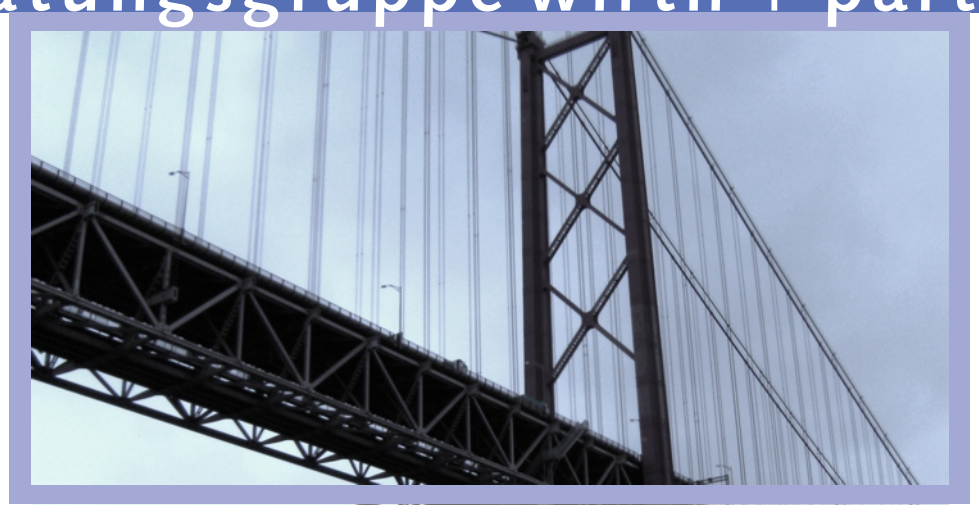
beratungsgruppe wirth + partner

newsletter



beratungsgruppe
wirth+partner

Zeppelinstraße 69 · 81669 München
Tel. 089/4599580 · Fax 089/45995844
info@wirth-partner.com
www.wirth-partner.com

Personalentwicklung neu denken – Individualisierung

- Verabschieden Sie sich im People Business von Standardlösungen

„Im People Business geht es darum, wie man mit Menschen umgeht, sie für eine Aufgabe begeistern kann und ihre Potentiale zur Entfaltung bringt."

Je stärker der Personalmangel die Unternehmen betrifft, umso intensiver werden an allen Ecken und Kanten Lösungen dafür angeboten. Man meint, mit diesen Aussagen und Systemen, z.B. im Bereich digitaler Recruitingsysteme, Employer Branding Darstellungen, New Work Ideen usw. usw., den noch letzten passenden Bewerber zu finden. Natürlich, weil im Rahmen des gesellschaftlichen Wandels, dem Denken der X,Y,Z und, und, und –Generationen, entsprechende Aussagen bzw. vermeintlich „neue" Lösungen gefunden werden müssen. Das ist alles zu kurz gesprungen, denn die Veränderungen in der Welt gehen heute so rasant vor sich, dass jede Idee, die jetzt geboren wird fast schon wieder zu spät kommt.

Die Welt ist zu schnell für Standardlösungen

Also was kann der Weg sein? Meines Erachtens nur **„Individualisierung in der Personalentwicklung" und stete Flexibilisierung der Arbeitsorganisation**, wo immer sie möglich ist. Das beginnt bei der Suche nach Mitarbeitern. Z.B. wenn man heute meint, standardmäßig Homeoffice anzubieten ist „in" und damit erreicht man mehr Bewerber. Dann muss man aber auch sehen, dass viele Menschen ein Homeoffice gar nicht so attraktiv finden. Mit welcher Such-Aussage erreiche ich denn nun den passenden Bewerber für mein Unternehmen?

Oder intern ist die Stelle eines Gruppenleiters Entwicklung frei geworden und hierfür habe ich aus meiner Unternehmenssicht den Traummitarbeiter xy, der in meiner Firma ein Super-Entwickler ist. Darauf angesprochen stimmt xy dem internen Wechsel eigentlich nur zu, weil er mehr Geld verdienen kann und meint, noch mehr Einfluss auf seine Entwicklungsprojekte haben zu können; in seinem Herzen will er aber mit der Führungsrolle überhaupt nichts zu tun haben. Was macht man nun? Vielleicht wäre die Lösung, dass es überhaupt keinen Gruppenleiter mehr braucht, sondern den einzelnen Entwicklern mehr Verantwortung direkt für sich und ihre Projekte übertragen wird und das Team sich selbst organisiert – das bedeutet natürlich eine Änderung der Arbeitsorganisation – mit mehr Freiheiten für den Einzelnen – was besonders motivierte Entwickler zu schätzen wissen.

Beispiele dieser Art könnte man endlos fortsetzen und sie werden täglich mehr, denn die Ansprüche und individuellen Einstellungen der Menschen werden immer vielfältiger, unterschiedlicher.

