

MEHR WISSEN. DAS THEMEN-DOSSIER VOM ERFOLG MAGAZIN

# ERFOLG

magazin

**DOSSIER**

**+**  
10 TIPPS FÜR  
FÜHRUNGSKRÄFTE

EXPERTE IN  
DIESER AUSGABE

**PHILIPP ERIK  
BREITENFELD**

# Arbeitswelt im Umbruch:

DIE LÖSUNG FÜR DEN **FACHKRÄFTEMANGEL**

E-PAPER AUSGABE 43 · 2026

DEUTSCHLAND | ÖSTERREICH | SCHWEIZ

4 190872 505003



Bild: Fatih Kozak

# INHALT

## Interview

Die größte Hürde ist die bürokratische Trägheit ..... 4

## Titelthema

Arbeitswelt im Umbruch:  
KI, Haltung und europäische Exzellenz  
als Führungsauftrag ..... 6

## Erfolg

10 Tipps für Führungskräfte ..... 8

## Angebote

Fachkräfteangebot, Buch ..... 10



Bild: Faith Korak

## Impressum

### ERFOLG Magazin Dossier

#### Redaktion/Verlag

BACKHAUS Verlag GmbH  
ist ein Unternehmen der Backhaus Medien-  
gruppe Holding GmbH, Geschäftsführender  
Gesellschafter Julien Backhaus

E-Mail: [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)  
Chefredakteur (V. i. S. d. P.) Julien Backhaus

#### Redaktion / Grafik

Anna Seifert, Laura Cecere, Stefanie Klief  
E-Mail: [redaktion@backhausverlag.de](mailto:redaktion@backhausverlag.de)  
Objektleitung: Judith Iben

Layout und Gestaltung: Christina Meyer,  
Judith Iben  
E-Mail: [magazine@backhausverlag.de](mailto:magazine@backhausverlag.de)

#### Onlineredaktion

E-Mail: [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)

#### Herausgeber, Verleger:

Julien Backhaus

#### Anschrift

Zum Flugplatz 44 | D-27356 Rotenburg  
Telefon: (0 42 68) 9 53 04 91  
E-Mail: [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)  
[www.backhausverlag.de](http://www.backhausverlag.de)

Vervielfältigung oder Verbreitung  
nicht ohne Genehmigung.  
**Alle Rechte vorbehalten.**

#### Autoren (V. i. S. d. P.)

Die Autoren der Artikel und Kommentare  
im ERFOLG Magazin sind im Sinne des  
Presserechts selbstverantwortlich. Die Mei-  
nung der Autoren spiegelt nicht unbedingt  
die Meinung der Redaktion wider. Trotz  
sorgfältiger Prüfung durch die Redaktion  
wird in keiner Weise Haftung für Richtig-  
keit geschweige denn für Empfehlungen  
übernommen. Für den Inhalt der Anzeigen  
sind die Unternehmen verantwortlich.

Folgen Sie uns auch auf





**Julien Backhaus**  
Verleger und  
Herausgeber

Bild: Oliver Reitz

# Fachkräfte? Fehlanzeige!

## Wie Führung über Erfolg entscheidet

**O**b im Vertrieb, in der Pflege oder in der Informatik: Im Jahr 2028 werden deutschlandweit rund 768.000 qualifizierte Arbeitskräfte fehlen. So jedenfalls lautet das Ergebnis eines Berichts des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2025. Was lange wie eine dunkle Prognose klang, ist jetzt zur Realität geworden. Ihre Folgen sind bereits spürbar – Wachstum gerät ins Stocken, Innovationen bleiben aus und die Zukunft bekannter Betriebe steht plötzlich auf dem Spiel. Die Reaktionen auf dieses Beben bleiben bislang verhalten; eine Untätigkeit, die womöglich gravierende Folgen nach sich ziehen könnte. Denn während Politik, Wirtschaft und Gesellschaft noch über Ursachen diskutieren, heißt es für unter Druck geratene Unternehmen längst zu handeln. Für sie geht es mittlerweile nicht mehr allein darum, offene Stellen zu besetzen, sondern die richtigen Menschen zu finden, um diese langfristig zu halten.

