Führungskräfteentwicklung für die

Verwaltung der Zukunft

- Kein Verstecken mehr hinter Paragraphen
- Schluss mit Silodenken

Für mehr Motivation und Leidenschaft in der öffentlichen Verwaltung

Innovations-Report 2025

ABSTRACT

Der „war for talents“ hat längst begonnen. Wenn man die Tageszeitung aufschlägt, ist fast täglich über den Fachkräftemangel zu lesen. Nicht zuletzt an den vielfältigen Aktivitäten der Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen ist ablesbar, dass es für sie **immer schwieriger wird, geeignete Mitarbeiter*innen zu finden**. So wird zum Beispiel über „employer branding“ versucht, ein möglichst positives Bild als Arbeitgeber nach außen zu tragen, die Recruiting-Wege und -Methoden werden immer variantenreicher und kreativer.

Selbst Verwaltungen und Non-Profit-Unternehmen, die bisher kaum im Internet und schon gar nicht in Social-Media-Kanälen zu finden waren, machen sich auf diesen Weg. Die gute alte „Empfehlung“ reicht nicht mehr aus. Die Räumlichkeiten werden immer „hipper“, neben Kaffeeautomat muss es nun auch der Kicker, die Spielkonsole, die Chill-out-area uvm. sein. Arbeitszeitmodelle werden flexibilisiert, Viele können im Home-Office arbeiten und und und…

Viele Ansätze, die dazu beitragen sollen, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und neue Fach- und Führungskräfte anzuziehen. Doch das wird nicht reichen: Alle Unternehmen und Verwaltungen werden die o.g. Aktivitäten immer weiter verbessern und professionalisieren – ein **Überbietungs-Wettkampf wird sich auch hier entwickeln**. Allerdings erhöht man damit nicht die Zahl der potenziellen Mitarbeiter*innen, wie der erste Abschnitt zeigen wird.

Gleichzeitig kommt es darauf an, die Mitarbeiter*innen, die bereits beschäftigt sind, zu halten und nicht z.B. an die Nachbar-kommune zu verlieren. Hier wird der gleiche, bereits beschriebene Mechanismus des „Überbietungs-Wettkampfs“ ebenfalls nicht ausreichen – jedenfalls dann nicht, wenn man auf Dauer ausreichend Fach- und Führungs-kräfte gewinnen will. Worauf es zusätzlich ankommt, verdeutlicht der zweite Abschnitt.

Im dritten Teil werden die 5 entscheidenden Elemente beschrieben, durch die Sie Ihre Verwaltung zum Mitarbeiter-Magneten machen können und ganz **automatisch die besten Fach- und Führungskräfte anziehen**. Im vierten Abschnitt lernen Sie die 4 dafür notwendigen Schritte kennen.
Schließlich werden die Essentials zusammengefasst und mit Empfehlungen versehen, die **auch in Ihrem Haus leicht umsetzbar** sind.

INHALT

WARUM FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE ZUKÜNFTIG DER ENTSCHEIDENDE FAKTOR FÜR DIE ERFÜLLUNG DER AUFGABEN SIND

DIE 3 SCHLÜSSEL, MIT DENEN SIE KEINE LEISTUNGSTRÄGER MEHR VERLIEREN

MIT DIESER FÜHRUNGS-PHILOSOPHIE WERDEN SIE NIE MEHR PROBLEME HABEN, MITARBEITER*INNEN ANZUZIEHEN

WIE SIE DIE ZUKUNFT IHRER VERWALTUNG DURCH EXZELLENTE FÜHRUNG SICHERN

FAZIT: ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

LITERATURVERZEICHNIS

IMPRESSUM UND KONTAKT

WARUM FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE ZUKÜNFTIG DER ENTSCHEIDENDE FAKTOR FÜR DIE ERFÜLLUNG DER AUFGABEN SIND

Die demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot in Deutschland stark schrumpfen. Trotz einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und bei einer realistischen Zuwanderung von 100.000 Arbeitskräften p.a. werden bis 2035 knapp 3 Millionen und bis 2060 sogar mehr als 6 Millionen Arbeitnehmer*innen in Deutschland fehlen (vgl. IAB Kurzbericht 25/2021).

