

PERSÖNLICH

Schreiben Sie uns an: redaktion@personalmagazin.de

90

KOLUMNE

Ernten Sie, was Sie gesät haben

KOLLEAGENTIPP. Wer in Personal investiert, braucht häufig einen langen Atem. Wer den nicht hat, taugt allenfalls zum Erntehelfer anderer Fachabteilungen.



Projekte durchlaufen immer kürzere Zyklen. Da ist es chic, zuerst nach den „niedrig hängenden Früchten“, den viel zitierten „low hanging fruits“ zu schauen. Diese versprechen, möglichst schnell Erfolge zu produzieren und zu proklamieren.

Doch Achtung! Wer den Gesetzen der Natur folgt, weiß, dass es ohne Saat keine Ernte gibt. Und dass die schnell wachsenden Rohstoffe mitunter die von geringerer Qualität sind.

Gute Ernte und gute Qualität setzt Zeit für Wachstum, Hege und Pflege voraus. Und auch Geduld. Denn unterschiedliche Phasen haben ihren eigenen Rhythmus. Manchmal gibt es einen Wachstumsschub und es gibt Zeiten, in denen geht es scheinbar wenig voran. Wichtig bei alledem ist allein, dass die Ernte

am Ende sowohl qualitativ als auch quantitativ stimmt.

Machen Sie daher in allem, was Sie tun, Wachstumschancen deutlich. Und fordern Sie die dafür nötige Zeit ein. Wachstum lässt sich planen. Sie können beispielsweise schon zu Beginn eines Changemanagementprojekts oder der Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts klar aufzeigen, welche Wachstums- und Entwicklungschancen sich für das Unternehmen ergeben. Kommunizieren Sie die dafür aufzuwendenden Zeiträume realistisch und berechnen Sie in einer Gegenüberstellung klar die Kosten der möglichen Alternativen. Machen Sie auch deutlich, was nicht geht und warum.

Dann gilt auch für Sie die Erkenntnis: Wer nachhaltig investiert, wird auch nachhaltig ernten.

Allerdings müssen Sie die wellenartigen Zyklen der Konjunktur meistern. Auf Personalabbau folgt Personalaufbau, auf Senkung der Kosten ruckartig Investitionen, wenn qualifizierte Mitarbeiter wieder Mangelware sind. Das Problem: Nur wenige Personaler können aufzeigen, wie wirtschaftlich eine nachhaltige Investition in Personal sein kann – trotz des Auf und Ab der Konjunktur.

Dabei liegen die Vorteile eines nachhaltigen Personalmanagements auf der Hand. Die Mitarbeitermotivation ist hoch, die Kosten für personelle Maßnahmen äußerst gering, die Kosten für Investitionen wie Personalentwicklung oder Rekrutierung niedrig im Vergleich zum Wettbewerb. All das lässt sich beziffern.

Und eines zeigen diverse Benchmarking-Studien deutlich: Wer trotz Krisenzeiten nachhaltig investiert, startet als Erster nach der Krise durch.

Den Wandel zum nachhaltigen Personalmanagement erreichen Sie dadurch, dass Sie über einen längeren Zeitraum Zahlen managen. Was bedeutet das konkret? Zum Beispiel Folgendes: Wenn Quartalszahlen von Ihnen gefordert werden, zeigen Sie auf, dass der Erfolg in den späteren Quartalen oder Jahren eingefahren wird. Stellen Sie sich mutig dem vorschneilen Ruf nach Kürzungswellen in den Personalinvestitionen entgegen. Werfen Sie andere Kürzungsvorschläge, zum Beispiel bei Rohstoffen oder Maschinen, in die Diskussion.

Denn es geht um die Ernte Ihrer Aussaat! Kämpfen Sie deshalb mit Mut, notfalls mit dem der Verzweiflung. Bringen Sie sich selbst nicht um die Früchte Ihrer Arbeit, sondern setzen Sie die geplanten Schritte bis zum nachhaltigen Erfolg durch. Dann werden Sie Ihrer Funktion als Personalmanager gerecht und fungieren nicht nur als Erntehelfer anderer Fachkollegen.