Doch wie gelingt es, den notwendigen Fokus auf die Präzision und Geschwindigkeit

von Entscheidungsfindungen zu richten, wenn der rasante Wandel der Arbeitswelt zugleich ein hohes Maß an Besonnenheit und eine klare Prioritätensetzung erfordert? Genau diese Frage steht im Zentrum unseres aktuellen Dossiers, für das wir Philipp Erik Breitenfeld gewinnen konnten. Der Unternehmer und Fachkräfte-Experte sieht den Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern vor allem als strukturelles Thema und Leadership als eine Antwort auf wichtige Fragen an. Bei uns erläutert er, wie starre Abläufe den Zugang zu Talenten erschweren und Chancen blockieren können und wie wichtig es ist, diese Mechanismen zu durchbrechen und damit wettbewerbsfähig zu bleiben – kurzum: wie moderne Führung zielgerichtete Entscheidungen ermöglichen kann. Wir können uns keinen besseren Experten für dieses Dossier vorstellen, um aktuelle Entwicklungen einzuordnen und neue Impulse für die unternehmerische Praxis zu bieten.

Viel Vergnügen beim Lesen  
Ihr Julien Backhaus

Alle Dossiers  
kostenlos  
herunterladen

[erfolg-magazin.de/erfolg-dossier/](http://erfolg-magazin.de/erfolg-dossier/)



**Philipp Erik Breitenfeld** ist CEO der Humanus GmbH und als »Fachkräftegewinner« bekannt. Laut eigenen Angaben hat er ein System entwickelt, mit dem jeder Top-Mitarbeiter in seiner Region gewinnen kann.



# »Die größte Hürde ist die bürokratische Trägheit«

Warum Deutschland Fachkräfte verliert, **noch bevor sie beginnen**

**D**emografie, Bildungslücken oder disruptive Technologien? Seit Jahren diskutieren Politik und Wirtschaft über die Ursachen des Fachkräftemangels. Unternehmer Philipp Erik Breitenfeld verfolgt einen anderen Ansatz. Im Interview spricht der »Fachkräftegewinner« darüber, welche Hürden Unternehmen derzeit wirklich ausbremsen und wie Betriebe in Deutschland wieder attraktiv für internationale Talente werden können.

Herr Breitenfeld, Sie sind als »Fachkräftegewinner« bekannt – eine außer-

gewöhnliche Bezeichnung. Wie kam es dazu und was bedeutet diese Auszeichnung für Sie persönlich?

Für mich ist diese Bezeichnung weniger ein Titel als vielmehr ein Auftrag. Sie ist direkt aus der täglichen Praxis bei Humanus gewachsen, da wir nicht nur Stellen besetzen, sondern Existenzen und die Zukunft von Unternehmen sichern. Während viele nur vom »Mangel« sprechen, konzentrieren wir uns darauf, Lösungen aktiv zu »gewinnen«.

Es ist für mich eine Bestätigung, dass unser Weg durch eine Mischung aus internationaler Reichweite und echter

menschlicher Wertschätzung genau der richtige ist. Es geht darum, das Narrativ zu drehen: weg vom passiven Mangel, hin zur aktiven Gestaltung.

**Die Schlagzeilen schreiben vom »Fachkräftemangel«, aber gibt es diesen überhaupt oder sind manche Unternehmen einfach zu unattraktive Arbeitgeber?**

Es wäre zu kurz gedacht, das Problem allein auf die Arbeitgeberattraktivität zu schieben. Natürlich zählt die Unternehmenskultur, aber wir laufen hier gegen eine demografische Wand. Wenn jährlich 700.000 Menschen mehr in Rente gehen, als Absolventen nachrücken, ist das

schlichte Mathematik und kein Imageproblem. Gerade im Bereich der Fachkräfte, bei Anlagenmechanikern oder Elektrikern, ist die Not absolut real. Während KI im Büro Aufgaben übernehmen kann, baut sie keine Rechenzentren. Wir erleben gerade eine paradoxe Situation: Die Wirtschaft sendet Krisensignale, während der Bedarf im Handwerk faktisch grenzenlos bleibt.

