

NIEDERBAYERISCHE WIRTSCHAFT

Das IHK-Magazin · 06/2019

KUNSTSTOFFEXPERTEN

Ob 3D-Kennzeichen oder
Reisekoffer, Karl Mühlendorf
weiß wie es geht

KONJUNKTUR

Der Optimismus nimmt ab,
die Konjunktur stagniert
auf hohem Niveau

ELEKTROMOBILITÄT

Wo die deutsche
Wirtschaft an
Fahrt gewinnt



107843M0405



04788 PVSt Deutsche Post

7153704065/062019

Wachstum für Mensch und

Organisation GmbH

Watzmannstr. 28 a

84034 Landshut

Arbeitsmarkt und Fachkräftesituation

Mit interner Entwicklung von Fachkräften gegen den Fachkräfteengpass



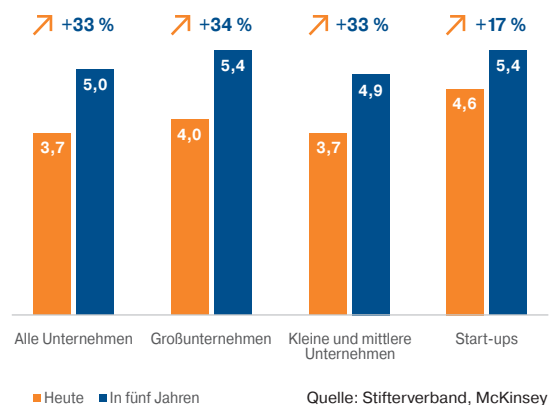
Die über lange Zeit überdurchschnittlich gute Konjunktur verliert zwar an Fahrt, dadurch wird der Fachkräfteengpass jedoch nicht abnehmen. Ein Weg, sich diesem entgegenzustemmen, ist die interne Weiterbildung von Fachkräften.

Einer Prognose der Prognos AG aus dem Jahr 2018 zufolge geht die Arbeit trotz digitaler Transformation bei weitestgehend gleichem Wachstum bis 2045 nicht aus. Das ist auch dem demografischen Faktor geschuldet, denn in ein paar Jahren wird die Masse der Babyboomer aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Arbeitswelt wird sich massiv verändern: Routinearbeiten werden wegfallen, die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine (künstliche Intelligenz) mehr und mehr Einzug halten. Darüber hinaus wird der Arbeitsalltag durch die zunehmende Vernetzung mit einer Flut von Informationen von Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit beherrscht. Der Mensch ist zukünftig ganz anders gefordert. Neben dem Erlernen von digitalisierungsnahen Themen sind besonders Soft-Skills gefragt. Hier liegt



Petra Zander
Geschäftsführerin der
Wachstum für Mensch
und Organisation GmbH

Weiterbildung in deutschen Unternehmen in Tagen pro Mitarbeiter und Jahr, heute und in fünf Jahren
(nach Aussage von Unternehmen)



die Chance für Unternehmen, Beschäftigte optimal einzusetzen und deren Leistungsfähigkeit sicherzustellen.

Neue moderne Führungsmodelle, weg von stark hierarchischen Strukturen, sind die Zukunft. Diese ermöglichen, die Komplexität zu reduzieren und mit der Unsicherheit besser umzugehen, indem auf Partizipation, System, Sinn und Beziehung gesetzt wird. Die Schlüsselkompetenzen sind Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Kreativität, Kollaborations- und Innovationsfähigkeit, agiles Arbeiten und digitales Lernen. Die Weiterbildung wird von im Schnitt 3,7 Tagen auf fünf Tage pro Mitarbeiter ansteigen, wie das Diskussionspapier des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V. in Kooperation mit McKinsey zeigt (siehe Grafik).

Es gilt, die Mitarbeitenden bei dem Kulturwechsel und der Einführung flexibler Prozesse und Strukturen mit womöglich virtuellen Teams und hoher Selbstorganisation zu unterstützen und sie dafür zu qualifizieren. Das erhöht die Effizienz und wirkt sich langfristig positiv auf die Wertschöpfung aus. Hierfür stehen unterschiedliche Werkzeuge zur Verfügung. Mittels online-basierter Tools ist es schnell und einfach möglich, sich ein Bild des Ist-Zustands über Soft-Skills als auch der Organisationsentwicklung zu machen. Erst nach dieser Analyse werden entsprechend der Ergebnisse bedarfsgerechte Workshops und Coachings konzipiert. Diese stehen immer in Bezug zum betrieblichen Kontext, um einen größtmöglichen Gewinn für das Unternehmen und deren Beschäftigten zu erzielen und sicherzustellen. Gleichzeitig dient das der Mitarbeiterbindung. ♦