„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der demografische Wandel dazu führt, dass hochqualifizierte Arbeitnehmer mehr Macht gegenüber Arbeitgebern erhalten und Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen um ihre eigenen Wissensarbeiter und die aus anderen Unternehmen werben müssen.“ (Schermuly, S. 45)

"FÜR DIE ARBEITGEBER IST DIESES SEHR REALISTISCHE SZENARIO EINE PERSPEKTIVE, DIE AUFRÜTTELN SOLLTE, DA ES MÖGLICHERWEISE SOGAR EXISTENZ-BEDROHEND IST."

Schon jetzt sind Fachkräfte Mangelware (vgl. KOFA-Studie Handwerk; DIHK-Fachkräftereport). Auch bei Hochqualifizierten ist der Fachkräftemangel bereits wieder höher als vor der Corona-Pandemie (vgl. IW-Kurzbericht).

Viele Arbeitgeber haben dieses bereits erkannt. Deshalb steht wohl auch die Arbeitgeber-Attraktivität ganz oben auf der Agenda (vgl. DIHK, S. 11).

Zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber gehört auch, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es auch Frauen ermöglichen, Führungspositionen auszuüben. Hier liegt noch ein großes Potenzial brach, denn der Frauenanteil an der Spitze privatwirtschaftlicher Betriebe lag 2020 bei nur 27% (vgl. IAB Kurzbericht 1/2022).

Es gilt also aus Arbeitgeberperspektive, alle Möglichkeiten zu nutzen, um mittel- und langfristig ausreichend Fach- und Führungskräfte für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und die Erfüllung der zumeist gesetzlich verankerten Aufgaben zu gewinnen.

Dabei sind eine entsprechend gelebte Organisationskultur, Führungsphilosophie, Betriebsklima und Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentliche Parameter, die die Anziehungskraft auf zukünftige Mitarbeiter*innen maßgeblich beeinflussen (vgl. Schermuly, S. 47).

Deshalb ist die Gewinnung und das Halten von qualifizierten Fach- und Führungskräften zukünftig der **entscheidende Wettbewerbsfaktor** für Erfüllung der Aufgaben.

Drei entscheidende Schlüssel, mit denen Sie keine Leistungsträger mehr verlieren, werden im nächsten Abschnitt vorgestellt.

Die Leitthemen

Fach- und Führungskräfte als Erfolgsfaktor
In den nächsten 15 Jahren stehen in Deutschland fast 3 Millionen Menschen weniger als potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung. Schon jetzt ist fast flächendeckend von einem Fachkräftemangel die Rede. Als Arbeitgeber gilt es, sich jetzt darauf vorzubereiten und die besten Fach- und Führungskräfte zu sichern, um die entscheidenden Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

3 Schlüssel, um keine Leistungsträger mehr zu verlieren
Die Bindung bereits gewonnener Fach- und Führungskräfte ist ein grundlegender Baustein, um die personelle Substanz der Verwaltung zu sichern. Dazu braucht es für die Mitarbeiter*innen soziale Anerkennung, Erfolg und Glück, sowie -ganz entscheidend- ein Umdenken bei den Führungskräften und in den Chefetagen. Anderenfalls droht die Gefahr der Abwanderung in andere Behörden oder Verwaltungen.

Neue Mitarbeiter*innen mit 5 Elementen magisch anziehen
Um mittel- und langfristig im Wettbewerb um die Fach- und Führungskräfte bestehen zu können, ist eine anziehende Führungsphilosophie und eine systematische Führungskräfteausbildung bzw. -weiterbildung essentiell. Mit diesen 5 Elementen werden Sie attraktiv für Arbeitnehmer*innen und sorgen ganz automatisch für ausreichend Bewerbungen.

Verwaltungs-Zukunft durch exzellente Führung sichern
Mit diesen drei Bausteinen systematisieren Sie in vier Schritten die Aus- und Weiterbildung Ihrer Führungskräfte. Durch die 4Step-Methode erreichen Sie, dass Ihre magisch anziehende Führungsphilosophie auch tatsächlich von Ihren Führungskräften im Alltag gelebt und zu einem nachhaltigen Wettbewerbsvorteil wird.

Interesse am gesamten Report (insg. 19 Seiten)?