Wer hier nur über Attraktivität spricht, verkennt die Realität, dass uns schlichtweg die Menschen fehlen. Ein guter Ruf als Arbeitgeber ist heute nur noch die Grundvoraussetzung, um überhaupt am Markt stattzufinden. Die eigentliche Lösung für diesen Mangel liegt jedoch in der gezielten internationalen Rekrutierung.

**Sie sind selbst Unternehmer. Vor welche Herausforderungen wurden Sie bei der Fachkräftegewinnung gestellt und welche Eigenschaften helfen Ihnen besonders dabei, Talente für sich zu gewinnen?**

Als Unternehmer spüre ich die Reibungsverluste unseres Systems täglich selbst. Die größte Hürde ist meistens gar nicht der Wille der Menschen, sondern die bürokratische Trägheit.

Es ist eine strategische Kurzsichtigkeit, wenn wir Toptalente aus Drittländern durch ein Nadelöhr pressen, das Monate dauert, während die deutsche Wirtschaft wertvolle Zeit verliert. Um hier erfolgreich zu sein, setzen wir auf zwei entscheidende Säulen:

- **Technologische Exzellenz:** Wir nutzen KI als Beschleuniger. Sie hilft uns, globale Qualifikationen in Sekunden mit deutschen Anforderungen abzugleichen und Sprachbarrieren schon in der Auswahlphase zu überbrücken.
- **Radikale Offenheit:** Recruiting ist bei uns keine reine Verwaltungsaufgabe, sondern eine strategische Verantwortung der Führung. Wir gewinnen Talente nicht über den Preis, sondern über die Perspektive. Wer Fachkräfte halten will, muss Räume schaffen, in denen Menschen nicht nur funktionieren, sondern ankommen und Teil einer Gemeinschaft werden können. Die Qualität unserer Beziehungen entscheidet am Ende über unsere Zukunftsfähigkeit.

Bild: Fatih Korak

»Es ist eine strategische Kurzsichtigkeit, wenn wir Toptalente aus Drittländern durch ein Nadelöhr pressen, das Monate dauert, während die deutsche Wirtschaft wertvolle Zeit verliert.«

– Philipp Erik Breitenfeld

**Welche konkreten Anreize sind nötig, damit Unternehmen wieder neue Fachkräfte gewinnen können und wer sollte eigentlich diese Anreize setzen – gibt es einen Grund, warum diese Maßnahmen bisher nicht umgesetzt worden sind?**

Wir müssen die Logik schlichtweg umdrehen: Der Arbeitsvertrag muss zum eigentlichen Türöffner werden. Wer einen Vertrag in der Tasche hat, sollte sofort anfangen dürfen. Administrative Prüfungen müssen prozessbegleitend stattfinden, statt den Start monatelang zu blockieren. Diesen Rahmen muss die Politik endlich vorgeben, aber der eigentliche Druck dazu muss aus der Wirtschaft kommen.

Der Grund für den aktuellen Stillstand ist ein Denkfehler: Viele Firmen hängen in einer Sparlogik fest und suchen nach billigen Kräften. Dabei übersehen sie die massiven Kosten, die entstehen, wenn nichts passiert. Wenn Aufträge abgelehnt werden, weil die Werkbank leer bleibt, schnappt die Kostenfalle erst richtig zu. Während die Politik aus Angst vor Kontrollverlust zögert, bremsen Unternehmen aus Angst vor den Kosten. Wir brauchen einen Pragmatismus, der begreift, dass wirtschaftliche Vernunft und menschliche Würde zusammengehören.

