



von boyen CONSULTING
CORPORATE ALIGNMENT

Die Konsequenz.

Outsourcing: die Zerstückelung von Kompetenzen und das Auslagern von Verantwortung. Ein Markt, von dem Recruiting-Companys jahrelang gut gelebt haben, bei dem Outplacement-Companys den teuren Kehraus der Unternehmen übernommen haben, bei dem Trainings- und Coaching – Unternehmen unter dem Deckmantel von Personalentwicklung „billige“ Retentionmaßnahmen veranstaltet haben, und damit das so wertvolle Instrument nicht nur missbräuchlich verwendet haben, sondern regelrecht jeder Werthaltigkeit beraubt haben und jede Investition in eine nachhaltige Organisations- und Unternehmensentwicklung zum Nonsens verkümmern ließen. Ganze Unternehmensberater schließen HR als nicht gewinnbringende und unspannende Themenfelder aus ihrem Beratungspotfolio aus und übersehen damit, dass die Umsetzung jeder Business Strategie von der Abbildung in HR Themen abhängt und jede Zielerreichung damit unmöglich wird bzw. externe Chancen am Markt hintüber fallen. Menschen erreichen die Ziele, nicht strategische Unternehmenskonzepte und gute Ideen.

Das aktuelle Bild.

Recruiting-Companys werden in einem Arbeitgebermarkt zu einfachen Vermittlungsagenturen mit völlig veränderten Gewinnstrukturen. Die Berater schaffen aufgrund von Existenznöten Abhängigkeiten, die Coaching-Companys arbeiten mit unqualifiziertem Personal und liefern Schlechtleistung und werden als persönliche und psychologische Betreuer milde belächelt, die Trainings-Companys verlieren wegen zurückgestufter Investitionsbereitschaft an Umsatz ...eine „Déformation totale“ auf ganzer Linie. Die Ergebnisse werden schlechter und unscharf, HR verliert immer mehr an Stellenwert und nicht umsonst verdient ein HR Manager in den Unternehmen bedeutend weniger, als seine Kollegen ... immer mit der Begründung versehen, dass seine Ergebnisse ja auch nicht messbar sind.

Ein geradezu paradoxes Bild, in einer Ökonomie, in der längst bekannt ist, dass der entscheidende und nachhaltige Wettbewerbsfaktor in der Wahl des richtigen Menschen und Mitarbeiters im Unternehmen begründet ist.

Die Folge.

Es wird eine globale Veränderung im Human Ressource geben – die Anforderungen am Markt sind längst andere geworden, die Nachfragen am Markt verändern sich zunehmend, wenn auch noch unspezifisch. Woher sollen die Unternehmen auch wissen, was wir Personaler können, wenn wir es nicht vorgelebt haben und uns den strukturellen Vorgaben einfach angepasst haben? Wir brauchen den Mut, die Themen neu, anders und weiter zu denken und den Unternehmen auf

ihre Frage nach neuen Leitungsträgern oder eine Lösung für das Problem bei der Fluktuation von Leistungsträgern andere und neue Antworten zu geben, als nur eine Ersatzbeschaffung zu leisten, die nach kurzer Zeit wahrscheinlich wieder das Unternehmen verlassen wird. Das wäre weder nachhaltig noch gewinnbringend, für keine Seite und dient maximal zur Symptombefriedigung nicht aber zu Ursachenbehebung.

Weshalb verlassen gute Mitarbeiter Unternehmen? Was macht Bindung aus?

In erster Linie ist es doch die Perspektive des Unternehmen und die damit verbundenen persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Das sind strategische Themen. In zweiter Linie sind es die Werte und die Kultur, gelebte Verantwortung zum Beispiel.

Eine weitere Frage wäre: Was hält einen Menschen oder ein Team davon ab, gute Leistungen zu erbringen und wie kann man Systeme verändern, um gute Leistungen zu erbringen, es ist sogar zahlenmäßig erwiesen, daß 95 Prozent aller Probleme in Organisationen/Systemen begründet liegen und nur 5 Prozent bei den Menschen.

Ergo: Wenn wir also Probleme an einem einzelnen Menschen festmachen, dann übersehen wir ca. 95 Prozent des wahren Verbesserungspotentials. Wer denkt heute in diesen Zusammenhängen? Vorher trennt man sich lieber teuer von einzelnen Mitarbeitern oder schließt gar ganze Geschäftsbereiche. ...

Der Apell.

Setzen wir uns proaktiv und kreativ mit einer Senkung der Lohnkosten bei gleichzeitiger Steigerung der Leistungsfähigkeit auseinander – gerade in einer Gesellschaft, wo das Wissen und die Erfahrung mit den immer älter werdenden Mitarbeitern wächst und wertsteigernd genutzt werden könnte, wenn man es zum Beispiel kombiniert mit jungen Nachwuchskräften. Anstattdessen überlassen wir den Markt unüberlegt günstigen Offshoring-Modellen und erhöhen dadurch völlig unnötig unsere Arbeitslosenquote und die gesellschaftliche Frustration und verzichten auf wertvolle und erfahrene Arbeitskräfte und die Förderung eigener und junger Potentiale und steuern gelassen einem Fachkräftemangel entgegen. Auch hier gehen wir nicht in Verantwortung.

Wir müssen das Bewusstsein verändern, HR sei nur der administrative Hafen für Versäumnisse und/oder Streicheleinheiten des Top-Managements. Wir müssen alle HR-Themen an den unternehmerischen Zielen ausrichten und uns derselben unternehmerischen Verantwortung stellen, wie das Gesamtmanagement. Dann wirtschaften wir nachhaltig und unsere Ergebnisse sind dann auch messbar. Warum verbinden wir zum Beispiel nicht die beiden ohnehin sehr eng zusammenhängenden Themenfelder HR mit Finanzen? HR ist die interessanteste Optimierungsschraube in den Unternehmen, das ist längst bekannt, nur keiner nutzt sie und sorgt für Transparenz.



von boyen CONSULTING
CORPORATE ALIGNMENT

Die Zukunft.

HR kann und sollte zum strategischen Vorreiter in Veränderungsprozessen werden und Top Down diese Prozesse verantwortlich treiben und durchführen. Jeder, der in Human Resources an verantwortlicher Stelle sitzen möchte, muss zwingend Unternehmer, Manager und ein bewusst handelnder Mensch einer Person sein, nur dann kann er zur nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens beitragen und den höchsten Wert des Unternehmens, den Mitarbeiter und Menschen, verantworten und entwickeln.

Holen wir alle ausgelagerten Themen und Werte ins Unternehmen zurück, begreifen wir, dass die Übernahme von Verantwortung ein erster Meilenstein in Richtung Erfolg ist – nehmen wir das Ruder neu in die Hand und schlagen wir – auch für uns – einen neuen Kurs ein: für mehr Sinnhaftigkeit und mehr Nachhaltigkeit, für bessere Ergebnisse, mehr Erfolg und letztlich mehr Freude.

Wir haben es bereits an einigen Stellen erfolgreich erprobt.