👉 Einfach herunterladen:
https://frankthiemann.com/whitepaper/

Sie können mir auch gerne eine Nachricht auf LinkedIn schicken - dann sende ich Ihnen den Report zu!

DIE 3 SCHLÜSSEL, MIT DENEN SIE KEINE LEISTUNGSTRÄGER MEHR VERLIEREN

Der Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte wird immer härter und in den nächsten Jahren auch noch weiter zunehmen. Deshalb ist spätestens jetzt der richtige Zeitpunkt, Strategien zu entwickeln und umzusetzen, wie Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit sicherstellen können, dass Ihnen Ihre Leistungsträger*innen nicht abwandern, z.B. aufgrund einer geringfügig besserer Rahmenbedingungen.

VERKÜRZT GESAGT, STREBT JEDER MENSCH NACH DREIERLEI:

- SOZIALER ZUGEHÖRIGKEIT
- ANERKENNUNG + ERFOLG + STATUS
- GLÜCK + SELBSTVERWIRKLICHUNG

Wenn es Ihnen als Arbeitgeber gelingt, diese drei Schlüssel zu nutzen, werden ihre Leistungsträger kaum noch Gedanken daran verschwenden, Ihrer Verwaltung den Rücken zu kehren.
Dabei wird es entscheidend sein, die echten Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter*innen genau zu kennen und gezielt mit entsprechendem Führungsverhalten und organisatorischen Rahmenbedingungen zu „bedienen“.

Nicht, dass es falsch verstanden wird: Es soll nicht darum gehen, den Mitarbeiter*innen alles recht zu machen und „wünsch‘ dir was“ zu spielen – etwas flapsig ausgedrückt. Es geht stattdessen um den kommunikativen Austausch über die Bedürfnisse, Anforderungen und Ressourcen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in mit dem Ziel, die Bedürfnisse und Erwartungen abzugleichen und das Führungsverhalten daran auszurichten (vgl. Thiemann, S. 82).

„Alles das, was eine hierarchische Organisation ausmacht, wird auf den Prüfstand kommen. […] Herrschaftswissen, Kontrolle, zentrale Steuerung, Machtspielchen. Stattdessen werden offenes Wissensmanagement, flache Organisationen, gelebte Work-Life-Balance, gute Fehlerkultur, hierarchielose Kommunikation und Vertrauen wichtiger – für Führungskräfte und für Mitarbeiter.“ (Thomas Sigi, Personalvorstand von Audi, zitiert nach Schermuly, S. 47)

Im Kern sind es damit 3 Bedürfnisse, die für die Mitarbeiterbindung entscheidend sind.

1. Autonomie

Vertrauen
und
Verantwortung

In der modernen Arbeitsgesellschaft, die immer komplexere Probleme lösen muss, hat selbstbestimmtes Arbeiten in den letzten Jahren einen immer größeren Stellenwert bekommen. Es reicht schon lange nicht mehr, Checklisten abzuarbeiten und nach „Schema F“ vorzugehen. **Komplexität löst Kompliziertheit ab** und erfordert von den Mitarbeiter*innen eigenständiges Denken, Handeln und Entscheiden. Deshalb ist es unerlässlich, dass Führungskräfte den Mitarbeiter*innen das nötige Vertrauen entgegenbringen und Verantwortung übertragen, um so auch die Autonomie zu fördern. Damit erhalten die Mitarbeiter*innen auch **soziale Anerkennung und haben Erfolg**, was beides zum individuellen Glücksempfinden beitragen kann.

2. Entfaltung

Gesteht man den Mitarbeiter*innen die größtmögliche Autonomie zu, können sie sich im Rahmen ihrer Kompetenzen und Ressourcen entfalten. Gelingt es der Führungskraft, die Ressourcen der Mitarbeiter*innen und die Anforderungen der Tätigkeit in ein passendes Verhältnis zu bringen, wird dadurch das Engagement der Mitarbeiter*innen gefördert. Sie können in ihrer Tätigkeit „wachsen“ und sich weiterentwickeln. Dadurch steigt die Motivation des Einzelnen, **es verbessern sich Leistung und Ergebnisse und die Mitarbeiterbindung wird gestärkt**. Um diese schwierige Aufgabe meistern zu können, benötigen Führungskräfte das passende Mindset, die notwendigen Tools und den nötigen Spielraum seitens der Organisation.

3. Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Je nach Generation der Mitarbeitenden (Baby-Boomer, Generationen X, Y, Z) existieren unterschiedliche Sichtweisen und damit Bedürfnisse bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Mit Blick auf die Zukunft gewinnt der Aspekt des Privatlebens eine immer stärkere Bedeutung. **Job und Karriere werden von Vielen nicht mehr als wichtigste Ziele gesehen.** Vielmehr geht es den Mitarbeiter*innen immer mehr darum, sich privat zu verwirklichen, Zeit für soziale Kontakte, Hobbies, Freundschaft, Partnerschaft und Familie zu haben. Das Glücksmotiv rückt hier stark in den Vordergrund. Auch darauf sollten sich Unternehmen, die ihre Mitarbeiter*innen halten wollen, **mit intelligenten Lösungen und entsprechender Flexibilität** einstellen. Homeoffice und Remote-Work sind nur zwei Beispiele für Entwicklungen in diese Richtung, die durch die Corona-Pandemie beschleunigt wurden.

Damit sind die Führungskräfte auch in diesem Bereich entscheidend gefordert, die erörterten Lösungen möglich zu machen und entsprechend flexibel zu agieren.

Schlagworte

#warfortalents #fachkräftemangel #engagement #führungsphilosophie #führungskultur #leadership #newwork #verwaltung

Zitiervorschlag

Thiemann, Frank: Mit 5 Elementen als Verwaltung zum Mitarbeiter-Magneten werden. Whitepaper, Coesfeld (2023) https://frankthiemann.com/whitepaper

MIT DIESER FÜHRUNGSPHILOSOPHIE WERDEN SIE NIE MEHR PROBLEME HABEN, MITARBEITER*INNEN ANZUZIEHEN:

DIE 5 MAGNETISCHEN ELEMENTE

Um mittel- und langfristig im Wettbewerb um die Fach- und Führungskräfte bestehen zu können, ist eine anziehende Führungsphilosophie und eine systematische Führungskräfteausbildung bzw. -weiterbildung essentiell.

Mit diesen 5 Elementen werden Sie attraktiv für Arbeitnehmer*innen und sorgen ganz automatisch für ausreichend Bewerbungen.

Zur Steigerung der Attraktivität Ihrer Verwaltung ist entscheidend, dass der Dreiklang aus Vision, Mission und Werten von allen Mitarbeiter*innen verinnerlicht wurde und von den Führungskräften permanent berücksichtigt und authentisch verkörpert wird.

DIE 5 MAGNETISCHEN ELEMENTE

1. Vision

Die Vision ist das Zukunftsbild für die zukünftige Entwicklung der Verwaltung. Vereinfacht gesagt, beantwortet sie die Fragen „Wohin will die Verwaltung? Was ist der Sinn der Tätigkeit?“. Formulieren Sie einen übergeordneten Sinn, z.B. eine besondere gesellschaftliche Relevanz, und kommunizieren Sie diesen adressatengerecht an alle Mitarbeiter*innen, können Sie die Mitarbeiterbindung signifikant steigern.

2. Mission

Die Mission beschreibt den Weg, um an das Ziel (die Vision) zu gelangen. Hier kommt es darauf an, den Beitrag jedes einzelnen Mitarbeiters zum „großen Ganzen“ – also zum Erreichen der Vision - zu kommunizieren und dort zu verankern. Gleichzeitig können Sie in diesem Zusammenhang die Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter*innen für den Erfolg deutlich machen.

3. Werte

Die Werte stellen das ethische Fundament des Unternehmens dar. Sie bezeichnen die Eigenschaften oder Ideale, nach denen das Unternehmen handeln und sich nach außen darstellen möchte. Werte können sich aber auch auf Interna beziehen und z.B. Grundlage für ein Führungsleitbild sein oder Grundsätze für die Zusammenarbeit definieren. Wenn sich die Werte der Organisation mit den individuellen Werten der Mitarbeiter*innen decken bzw. von diesen nachvollzogen und akzeptiert werden können, steigern Sie die Verbundenheit mit Ihrer Organisation nachhaltig.

Daher erarbeiten Sie idealerweise Vision, Mission und Werte in der Organisation unter Beteiligung aller Mitarbeiter*innen.

