

PRESSE-NEWS

Wem keine Flügel wachsen: Kündigungen in Deutschlands Unternehmen hausgemacht

Hamburg, 03. Mai 2017

Das Gehalt stimmt, die Aufgabe stimmt, alles scheint in Butter. Doch plötzlich liegt, zumeist in kleinen und mittelgroßen Unternehmen, unverhofft die Kündigung einer wichtigen Fachkraft auf dem Tisch. Unternehmer und Abteilungsleiter wissen spätestens in solchen Situationen, woran es liegt – aber nicht, wie man aus der Misere kommt. „Keine Zeit fürs Personalmanagement zu haben, ist die häufigste Erklärung, die mir unterkommt, wenn Unternehmer bei mir in solchen Fällen Rat und Hilfe suchen“, berichtet EMS-Experte und Unternehmensberater Matthias Holsten. Nach seinen Erkenntnissen geht man in der Hinwendung ums bestehende Personal sträflich damit um. Als Folge stehen die Leistungsqualität und die Entwicklung des Betriebes auf dem Spiel.

Fähigkeiten fördern, Kompetenzen steuern – aus externer Sicht

Es sind nicht nur die Unternehmen in strukturschwachen Regionen, die notorisch unter Personalmangel leiden. Auch der demografische Wandel wird in naher Zukunft bundesweit einigen Branchen erkennbare Defizite an Fachkräften bescheren. Für den EMS-, den Elektronik verarbeitenden Bereich sagt Holsten mittelfristig empfindliche Engpässe auf der Führungsebene und bei hochspezialisierten Fachkräften voraus. Es wird eng auf der Qualitätsplattform. „So ein Prozess schleicht sich meist ein, je nachdem wo hin das Unternehmen steuert. Durchsteht ein Betrieb schwere Zeiten, wird den Bediensteten oft nicht oder zu spät reinen Wein eingeschenkt. Wenn da die Loyalität nicht stimmt, droht so ein Betrieb personell schnell auszubluten. Läuft es gut, liegt das Bemühen um das Erfüllen des Neugeschäfts im Fokus, höhere Sollvorgaben werden zur Norm. Der Mitarbeiter als engagierter Mensch kommt schlichtweg zu kurz“, beklagt der Hamburger Berater. Er mahnt Weitsicht an im Bemühen, gutes Personal durch individuelle Förderung langfristig nicht nur zu halten, sondern zu gewinnen. „Motivierte Mitarbeiter schielen nicht nur auf bessere Bezahlung: Sie wollen gefordert und gefördert werden. Hat man sie so auf seiner Seite, steuern sie im Team für den Arbeitgeber neue Höhen an und stehen Tiefen ganz anders durch. Personal-veränderungen qualitativer Art sind allerdings nicht ad hoc zu bewerkstelligen. Vorzüge dieser Art zur richtigen Zeit, am rechten Platz in verständlicher Weise den Kolleginnen und Kollegen gegenüber auszusprechen, verlangt von der Geschäftsleitung strategisches Gespür und Fingerspitzengefühl. Holsten: „Gerade hier haben, nach meiner Erfahrung, zumeist mittelständische Unternehmen drei entscheidende Defizite: Zum einen

fehlen ihnen die notwendigen Daten. Kompetenz-Monitoring muss messbar sein, will man hier objektiv Wertschöpfung betreiben und sicher entscheiden. Zum anderen bleibt, rein organisatorisch, die kontinuierliche Dokumentation des ermittelten Entwicklungspotenzials für das Jahresgespräch aus Personal- und Zeitmangel auf der Strecke. Und last but not least schleift sich das Verhältnis zwischen der Geschäfts- oder Abteilungs-leitung zu den Arbeitern und Angestellten übers Jahr auf eine bisweilen subjektive Art ein. Der differenzierte Blick fällt da schwer, Entflechtung und sinnvoll angebrachte Förderung schließen sich im schlechtesten Fall, zum Nachteil beider Seiten aus.“ Holsten rät dazu, generell die externe Sichtweise mit einzubeziehen und, zeitlich begrenzt, das Personalmanagement effizient und kostensparend von einem unabhängigen Fachmann aufbereiten zu lassen. <http://www.holsten-econsulting.de/>

BILDUNTERSCHRIFT / Personal-Management - kein Lesen aus dem Kaffeesatz: Matthias Holsten, Berater in Hightech-Elektronik, rät EMS-Betrieben und OEMs zu weitsichtigem Personalmanagement mit messbaren Kriterien.

Pressekontakt: Claudia Palozzo c/o IMA Institut Hamburg
Innocentiastr. 46, 20144 Hamburg-Harvestehude
phone (040) 4135 4830, mobil 0172 5 11 33 47
c.palozzo@ima-gination.de
www.ima-gination.de