Vorstellung von ihrer Arbeit haben, sie sollten die Ziele des Unternehmens kennen, sie sollten gut qualifiziert sein.

Für welche Arten von Unternehmen ist Betriebliches Gesundheitsmanagement sinnvoll?

Das Konzept, das hinter Betrieblichem Gesundheitsmanagement steckt, gilt für alle Arten von Organisationen – unabhängig von der Branche und der Unternehmensgröße. Es geht ja letztlich auch um die emotionale Bindung der Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber, um die Akzeptanz der Unternehmensziele, um die Akzeptanz der Führungskräfte.

Wie sollten Führungskräfte denn handeln?

Zunächst einmal sind Führungskräfte natürlich auch Mitarbeiter, deren Gesundheit wichtig ist und die nicht alleine verantwortlich sind für eine funktionierende Unternehmenskultur. Ganz sicher sollte aber stärker in die Qualifikation dieser Menschen investiert werden, die oft zwar fachlich

sehr gut ausgebildet sind, aber selten gelernt haben, wie man ein Unternehmen, wie man andere Menschen lenkt.

Welche Rolle spielen die Mitarbeiter?

Sie müssen von Anfang an einbezogen werden, weil sie an verschiedenen Maßnahmen mitwirken müssen. Das wirkt auch Ängsten entgegen, die bei dem sensiblen Thema „Gesundheit“ schnell entstehen. In der Unternehmensdiagnostik ist Datenschutz deshalb sehr wichtig. In diesem Zusammenhang hat sich als hilfreich erwiesen, Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte mit ins Boot zu holen.

Wir definieren uns sehr stark über unsere Arbeit. Wäre es manchmal heilsamer, den Fokus neu auszurichten?

Wir sollten sicher unser Verhältnis zur Arbeit überdenken. Die seelische Gesundheit und ihre Bedeutung für den Menschen wird noch immer dramatisch unterschätzt. Wir müssen uns aber auch um unsere Ausbildung kümmern. In der Schule und im Studium wird zwar viel Wert auf die fachliche Qualifizierung junger Menschen gelegt. Für ihre sozialen Kompetenzen interessieren wir uns aber zu wenig, obwohl wir in einer Gesellschaft leben, in der Zusammenarbeit eine große Rolle spielt. Menschen, die empathisch sind und wissen, wie man auf andere Menschen zugeht, haben es da deutlich leichter.



Der Soziologe Prof. Dr. Bernhard Badura ist eine Koryphäe im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Viele der Standardwerke stammen aus seiner Feder. Badura ist Emeritus an der gesundheitswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bielefeld, wo er den Studiengang „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ als wissenschaftlicher Leiter begleitet. Als Mitgesellschafter von Salubris hilft er Unternehmen bei der Entwicklung effektiver Gesundheitskonzepte.

Schöne Perspektiven

Arbeitsplätze verraten viel über die Menschen, die dort tätig sind. Neun Beispiele.

Weswegen die Wände so kahl sind? Die Teilnehmer der Kunst-Akademie des Katholisch-Sozialen Instituts in Bad Honnef (siehe auch Seite 18) sollen wenig vom Wesentlichen abgelenkt werden: Kreativität braucht Raum zur Entfaltung. Das weiß auch Dozent Markus Lüpertz, der hier selbst zur Kreide greift, um seine Schüler optimal zu fördern.

Im Musterzimmer von Peter Mattis dominieren gedeckte Farbtöne. Der Textilingenieur leitet die Ordensschneiderei Mattis in Herford in vierter Generation. Nonnen aus aller Welt bestellen ihre Trachten bei dem westfälischen Traditionsunternehmen. Seine modische Kreativität muss Mattis indes anders ausleben: „Schick geht hier gar nicht“, erklärt er.

Er behält im Pfeifenwald den Durchblick: Stefan Raeth ist Orgelbauer im niederrheinischen Wallfahrtsort Kevelaer. Die Instrumente, die diese Werkstatt verlassen, sind nach bewährten Handwerksprinzipien gebaut, die schon die alten Meister angewendet haben. Moderne Technik ist für die Präzisionsarbeiter nur ein schönes Extra.

Wer beliebt ist, muss in Form bleiben: Das gilt auch für den Marienschrein des Aachener Doms. Vom 20. – 29. Juni dieses Jahres ist das Heiligtum auf Wallfahrt. Was für berühmte Menschen der Stylist, ist hier der Restaurator: Lothar Schmitt befreit das Kunstwerk vom Staub der Zeit.