In besonderer Verantwortung stehen die Führungskräfte, die diesen Dreiklang als Vorbilder in ihrem Führungsverhalten erlebbar machen dürfen.

Damit dieses gelingen kann, ist eine entsprechende Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte unerlässlich.

Die beiden folgenden HR-Themen wurden in einer aktuellen Studie der Boston Consulting Group (BCG) und World Federation of People Management Associations (WFPMA) als die HR-Themen mit der größten zukünftigen Bedeutung in Deutschland mit ca. 90-prozentiger Zustimmung herausgestellt.

4. Engagement und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt dargestellt, ist das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen einer der entscheidenden Schlüssel, um Fach- und Führungskräfte zu binden. Und es gilt natürlich auch, sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen zu orientieren, wenn es um die Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen geht. Richten Sie die Führungsphilosophie daran aus und manifestieren Sie sie im Verhalten Ihrer Führungskräfte durch eine entsprechende Aus- und Weiterbildung; dann haben Sie ein entscheidendes Element Ihres Mitarbeiter-Magneten optimal eingestellt.
Neben den Bedürfnissen und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen ist es natürlich auch unerlässlich, ihre Leistung zu optimieren, um die Leistung jeder einzelnen Organisationseinheit (z.B. eines Teams, einer Abteilung, eines Dezernats) und damit der gesamten Verwaltung zu steigern.
Das Mitarbeiterengagement ist damit die Voraussetzung für die Arbeitsleistung der einzelnen Mitarbeiter*innen und damit auch der Organisation (vgl. Bakker 2011, S. 267). Als weitere positive Effekte von hohem Mitarbeiterengagement konnten z.B. die positive Einstellung zur Arbeit, bessere Ergebnisse und weniger Personalfluktuation wissenschaftlich bestätigt werden (vgl. Thiemann 2015, S.10).

Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass das Engagement auch in der neuesten Studie von BCG und WFPMA als wichtigstes HR-Thema für die Zukunft hervorgehoben wurde.

5. Führungsverhalten und Führungskräfteentwicklung

Nach den vorhergehenden Ausführungen ist es wenig überraschend, dass Führungsverhalten und die Führungskräfteentwicklung in der genannten Studie die zweitwichtigsten Themen für das „Personalmanagement von morgen“ sind. Es wird zukünftig an der Personalfluktuation in Unternehmen und deren Fachkräftemangel zu erkennen sein, wer sich jetzt um dieses entscheidende Thema gekümmert und in die Entwicklung der Führungskräfte entlang der in dieser Ausarbeitung zusammengetragenen Empfehlungen investiert hat und wer nicht…

Man muss kein Prophet sein, um vorhersagen zu können, dass diejenigen Arbeitgeber, die diese Empfehlungen nicht umsetzen, in naher Zukunft kaum noch interessant für gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte sein werden.

WIE SIE DIE ZUKUNFT IHRER VERWALTUNG DURCH EXZELLENTE FÜHRUNG SICHERN

ES IST OFFENSICHTLICH: DIE CHANCEN UND RISIKEN VON MITARBEITERBINDUNG UND MITARBEITERGEWINNUNG WERDEN ENTSCHEIDEND DURCH DAS FÜHRUNGSVERHALTEN UND DIE ENTWICKLUNG IHRER FÜHRUNGSKRÄFTE IM SINNE IHRER -IDEALERWEISE MAGNETISCH ANZIEHENDEN- FÜHRUNGSPHILOSOPHIE BESTIMMT.

FÜHRUNGSKRÄFTE - AUS- UND WEITERBILDUNG MIT SYSTEM

Mit den folgenden **Bausteinen des #Pro-Engagement-Systems** systematisieren Sie in vier Schritten die Aus- und Weiterbildung Ihrer Führungskräfte. Durch die **4Step-Methode** erreichen Sie, dass Ihre magisch anziehende Führungsphilosophie auch tatsächlich von Ihren Führungskräften im Alltag gelebt und zu einem nachhaltigen Wettbewerbsvorteil wird.

