

Zeitgemäße Führungskultur

Soll dem Fachkräftemangel begegnet werden, dann hilft der Dreiklang Ausbildung, Entwicklung und Bindung. Zusammengehalten von der Klammer einer zeitgemäßen Führungskultur und vorangetrieben von einem Personalmanagement, das in der obersten Firmenhierarchie angekommen ist.

Immer mehr Mittelständler haben damit zu kämpfen, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Egal ob Schreinerei, Softwareentwicklungsfirma, Anwaltskanzlei oder Großbäckerei mit 500 Mitarbeitern, alle Arbeitgeber treffen auf junge Menschen, denen die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit immer wichtiger wird. Daher gibt es zwei Handlungsoptionen für die Führungsetage: Man kann auf die jungen Leute schimpfen oder der Realität ins Auge sehen. Es braucht Führungskräfte, die den Effekt vorbildhafter und zeitgemäßer Personalarbeit im Auge behalten. Konkret bedeutet das: Menschen ausbilden, entwickeln und an Bord behalten.

Ausbildung

Es gilt, über den Bedarf hinaus auszubilden. Das kann dann auch ein Beitrag des Unternehmens für die Gesellschaft sein. Kooperationen mit Partnerfirmen für einen Azubi- oder Mitarbeiteraustausch können gewinnbringend sein. Das Unternehmen sollte interessant gemacht und Ausbildungs- und Entwicklungschancen im Unternehmen bewerben, zum Beispiel mithilfe eines YouTube-Kanals. Wichtig ist, den „Wert“ des Unternehmens aufzuzeigen, Netzwerke aktiv zu nutzen und in die Ausbildung zu investieren.

Entwicklung

Entwicklungszeiten für Mitarbeiter und für die gerade ausgelernenen Azubis müssen eingeplant werden. Ergebnisbezogenes Führen und Vertrauen in die eigenen Leute sind von großer Relevanz.

Bindung

Die Menschen bleiben in den Unternehmen, die ihnen Verlässlichkeit, Transparenz und Gestaltungsmöglichkeiten geben. Wo sie aufrichtig ernst genommen werden. Wo eine Vertrauenskultur und Gerechtigkeit gegeben ist. Wo miteinander gesprochen wird. Menschen kommen in ein Unternehmen wegen seines Rufes oder seiner Marktausstrahlung. Sie verlassen es oft wegen ihrer Führungskraft.

In die Tat umsetzen

Neues Denken und Vertrauen sind die Kür. Offenheit für Veränderungen in den Herzen der Führungsmannschaft ist der Schlüssel. Und die Pflicht im Sinne einer konkreten Maßnahme ist das sogenannte „Employer Branding“. Bei richtiger Durchführung eröffnen sich dadurch großartige Chancen. Denn so werden die Menschen angesprochen, die ausgebildet, entwickelt und gehalten werden können.

Eine weitere Möglichkeit bei einem akuten Fachkräftengpass im Mittelstand sind aber natürlich auch Zeitarbeit oder Interim-Management. Zeitarbeit empfiehlt sich für den ungeplanten Engpass an der Produktionslinie oder in der Buchhaltung. Interim-Management zum Beispiel für die geplante Weiterentwicklung eines Projektteams. Das kostet Geld, Kraft und Mühe, ist aber günstiger, als immer wieder von neuem die „richtigen“ Mitarbeiter zu suchen. ■



Thomas Schulz
Geschäftsführer und
Mitinhaber
Rau | Interim GmbH
BVMW-Mitglied

www.rau-interim.de

- Führungskräfte müssen die Effekte einer zeitgemäßen Personalarbeit beachten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken
- Ausbildung, Entwicklung und Bindung sollen im Einklang stehen
- Auch Zeitarbeit und Interim-Management können Lösungsansätze sein