In seinem eigenen Büro verbringt Frank Rosemann nur wenig Zeit. Als MDG-Berater führen ihn seine Projekte quer durch die Republik. Seinen Laptop klappt er deshalb auf, wo Zeit und Platz ist: im Hotel, am Flughafen, in der Bahn oder - wie in unserem Bild zu sehen - beim Kunden.

Auf das richtige Augenmaß kommt es in der Kerzenmanufaktur Flügel in Montabaur an. Irina Schmalz hat es und sorgt so dafür, dass jede Kerze ein dekoratives Unikat ist.

Um die Fastenzeit besser zu überstehen, wurde im Mittelalter für viele Menschen Bier zur Ersatzmahlzeit. Keine Überraschung also, dass Ordensleute meisterliche Bierbrauer sind - und das bis heute. Zum Beispiel Bruder Tobias: Der Franziskanermönch arbeitet in einer kleinen Brauerei in Würzburg. Frei nach dem Motto: „Hopfen und Malz, Bruder, erhalt's!“

Arbeiten in 75 Meter Höhe - das ist nicht für jeden etwas. Martje Salje genießt den „besten Ausblick der Welt“: Seit Jahresbeginn ist sie die erste weibliche Türmerin der Münsteraner Lambertikirche. Ihre Aufgabe besteht darin, jeden Abend ein Kupferhorn zu blasen. Die Tradition aus dem 14. Jahrhundert ist heute vor allem eine Touristenattraktion.

Die Schuhe sind drei Nummern zu groß, und das Gesicht ziert eine rote Pappnase: Diese Sonntagskleidung würden die meisten nur zu Karneval anziehen. Steffen Schulz aber geht so arbeiten, und das in der Kirche. Seine Tätigkeit als Kirchenclown ist für ihn eine Ausdrucksform des Glaubens. Der Beruf reicht zurück bis ins Mittelalter und erfährt derzeit einen neuen Boom.

Jetzt mitmachen:

Und wie sieht Ihr Arbeitsplatz aus? Schicken Sie uns Ihre Fotos zusammen mit einer kurzen Erläuterung (nicht mehr als 500 Zeichen) an inspiration@mdg-online.de Wir veröffentlichen die Bilder auf unserer Facebook-Seite und verlosen unter allen Teilnehmern einen Lamy 2000 Kugelschreiber, mit dem Sie gute Ideen festhalten können, ein Blomus Magazinstander für Ihre Ausgaben von MDG.Inspiration und drei personalisierte Notizbücher von Moleskine.

Kleine Schrauben, große Wirkung

Organisationsentwicklung klingt sperrig. Dabei geht es vor allem um eins: Menschen und ihre Kommunikation.

In der Personalabteilung des Essener Generalvikariats ist dieser Prozess in vollem Gange – angeschoben von der MDG.

Der Smiley zieht sich wie ein roter Faden durch den Tischkalender. Mal strahlt er den Betrachter an und heißt ihn „herzlich willkommen“, mal informiert er sachlich: „Gleich wieder zurück“. Für Stefan Hergemöller, Hauptabteilungsleiter im Generalvikariat des Bistums Essen, ist der Aufsteller in Postkartengröße ein gelungenes Beispiel dafür, wie kleine Maßnahmen eine große Wirkung erzielen können. Neben den lächelnden Gesichtern enthält der Kalender nämlich auch praktische Tipps für den Büroalltag – von einem Beispieltext für Abwesenheitsnotizen in E-Mails bis hin zu konkreten Anregungen für Gespräche mit Kollegen, Kunden und Interessenten.

Der Tischkalender bündelt nur einige Erkenntnisse aus einem andert-halb-jährigen Beratungsprozess. So lange hat es gedauert, die Hauptabteilung 3 des Essener Generalvikariats, Personal und Verwaltung, neu zu strukturieren. Nach dem Wechsel des Generalvikars im Jahr 2012 setzte sich die Bistumsspitze das Ziel, mehrere kleine, zersplitterte Organisationseinheiten zu größeren, umfassenden Abteilungen zusammenzuziehen. „Vorher war es kompliziert, übergreifend zu arbeiten und sich untereinander abzustimmen“, erklärt Hergemöller.

Für ihn selbst galt es, zwei Personaldezernate, die IT- und Verwaltungsabteilung neu aufzustellen. Eine Aufgabe, die er nicht alleine übernahm, sondern mit Unterstützung



MDG-Case-Study.

der MDG. Die persönliche Beratung von jemandem, der von außen auf die eigene Situation sehe, bezeichnet Hergemöller rückblickend per se als Gewinn – vor allem bei einer solch umfassenden Organisationsentwicklung. Dieser etwas sperrige Begriff bezieht sich auf zwei Ebenen: einerseits die technisch-organisatorischen Voraussetzungen, die funktionierende Arbeitsabläufe gewährleisten sollen, andererseits die zwischenmenschliche Kommunikation innerhalb einer Institution.

