

PERSONALFÜHRUNG

Das Thema Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Eines der Instrumente zur Mitarbeiterbindung ist strategische Personal- und Führungskräfteentwicklung. Katharina Oberschelp von der promotus – Seffner Oberschelp GbR sieht darin einen schlagenden Erfolgsfaktor.

PASSGENAU UND MOTIVIERT



Katharina
Oberschelp,
promotus

Die richtigen Mitarbeiter mit der richtigen Qualifikation und Motivation an der richtigen Position – was so einfach klingt, ist eine große Herausforderung für die Verantwortlichen von Personal- und Führungskräfteentwicklung und dabei ein essenzieller Baustein, um als Unternehmen langfristig erfolgreich zu sein. Mitarbeiter vergleichen bereits bei der Stellensuche die Angebote verschiedener Arbeitgeber hinsichtlich Personalentwicklung und Karrieremöglichkeiten. Familienunternehmen konkurrieren dabei mit kleinen und mittelgroßen Betrieben ebenso wie

mit Großkonzernen und deren Budgets. Womit können sie punkten?

Bonus durch mehr Perspektive

Personalentwicklung ist mehr als die Entsendung auf Seminare und muss ernst gemeint und professionell durchgeführt werden. Sie ist ein wiederkehrender Zyklus, der durch kontinuierliches, positives und konstruktives Feedback an die Mitarbeiter von Seiten der Vorgesetzten und der Unternehmensleitung untermauert wird. Zentrales Element ist ein Mitarbeitergespräch, das dazu dient, in regelmäßigen Abständen Leistung, Wünsche, Vorstellungen und Entwicklung der Mitarbeiter zu diskutieren, Perspektiven und Umsetzungsmaßnahmen gemeinsam zu erarbeiten und Veränderungen frühzeitig zu planen. Neue, erweiterte Aufgaben, Lernen in Projekten, Lernpatenschaften, Selbststudium, Coaching und Mentoring sind Maßnahmen, die durch ihren Praxisbezug oft wirksamer sind als Seminare. Dadurch wird Mitarbeiterentwicklung zu einer Säule der Mitarbeiterbindung. Um gute Mitarbeitergespräche zu führen und durch konstruktives Feedback die Mitarbeiter zu fordern und zu fördern, bedarf es gut ausgewählter und qualifizierter Führungskräfte, die sich mit ihrer Aufgabe identifizieren und diese professionell ausführen. Hier schließt sich der Kreis zwischen der guten und methodisch gestützten Auswahl der Mitarbeiter, die mittel- und langfristig für Führungsaufgaben geeignet sind, und deren kontinuierlicher und zielgerichteter Entwicklung im Unternehmen.

