



NACHHALTIGKEIT DURCH MITARBEITERQUALIFIZIERUNG



Stefan Schacht,
Unternehmensberater

Die steigende Nachfrage nach Fachkräften und deren Qualifizierung stellt die Möbelbranche vor bekannte und doch neue Herausforderungen. Veränderte Arbeitsbedingungen, wie z. B. die verlängerten Öffnungszeiten und der daraus resultierende Verlust der Attraktivität der Arbeitsplätze im Handel, der demografische Wandel sowie die notwendige Bereitschaft, Quereinsteiger zu akquirieren, zwingen zu einer im Ansatz veränderten Denkweise im Bereich der Mitarbeiterqualifizierung.

Das vorhandene Personal sollte durch ergebnisorientierte Inhouse-Schulungen, halbtägige Miniworkshops oder ergänzend durch Fernstudienlehrgänge weiterentwickelt werden, um die Präsenzphasen in der Abteilung zu gewährleisten.

Für die Bereiche wie Stressmanagement, Coaching oder Mentaltraining werden zum öffentlich enttabuisierten, aber ernst zu nehmenden Thema Burnout sinnvolle Fernstudienlehrgänge angeboten, die eine Alternative darstellen.

Um die Effizienz von Einarbeitungen oder Weiterqualifizierungen sicherzustellen, wird es für Unternehmen zukünftig bedeutender werden, einen zentralen Ansprechpartner für seine Mitarbeiterentwicklung zu haben. Ebenfalls von hoher Bedeutung wird sein, dass die Personalentwicklung ganzheitlich am Prozess des Möbelhandels orientiert ist und ein Qualifizierungsprogramm zugeschnitten auf die Bedürfnisse des Unternehmens erarbeitet wird, welches von Anfang an die Schnittstellenproblematik der abteilungsübergreifenden Themen berücksichtigt.

Zwingend separat zu betrachten von der Mitarbeiterebene ist die Führungskräfteentwicklung. In diesem Bereich werden nicht selten die besten Sachbearbeiter zur Führungskraft, ohne diese jedoch im Vorfeld zu befähigen, dieser Aufgabe gewachsen zu sein.

Die gesamte Problemstellung erfordert zukünftig zusätzlichen Weiblick mit sensibler Planung, Potenzialanalyse und einer konsequenten Mitarbeiterbeobachtung und -bewertung, angelehnt an ein ganzheitliches Qualifizierungskonzept. Diese Anforderungen werden einzelne interne Trainer weder kapazitiv noch inhaltlich unternehmensweit umsetzen können. Unternehmen haben daher die Möglichkeit, auf externe Trainer bzw. Netzwerke zurückzugreifen, im besten Fall auf eine zentrale vertrauenswürdige und branchenspezifische Anlaufstelle mit praxisrelevanten Modellen für die Mitarbeiterqualifizierung, bestehend aus einem Netzwerk von erfahrenen Trainern und Coaches, die situativ auf den Kundenbedarf zugeschnittene Lösungen anbieten.

Aufgrund des prozessorientierten Ansatzes werden über alle Verwaltungsbereiche, den Einkauf, den Verkauf und die Bereiche der Logistik die Mitarbeiter oder Führungskräfte auf gleichem Niveau weiterentwickelt. Dieser Ansatz führt zu Motivation, Bindung an das Unternehmen und zu einem Wir-Gefühl bei den Mitarbeitern.

Wichtige Faktoren zur Mitarbeiterqualifizierung sind z. B.:

- ein zentraler Ansprechpartner
- Prozessorientierung
- Miniworkshops (Erhöhung der Präsenzphasen)
- Führungskräfteentwicklung
- Mitarbeiterqualifizierung
- mögliche Fernstudienlehrgänge
- Branchenkenntnis
- Erfahrene Dozenten/Trainer/Coaches
- Erfolgsorientierung

Die Vorteile der oben genannten prozessorientierten Mitarbeiterqualifizierung liegen auf der Hand: kurze Wege bis zur Entscheidungsfindung für die Auswahl der Maß-

nahme, der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses durch den zentralen Ansprechpartner ohne Verlust der eigenen Identität. Durch die enge Abstimmung untereinander werden mit dem passenden Trainer oder Coach die gewünschten Inhalte erarbeitet und zu einem ganzheitlichen System entlang der gesamten Prozesskette erarbeitet, wenn dies gewünscht wird. Somit findet über einzelne Seminare oder Coachings hinaus ein firmenspezifischer Wissenstransfer statt.

Überträgt man dies auf die Weiterqualifizierung der Führungskräfte oder auf die, die diese Tätigkeit zukünftig übernehmen sollen, dann werden bereits im Vorfeld die berühmten Schnittstellenproblematiken minimiert, da die Maßnahmen stets das Verständnis der Prozessorientierung aufgreifen. Betrachtet man diese Vorteile gebündelt mit der Möglichkeit der Miniworkshops, so werden alle wichtigen Voraussetzungen geschaffen: Die Führungskraft erfüllt ihre Präsenzphasen in der Abteilung und nimmt tageweise an den Miniworkshops teil. Auch die Aufnahmefähigkeit des Mitarbeiters wird dabei nicht überstrapaziert, da das Gelernte noch am selben Tag, z. B. am Nachmittag, direkt zum Einsatz kommen kann.

Wenn man all diese Vorteile berücksichtigt und zum Einsatz bringt, diese ergänzt um die Möglichkeit der Teamentwicklung, indem man Motivationsseminare oder Teamentwicklungsseminare z. B. über Wochenenden hinweg plant und umsetzt, ist die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung perfekt.

Lässt man dann noch den Gedanken zu, dass auch die obere Führungsebene persönliche Coachings oder z. B. in der Geschäftsleitung Teamentwicklung benötigt, dann hat jeder gut daran getan, seine Mitarbeiter prozessorientiert zu fördern und weiterzuentwickeln, denn das schafft Gemeinschaftlichkeit.

Ihr Stefan Schacht
www.bqs-consulting.de



Die Jobs des Monats

Für das Geschäftsfeld operative Verkaufsförderung suchen wir zur Verstärkung unseres Vertriebsteams zum nächst möglichen Termin eine/n

AUSSENDIENST - MITARBEITER (M/W)

... mehr auf Seite 137

Zur weiteren Entwicklung unseres Unternehmens suchen wir

VERKAUFSLEITER (M/W)

für SB-Möbelmarkt

... mehr auf Seite 137

BUCHTIPP

WIRTSCHAFTSMACHT BRASILIEN von Alexander Busch



Brasilien gehört schon jetzt zu den größten Wirtschaftsnationen der Welt. Das Land verfügt über Trümpfe, die im globalen Getriebe wichtig sind. Mit Öl und Biotreibstoffen, mit Wasser- und

Atomkraft, mit Sonnen- und Windenergie ist Brasilien auf dem Weg zur Energie-Großmacht. Zudem bilden 190 Mio. Einwohner einen Binnenmarkt, der dabei hilft, die Globalwirtschaft zu stabilisieren. Private, staatliche und ausländische Unternehmen arbeiten nebeneinander – von Kleinbetrieben bis hin zu Großkonzernen. Alexander Busch zeichnet das faszinierende Porträt eines Landes im Aufstieg. Im Anhang stellt er Fakten und Hintergrundinfos zu Brasiliens Wirtschaft, Börse und Geschäftsalltag kompakt zusammen. Hanser Verlag, 352 Seiten, geb., 24,90 Euro, ISBN 978-3-446-42681-8.