Beides zu optimieren war das gemeinsame Ziel von MDG und der neuen Hauptabteilung 3. Sie stellt eine zentrale Schnittstelle innerhalb des Generalvikariats dar, erklärt Beraterin Barbara Kothe: „Diese Abteilung hat viele Querschnittsaufgaben und somit eine große Strahlkraft in andere Teile der Organisation hinein.“ Einstellungsverfahren, Recherchen oder Aktenplan – viele Fäden laufen in der Abteilung zusammen. Daher lautet die Devise „Kommunikation und noch mal Kommunikation“, betont Kothe. Als praktisches Beispiel nennt Stefan Hergemöller das Adressmanagement: „Zu Jahresbeginn ist der Essener Altbischof Hubert Luthe verstorben. Zur Trauerfeier haben

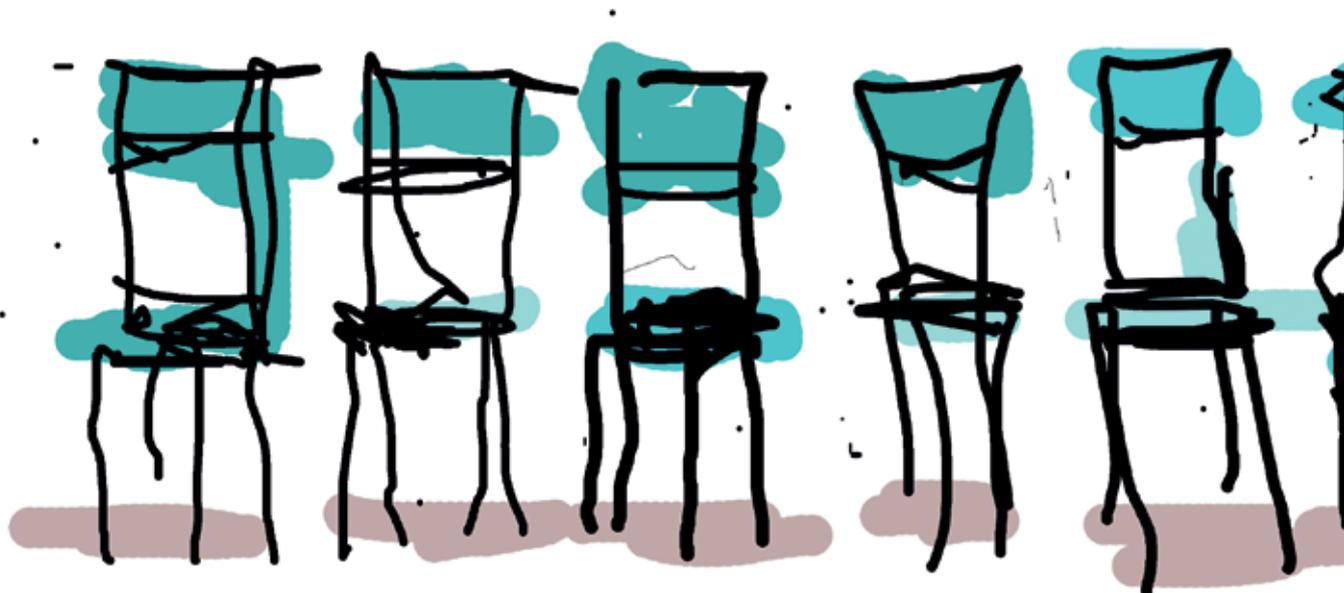
wir natürlich viele Personen aus verschiedensten Berufsgruppen eingeladen – dafür braucht es eine gut sortierte Adressdatei.“ Ein Fall von vielen, bei dem mehrere Abteilungen zusammenarbeiten – und das erste von acht Projekten, die gemeinsam angegangen wurden.