**Wenn Sie heute auf Ihren bisherigen Karriereweg zurückblicken: Welche Entscheidungen würden Sie anders treffen wollen – und welche Ziele möchten Sie zukünftig noch verwirklichen?**

Wenn ich auf meine Reise als Unternehmer zurückblicke, stelle ich fest: An Innovationskraft und dem Mut, Dinge neu zu denken, hat es mir nie gefehlt. Ich war immer vorne dabei, wenn es darum ging, bürokratische Leitplanken nicht einfach nur zu akzeptieren, sondern sie aktiv infrage zu stellen. Mein Unternehmertum war stets von Fortschritt und dem Drang zur Gestaltung geprägt.

Doch über die Jahre kam eine wesentliche Erkenntnis hinzu: Die größte unternehmerische Vision ist nur so stark wie der Mensch, der sie vorantreibt. Wenn ich heute reflektiere, ist der einzige Punkt, den ich nun anders gewichte, die

Aufmerksamkeit für die eigene Energie. Lange Zeit habe ich mich selbst im Prozess der ständigen Innovation fast vergessen. Ich habe gelernt, dass wahre Prävention kein Randthema ist, sondern eine strategische Notwendigkeit. Nur wenn ich dauerhaft gesund und energiegeladen bin, kann ich die gewaltigen Veränderungen, die wir anstreben, auch wirklich nachhaltig umsetzen. Man wird nicht jünger, und heute sehe ich es als meine Pflicht an, gegenüber meinen Unternehmen, aber vor allem gegenüber meinen Liebsten, präventiv auf mich zu schauen.

Meine Ziele für die Zukunft sind daher größer denn je, getragen von einer neuen, bewussten Kraft. Als Vielfachunternehmer sehe ich mich in der Verantwortung, das Betriebssystem des deutschen Mittelstands neu zu schreiben. Das bedeutet für mich zunächst eine Allianz gegen die Deindustrialisierung. Wir müssen den Fokus zurück auf die physische Substanz lenken. KI und Digitalisierung sind wunderbare Werkzeuge, aber sie brauchen ein Fundament im Handwerk und in der Industrie. Ohne den Anlagenmechaniker gibt es keine digitale Infrastruktur. Ebenso brauchen wir ein neues Verständnis von Grenzen. Fachkräftegewinnung ist für mich keine logistische Hürde, sondern eine Frage der Haltung. Wir müssen ein Ökosystem schaffen, in dem internationale Talente als wertvolle Partner begriffen werden. Integration ist eine investive Chance, die unseren Wohlstand sichert. Schließlich geht es um technologische Souveränität. Ich will zeigen, dass wir KI nutzen können, um bürokratische Hürden einfach konsequent aufzulösen. Wir müssen Unternehmer von administrativen Lasten befreien, damit sie sich wieder auf das konzentrieren können, was zählt: Werte schaffen. Mein großes Ziel ist erreicht, wenn wir in Deutschland nicht mehr über den Mangel klagen, sondern stolz darauf sind, das attraktivste und effizienteste Land für Talente aus aller Welt zu sein. Es geht mir um die Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes und darum, diesen Weg mit Klarheit, Vitalität und voller Energie voranzugehen. ♦



# Arbeitswelt im Umbruch:

## KI, Haltung und europäische Exzellenz als Führungsauftrag

EIN FACHBEITRAG VON PHILIPP ERIK BREITENFELD

**D**ie deutsche Wirtschaft steht vor einem tiefgreifenden Paradigmenwechsel. Während konjunkturelle Impulse vielerorts ausbleiben, bleibt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften auf hohem Niveau. Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehen bis 2035 von einem Rückgang um rund sieben Millionen Erwerbstätige aus. Besonders betroffen sind technische Berufe, das Baugewerbe, die Pflege sowie industrielle Fertigung. Die Folgen sind gravierend: Kapazitätsengpässe, Innovationsverzögerungen und ein Verlust an internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Diese Entwicklung ist nicht temporär, sondern Ausdruck einer demografischen Alterung, einer fragmentierten Bildungslandschaft und eines Recruiting-Systems, das mit den Anforderungen dynamischer Märkte nicht mehr Schritt hält.

