



Ein Gratis Service von WIETASCH & Partner – Impulse für Führungskräfte – News-Letter Nr. 6/2010

„War for Talents – ein absehbarer Mangel an Spitzenkräften“ Nach der Krise ist vor der Krise

Sehr geehrte «Anrede» «Nachname»,

kennen Sie das auch aus Ihrem Bereich? Das Durchschnittsalter der Kollegen in der Abteilung steigt und nicht jede Nachfolge ist schon geregelt. Neue Projekte kommen auf den Tisch, doch die Fachspezialisten sind schon am Rande ihres Leistungslimits.

Die Erfahrungen der vergangenen schwierigen Monate haben dazu geführt, dass die Personaldecke teilweise sehr dünn geworden ist. Und jetzt, mit dem beginnenden Aufschwung, kommen Aufträge herein, die entweder dadurch abgedeckt werden, dass sie in Low Cost Countries verlagert werden oder aber die Personalabteilung händeringend nach fähigen Projektmanagern und Leistungsträgern sucht.

Die Zielvorgaben im HR Bereich, Positionen zeitnah zu besetzen, können in bestimmten Segmenten nicht mehr erfüllt werden. Der Verfall der Sitten am Personalmarkt, wurde von Alex Gloger bereits in seinem Buch „Auf der Jagd nach Spitzenkräften“ im Jahr 2001 beschrieben. **Und wo stehen wir heute?**

Die aktuellen Ergebnisse der Studie „Creating People Advantage 2010“ zeigt einen absehbaren Mangel an Führungs- und Spitzenkräften.

Von der Boston Consulting Group und der WFPMA wurde gemeinsam eine weltweite Studie in 109 Ländern mit 5561 Führungskräften durchgeführt.

Weltweit an Bedeutung verloren haben demnach - zumindest in der Gesamtwahrnehmung der Befragten - Themen wie Work-Life-Balance oder Demografiemanagement. In Deutschland steht die Sorge um den demografischen Wandel jedoch immerhin noch auf fünfter Stelle.

Das Demografierisiko wird unterschätzt:

Krisenbedingt denken viele Unternehmen immer noch viel zu kurzfristig! Sinkende Geburtenraten und eine bevorstehende Welle an Pensionierungen führen schon heute in einigen Branchen zu gravierenden Personal-Engpässen.

Letzte Meldungen aus dem Automobil-Sektor zeigen, dass Volkswagen in den nächsten Jahren weltweit 50.000 neue Mitarbeiter einstellen wird und außerdem in den nächsten fünf Jahren weitere 60.000 Mitarbeiter ersetzen muss, die aus dem Unternehmen ausscheiden, größtenteils aufgrund von Pensionierungen und größtenteils in den Stamm-Werken. Das ist nur ein Beispiel von vielen...

Defizite bei der internen Führungskräfte-Entwicklung

56 % der Befragten stellen einen eklatanten Mangel an Nachfolgern für die oberen Führungsebenen fest, und rund die Hälfte der Organisationen besetzt seine Führungspositionen extern. Dabei gilt gerade bei hochrangigen Positionen eine interne Stellenbesetzung als Erfolg versprechend. Die

Mitarbeiter aus den eigenen Reihen sind mit der Unternehmenskultur und den langfristigen Strategien vertraut. Vor allem finden sie mehr Rückhalt in der Belegschaft und schaffen Motivation und den Glauben an eine Karrierechance im Unternehmen.

In vielen Unternehmen misslingt aber der langfristige interne Talentaufbau und das hat Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg.

Das Mitarbeiter-Engagement ist gesunken.

Die zurückliegende Krise hat Spuren beim Personal hinterlassen. Die Angst um den Arbeitsplatz, das Outsourcing eigener Aufgaben in Billig-Lohnländer, gekürzte Boni und eine allgemein schlechte Stimmung haben in vielen Unternehmen zu einer geringeren Mitarbeitermotivation geführt.

Abhilfe schaffen können hier die Führungskräfte! Und zwar das mittlere Management!

Hier ist es wichtig, die **Führungskompetenzen zu fördern**: Die wenigsten Manager sind geborene Führungskräfte. Führung kann gelernt werden wie jedes gute Handwerk! Die Unternehmen müssen die Führungskompetenzen ihrer Manager durch Schulungen weiterentwickeln.

und...

Sie müssen die **Entscheidungskompetenz fördern**! In vielen Unternehmen haben die Führungskräfte der mittleren Ebenen zwar viel Verantwortung, aber wenig Befugnisse. Um die Leistung und das Engagement ihrer Mitarbeiter beeinflussen zu können, müssten sie in der Lage sein, die Arbeit in ihren Teams selbst zu verteilen, sowie Ziele, Weiterbildung und Kompensation ihrer Teammitglieder zu gestalten.

Flachere Hierarchien schaffen geringere Komplexität. Die Unternehmen sollten versuchen, ihre Hierarchieebenen zu reduzieren und zugleich die Führungsspannen zu erweitern. Auf diese Weise verkürzen sich die Entscheidungswege, das Unternehmen kann schneller auf Veränderungen reagieren. Gleichzeitig übernimmt das mittlere Management mehr Verantwortung und kann ausgestattet mit mehr Führungs- und Entscheidungskompetenz besser die so notwendige „Vorbild-Funktion“ übernehmen.

Binden Sie Ihre Leistungsträger und verhindern Sie das Abwerben durch Headhunter!

Denn lt. Gallup-Institut kostet es:

wenn eine Fachkraft geht, das 1,7-fache des Jahreslohnes
wenn ein Manager geht, das 2,4-fache des Jahreslohnes

Ersparen Sie sich das! ☺ und nutzen Sie Ihre Zeit und Energien für erfolversprechende Aufgaben!

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Ihren Teams einen guten Jahresausklang sowie einen erfolgreichen Start in das neue Jahr, vor allem Gesundheit, Freude und Spaß, um die neuen Aufgaben mit Energie zu meistern. Feiern Sie auch alle Erfolge - auch die Kleinen!

Auf gutes Gelingen und viel Glück.

Barbara Wietasch und das

WIETASCH & Partner-Team

www.internationaldynamics.de

PS: Schenken macht Spaß und ist einer der wichtigsten Motivatoren. Wie wäre es, wenn Sie diesen Newsletter einem Freund oder einem Mitarbeiter bzw. Kollegen weiterempfehlen würden? Wir und bestimmt auch sie oder er würde sich freuen. Schreiben Sie einfach eine e-mail an **barbara.wietasch@aon.at** mit den Adressen, die Sie überraschen möchten.

Wenn Sie **Anregungen, Kritik oder Lob** haben, schreiben Sie uns dies bitte auch. Wir freuen uns über jede Nachricht.