Wo der Handlungsbedarf besonders groß war, berieten Kothe und Hergemöller gleich zu Beginn in einem Workshop mit rund 100 Teilnehmern. „Die Erfolgchance ist am größten, wenn die Mitarbeiter einbezogen werden“, betont die Beraterin. Für Hergemöller hatte das Zusammentreffen einen weiteren Vorteil: „Viele kannten sich vorher nur dem Namen nach, dabei funktioniert im Alltag ja vieles über die zwischenmenschlichen Beziehungen.“ Deshalb war die Anfangsveranstaltung übergreifend geplant: „Abteilungsleiter neben Küchenkraft, Hausmeister neben Dezernenten“, beschreibt Kothe die Atmosphäre. Bunt gemischte Teams formulierten ihre Anliegen – von verbessertem IT-Service über Fortbildungswünsche bis hin zum großen, übergeordneten Ziel: dem Dienstleistungsgedanken.

„Das ist ein strategisches Ziel des Hauses“, erklärt Hergemöller. „Wir sehen uns künftig verstärkt als Dienstleister. Das Generalvikariat

kann heutzutage nicht nur die Instanz sein, die die Vorschriften macht, sondern ein Dienstleister für die Pfarreien.“ Das gelte auch und besonders für seine Abteilung, denn die Erwartungshaltung von Kunden habe sich verändert: „Ob bei Bestellungen im Internet oder bei der Bank, jeder erwartet heute eine schnelle Rückmeldung, eine Information, wenn sich etwas verändert, und eine Lösung aus einem Guss.“

Um diese reibungslosen Abläufe zu gewährleisten, müssen viele kleine Stellschrauben richtig justiert sein: Beispielsweise braucht jeder Mitarbeiter einen Vertreter; ist jemand nicht erreichbar, sollten die Kunden eine Abwesenheitsnotiz oder eine entsprechende telefonische Ansage erhalten. „Eigentlich Selbstverständlichkeiten“, sagt Stefan Hergemöller. Dass diese Bereiche klar geregelt sind und nicht jedes Mal aufs Neue viel Zeit und Energie fordern, sei ureigenes Anliegen der Mitarbeiter selbst, ergänzt Barbara Kothe. „Wir haben an brennenden Themen gearbeitet“, sagt sie. „Oftmals gab es die Rückmeldung: ‚Das hab ich immer schon gesagt, aber ich hatte aufgegeben.‘“ Wer jedoch eigenständig arbeiten und Verantwortung





Illustrationen: Wolfgang Diemer/dreipunktdrei; Fotos: privat (2)

übernehmen könne, der arbeite meist auch besser, sind die beiden sich einig.

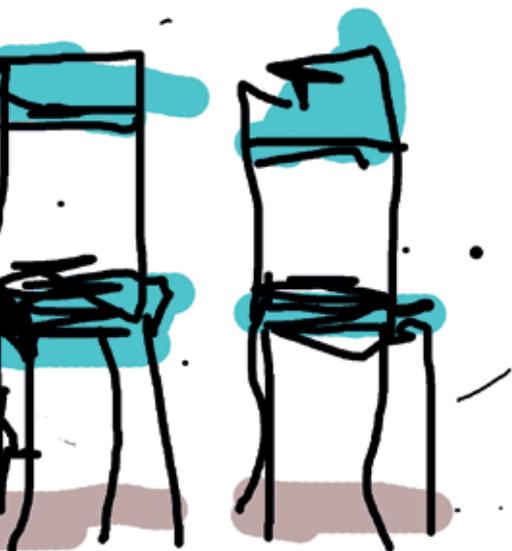
Nun gilt es, die gewonnenen Erkenntnisse nachhaltig umzusetzen. „Die Startphase ist abgeschlossen, und damit auch die Zusammenarbeit

mit der MDG“, sagt Hergemöller. „In der Entwicklung stehen wir aber noch am Anfang.“ Es komme entscheidend auf ihn und die Führungskräfte der Hauptabteilung 3 an, wie konsequent sie das neue Selbstverständnis als Dienstleister nun leben, erklärt Kothe: „Der Rahmen wurde gesteckt, nun müssen die Führungskräfte klar formulieren, wohin die Reise gehen soll, es vorleben und einfordern.“

Dass Hergemöller klare Prioritäten gesetzt habe, dabei aber auch offen für die Kommunikation mit seinen Mitarbeitern geblieben sei, macht ihn für die Beraterin zu einem „Traumkunden“, wie sie sagt. Umgekehrt weiß der Hauptabteilungsleiter die Unterstützung aus München

ebenfalls zu schätzen: „Dass jemand jederzeit ansprechbar ist und sich so engagiert, ist nicht selbstverständlich“, erklärt er. Vor allem aber verbinde das Bistum und die MDG eine gemeinsame Vorstellung: über die Richtung, in die Kirche sich in Zukunft entwickeln müsse und welche bestehenden Strukturen dafür behutsam aufgebrochen werden müssten.

