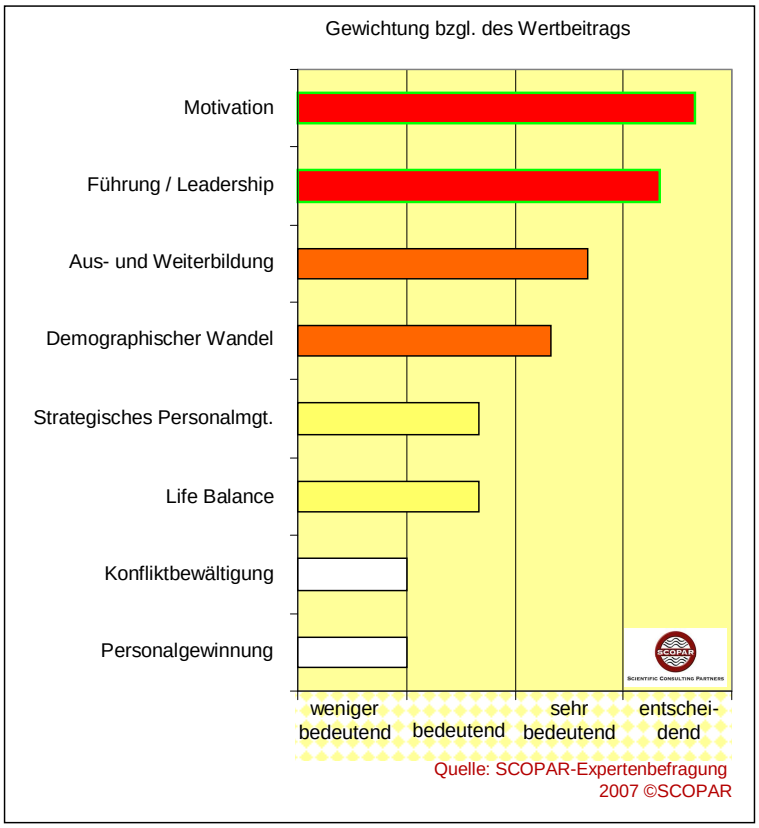
SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS

SCOPAR-Zukunftsstudie HR: „Der Mensch macht's“ Motivation, Leadership und das Wissen der Mitarbeiter machen das Rennen vor dem demografischen Wandel

Was sind in den nächsten drei Jahren die Top-Themen und Wertetreiber im Personalmanagement? Um dieser Frage nachzugehen, befragte die Unternehmensberatung SCOPAR - Scientific Consulting Partners - Wissenschaftler, Berater und erfahrene HR Verantwortliche. Bei allen organisatorischen und strategischen Erfordernissen wird dabei die Notwendigkeit deutlich, die menschlichen Aspekte im Berufsleben stärker als bisher zu berücksichtigen. Anders als in der öffentlichen Diskussion stehen jedoch nicht Themen wie demografischer Wandel, Veränderungsprozesse oder die Gewinnung und Bindung von Leistungsträgern im Fokus. Nach Ansicht der Experten liegt der zentrale Wertbeitrag für die Unternehmen statt dessen in erster Linie von den Themen Motivation, Führung sowie Aus- und Weiterbildung.

Für die HR-Experten und Verantwortlichen steht Motivation auf dem ersten Platz, weil nur ein motivierter Mitarbeiter seine volle Kompetenz, Leistung und Innovationskraft ins Unternehmen einbringt. Ausgehend von seiner neuen Rolle als Business-Partner der Unternehmensleitung muss das moderne Personalmanagement dabei auch eine positive Stimmung der Mitarbeiter unterstützen. Ein schwieriges Unterfangen, weil nicht nur individuelle Selbstverwirklichung, Globalisierung und Kulturwandel den Menschen in der Gesellschaft vor große Aufgaben stellt. In der Praxis führen statt dessen die ständigen Restrukturierungen und Change Management Prozesse, die zur Flexibilisierung von Unternehmen von Nöten sind, jedoch meist zur Demotivation von Mitarbeitern. So sind kurzfristige Restrukturierungserfolge und Kosteneinsparungen meist nur die eine Seite der Medaille. Dagegen steht der Verlust vom „Human Capital“, dessen Wert sich jedoch in keiner Bilanz wieder findet. Er wird indirekt negativ sichtbar, wenn die Mitarbeiter nicht „mitspielen“, nicht die erwarteten Leistungen bringen oder nicht den geplanten Wandel umsetzen.



Knapp hinter Motivation hat sich das Thema Führung etabliert. Dabei besteht ein klarer Zusammenhang zwischen Führung bzw. Führungsstil, Motivation, Leistung und Zufriedenheit. Wenn Führungskräfte zielorientiertes und motivierendes Handeln nicht erkennen lassen, werden die Mitarbeiter dank ihrer fehlenden Vorbilder nicht den erwarteten „Motivationsschub“ aufbauen können. Führen bedeutet, Visionen zu entwickeln und deren Realisierung zu verantworten. Wirkliche „Leader“ können

sich selbst motivieren sowie andere mitreißen und verfügen dabei über einen längeren Zeithorizont. Aus diesen Gründen gehen immer mehr Unternehmen dazu über, durch Führungskräfte- und Team-Coachings eine sinnvolle Kommunikation zu etablieren, um die Zusammenarbeit lösungsfokussiert zu gestalten. Das Zauberwort hier heißt „Leadership“.

Die Leistung von Unternehmen wird gesteigert, wenn sie auf Führung und Wissenstransfer, sprich Aus- und Weiterbildung, beruht und in eine Kultur kontinuierlichen Lernens, kontinuierlicher Innovation und Verbesserung eingebettet ist. Eine „lernende Organisation“ sollte also Regeln aufbauen, welche individuelles Wissen (karriere-) förderlich behandelt und ebenso tatkräftige Unterstützung von Mitarbeitern bei ihrer Wissensvermehrung fördert.

Der Trend ist offensichtlich. Die Essenz der Studie erfordert mehr Beachtung der menschlichen Seite innerhalb von Organisationen. Durch gezielte Motivation, starke (nicht autoritäre) Führung und einer bewussten Aus- und Weiterbildung lässt sich eine bessere Arbeitsatmosphäre schaffen und damit mehr Leistung erzielen. Um den neuen Ansprüchen zu genügen, müssen die Personalabteilungen einen Rollenwechsel vollziehen. Gefragt sind hier die aktiven (Personal-) Entwickler und Gestalter. Der moderne Personalmanager ist nicht Experte seiner selbst Willen. Vielmehr sollte er ein klares Bild von seinem eigenen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen haben, um so zum anerkannten Business- und Sparringspartner für die Organisationsspitze zu werden. Auf dieser Basis ist Führung in der Lage, vorzuleben, zu motivieren und selbst für bestmögliche Weiterbildung zu sorgen. Wenn Mitarbeiter erkennen, dass sie nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiter entwickeln können, ist das allein schon ein besserer Motivationsfaktor als mancher kurzfristige monetäre Anreiz.

Die vollständigen Ergebnisse der Studie liegen Mitte November vor.

Kontakt:

SCOPAR - Scientific Consulting Partners
Herr Jürgen T. Knauf - Managing Director
Maximilianstraße 35a
D - 80539 München
Fon: +49 - 89 - 958 98 065
Fax: +49 - 89 - 958 98 066
E-Mail: knauf@scopar.de
Web: www.SCOPAR.de