### Künstliche Intelligenz als strategischer Enabler im Recruiting

Digitale Technologien eröffnen neue Potenziale zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Künstliche Intelligenz (KI) hat sich als Schlüsseltechnologie etabliert, um Bewerbungsprozesse zu automatisieren, Talente effizient zu identifizieren und kulturelle Passung datenbasiert zu evaluieren. Unternehmen, die KI gezielt einsetzen, verkürzen ihre Time-to-Hire signifikant und steigern die Qualität ihrer Neueinstellungen. Doch Technologie allein genügt nicht. Entscheidend ist eine Führungsarchitektur, die KI als Werkzeug begreift, eingebettet in ein System, das menschliche Expertise, Urteilsfähigkeit und Erfahrungswissen wertschätzt und strategisch integriert.

### Europa als Talentquelle – und als Haltung

Die Lösung des Fachkräftemangels liegt nicht allein im nationalen Kontext. Europa bietet ein erhebliches Reservoir an qualifizierten Arbeitskräften. Die dort gepflegte Arbeitsmoral wirkt sich nachweislich positiv auf deutsche Teams aus. Studien belegen, dass multinationale Belegschaften produktiver, resilienter und innovationsfreudiger agieren. Die Vorstellung vom »Billiglohnland Osteuropa« ist obsolet. Heute geht es um Exzellenz, nicht

um Kostensenkung. Wer europäische Fachkräfte integriert, investiert in Qualität, Stabilität und Zukunftssicherung. Die wirtschaftliche Entwicklung Spaniens im Jahr 2025, mit einem Wachstum von 2,5 Prozent und gezielter Erwerbsmigration, zeigt exemplarisch, wie Zuwanderung den Arbeitsmarkt stärken kann.

### Führung neu denken – Exzellenz statt Mittelmaß

Moderne Führung bedeutet, Expertise zu erkennen, gezielt einzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Es geht nicht um die Verwaltung von Prozessen, sondern um die strategische Allokation von Tiefenkompetenz. In Zeiten von Automatisierung und KI sind es die Menschen, die den Unterschied machen, nicht die Systeme. Eine leistungsfähige Organisation entsteht nicht durch Kompromisse, sondern durch konsequente Entscheidungen für Qualität. Führungskräfte müssen bereit sein, Wechsel zuzulassen, wenn bessere Lösungen verfügbar sind, und Technologie als Unterstützung zu begreifen, nicht als Ersatz.

### Zeit für Menschen – Wertschätzung als Fundament der Mitarbeiterbindung

Inmitten technologischer Disruption und globaler Rekrutierungsstrategien bleibt ein Erfolgsfaktor oft unterschätzt: gelebte Wertschätzung. Wer Mitarbeitenden echte Aufmerksamkeit schenkt – jenseits monetärer Anreize – schafft emotionale Bindung, Vertrauen und Identifikation.

Zeit für Gespräche, Raum für Entwicklung und Anerkennung für geleistete Arbeit sind keine »weichen Faktoren«, sondern zentrale Hebel für langfristige Mitarbeiterbindung. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels entscheidet nicht nur das Gehalt, sondern die Kultur. Unternehmen, die menschliche Nähe, Fürsorge und Sinn vermitteln, werden nicht nur als Arbeitgeber gewählt, sie werden empfohlen. Wertschätzung ist kein Kostenpunkt, sondern ein Investitionsmodell mit hoher Rendite: Loyalität, Motivation und Innovationskraft.

### Loyalität als Erfolgsfaktor in der Krise

Die wahre Stärke eines Teams zeigt sich nicht im Aufschwung, sondern im Gegenwind. Loyalität, Verbindlichkeit und Verantwortungsbewusstsein sind die Eigenschaften, die Unternehmen durch volatile Phasen tragen. In der Krise trennt sich die Spreu vom Weizen – und genau hier entscheidet sich, ob ein Unternehmen wächst oder stagniert.