„Diözesane Verwaltungsstrukturen müssen sich ändern, damit Menschen dort auch in Zukunft arbeiten wollen“, präzisiert Barbara Kothe. Das Bistum Essen habe die Zeichen der Zeit erkannt, meint sie. Der fröhliche Tischkalender ist dafür nur ein anschauliches Beispiel: „Hier wird greifbar und verständlich, worum es geht“, sagt Kothe. Stefan Hergemöllers Abteilung reagiert positiv auf den Aufsteller, und sogar Kollegen aus anderen Bistümern haben ihn schon darauf angesprochen. „Dabei verdeutlicht der Tischkalender die Haltung, die dahinterstehen muss“, betont Kothe. „Er beinhaltet klare Handlungsanweisungen, was zu tun ist, wenn jemand zum Beispiel nicht an seinem Arbeitsplatz ist.“ Sie lacht: „Aber dabei sieht er eben nett und freundlich aus.“



Barbara Kothe ist bei der MDG Spezialistin für Organisationsentwicklungen, Coachings und Teamentwicklungen.



Stefan Hergemöller arbeitet seit 2011 in der Personalabteilung im Generalvikariat des Bistums Essen, seit 2013 ist er Hauptabteilungsleiter.

Wir sind



Ich bin gelassener geworden.

„Bei mir war es der Wunsch, einmal etwas ganz anderes zu machen. Ich war damals bei McKinsey beschäftigt und wollte mal raus aus diesem Arbeitsalltag, bei dem sich so vieles um Wirtschaftlichkeit und Gewinnstreben dreht. Ich hatte schon länger nach einer Möglichkeit gesucht, in der Entwicklungshilfe zu arbeiten. Da stieß ich auf die Organisation ‚Manager ohne Grenzen‘. Deren Idee ist es, Management-Know-how in Entwicklungsländern zu fördern. Es geht also nicht darum, irgendwo ein Kraftwerk hinzustellen, sondern den Menschen vor Ort bei der Organisation zu helfen. In meinem Fall waren das die Chepangs, frühere Waldnomaden in Nepal. Man hat diesen Menschen Land gegeben, das sie bewirtschaften sollten. Aber die hatten keine Ahnung von Landwirtschaft! Mir haben diese drei Monate in Nepal einen ganz neuen Blick auf die Dinge beschert. Vieles relativiert sich einfach, wenn man mal in einem Land gelebt hat, wo immer wieder für Tage der Strom ausfällt oder es plötzlich kein Wasser gibt. Ich bin gelassener geworden und finde mich schneller damit ab, wenn ich etwas gerade nicht ändern kann. Trotzdem darf man nicht naiv sein: Es ändert sich in der Heimat nicht alles. Schließlich hat das berufliche Umfeld diese Erfahrung nicht gemacht.“

Sabine Wahl, Leiterin Strategische Unternehmensplanung, München

Nachdenken, experimentieren, anderen Menschen helfen – die Gründe für ein Sabbatical können vielfältig sein. Wir haben vier Menschen gefragt, weshalb sie sich eine Auszeit vom Job genommen haben.



Die Gastfreundschaft und Hilfsbereitschaft werden uns in Erinnerung bleiben.

„Für unsere Chefs waren unsere Pläne anfangs ein Schock! 14 Monate vor unserem Ausstieg auf Zeit haben wir uns mit ihnen zusammengesetzt, um alles gemeinsam zu planen. Natürlich war uns wichtig, dass unsere Arbeitgeber in dem Jahr, in dem wir unterwegs waren, nicht unter unserer Abwesenheit leiden würden. Wir sind schon immer sehr gerne und viel gereist, fanden unsere regulären Urlaube aber oft zu kurz – gerade für Fernreisen. Wir planen grundsätzlich wenig im Voraus und lassen uns auf Reisen eher treiben. Für unser Sabbatical standen deshalb zwar einzelne Länder und Städte fest, aber keine konkreten Routen. Wir wollten unterwegs die Freiheit haben, länger bleiben oder andere Wege einschlagen zu können. Von der Mongolei aus sind

dann mal weg



Vieles an unserer Kultur habe ich neu schätzen gelernt.



