



Autor:

Sigrid v. Schmude, Diplom-Mathematiker

Fast 30 Jahre Tätigkeit in der IT-Branche, u.a. als Qualitäts-Manager, Marketing-Manager, Management Consultant und Dozentin, seit 2007 freiberuflich und verstärkt ehrenamtlich tätig, verheiratet, zwei erwachsene Töchter

Der englische Begriff *Human Capital* bedeutet auf Deutsch Humankapital und bezeichnet in der Wirtschaftswissenschaft die „personengebundenen Wissensbestandteile in den Köpfen der Mitarbeiter“¹. Unter Humankapital versteht man sämtliche Fähigkeiten und Kompetenzen sowie das gesamte Wissen, das Menschen haben und durch Ausbildung und Erfahrung erworben wurde bzw. wird.

In der so genannten Humankapitaltheorie der Volkswirtschaftslehre wird Humankapital unter dem Gesichtspunkt von Bildungsinvestitionen betrachtet. In der betriebswirtschaftlichen Faktorenlehre nach Erich Gutenberg ist Humankapital ein Produktionsfaktor ebenso wie physisches Kapital.²

Eine große Anzahl von wirtschaftswissenschaftlichen Theorien weist auf die positiven Auswirkungen von Humankapital auf Wachstum und Beschäftigung hin. Und es hat sich inzwischen in den Führungsetagen herumgesprochen, dass die Mitarbeiter die wichtigste Ressource jedes Unternehmens sind. Ihre Kompetenz, ihre Motivation, ihre Kreativität, ihre Innovationskraft sind ausschlaggebend für den Erfolg eines Unternehmens und letztendlich für den Erfolg einer gesamten Volkswirtschaft.

Und so investieren insbesondere große Unternehmen viel in Aus- und Weiterbildung, aber auch in Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter. So durfte ich vor einigen Jahren als langjährige Mitarbeiterin eines großen deutschen Konzerns an einer dreieinhalbwöchigen Kreislauftrainingskur in wunderschöner Umgebung teilnehmen, durfte viel Sport treiben, mich rundum verwöhnen lassen und mal so richtig auftanken – mein Eigenanteil daran bestand lediglich in einer Woche Urlaub, den Rest übernahm die Firma!

Wenn ich darüber nachdenke, dann fallen mir immer mehr ‚Wohltaten‘ zur Gesunderhaltung ein, die man als MitarbeiterIn in Anspruch genommen hat: so wurde beispielsweise eine Rückenschule angeboten, an der man über einen längeren Zeitraum kostenlos teilnehmen konnte, um Rückenbeschwerden vorzubeugen.

¹ Burkhard Jaeger: Humankapital und Unternehmenskultur, S.1

² Wikipedia: Humankapital

Darüber hinaus gab es alljährlich so genannte ‚Kick-Offs‘ zum Auftakt und zur Einstimmung auf das neue Geschäftsjahr – meist mit Eventcharakter zur Motivation der Mitarbeiter. Vom rustikalen Grillen auf dem Drachenfels über nobles Tagen im Schlosshotel, von einer tollen Action-Veranstaltung in Münchner Filmstudios bis hin zu ‚Stars in Concert‘ im Estrel Berlin war alles dabei.

Neben Spaß und Unterhaltung soll selbstverständlich auch das Lernen nicht zu kurz kommen: Im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch mit dem Vorgesetzten werden neben den Zielen für das kommende Jahr auch Maßnahmen zur Zielerreichung wie Seminare zur Weiterbildung und zum Kompetenzaufbau vereinbart und festgeschrieben. Diese kommen in die Personalakte und in jedem Mitarbeitergespräch wird überprüft, ob die vereinbarten Maßnahmen vom Vorjahr auch durchgeführt wurden.

Selbstverständlich sind die Beweggründe für all diese Aktivitäten, die die Firmen viel Geld kosten, ganz sicher nicht reine Nächstenliebe oder Menschenfreundlichkeit, sondern letztlich der langfristig angestrebte wirtschaftliche Nutzen für das Unternehmen. Dennoch profitieren beide Seiten gleichermaßen davon – also eine echte Win-win-Situation!

All diese genannten Maßnahmen leisten sich Unternehmen üblicherweise nur in wirtschaftlich guten Zeiten, in Krisenzeiten werden sie eher zurückgefahren. Und je nach Wirtschaftslage werden gute Mitarbeiter entweder als Wettbewerbsvorteil, den es zu fördern gilt, oder als lästiger Kostenfaktor, den man wenn möglich abbaut, betrachtet.