### Fazit: Zukunft braucht Haltung, Tempo und europäische Zusammenarbeit

Der Fachkräftemangel ist mehr als ein ökonomisches Problem. Er ist ein Spiegel gesellschaftlicher Versäumnisse. Die Antwort liegt in einer integrativen Strategie aus technologischer Innovation, werteorientierter Führung und europäischer Offenheit. Wer heute in Menschen investiert, sichert nicht nur Aufträge, sondern gestaltet Zukunft. ♦

»Loyalität, Verbindlichkeit und Verantwortungsbewusstsein sind die Eigenschaften, die Unternehmen durch volatile Phasen tragen. In der Krise trennt sich die Spreu vom Weizen – und genau hier entscheidet sich, ob ein Unternehmen wächst oder stagniert.«

– Philipp Erik Breitenfeld

»Wer Menschen entwickeln  
will, muss sich selbst  
reflektieren.«

– **Philipp Erik  
Breitenfeld**



# 10 Tipps für Entscheider

**1. Leadership verlangt Demut – nicht Selbstinszenierung.**  
 Wer Menschen entwickeln will, muss sich selbst reflektieren. Authentizität, Integrität und gelebte Werte sind keine rhetorischen Floskeln, sondern operative Führungsinstrumente. In Klarheit führen ist das Wichtigste.

**2. »Who, not how« – Exzellenz entsteht durch kluge Allianzen.**  
 Die entscheidende Frage lautet nicht: Wie löse ich das Problem? Sondern: Mit wem? Unternehmerische Größe bemisst sich nicht am individuellen Know-how, sondern an der Fähigkeit, sich mit Menschen zu umgeben, die in ihrem jeweiligen Fachgebiet exzellenter sind als man selbst. Denn nachhaltiger Erfolg entsteht nicht durch Allwissenheit an der Spitze, sondern durch die gezielte Bündelung komplementärer Expertise. Wer das eigene Ego zugunsten kollektiver Exzellenz zurückstellt, schafft ein Umfeld, in dem Spitzenleistung zur Norm wird – nicht zur Ausnahme.

**3. Onboarding ist Kulturarbeit – nicht Prozessverwaltung.**  
 Willkommenskultur ist kein Soft Skill in Zeiten der Transformation, sondern ein strategischer Differenzierungsfaktor im Wettbewerb um die besten Köpfe. Der erste Eindruck entscheidet über Bindung – und damit über Produktivität, Loyalität und Weiterempfehlung. Wer neue Mitarbeitende nicht nur integriert, sondern inspiriert, schafft emotionale Resonanz und eine Identifikation, die weit über die Probezeit hinaus wirkt. Ein exzellentes Onboarding ist kein administrativer Ablauf, sondern ein kultureller Moment. Es vermittelt Haltung, Wertschätzung und Zukunftsperspektive. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es nicht die Ausstattung des Arbeitsplatzes, sondern die Qualität der Begrüßung, die den Unterschied macht. Denn entscheidend ist heute oft nicht mehr das Gehalt,

sondern das Gefühl von Zugehörigkeit, Sinn und kultureller Passung. Menschen, die etwas bewegen wollen, suchen nicht nur eine Stelle, sondern ein Umfeld, in dem sie mit Leidenschaft mitwirken und Teil eines größeren Ganzen sein können. Onboarding ist damit nicht nur der Beginn einer Beschäftigung, sondern der Auftakt zu einer gemeinsamen Mission.

**4. Fehlbesetzungen sind keine Personalprobleme – sondern organisationale Sollbruchstellen.**

Ein ungeeigneter Mitarbeiter wirkt nicht nur ineffizient im operativen Tagesgeschäft, sondern entfaltet eine kulturtoxische Wirkung, die weit über seine individuelle Leistung hinausreicht. Er demotiviert leistungsbereite Kollegen, unterminiert teamdynamische Synergien und destabilisiert etablierte Prozessarchitekturen. Die Folgen sind Reibungsverluste, Vertrauenserosion und eine schleichende Qualitätsverzerrung in der gesamten Wertschöpfungskette. Präzises Recruiting ist daher kein administrativer Luxus, sondern ein integraler Bestandteil strategischer Risikoprävention. Es entscheidet über kulturelle Passung, funktionale Anschlussfähigkeit und die langfristige Resilienz der Organisation. Wer hier oberflächlich agiert, zahlt später mit Fluktuation, Reputationsverlust und Produktivitätsdefiziten.