wir mit dem Motorrad zunächst über Sibirien nach Kasachstan und Kirgisistan gefahren. Von dort aus ging es durch Russland, die Ukraine und Polen zurück nach Deutschland, immerhin 20.000 Kilometer in knapp viereinhalb Monaten. Pannen bleiben bei so einer langen Tour nicht aus. Die Gastfreundschaft und Hilfsbereitschaft der Menschen, die wir kennenlernen durften, werden uns noch lange in Erinnerung bleiben. Bei einzelnen Familien konnten wir tagelang übernachten und sind rührend von ihnen umsorgt worden – mit Vollverpflegung und Sightseeing-Programm. Zu manchen besteht der Kontakt auch weiterhin. Getrennt voneinander waren wir anschließend in Nepal und für die Initiative Bergbauernhilfe in Südtirol, um in Not geratene Bergbauern zu unterstützen. Je näher der Termin unserer Rückkehr in den Job jetzt rückt, desto stärker beginnen die Gedanken um die Arbeit zu kreisen. Sicherlich werden uns viele Erlebnisse aber noch lange begleiten und uns Kraft geben.“

Nina Stirnberg, Landschaftsarchitektin, und Konrad Widera, Entwicklungsingenieur, aus Essen

„An der Schule kann man ein Jahr Auszeit gut planen. Mein Mann hatte es schwerer: Er ist kein Beamter. Aber über eine längere Zeit alleine zu reisen wäre komisch für mich gewesen. Schließlich konnte er es doch einrichten – und wir sind vier Monate gemeinsam gereist. Unsere Route hat uns durch sechs lateinamerikanische Länder geführt. Dort hatten wir viele unglaubliche Erlebnisse: Zum Beispiel haben wir auf einer Insel im Titikakasee bei einer Indio-Familie übernachtet. Die Natur hat uns sehr beeindruckt, etwa bei einer Wanderung über einen alten Inka-Trail in Peru. In Buenos Aires haben wir einen Tango-Kurs gemacht, also Kultur-Urlaub, wie man ihn sich vorstellt. Die Reise war toll, aber es war auch schön, zurückzukommen. Durch das Sabbatical habe ich vieles an unserer vielfältigen und abwechslungsreichen europäischen Kultur wieder neu zu schätzen gelernt. Die Schule hat mir zwar nicht gefehlt, aber schmerzlich ist mir der Wiedereinstieg trotzdem nicht. In meiner ersten Unterrichtsstunde hatte ich gleich das Gefühl: Hier gehörst du hin. Ich glaube, ein solch stabiles soziales Netz, das man vorübergehend zurücklassen kann, ist wichtig für ein funktionierendes Sabbatical. Außerdem kann ich empfehlen, sich vorher genau zu überlegen, wofür man die Auszeit nutzen will. Sonst erlebt man sie vielleicht nicht so intensiv, wie man es eigentlich möchte.“

Mechthild Theilmeier, Lehrerin aus Münster



Der Arbeitsmarkt wandelt sich vom Bewerber- zum Kandidatenmarkt. Auch wir suchen händeringend nach qualifizierten Leuten, aktuell im Bereich Social Media. Welche Tipps können Sie uns geben, worauf ist bei der Rekrutierung zu achten?

In vielen Branchen ist es tatsächlich schwierig, engagierte Nachwuchskräfte zu finden. Um dennoch in Ihrer Zielgruppe zu punkten, sollten Sie gute Antworten auf diese fünf Fragen finden: Welche Aufgaben soll der neue Mitarbeiter übernehmen und was ist das Attraktive daran? Warum soll er in meinem Unternehmen arbeiten? Welche Qualifikation soll der Kandidat dafür mitbringen und welche Anforderungen muss er erfüllen? Wo finde ich die gewünschte Zielgruppe? Über welche Kommunikationswege und Kommunikationsformen erreiche ich sie?

Wenn Sie sich nach diesen fünf Fragen ausrichten, führt fast jede Personalsuche zum Erfolg: Die passenden Kandidatinnen und Kandidaten werden dort, wo sie sich aufhalten, mit den richtigen Argumenten und zielgruppenengenauen Kommunikationsmaßnahmen angesprochen. In Ihrem Fall ist das vielleicht eher ein Tweet als eine E-Mail. Die Auswahl aus den Bewerbungen gestaltet sich umso einfacher, je detaillierter man sich mit den Fragen beschäftigt hat. Es ist hilfreich, eine Vorauswahl mithilfe eines mehrfaktoriellen Bewertungsverfahrens zu treffen. Dabei werden alle Kriterien in einer Matrix festgehalten und nach Priorität gewichtet. Dies ergibt ein Ranking der Kandidaten, die dann mit Methoden wie Interviews, erlebnisorientiertem Lebenslauf oder dem Assessment-Center auf Herz und Nieren geprüft werden.

