

Attraktiver sein als die Mitbewerber

Personal- und Führungskräfteentwicklung gezielt nutzen,
um sich von anderen Arbeitgebern im Wettbewerb abzuheben.

Text **Daniel Beckers, Rebekka Wieland**

Die Sozialwirtschaft befindet sich in einem stetigen und zunehmend rasanten Wandel, der eine kontinuierliche Anpassung von Strategien und Arbeitsweisen erforderlich macht. Hauptursachen hierfür sind der Mangel an Arbeits- und Führungskräften, der sich durch den demografischen Wandel in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird, sowie regelmäßige Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Hinzu kommen der technologische Fortschritt und gesellschaftliche Trends, die es ebenfalls erforderlich machen, sich anzupassen.

Um die Zukunftsfähigkeit sozialer Unternehmen in diesem dynamischen Umfeld zu gewährleisten, ist eine strategische Personal- und Führungskräfteentwicklung unerlässlich. Diese zu gestalten, ist jedoch oftmals herausfordernd, da die finanziellen Mittel begrenzt sind und die Flexibilität bei der Umsetzung wirksamer Maßnahmen durch strengere Regulierungen und Bürokratie erheblich eingeschränkt wird. Daher ist es umso wichtiger, maßgeschneiderte Ansätze zu entwickeln, die sowohl die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen optimal adressieren als auch die vorhandenen Möglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen bestmöglich nutzen.

Angesichts eines immer angespannteren und transparenteren Arbeitsmarkts, auf dem Mitarbeiter:innen aus einer Vielzahl von Arbeitgebern den für sie passenden wählen und nahezu nach Belieben wechseln können, gewinnen auch andere Themen in diesem Zusammenhang immer mehr an Relevanz. So soll die Personal- und Führungskräfteent-

wicklung vor allem auch gezielt dazu genutzt werden, sich von anderen Arbeitgebern im Wettbewerb abzuheben und so die Voraussetzungen in der Personalgewinnung und -bindung zu verbessern.

Wissen, was Mitarbeitende wollen

Doch wie kann dies erreicht werden? Kurz gesagt: Arbeitgeber, die nachhaltig attraktiv für Fach- und Führungskräfte sein möchten, müssen ihren Mitarbeitenden nicht nur einen attraktiven Arbeitsplatz bieten, sondern auch langfristige Entwicklungsperspektiven. Dafür ist es entscheidend, die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der Personal- und Führungskräfteentwicklung bestmöglich zu berücksichtigen. Diese müssen jedoch zunächst bekannt sein, was durch Mitarbeiterentwicklungsgespräche, Umfragen, Workshops oder Fokusgruppen erreicht werden kann. Besonders herausfordernd für die Umsetzung ist, dass Mitarbeitende in Unternehmen sehr unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse haben, die jedoch nicht alle berücksichtigt werden können.

Um dennoch möglichst individuelle und attraktive Angebote zu entwickeln, sollten sinnvolle Cluster gebildet werden. Beispielsweise könnten sich Angebote an den verschiedenen Phasen des Mitarbeitenden-Lebenszyklus orientieren. Dieser umfasst alle Phasen der Beschäftigung von der Rekrutierung und Einarbeitung über die berufliche Entwicklung und Bindung bis hin zum Austritt. Dies ermöglicht es, passgenaue Maßnahmen anzubieten, die den spezifischen

Anforderungen und Zielen der Mitarbeitenden in jeder Phase gerecht werden.

Die strategische Personal- und Führungskräfteentwicklung ist nicht nur ein Mittel zur Bewältigung aktueller Herausforderungen, sondern auch eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der Organisationen. Dadurch, dass Mitarbeitende gezielt gefördert werden und sich entwickeln, können soziale Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, sich positiv von Mitbewerbern abheben und die langfristige Bindung von Fach- und Führungskräften sichern. Dies erfordert ein ganzheitliches und strategisches Vorgehen, das die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt und gleichzeitig die vorhandenen Ressourcen und Rahmenbedingungen optimal nutzt.



Daniel Beckers
Geschäftsbereichsleiter HR bei
Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung, Köln
E-Mail: beckers@rosenbaum-nagy.de



Rebekka Wieland
Fachberaterin bei Rosenbaum
Nagy Unternehmensberatung,
Köln
E-Mail: wieland@rosenbaum-nagy.de