

Muss der Personalkram eigentlich sein?



Corinna Horeis Diplom-Kauffrau und Personalberaterin

Kennen Sie das? Sie, als Geschäftsführer eines kleinen oder mittelständischen Unternehmens (KMU), verkaufen Produkte oder Dienstleistungen mit großer Begeisterung. Auf diesem Parkett fühlen Sie sich zu Hause. Hier sind Sie Profi – mit Überzeugung und Erfolg. Wäre da nur nicht das „Übel“ Personal. Würde Ihnen die Arbeit viel mehr Spaß machen, wenn Sie sich nicht auch noch um das Wohl der Mitarbeiter kümmern müssten?

Können Sie dieses Dilemma lösen?

Die Struktur der Mitarbeiter und deren Ansprüche an den Arbeitgeber und die Führungskräfte haben sich gewandelt. Digitalisierung, technische Spezialisierung, Akademisierung, ein sich veränderndes Wertesystem (Stichwort „Generation Y“), negative Bevölkerungsentwicklung – um nur einige zentrale Punkte zu nennen – prägen die Zukunft des Arbeitsmarktes. Insbesondere die KMU, die „Hidden Champions“ in der Provinz, spüren die Folgen des demografischen Wandels: Es fällt ihnen schwerer, hoch qualifiziertes sowie motiviertes Personal zu finden und langfristig zu binden. Die Personalplanung ist meist kurzfristig und wird im Tagesgeschäft häufig wieder aus den Augen verloren. Auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich zu wenige passende Bewerber. Offene Positionen bleiben unbesetzt. Der Rest der Belegschaft ist überlastet. Weiterbildung und Personalentwicklung konzentriert sich oft nur auf das Management. Die Produktivität geht zurück. So werden die Wachstumsziele über den Haufen geworfen.

Die Ressource Mensch

Damit Unternehmen von diesem Desaster verschont und die Schlüsselpositionen im Betrieb langfristig besetzt bleiben, ist ein

Umdenken in der Personalarbeit notwendig. Personal ist mehr als Entgeltabrechnung. Neue Personalkonzepte sind gefragt. Personalkonzepte, in denen Unternehmen ihre Stärke ausbauen und weiterentwickeln können und zugleich ihre Mitarbeiter nicht alleine lassen. Daher ist es wichtig, der Ressource Mensch einen besonderen Platz im Unternehmen einzuräumen. Der Personalbereich muss als Teil der Unternehmensstrategie erkannt werden.

Ein Punkt: Die Verantwortung für Personalfragen gehört in die Hände von Fachkräften, deren Expertise und Leidenschaft in diesem Organisationsbereich liegen. Um Freiraum für die eigentlichen Projekte zu bekommen, sollten gerade Inhaber kleinerer Unternehmen bereit sein, Verantwortung an diese Personen abzugeben. Ein weiterer Punkt: die langfristige Planung des Personalbedarfs. So lassen sich unbesetzte Stellen vermeiden. Das Unternehmen kann flexibel auf sich verändernde Marktgegebenheiten reagieren. Ein dritter Punkt: Bei einer Wissensverdoppelung im Drei-Jahres-Takt (!) ist es umso wichtiger, über aktuelle Entwicklungen informiert zu sein. Daher ist eine regelmäßige fachliche Schulung aller Mitarbeiter ein Muss.

Und noch ein kleiner Tipp: Die erstarrten und bürokratisierten Konzepte der Großunternehmen haben in kleinen und mittelständischen Unternehmen nichts verloren. Besser ist es, eine Personalabteilung aufzubauen, die genauso flexibel ist wie das Unternehmen selbst. Die Einbindung externer Unterstützer kann helfen, Wege aus dem Dilemma zwischen Pflicht und Kür aufzuzeigen. Die Steuererklärung wird heutzutage in vielen Unternehmen wie selbstverständlich von einem externen Berater ausgeführt. Dies sollte angesichts der sich verschärfenden Arbeitsmarktsituation auch eine Option für das Personalmanagement und das Recruiting der KMU sein.

Ja, der Personalkram muss sein! Das ist die Antwort für jeden Unternehmer, der langfristig auf Wachstumskurs bleiben will.

Fragen an die Autorin?

Ein Porträt über Corinna Horeis lesen Sie auch Seite 44