Tilo Treede ist seit 2007 Unternehmensberater bei der MDG. Weitere Informationen zu unserem Angebot finden Sie unter: mdg-online.de/leistungen/unternehmensberatung/personalberatung Haben Sie Fragen an Ihren Berater? Bitte schreiben Sie uns an inspiration@mdg-online.de



Digitale Kladde

Wer als Kreativer etwas auf seine Ideen hält, vertraut sie einem Notizbuch an. So zumindest will es der Mythos, den das italienische Unternehmen Moleskine seit einigen Jahren mit Erfolg weiterschreibt. Picasso, Hemingway, van Gogh – sie alle setzten auf schlichte schwarze Kladden. Für diejenigen, die das in Zeiten der digitalen Revolution (siehe MDG.Inspiration 1/2014) zu unzeitgemäß finden, gibt es für das iPad jetzt „Paper“, kostenlos in einer Basisversion und für 7,79 Euro mit allen Farben und Werkzeugen. Die Firma FiftyThree, die die App entwickelt hat, macht den Übergang von der physischen in die digitale Welt leicht: Alle Skizzen und Notizen können in Büchern gesammelt und später sogar gebunden werden; die Linienstärken und Effekte sind Stiften und Pinseln assoziiert. Für das Malen auf dem Display braucht es dagegen Fingerspitzengefühl. Mit etwas Training sind aber schnell präsentable Grafiken und Bilder möglich.



Werkzeugkiste

Tipps für den Arbeitsalltag

Kreative Klausur

Vernetzung ist nicht nur in der Medienlandschaft ein großes Thema, sondern auch in den Künsten. Deshalb steht die Kunst-Akademie des Katholisch-Sozialen Instituts des Erzbistums Köln in diesem Sommer unter dem Motto „Touch“. Vom 15. bis zum 20. Juli sollen dabei Malerei und Bildhauerei, Fotografie und Dichtung, darstellende Kunst und Zeichnung miteinander in Berührung kommen. Um diesen Austausch möglichst intensiv zu gestalten, sind die Kurse klein und die Dozenten hochkarätig: Milan Sládek, Tanja Dückers, Qi Yang und andere leben und arbeiten mit den Teilnehmern in Bad Honnef unter einem Dach. Den passionierten Amateuren soll diese kreative Klausur aber nicht nur Impulse für ihr eigenes Werk geben, sondern, so sehen das die Verantwortlichen Renate M. Goretzki und Prof. Dr. Ralph Bergold, ihnen auch helfen, den Alltag zu durchbrechen. In den Kosten in Höhe von 630 Euro sind die Übernachtung im Einzelzimmer und Verpflegung enthalten.



Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.ksi.de



Guter Rat

Die einfachsten Fragen sind oft die besten. Journalisten, die wirklich etwas von ihren Interviewpartnern erfahren wollen, wissen das. Oder Unternehmensberater, die ihre Kunden mit den richtigen Fragen voranbringen wollen. Dass es dabei nicht immer um Alleinstellungsmerkmale und Prozessoptimierung gehen muss, zeigt Frank Arnold in seinem Buch. Arnold ist Berater und hat in dieser Funktion die Chance gehabt, mit vielen namhaften Persönlichkeiten ins Gespräch zu kommen und sie nach dem besten Rat zu fragen, den sie je bekommen haben. Zum Beispiel Mathias Döpfner, Vorstandsvorsitzender der Axel Springer AG, für dessen Weg an die Spitze vor allem der Umweg über Musik, Literatur und Theater wichtig gewesen ist: „Geleitet hatte mich dabei nicht Taktik oder Berechnung, sondern Leidenschaft und Lust.“ Der besondere Reiz der vielen kleinen, sehr schnörkellos erzählten Geschichten liegt dabei meist nicht in den Ratschlägen selber, die oft rührend einfach sind, sondern in den überraschenden Entwicklungen, die diese bei den Befragten angestoßen haben. Persönliche Einblicke gewähren unter anderem Josef Ackermann, Colin Powell, Warren Buffett, Roland Berger und Richard Branson.



Warum sind Sie Sekretärin geworden?

Nach unserem Wohnortwechsel vom nordhessischen Eschwege nach München habe ich eine neue berufliche Heimat gesucht und in der MDG gefunden. Schon nach meinem Vorstellungsgespräch war mir klar: Hier möchte ich arbeiten! Ein tolles Team machte mir die Einarbeitung leicht und hoch motiviert entdeckte ich mein neues Aufgabengebiet. Ich kann Verantwortung übernehmen, organisatorisch und kreativ tätig sein und eigene Ideen einbringen. Die Herausforderung neuer Aufgaben, die Projektbearbeitung und die Gestaltung von Veränderungsprozessen vielfältiger Art finde ich sehr interessant. Mit Zuarbeiten und eigenverantwortlichen Bereichen und Tätigkeiten einen reibungslosen Ablauf zu organisieren ist immer wieder spannend, und es ist eine Bestätigung, wenn alles gut läuft.