So stehen also in Volks- und Betriebswirtschaft in erster Linie der ökonomische, der monetär messbare ‚Nutzen‘ eines Mitarbeiters im Vordergrund.

Instinktiv wissen wir jedoch sehr genau, dass der Mensch viel mehr ist als das, was er als Arbeitnehmer produziert oder erwirtschaftet, viel mehr als das, wofür er vom Arbeitgeber bezahlt wird, viel mehr als das, was ihn zu einem Produktions- oder Wirtschaftsfaktor macht. Der Mensch lässt sich nicht auf seinen materiellen Nutzen, seinen Gebrauchswert, seinen Mehrwert für Firma oder Gesellschaft reduzieren.

Und so verwundert es nicht, dass der Begriff Humankapital 2004 zum Unwort des Jahres gekürt wurde. Das Wort degradierte nicht nur Arbeitskräfte in Betrieben, sondern Menschen überhaupt „zu nur noch ökonomisch interessanten Größen“, lautete die Begründung.

Demgegenüber formulierte der britische Volkswirt Alfred Marshall bereits 1890 in seinem Werk "Principles of Economics", dass "das wertvollste Kapital das in Menschen investierte ist". Dagegen lässt sich nichts einwenden, wird hier der Mensch selbst doch nicht als rein ökonomische Größe gesehen, sondern lediglich das in ihn investierte Kapital. Marshall meinte damals insbesondere das Kapital, das Familien in ihre Kinder investieren. Dem können moderne Pädagogen und Erziehungsberater nur zustimmen.

So wie Eltern normalerweise gern und mit Freude in ihre Kinder investieren – und zwar nicht nur Geld, sondern vor allem auch Liebe, Zeit und Zuwendung - genauso hat unser himmlischer Vater in uns, seine Geschöpfe investiert. Und noch viel mehr als das: Er hat seinen Sohn als Mensch auf die Erde geschickt und ihn zur Vergebung unserer Schuld am Kreuz sterben lassen, damit wir mit ihm gemeinsam ewiges Leben haben dürfen. Welch eine Investition! Eine Investition in die Zukunft - in unsere Zukunft.

Und deshalb sind Sie und ich und ist jeder Mensch als Gottes Geschöpf einzigartig und unendlich wertvoll – unabhängig von seiner Leistung oder seinem ‚Nutzen‘, also auch ein pflegebedürftiger, kranker oder alter Mensch. Wir müssen nichts leisten, wir müssen keine großen Taten vollbringen, wir müssen niemandem etwas beweisen, Gott möchte lediglich, dass wir an ihn glauben. Ist das zu viel verlangt?

Gott liebt jeden einzelnen Menschen uneingeschränkt – einfach so! Und Gott fragt nicht nach dem Nutzen, den wir Menschen für ihn haben. Er liebt uns so, wie wir sind – mit all unseren Fehlern und Schwächen. Und er hat immer Zeit für uns, wir können uns jederzeit im Gebet mit unseren Sorgen und Nöten an ihn wenden. Wir können die Gewissheit haben: Er wird uns niemals im Stich lassen – egal was passiert.

Die Bibel, dieses Jahrtausende alte Buch voller Lebensweisheiten, sagt uns, dass wir allein durch den Glauben Gottes Kinder werden.³ Wenn Sie also an Gott glauben, dann sind Sie bereits Gottes Kind. Ist das nicht großartig? Falls Sie noch nicht an Gott glauben, dann verlieren Sie keine Zeit, fangen Sie möglichst bald damit an!

Sie möchten gern wissen, wie das geht? Dann besuchen Sie doch einfach einen unserer ImPuls-Tage, ein kostenloses Kurzseminar der IVCG. Sie werden dort Leute kennen lernen, die bereits Erfahrungen mit dem Glauben und mit der Bibel gesammelt haben und die ihre Erfahrungen gern an Sie weitergeben. Sie können bei den ImPuls-Tagen Fragen stellen und sich miteinander austauschen.

Die aktuellen Termine und Veranstaltungsorte finden Sie auf der IVCG-Homepage <http://www.ivcg.org> unter → *Termine*; klicken Sie weiter auf → *_ImPuls-Tage*. Sollte gerade kein Seminar in Ihrer Nähe angeboten werden, dann wenden Sie sich bitte an den Leiter der jeweiligen IVCG-Gruppe der nächstgelegenen Stadt. Klicken Sie dazu oben auf → *Kontakte* und weiter auf → *_Gruppen* in ... Ihrem jeweiligen Land. Wir freuen uns auf Sie.

Sigrid v. Schumde

Zeichen (mit Leerzeichen): 7541 (von 7.500)

³ Johannes 1,12; Galater 3,26; Römer 8,14