#PRO-ENGAGEMENT-SYSTEM

Führungs-Kultur

Im ersten Baustein geht es darum, wie Sie als Verwaltung sein und wahrgenommen werden möchten. Es geht um Ihr Leitbild und Ihre Organisationskultur, auf deren Basis wir die individuelle Roadmap für das Coaching Ihrer Führungskräfte entwickeln.

Führungs-Persönlichkeit

Der zweite Baustein der Führungskräfte-Weiterbildung bildet das Fundament auf Ebene der Führungskraft. In diesem geht es um die Entwicklung Ihrer Führungskräfte zu Führungspersönlichkeiten – und zwar genau im Sinne Ihrer Führungsphilosophie der Zukunft.

Führungs-Kommunikation

Führungs-Techniken

In dritten und vierten Baustein dreht sich alles um die praktische Umsetzung in den Führungsalltag. Mit Tools, praktischen Übungen, Umsetzungscoachings uvm., damit das Gelernte wirklich bei allen Mitarbeiter*innen im Alltag ankommt.

Diese vier Bausteine können auch in Ihrer Führungsmannschaft der Game-Changer sein, damit Sie mit Ihrer Verwaltung im Wettkampf um die besten Fach- und Führungskräfte als Sieger hervorgehen und künftig beste Chancen haben, beim „war for talents“ zu den Gewinnern zu gehören.

DIE 4-STEP-METHODE

UM DIE VIER BAUSTEINE ERFOLGREICH UMZUSETZEN BEDARF ES VIER KLARER UND MIT DER 4STEP-METHODE LEICHT UMSETZBARER SCHRITTE:

DIE 4-STEP-METHODE

Reflexion der bisherigen Führungsphilosophie und des Entwicklungsstands der Führungskräfte

Gemeinsame Erarbeitung des angestrebten Zielzustands incl. Realisierungs-Check

Erstellung eines maßgeschneiderten und für jede Führungskraft individuellen Entwicklungsprogramms

Je nach individuellem Ziel und Bedarf ist ein Mix aus Training, Coaching und Beratung mit persönlicher Erfolgskontrolle und Feedback sinnvoll, damit das Gelernte wirklich bei den Mitarbeiter*innen in der Praxis ankommt und nicht wie so oft bei Seminaren schon beim Verlassen des Seminars wieder zu 90% „verschwunden“ ist.

BISHER HABEN ÜBERWIEGEND GRÖSSERE UNTERNEHMEN DAS POTENZIAL ERKANNT

SICHERN SIE SICH ALS ÖFFENTLICHE VERWALTUNG DIE FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE SIE AUCH IN ZUKUNFT BENÖTIGEN

WERDEN AUCH SIE ZUM MITARBEITER- MAGNETEN UND ZIEHEN SIE IHRE MITARBEITER*INNEN DURCH GUTE FÜHRUNG MAGISCH AN

UPSTALSBOOM

Kundenstimmen

Als Kommunalverwaltung viel attraktiver geworden
Als Stadtverwaltung hatten wir erheblichen Nachholbedarf. In der sich immer schneller verändernden „VUCA“-Welt mussten wir unseren Dampfer zu schnellen Speedbooten umgestalten. Herr Thiemann hat uns über einen längeren Zeitraum intensiv begleitet. Ausgehend von unserem Leitbild hat er alle Führungskräfte geschult und in der Umsetzung gecoacht. So ist es gelungen, dass wieder Ideen aus der Mannschaft entwickelt und umgesetzt werden und damit die Motivation und Leidenschaft bei den KollegInnen zurückgekehrt ist.
Wir brauchten dringend eine andere Kultur und Führung, um angesichts des Fachkräftemangels ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.
Wir sind mittlerweile auf einem richtig guten Weg und bekommen bereits Initiativbewerbungen von MitarbeiterInnen anderer Behörden, weil sich unsere Transformation herumgesprochen hat.
Regina Dirksen, Bürgermeisterin

Systematische Führungskräfteentwicklung
Frank Thiemann hat mich beim Übergang vom Stellvertreter zum Sachgebietsleiter begleitet und mich mit seinem System in wenigen Wochen zur Führungskraft ausgebildet. Mit seinem überzeugenden, praxisnahen Engagement-Konzept konnte ich schnell die notwendigen Fähigkeiten erlernen und durch das individuelle Coaching sofort in die Praxis umsetzen. Da bei seinem System auch die Ausrichtung der gesamten Behörde berücksichtigt wird, ist auch die Dienststellenleitung schnell auf meine Führungsleistung aufmerksam geworden. So wurde ich bereits für die nächste Führungsebene als Abteilungsleiter vorgesehen und freue mich bereits wieder auf die Zusammenarbeit mit Frank.
Michael Reykowski, Sachgebietsleiter einer Sozialversicherung