Welcher Beruf würde sonst noch zu Ihnen passen?

Köchin, Konditorin oder Gärtnerin.

Haben Sie Vorbilder?

Meine Großmutter.

Was machen Sie als Erstes, wenn Sie morgens zur Arbeit kommen?

Den PC einschalten und einen Kaffee machen – dann kann der Tag beginnen.

Der beste Tipp, den Sie selbst von einem Unternehmensberater bekommen haben, war ...

... den gesunden Menschenverstand einzuschalten!

Wofür engagieren Sie sich neben der Arbeit?

Mit eigenen Ideen zum Erfolg

Christine Schwanz



Als Preußin versteht Christine Schwanz in München manchmal nur Bahnhof – gerade wenn sie auf der Straße urbayerische Ausdrücke hört. Trotzdem sorgt sie bei der MDG seit 2008 als Sekretärin für reibungslose Abläufe. Christine Schwanz unterstützt drei Berater bei ihren Projekten, übernimmt Verwaltungsarbeiten und hilft bei Bedarf im Büro des Katholischen Medienverbands aus.

Familie und Freunde sind mir sehr wichtig. Dafür lasse ich alles stehen und liegen. Gemeinsam mit meinem Mann sind wir immer für unsere Kinder und Enkel, Eltern, Geschwister und den Rest der Sippe da. Das ist aufgrund der Entfernung nicht immer einfach, sorgt aber für viel Besuch und Abwechslung. Meine beiden Enkel, Johannes und Theo, sind vier und zwei Jahre alt und mein ganzer Stolz und das größte Glück.

Worüber können Sie lachen?

Manchmal über mich selber, wenn ich mal wieder in einem Fettnäpfchen stehe. Und über Kinder, die die Wahrheit sagen und Erwachsene damit peinlich treffen. Über schwarzen Humor, gute Sketche, Wortklaubereien und urbayerische Ausdrücke, die ich als Preußin nicht verstehe.

Auf welche Medien können Sie nicht verzichten?

Internet, TV, Zeitung.

Nutzen Sie soziale Netzwerke?

Zögerlich. Ich kommuniziere lieber auf die herkömmliche Art.

Kochen oder backen Sie lieber?

Ich koche und backe leidenschaftlich gern, am liebsten in großen Töpfen und für viele Personen.

Ein Getränk, das Sie typischerweise bestellen?

Ein Halbe Radler oder Coca-Cola.

Wobei können Sie am besten entspannen?

Beim Unkrautjäten im Garten, einem guten Buch oder einem Spielchen 2048.

vorher. nachher.



Hand aufs Herz:
Wie oft haben Sie die Lektüre schon abgebrochen? Und auf welcher Seite? James Joyce' „Ulysses“ gehört zu den bedeutendsten Romanen der Moderne und ist, wie Marcel Prousts „Auf der Suche nach der verlorenen Zeit“ oder Robert Musils „Der Mann ohne Eigenschaften“, häufig ungelesen. Trotzdem zelebrieren am 16. Juni viele Menschen den Bloomsday, frühstücken Schweinenieren und ziehen auf den Spuren des Protagonisten Leopold

Bloom durch Dublin. Wissenschaft und Kritik sehen in der Figur des erfolgreichen Annoncenverkäufers gerne einen Außenseiter und modernen Odysseus. Dessen Irrfahrt nimmt sich allerdings nicht ganz so dramatisch aus wie die des homerischen Helden: Bloom treibt durch das Labyrinth der Großstadt, die für die meisten von uns heute nur noch wenig Irrwege bereithält. Was uns zum noch moderneren Außenseiter und Odysseus führt: dem Nerd. Auch Mark Zuckerberg hatte es nicht immer

einfach. Lange stocherte er im Nebel, suchte für sich und seine User zuerst einen Weg durch die Weiten des Netzes und später ein Geschäftsmodell, das ihm diesen Weg vergolden würde. Dass er dies ausgerechnet im Verkauf von Anzeigen finden würde: Leopold Bloom würde es mit seinem traurigen „Never know anything about it“ kommentieren – und damit gleichzeitig gut beschreiben, wie sich einige Mitglieder des Sozialen Netzwerkes bei Facebook heute immer noch fühlen.

