



Leadership Teil 3: Zeit für eine neue Führungskultur

Führung in Zeiten zunehmend älterer Mitarbeiter und Fachkräftemangel



Es ist kein Geheimnis, dass die gesellschaftliche Entwicklung zu einer steigenden Anzahl älterer Mitarbeiter und zunehmendem Fachkräftemangel führt. Auch die Anforderungen an die Unternehmen selbst steigen hinsichtlich der Flexibilität, Reaktions- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Und sie steigen konstant. Immer mehr deutsche Unternehmen klagen

über die Problematik, die ausgeschriebenen Stellen nicht mehr mit den passenden Mitarbeitern zu besetzen. Es fehlt zunehmend die Qualifikation und persönliche Eignung. Hiervon sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) betroffen.

Abhilfe schafft nur ein neues Bewusstsein und die Bereitschaft zu Veränderungen. Das bedeutet, ggf. auch persönliche Einstellungen in Frage zu stellen. Wer die Situation beklagt und sich in einer Opferrolle sieht, orientiert sich nicht nach Lösungen und alternativen Wegen. Die Übernahme von persönlicher Verantwortung mit lösungsorientiertem Denken und Handeln führt bei „klassischen“ Führungsstilen zu einem radikalen Wandel. Weg von der hierarchischen Führung und hin zu einer Führung, die durch Motivation, Selbstständigkeit und Wertschätzung geprägt ist. Bestätigt wurde dies durch die aktuelle Repräsentativbefragung „Führungskultur im Wandel“ des „Forums Gute Führung“, bei welcher 400 Führungskräfte befragt wurden. Durch selbstorganisiertes Arbeiten werden den Mitarbeitern mehr Freiräume geschaffen. Das stärkt die Motivation, gute Ergebnisse zu liefern. Mit einer eigenverantwortlichen, mitarbeiterorientierten Personalführung steigern Sie Ihre Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität nachhaltig.

Um diesen Wandel erfolgreich einzuleiten, verhilft Ihnen der INQA-Check „Personalführung“ zu einer Situationsanalyse bzw. Schwächen-Stärken-Analyse. Dabei werden folgende Themen einbezogen:





- Personalplanung
- Personalentwicklung
- Personalgewinnung
- Motivierende Personalmaßnahmen
- Gutes Betriebsklima
- Interne Kommunikation als Führungsaufgabe
- Vielfalt unterschiedlicher Menschen gezielt einsetzen
- Arbeitgeberattraktivität
- Grundhaltung gegenüber Beschäftigten
- Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- Die eigenen Stärken und Schwächen der Führungskräfte kennen.

Finden Sie Ihre Stärken und Ihre Schwächen heraus und erstellen Sie sich einen Maßnahmenplan. Denn hier liegen Ihre Potentiale, die Sie erfolgreich heben können. Überdenken Sie dabei, ob Sie die Stärken stärken und/oder die Schwächen abbauen wollen und wo ggf. der richtige Mix liegt. Es ist motivierender, die Stärken zu fördern und auszubauen. Gleichwohl gib es Schwächen, die abgebaut werden müssen, wenn diese ein Hindernis darstellen. Es lohnt sich, hierüber ausführlich zu diskutieren und einen Konsens zu erreichen, welche Maßnahmen dem Unternehmen am förderlichsten sind und in die richtige Richtung führen.

Die Beantwortung der Frage „Welche Potentiale und welche Maßnahmen dienen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens am meisten“, trägt dazu bei, eine erfolgsorientierte Priorisierung zu finden. Denn sollen diese Maßnahmen die Motivation der Mitarbeiter steigern, müssen sie zielorientiert und wirkungsvoll sein. Bei konsequenter Umsetzung gelingt dies und stärkt die Mitarbeiterbindung. So sind Sie in Zeiten einer alternden Bevölkerung und des Fachkräftemangels erfolgreich.

Joachim Berendt ist Inhaber der Unternehmensberatung Berendt & Partner und Initiator und Gründungsmitglied der „Offensive Mittelstand – Gut für das Saarland“. Nach 12 jähriger Tätigkeit als Vorstand und Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen berät er als ausgewiesener Experte seit 2004 den Mittelstand in Unternehmenskultur, Wissensmanagement und Personalentwicklung. Er verfügt über 22 Jahre Erfahrung als Aufsichtsrat, lehrt an mehreren Hochschulen und ist Mitglied der Akademie für neurowissenschaftliches Bildungsmanagement. Sein Beratungsunternehmen Berendt & Partner ist für seine Qualitätsberatung von Fachverbänden und vom TÜV Süd nach ISO 9001:2008 zertifiziert.

<http://www.berendt-partner.de>