FAZIT
ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

Die zusammengestellten Zahlen und beschriebenen Entwicklungen zeigen eindrucksvoll, dass es für Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen höchste Zeit ist, in Punkto Fach- und Führungskräftebedarf tätig zu werden. Das gilt sowohl für die Mitarbeiterbindung als auch für die Mitarbeiterrekrutierung.
Der Schlüssel dazu ist das Führungsverhalten und damit die Führungskräfteentwicklung, wie neueste Studien belegen. Es kommt also für die Verwaltungen jetzt darauf an, ihre Führungsphilosophie zu überprüfen und ggf. so anzupassen, damit sie im „war for talents“ auf der Siegerseite stehen.
Dafür ist es dringend notwendig, die derzeitigen und zukünftigen Führungskräfte auf die anstehenden Herausforderungen vorzubereiten.

Ergreifen Sie jetzt die Chance, rechtzeitig etwas für die dauerhaft gesicherte Aufgabenerledigung Ihrer Verwaltung zu tun und investieren Sie in die Entwicklung Ihrer Führungskräfte, die das Engagement und Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter*innen anschließend gezielt fördern und zu Höchstleistungen bringen können.

Das einzigartige #Pro-Engagement-System mit der 4Step-Methode ermöglicht es Ihnen, Ihre (angehenden) Führungskräfte ressourcenschonend, sehr individuell und nachhaltig für die Herausforderungen in der Führung fit zu machen.

Damit Ihre Verwaltung schon morgen als Mitarbeiter-Magnet beim „war for talents“ zu den Gewinnern gehört.

POTENZIALTEST & BERATUNG

Haben Sie als öffentliche Verwaltung oder Non-Profit-Organisation das Potenzial, Fach- und Führungskräfte magnetisch anzuziehen und zu binden?

Machen Sie den **kostenfreien Potenzialtest** und finden Sie heraus, was Sie in Ihrer Organisation gezielt optimieren können.

Hier geht es direkt zum Test:

kostenfreier Potenzialtest
-hier klicken-

Lassen Sie sich von unseren Experten beraten und vereinbaren Sie noch heute einen Termin für ein **Potenzialgespräch**!

Senden Sie uns eine Nachricht an office@frankthiemann.com oder rufen Sie zwecks Terminvereinbarung einfach an: 0160 3478120.

Direktlink zum Terminkalender: https://frankthiemann.com/termin.

Mehr Informationen finden Sie unter: https://frankthiemann.com/

FRANK THIEMANN
Wegbegleiter für Verwaltungen im Wandel

LITERATURVERZEICHNIS

Bakker, Arnold B: An Evidence-Based Model of Work Engagement, in: Current Directions in Psychological Science, 08/2011, Band 20 Nr. 4

Boston Consulting Group (BCG) und World Federation of People Management Associations (WFPMA) (Hrsg.): Creating People Advantage 2021, The Future of People Management Priorities

Burstedde, Alexander/ Risius, Paula/ Werner, Dirk: Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten wieder über Vor-Corona-Niveau, IW-Kurzbericht, Nr. 39, 06/2021, Köln

DIHK-Report Fachkräfte 2021, Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau, 11/2021, DIHK Berlin/Brüssel

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Kurzbericht 25/2021, Nürnberg

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Kurzbericht 1/2022, Nürnberg

KOFA-Studie 1/2021, Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk, IW Köln

Schermuly, Carsten C.: New Work – Gute Arbeit gestalten, 2019, Freiburg

Thiemann, Frank: Engagement durch gute Führung, 2015, Kassel

IMPRESSUM

DEUTSCHER FACHVERBAND COACHING
Werte. Resonanz. Sinn.

Frank Thiemann
Coaching I Mentoring I Training
Kleine Heide 35, D - 48653 Coesfeld
Telefon: 0160 3478120
office@frankthiemann.com
www.frankthiemann.com