nuvo

Wir.
Unternehmen.
Zukunft.

Nr. 1/2020 • 3. Jahrgang • Das ostdeutsche Wirtschaftsmagazin

Mittelstandsfinanzierung: neue Wege – solide Basis

Dr. Burkhardt Greiff
Präsident des UVBB
30 Jahre Netzwerk und Interessenvertretung

Frank Hippler
IKK classic
Erfolgreich mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Ulrich Leitermann
SIGNAL IDUNA Gruppe
Altersvorsorge gewinnt enorm an Bedeutung

ISSN 2625-3356

Gibt es wirklich eine Unterbesetzung bei Fach- und Führungskräften?

Eine ketzerische Frage an alle Personalverantwortlichen

Aus meiner jahrelangen Erfahrung als Beraterin für Fach- und Führungskräfte, erlebe ich eine andere Sichtweise aus der Praxis. Genau genommen gibt es quantitativ mehr als genug Führungskräfte, eher sogar zu viele. Woran es in der Praxis oftmals scheitert, ist die Qualität der Führungskompetenzen und die konsequente Annahme der Führungsrolle.

Cornelia Jeschek

Woran aber scheitert es in der Praxis? Es ist der „Schalter im Kopf", der oftmals von Führungskräften nicht umgelegt wird. Damit werden Führungsaufgaben nicht wahrgenommen. Das fängt damit an, sich mit den Mitarbeitenden nicht genug persönlich auszutauschen, und geht über mangelnde Verantwortungsübernahme bis hin zur Sichtweise, Veränderungen nicht als Chance, sondern eher als Risiko zu sehen. Und es endet nicht selten darin, dass mehr Probleme gesehen werden als sie zu lösen.

Ein ähnliches Phänomen zeigt sich bei Fachkräften. Unternehmen legen immer mehr Wert auf Spezialisierung. Die Allrounder werden immer seltener. Doch genau die sind oftmals in der Lage Zusammenhänge zu erkennen und aus dem Wissensfundus zu schöpfen.

Personalabteilungen, egal wie groß die Unternehmen sind, versuchen mit aufwendigen Recruiting-Prozessen offene Stellen zu besetzen. Der Erfolg bleibt dabei meist auf der Strecke und die Enttäuschung über die eingehenden Bewerbungen steigt.

Ist es daher nicht langsam an der Zeit zu erkennen, dass man aktuell nicht viel ausrichten kann, da die demografische Veränderung und die schnelllebige Zeit uns treibt?

Doch wie kommen wir aus dem Schlamassel raus? Personalverantwortliche müssen erlernen, in den nächsten Jahren ganz andere Wege zu gehen als in der Vergangenheit.

Mein Tipp aus der Praxis: suchen Sie nicht verzweifelt Fach- und Führungskräfte, sondern überlegen Sie, wie Sie interne Wege finden, um die Bestandsmitarbeitenden „Fit für die Zukunft" zu bekommen. Auch das geht leider nicht über Nacht. Doch wenn ich heute nicht anfange, werde ich auch morgen kein anderes Ergebnis sehen. Hierbei sind die Führungskräfte für den Erfolg eines Unternehmens enorm wichtig. Auch sie müssen lernen, sich gedanklich umstellen und sich als wertvoller Motor des Unternehmens zu verstehen. Unternehmen benötigen keine Führungskräfte, die Positionshalter sind, sondern Führungskräfte, die sich als aktive Gestalter und Architekten der unternehmerischen Zukunft sehen.

Ich bin mir bewusst, dass der Inhalt des Artikels sicher bei dem einen oder anderen von Ihnen auf gedankliche Gegenwehr stößt. Wir lesen doch jeden Tag als Personalverantwortliche z.B. in Fachzeitschriften oder erleben es live im Recruiting-Prozess, dass es Fachkräftemangel überall gibt.

Daher möchte ich den gedanklichen und vielleicht sogar ketzerischen Knoten auflösen.

Ja, es stimmt, es gibt ihn wirklich, den Fachkräftemangel. Doch um ihn zu bekämpfen, müssen wir bei internen Entwicklungsprozessen und einer verbesserten internen Ressourcennutzung anfangen und dann den Radius nach außen nehmen. Und ja, es ist nicht ganz leicht, aber es funktioniert.

Für vertiefende Fragen stehe ich gerne unter meinen Kontaktdaten zur Verfügung oder Sie kommen am 26. März 2020 zum Ostdeutschen Unternehmertag in Potsdam. Ich freue mich auf Sie.

Cornelia Jeschek

Kontakt
PREALIZE® GmbH
Cornelia Jeschek
Geschäftsführerin Personal- und Organisationsberaterin,
IBWF-Mittelstandsberaterin
Tel.: + 49 9281 54073-0
E-Mail: cornelia.jeschek@prealize.de
www.prealize.de