



Barfeld & Partner GmbH
Internationale Managementberatung

Presseinformation

Fach- und Führungskräfteemangel ist hausgemacht

Zu wenig in die Nachfolge von Managern für die untere und mittlere Führungsebene oder für ausgesuchte Spezialisten investiert

Mülheim, 17. Juni 2011**** Der Altersdurchschnitt in den Energieunternehmen ist tendenziell recht hoch, teilweise ist sogar eine Überalterung der Fach- und Führungskräfte festzustellen. Die Ursachen hierfür liegen für Headhunter Claus-Peter Barfeld, der seit über 30 Jahren Führungskräfte unter anderem auch für Unternehmen aus der Energiewirtschaft rekrutiert, einerseits im viel zitierten Demographiewandel. Zum anderen wurde es nach Ansicht des Headhunters aber auch versäumt, sich frühzeitig um das Rekrutieren von Nachwuchskräften zu kümmern. Eine Nejustierung der Personalstrategien ist nicht einfach, vielfach auch schmerzhaft, aber unumgänglich.

"Insbesondere in der Mineralölindustrie wurde nicht nur jahrelang kein Führungsnachwuchs eingestellt. Vielmehr hat gerade die Mineralöl- und Petrochemieindustrie in den letzten zehn Jahren personell heftig abgespeckt und steht deswegen in den nächsten Jahren hinsichtlich ihres Führungsnachwuchses mit dem Rücken an der Wand. Dies gilt für die Bereiche Exploration und Raffinerien ebenso wie für die Bereiche Marketing und Vertrieb. Vor dem Hintergrund, dass es der Energiewirtschaft in den vergangenen Jahren finanziell und ergebnismäßig gesehen recht gut gegangen ist, sind die Probleme hausgemacht. Man hätte hier früher Vorsorge treffen müssen," erklärt Claus-Peter Barfeld, Geschäftsführer der Barfeld & Partner GmbH und verweist auf die Aussage eines Unternehmenslenkers aus der Mineralölindustrie: „Wir haben zwischenzeitlich zu viel in Highflyer investiert und weniger in die Nachfolge von Managern für die untere und mittlere Führungsebene oder in ausgesuchte Spezialisten“.

Auch für die Strom- und Gasunternehmen, die in der Vergangenheit personell gut ausgestattet waren, hat sich die Situation in der jüngsten Vergangenheit völlig verändert. Hier machte sich auch aufgrund des Ergebnisrückgangs der Arbeitsplatzabbau – wenn auch sozial verträglich – breit.

"Die Bindung guter, erfahrener Mitarbeiter und die Gewinnung vielversprechenden Nachwuchses werden immer wichtiger. Die Erkenntnis, dass sich die Personalstrategie in den Unternehmen zukünftig noch konsequenter am Lebenszyklus der Mitarbeiter orientieren muss, ist mittlerweile auch in den Vorstandsetagen der Energiebranche angekommen. Die Betrachtung der Mitarbeiter muss von der Rekrutierung über die Förderung und Entwicklung bis hin zur Nachfolgeplanung und einem geplanten Ausscheiden reichen", mahnt Claus-Peter Barfeld.

Über Barfeld & Partner

Seit ihrer Gründung 1981 konzentriert die in Mülheim ansässige Unternehmens- und Managementberatung Barfeld & Partner GmbH ihre Beratungstätigkeit auf die Rekrutierung von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene. Hinzu kommt die Unterstützung der Unternehmen bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Beiratsfunktionen. Im Rahmen der Mergers & Acquisitions-Aktivitäten vermittelt Barfeld & Partner mittelständische Unternehmen und Konzernbeteiligungen. Seit mehr als 30 Jahren berät Barfeld & Partner Unternehmen aus der Chemie- und Energie-Branche.

Kontakt:

Barfeld & Partner GmbH
Internationale Managementberatung
Mirja Barfeld
Bahnstraße 40
45468 Mülheim
Fon: 0208 450 45 0
Fax: 0208 444 55 25
E-Mail: info@barfeld.de
Internet: www.barfeld.de

Pressekontakt:

GBS – Die PublicityExperten
Dr. Alfred Große
Am Ruhrstein 37c
45133 Essen
Fon: 0201 841 95 94
Fax: 0201 841 95 50
E-Mail: ag@publicity-experte.de
Internet: www.publicity-experte.de