Isabell C. Krone
Personalentwicklerin,
Mitglied der Selbst-GmbH

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de



Ernten Sie, was Sie gesät haben

KOLLENTIPP. Wer in Personal investiert, braucht häufig einen langen Atem. Wer den nicht hat, taugt allenfalls zum Erntehelfer anderer Fachabteilungen.

Projekte durchlaufen immer kürzere Zyklen. Da ist es chic, zuerst nach den „niedrig hängenden Früchten“, den viel zitierten „low hanging fruits“ zu schauen. Diese versprechen, möglichst schnell Erfolge zu produzieren und zu proklamieren.

Doch Achtung! Wer den Gesetzen der Natur folgt, weiß, dass es ohne Saat keine Ernte gibt. Und dass die schnell wachsenden Rohstoffe mitunter die von geringerer Qualität sind.

Gute Ernte und gute Qualität setzt Zeit für Wachstum, Hege und Pflege voraus. Und auch Geduld. Denn unterschiedliche Phasen haben ihren eigenen Rhythmus. Manchmal gibt es einen Wachstumsschub und es gibt Zeiten, in denen geht es scheinbar wenig voran. Wichtig bei alledem ist allein, dass die Ernte

am Ende sowohl qualitativ als auch quantitativ stimmt.

Machen Sie daher in allem, was Sie tun, Wachstumschancen deutlich. Und fordern Sie die dafür nötige Zeit ein. Wachstum lässt sich planen. Sie können beispielsweise schon zu Beginn eines Changemanagementprojekts oder der Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts klar aufzeigen, welche Wachstums- und Entwicklungschancen sich für das Unternehmen ergeben. Kommunizieren Sie die dafür aufzuwendenden Zeiträume realistisch und berechnen Sie in einer Gegenüberstellung klar die Kosten der möglichen Alternativen. Machen Sie auch deutlich, was nicht geht und warum.

Dann gilt auch für Sie die Erkenntnis: Wer nachhaltig investiert, wird auch nachhaltig ernten. Allerdings müssen Sie die wellenartigen Zyklen der Konjunktur meistern. Auf Personalabbau folgt Personalaufbau, auf Senkung der Kosten ruckartig Investitionen, wenn qualifizierte Mitarbeiter wieder Mangelware sind. Das Problem: Nur wenige Personaler können aufzeigen, wie wirtschaftlich eine nachhaltige Investition in Personal sein kann – trotz des Auf und Ab der Konjunktur.

Dabei liegen die Vorteile eines nachhaltigen Personalmanagements auf der Hand. Die Mitarbeitermotivation ist hoch, die Kosten für personelle Maßnahmen äußerst gering, die Kosten für Investitionen wie Personalentwicklung oder Rekrutierung niedrig im Vergleich zum Wettbewerb. All das lässt sich beziffern.



Und eines zeigen diverse Benchmarking-Studien deutlich: Wer trotz Krisenzeiten nachhaltig investiert, startet als Erster nach der Krise durch.

Den Wandel zum nachhaltigen Personalmanagement erreichen Sie dadurch, dass Sie über einen längeren Zeitraum Zahlen managen. Was bedeutet das konkret? Zum Beispiel Folgendes: Wenn Quartalszahlen von Ihnen gefordert werden, zeigen Sie auf, dass der Erfolg in den späteren Quartalen oder Jahren eingefahren wird. Stellen Sie sich mutig dem vorschnellen Ruf nach Kürzungswellen in den Personalinvestitionen entgegen. Werfen Sie andere Kürzungsvorschläge, zum Beispiel bei Rohstoffen oder Maschinen, in die Diskussion.

Denn es geht um die Ernte Ihrer Aussaat! Kämpfen Sie deshalb mit Mut, notfalls mit dem der Verzweiflung. Bringen Sie sich selbst nicht um die Früchte Ihrer Arbeit, sondern setzen Sie die geplanten Schritte bis zum nachhaltigen Erfolg durch. Dann werden Sie Ihrer Funktion als Personalmanager gerecht und fungieren nicht nur als Erntehelfer anderer Fachkollegen.

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de



Isabell C. Krone

Personalentwicklerin,
Mitglied der Selbst-GmbH