**5. Wachstum entsteht durch intellektuelle Divergenz – nicht durch Konformität.**

Homogenität mag bequem sein, doch sie ist der Feind von Innovation. Unternehmerische Vitalität entsteht dort, wo Perspektiven kollidieren und daraus neue Denkarchitekturen entstehen. Reibung ist kein Störfaktor – sie ist Katalysator.

**6. Klarheit ist kein Affront – sondern ein Führungsprinzip.**  
 Wer Haltung zeigt, polarisiert. Doch Polarisierung ist

nicht destruktiv, sondern identitätsstiftend. Führung ohne Kante ist keine Führung sondern Moderation. Klarheit schafft Orientierung, Respekt und kulturelle Kohärenz.

**7. Überlastung ist kein Zeichen von Engagement – sondern von Führungsversagen.**

Wenn Leistungsträger permanent über ihre Belastungsgrenze gehen, liegt kein Motivationsproblem vor, sondern ein strukturelles Defizit. Wer Talente halten will, muss sie schützen, entlasten und strategisch fördern.

**8. Ziele sind keine Wunschformeln – sondern Steuerungsinstrumente.**

Bewegung ohne Richtung ist Aktionismus. Nur wer Ziele operationalisiert, kann Ressourcen allokkieren, Fortschritt messen und Führung wirksam gestalten.

**9. Führung durch Sinnarchitektur statt durch operatives Mikromanagement.**

Eine klar formulierte und glaubwürdig gelebte Vision wirkt als energetischer Treibstoff jeder Organisation. Sie schafft Orientierung, aktiviert Potenziale und verbindet individuelle Leistung mit kollektiver Bedeutung. Führung bedeutet heute nicht mehr, Aufgaben zu verteilen, sondern Sinn zu vermitteln, Identifikation zu ermöglichen und Menschen in ihrer Wirksamkeit zu bestärken.

**10. Wohlstand entsteht durch Leistung, Verantwortung und ökonomische Realität.**

Unternehmen sind keine moralischen Diskursräume, sondern produktive Systeme.

Wer gestalten will, braucht strategische Klarheit, ökonomische Urteilskraft und den Mut, Verantwortung zu übernehmen, auch gegen den Zeitgeist. ♦

# Philipp Erik BREITENFELD

## Produkte

Jetzt handeln – bevor es zu spät ist!  
Wer sich nicht rechtzeitig ums Recruiting kümmert, verliert Fachkräfte,  
überlastet sein Team und gefährdet das gesamte Unternehmen.  
Kunden bleiben auf der Strecke, die Rendite bricht ein und der  
»War for Talents« ist längst entschieden

**Wir denken nicht nur in Produkten, sondern in Wirkung.**  
Mitarbeiter gewinnen, Kunden begeistern, Wachstum sichern.

**Holen Sie sich jetzt Ihre Fachkräfte**  
– schnell, gezielt, wirksam. In unserem Talentpool warten über 70.000 qualifizierte  
Persönlichkeiten und die Passende für Ihr Unternehmen ist bereits dabei.

[Kontakt aufnehmen](#)



 **humanus**



# Wohlstandskiller Fachkräftemangel!

Das Buch von Philipp Erik Breitenfeld, um nie wieder Personalprobleme zu haben!  
Endlich europäisch denken und handeln! Aus der Praxis für die Praxis!  
Wenn Sie im Recruiting Grenzen einreißen wollen,  
ist dieses Buch Ihr Vorschlaghammer.



Jetzt bestellen





# ERFOLG wird bei uns großgeschrieben. **Umwelt** aber auch: Das **ePaper**

Auch als ePaper-Abo.

Jetzt downloaden und lesen, was erfolgreich macht.

Besuche uns auf [www.erfolg-magazin.de/shop](http://www.erfolg-magazin.de/shop)  
oder scanne den Code.

