

## Umgang mit der Personalknappheit

# New Work allein reicht nicht

Für den Personalmangel, der uns künftig erwartet, gibt es keine Standardlösungen. Firmen werden stattdessen auf die unterschiedlichen Berufsfelder, die individuellen Lebenspläne und die sich verändernden Denk- und Verhaltensmustern der Menschen eingehen müssen.

Die große Personalnot war ein Thema des Aufmachers der Handelsblattausgabe 51/2021. Darin wird in mehreren Artikeln und Statistiken ganz klar beschrieben, was auf den Wirtschaftsstandort Deutschland in den kommenden Jahren zukommt: ein eklatanter Personalmangel – und das sowohl mit als auch ohne Corona. Allerdings wird von vielen Seiten in unserer Gesellschaft dieses Thema immer noch kleingeredet oder als überzogen dargestellt. Auch eine erhebliche Anzahl von Entscheidungsträgern in der Wirtschaft verdrängt diese Sachlage, wurstelt so weiter wie bisher oder glaubt, etwa mit tollen New-Work-Ideen, hybriden Arbeitskonzepten oder ähnlichem die sich immer mehr entwickelnde Personalknappheit ändern zu können.

Man wird jedoch leider erkennen müssen, dass es für diese Sachlage keine Standardlösungen gibt – die viele so gerne hätten. Man wird stattdessen in der Zukunft individuell auf die unterschiedlichen Berufsfelder, auf die vielen individuellen Lebenspläne und die sich stark verändernden Denk- und Verhaltensmustern der Menschen in unserer Gesellschaft eingehen müssen. Standardisierte Arbeitszeitordnungen und -modelle müssen in der Zukunft genauso hinterfragt werden, wie festgefügte Lohn- und Gehaltsregelungen.

Ob jemand im Homeoffice arbeitet, wie lange und zu welchen Konditionen er das tut, ist nicht die Entscheidung beispielsweise unseres Arbeitsministers. Die organisatorischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen müssen hierfür ausschlaggebend sein, genauso wie die persönliche, individuelle Situation der in Frage kommenden arbeitenden Menschen. Da muss sich vieles ändern in den Unternehmen, bei den Gewerkschaften, in der Rechtsprechung – eigentlich in der gesamten gesellschaftlichen Struktur.

Natürlich ist es auch notwendig, Arbeitnehmern zu erklären, dass im Vordergrund ihrer Arbeit (für die sie auch entsprechend entlohnt werden) zu allererst die Arbeitsergebnisse stehen – also die Arbeitsleistung. Firmen hinterlassen heute zwar oft bei ihren Personal-Marketing-Aktivitäten den Eindruck, dass man

nicht mehr zur Arbeit gehen muss, um zu arbeiten, sondern nur noch um irgendwelche Sozial- und Sonderleistungen (angefangen vom Obstkorb über Fitness-Studio-Mitgliedschaft bis zu ärztlichen Vorsorgeleistungen) zu erhalten. Doch die entscheidenden Gründe, warum sich Menschen für einen Arbeitgeber entscheiden, bleiben immer die gleichen. Dazu zäh-



### Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.

[www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)

Der Autor: Udo Wirth

len zum Beispiel Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Identifikation mit Produkten und Unternehmenszielen, interessante Aufgaben und Weiterentwicklung. Dies wurde in den vergangenen Jahren durch Untersuchungen und Studien immer wieder belegt.

Ebenfalls entscheidend: Die meisten Menschen wollen in ihrer Arbeit nicht eine unbekannte und austauschbare Personalnummer sein, sondern in ihrer Individualität/Persönlichkeit anerkannt und wertgeschätzt sein. Mein Rat: nicht ständig neue Ideen wie die berühmte Sau durchs Dorf jagen, sondern etwas mehr „back to the roots“.