



---

---

## Engpass Fachkräftemangel? Oder Mangel an Führungskompetenz?

---

---

Liebe Leser,

gute Fachkräfte sind heutzutage schwer zu finden - davon berichten aktuell viele Unternehmen. Der sogenannte Fachkräftemangel kann durchaus zu Wachstumsblockaden führen. Schnell hat man den Arbeitsmarkt als "Sündenbock" dafür gefunden, dass weiteres Wachstum nahezu unmöglich ist. Und nun?

Welche Potentiale schlummern denn eigentlich direkt vor der Nase?

- Messen Sie regelmäßig die Mitarbeiterzufriedenheit?
- Wie hoch ist die aktuelle Fluktuation?
- Warum sollen Ihre Mitarbeiter eigentlich mitarbeiten?

Diesen Fragen möchten wir uns heute stellen.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen.

Ihr Fuat Akar



## Wenn Unternehmen nicht zu Mitarbeitern passen

Auf der Suche nach neuen Mitarbeitern wird oftmals vergessen, welchem bestehenden Umfeld wir die neuen Mitarbeiter beimischen wollen. Haben Sie das Gefühl, dass es Ihren Mitarbeitern an Motivation fehlt? Wenn Sie eine Veränderung wünschen und nicht wollen, dass sich die neuen Mitarbeiter an die Verhaltensweisen der bestehenden anpassen, dann sollten Sie die Suche vorerst einstellen. Das geht in den meisten Fällen schief.

Das Ende ist relativ sicher absehbar: Entweder die Neuen passen sich an, oder sie verlassen das Unternehmen wieder.

Stattdessen sollte man sich intensiv mit den Ursachen befassen, die zum ungewünschten Verhalten führen. Warum sind die Mitarbeiter nicht zufrieden, motiviert, zielstrebig, teamfähig - all jene Eigenschaften, die bei einer Stellenausschreibung für neue Mitarbeiter eine Voraussetzung sind?

## Die Qualität der Führungskraft

Qualitätsmessungen für Produkte sind selbstverständlich - die für Menschen jedoch leider nicht sehr verbreitet. Zweifelsfrei spiegelt sich die Qualität der Produkte und eines Unternehmens in der Führungskultur wieder. Meiner Meinung nach liegt der Ursprung der Qualität sogar in der Führungskultur - sie wird sozusagen von Menschen erschaffen. Was ist also naheliegender als die Messung an der verursachenden Stelle anzusetzen? An der Führung!

Die Qualität der Führungskraft lässt sich insbesondere durch die beiden Kennzahlen Mitarbeiterfluktuation und Mitarbeiterzufriedenheit messen: Wie viele Mitarbeiter verliert eine Führungskraft pro Jahr und wie zufrieden sind die Mitarbeiter bzgl. der Führungskompetenz?

Diese, für eine gesunde Unternehmensführung elementare Messgrößen, finde ich leider in Unternehmen sehr selten vor. Stattdessen ist man aber permanent auf der Suche nach guten Mitarbeitern, um weiteres Wachstum zu ermöglichen. Woran liegt es, dass die Indikatoren bzgl. Führung nicht erhoben werden? Meiner Meinung nach fehlt es an Mut. Mut, sich der Wahrheit zu stellen.

Kaum eine Führungskraft oder Geschäftsführung macht den ersten Schritt, eine Führungskräftebewertung einzuführen und stellt sich somit auch dem Ergebnis der eigenen Bewertung. Diese könnte ja schließlich wenig positiv ausfallen. Doch gerade darin liegt eigentlich die Chance zur Verbesserung!

## Vom Motiv zur Motivation

Mangelnde Motivation verursacht definitiv eine Wachstumsblockade! Mangels Effizienz brauchen Unternehmen unnötig mehr Mitarbeiter und verlieren sogar mühselig eingearbeitete Kollegen wieder an den Wettbewerb. Laut der aktuellen Gallup-Studie kostet dies die deutsche Wirtschaft über 100 Mrd. Euro.

Sie möchten wissen wie unmotivierte Mitarbeiter sich auf einmal einsetzen, um

Veränderungen mitzutragen? Ganz einfach: Geben Sie ihnen einen Grund!

Meine Auftraggeber sind oft verunsichert, wenn ich frage, was denn die gewünschte Optimierung den Mitarbeitern bringt? "Wie, den Mitarbeitern? Das Unternehmen muss..." Ja, schon klar! Ein Unternehmen muss sich effizient aufstellen, weiterentwickeln, usw. Aber was hat der Mitarbeiter davon? Der soll ja schließlich dabei mitwirken die Veränderung mitzugestalten und aufrecht zu erhalten. Der Grund dafür, dass viele Optimierungsprojekte scheitern liegt darin, dass dieser wesentliche Punkt vernachlässigt, ja sogar oftmals bewusst ignoriert wird! Für welches Ziel lohnt es (aus Sicht der Mitarbeiter) zu kämpfen, Überstunden zu leisten, zusätzliche Arbeit auf sich zu nehmen?

Nun kommt wieder die Führung ins Spiel. Unterstützen Sie die Mitarbeiter dabei die "gemeinsamen" Ziele zu erreichen. Beseitigen Sie jegliche Barrieren, die dies erschweren würden. Schaffen Sie ein Umfeld, um eine effiziente Zielerreichung zu fördern.

Andere nennen das heutzutage "agiler Führungsstil". Ich nenne es "WIN-WIN"!

## Kontakt | Empfehlung | Veranstaltungen



Sie wollen mehr über echte Produktivität und exponentielles Wachstum erfahren?

[Sehen Sie hierzu das Video zu meiner Impulsrede auf dem "Management Innovation Camp 2016" in Essen.](#)

**Sie planen eine Führungskräfteveranstaltung und möchten neue Wege zum Erfolg kennen lernen? Als Experte für exponentielles Wachstum in der produzierenden Industrie halte ich gerne einen inspirierenden Impulsvortrag auf Ihrem Event und veranschauliche den Teilnehmern, wie durch gezielte Maßnahmen garantiert schon innerhalb weniger Wochen Ihr Gewinn signifikant gesteigert werden kann.**

**Referenzen zu solchen Ergebnissen, erhalten Sie gerne auf Anfrage.**

---

Wenn Ihnen dieser Newsletter gefallen hat, dann leiten Sie diesen doch einfach weiter. Ihre Geschäftspartner können sich über folgenden Link als Empfänger eintragen. Dafür bedanke ich mich schon mal recht herzlich!

[Newsletter-Anmeldung](#)

---

## Impressum

PROZESSREICH -  
Unternehmensgestaltung

Fuat Akar  
Ulmer Str. 9  
71732 Tamm

Telefon: +49 7141 133 96 31  
Telefax: +49 7141 133 96 32  
E-Mail: [mail@prozessreich.de](mailto:mail@prozessreich.de)

Verantwortlich für den Inhalt:

Fuat Akar  
Ulmer Str. 9  
71732 Tamm  
Umsatzsteuer-ID: DE245176690

DISCLAIMER: Es wird keinerlei Haftung für Übermittlungsfehler, Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben übernommen. Die Nennung von Produkten anderer Hersteller oder Anbieter dient ausschließlich zur Information und stellt keinen Warenzeichenmissbrauch dar. Hinsichtlich der Auswahl, Leistung oder Anwendung dieser Produkte oder Dienstleistungen wird keinerlei Gewähr übernommen.

---

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie sich [hier](#) abmelden.