Kurzer Rückblick - wie war es früher:

Schaut man sich mal die Zeit vom Ende des 2. Weltkriegs bis etwa der 1970er Jahre an, dann gab es da relativ homogene Einstellungen bzw. Zielvorstellungen: erfolgreich sein bedeutete, Krieg hinter sich lassen, Wirtschaft aufbauen, Arbeit haben, Geld verdienen, gesellschaftliches Ansehen erreichen, „Häusle" bauen und vieles mehr in dieser Richtung. Die arbeitenden Menschen waren „einheitlich": kaum Ausländer (später dann doch Gastarbeiter aber mit einem relativ gleichen Gedankengut), keine Flüchtlinge/Asylbewerber aus Kriegsgebieten oder Afrika, klare Aufteilung der Geschlechterrollen, keine wirtschaftliche Globalisierung, man schaute gebannt auf das wirtschaftliche „Wunderland" USA usw.

Karrieredenken / Berufsziele

Das klassische Karrieredenken ist zwar heute nicht „out", wird aber jetzt oft anders definiert: Freiheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsgestaltung, Mitsprache über Strategien, Möglichkeiten der Zielerreichung etc. sind Dinge die wichtig sind, nicht die Tischtennisplatte, der Obstkorb und die Weihnachtsfeier. Umgekehrt, dies alles nicht zu haben, ist auch nicht gut – soziale, arbeitsvertragliche und gesellschaftliche Standards setzt man heute schon irgendwie bei jedem Unternehmen voraus - aber ein Wettbewerbsvorteil ist damit nicht mehr zu gewinnen, andererseits aber evtl. zu verlieren.

Individuelle Potential- und Motivationsanalyse

Das Thema Individualisierung der Personalentwicklung kann endlos diskutiert werden, ist u.E. aber der einzige Weg, in der Zukunft mehr Lösungen finden zu können, um die Personalmisere in den Griff zu bekommen. **Auf die verschiedenen Denkmuster, Einstellungen und persönlichen Situationen der Menschen einzugehen, wird in der Zukunft für jedes Unternehmen eine große Herausforderung sein.**

Natürlich - diese Überlegungen in der Praxis umzusetzen, ist betriebswirtschaftlich erheblich kostspieliger als mit Standardlösungen zu arbeiten. Sowas mag das Management gar nicht! Es ist doch so viel einfacher, auf der Unternehmens-Homepage tolle New Work Ideen und - Leistungen zu verkünden, als sich individuell mit dem einzelnen Mitarbeiter oder Bewerber intensiv zu befassen.

Zu diesem Themenkomplex gibt es auch eine Studie, die die Sachlage etwas weiter fasst und zusätzliche Denkanregungen bietet; für Interessierte:

People-Management 2025
Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Autoren: Prof. Dr. Heike Bruch, Professorin für Leadership und Direktorin des I.FPM Universität St. Gallen
Till R. Lohmann, Partner, Leiter People & Organisation
Julian Szlang, Wissenschaftlicher Assistent, I.FPM Universität St. Gallen
Gabriel Heißenberg, Manager, PwC People & Organisation – Mai 2019

Udo Wirth

Endlich wieder Präsenz-Messen

Im Herbst diesen Jahres war es so weit, die ersten Präsenzmessen fanden wieder statt. So auch die Vision in Stuttgart.

VISION

Die Vision ist die internationale Fachmesse zur Bildverarbeitung der Messe Stuttgart. Zum Restart kamen über 5.400 Fachbesucher, auch aus dem europäischen Ausland. Es war spürbar, dass es einen Nachholbedarf an persönlichem Austausch gab und die Teilnehmer die Treffen mit Kunden und Besuchern sehr geschätzt haben. Laut einer Blitzumfrage des europäischen Bildverarbeitungsverbands EMVA gaben 60 Prozent der Teilnehmer an, dass sie in den letzten 12 Monaten ohne die Gelegenheit für persönliche Treffen nur zum Teil ihre Ziele zur Neukundengewinnung erreichen konnten.

Auch die beiden Messen eMove 360° und productronica, die zeitgleich vom 16. bis 18. November 2021 auf dem Messegelände in München stattfanden, freuten sich, dass sich Besucher und Aussteller live austauschen konnten und auf zahlreiche Neukunden und interessante Geschäftsentwicklungen.

eMove 360°

Wir von der beratungsgruppe wirth + partner sind Career Partner der Vision und eMove 360° und waren auf diesen Messen auch mit einem Career Center vor Ort. Neben der Möglichkeit für Aussteller, am Jobboard ihre Stellenanzeigen zu präsentieren und sich über verschiedenste Personalthemen auszutauschen, konnten sich die Teilnehmer über ihre Karriereplanungen und persönliche Entwicklung informieren. Wir haben uns über die zahlreichen Kontakte von interessierten Besuchern und Ausstellern sehr gefreut.

Sabine Zapf