

WCR-Konferenz am 01.01.2023

Zusammenfassung Keynote und 1. Panel

Key Note „Fachkräftegewinnung und -sicherung / Glücksache oder strategisch planbar?“ von Carsten Brandes (CEO Brandes Consulting GmbH):

Im zukünftigen Arbeitnehmermarkt entstehen neue Anforderungen für die Auswahl, Entwicklung und Bindung von Fach- und Führungskräften und damit an eine Personalentwicklung eines Unternehmens oder einer Organisation. Auch in dieser Zeit des Wandels gehört elementar eine fest verankerte Berufsausbildung dazu und natürlich das duale Studium - immer noch ein gutes Modell und auch für die Zukunft.

Auf Arbeitskräfte warten, lohnt nur, wenn ein modernes Employer Branding auch wirklich das hält, was es verspricht. Das erfordert eine anspruchsvolle und im Unternehmen gelebte Personalstrategie. Denn Top 1 der Quellen von Arbeitskräften wird in den nächsten Jahren umso mehr die Berufsausbildung sein; also der Zufluss von jungen Menschen sein.

Dabei ist es völlig irrelevant, wo in dieser Welt Unternehmensstandorte betrieben oder angesiedelt werden. HR hat immer die Lücke zwischen dem schulischen Fundament und der Bedienung und Wartung z. B. eines Roboters zu schließen. Da mag ein IHK-Zertifikat helfen, ein zufriedenstellendes Niveau als Minimalansatz zu dokumentieren. Ohne die Dualität in Form von Blended Trainings werden allerdings auch in Zukunft Menschen nicht begreifen, was sie tun und wie sie in einer volatilen Unternehmenswelt ohne zu große Belastungen bestehen und dazu noch eine Bindung zur jeweiligen Organisation aufzubauen können.

Aus einer vorhandenen Arbeitskraft eine Fachkraft machen, dauert zwischen zwei bis vier Jahren, je nach Komplexität und Vorerfahrung. Aber, wenn Sie aus einer Fachkraft einen Experten entwickeln wollen, dauert das in der Regel noch einmal zwei bis drei Jahre. Dabei gilt es, parallel zur mittelfristigen Unternehmensentwicklung immer auch die benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Radar zu haben - bis hin zu den sogenannten Future Skills. Auf dem Markt sind dafür heute effiziente Methoden zu finden, die die individuellen Stärken und Schwierigkeiten der Lernenden berücksichtigen. KI-gestützte, adaptive Lernsysteme in Verbindung mit hohen praktischen Wiederholraten in kleinen Gruppen sind dafür notwendig.

KVP und Lean scheinen out zu sein und sind doch so notwendig wie nie. Prozessoptimierungen, Automatisierung von Hand- und Kopfarbeit und auch die ganz banale Digitalisierung natürlich mindestens unter Zuhilfenahme einer schwachen künstlichen Intelligenz gehört heute zum Handwerkzeug einer guten Führungskraft, auch um intern Arbeitskräfte zu generieren.

Führungskräfte müssen immer verstehen, was im Unternehmen passieren soll, dann können Sie auch gemeinsam dahinführen.

Panel 1 „Unternehmen neu denken“ mit

Ursula Porth (CHRO All for One Group SE), Angela Papenburg (Vorstand GP Günter Papenburg AG), Kathrin Mönnich (Beratung, Coaching, Interim Management), Carsten Brandes (CEO Brandes Consulting GmbH) und Dr. Karin von Bismarck (Partner at Stanton Chase & CEO WCR e.V.) in der Moderation

In einer inhaltsstarken Diskussion stellen die TeilnehmerInnen Lösungen und Ansätze zur Lösung des Fachkräftemangels vor. Ein in der Zukunft noch wichtigeres Mittel wird die duale Ausbildung und das duale Studium sein. Schulen und Universitäten beziehungsweise Hochschulen sind darauf bislang noch nicht adäquat



vorbereitet, die Lernenden mittels Blended Training als Grundlage für Aus- und Weiterbildung auf die beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten hin zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt wird laut **Carsten Brandes** die Arbeitsmigration innerhalb Deutschlands und nach wie vor der Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland sein. Auch hier benötigen die Unternehmen Unterstützung seitens der Bundesregierung. Die gesetzlichen Grundlagen sind erzeugen langsame Prozesse; vor allem müssen in den betreffenden Ländern erste Voraussetzungen zum Erwerb von Fähigkeiten und zum praxisnahen Aufbau der deutschen Sprache gewährleistet werden - auch schon im Heimatland spiegelt **Dr. Karin von Bismarck**. Die Schließung von Goethe-Instituten wirkt sich daher kontraproduktiv aus. Die Personalsuche nach Führungskräften wird immer internationaler und Sprachkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Platzierung auf dem deutschen Markt, auch Exekutive Search gewinnt hier mehr und mehr an Bedeutung.

Anhand des Beispiels Usbekistan, wo eine berufspraktische Vorbereitung in einem Trainingszentrum zur Auswahl des benötigten, zukünftigen Fachpersonals und der Beschleunigung der Integrationsprozesse beitragen könnte, diskutierte **Angela Papenburg** mit den Panel TeilnehmerInnen die Möglichkeiten eines in Partnerländern gesteuerten Prozesses als Initiative der Privatwirtschaft.

Neben der klassischen Talentakquise gewinnt die innovative Gestaltung der Unternehmensabläufe bezogen auf ein modernes Employer Branding von Bedeutung. Effizienz und Effektivität der Unternehmensorganisation erlangt wieder eine zunehmende Relevanz und mit Fokussierung auf Technologie, Digitalisierung unter Integration von künstlicher Intelligenz wird HR aus Sicht von **Ursula Porth** eine zentrale Rolle in der Unternehmensentwicklung einnehmen.

Neben HR erlangt die gemeinsame Haltung aller Führungskräfte im Unternehmen höhere Bedeutung. **Kathrin Mönnich** geht dabei tiefer auf Anforderungen an die Kompetenzentwicklung der bestehenden Belegschaft ein. Letztlich ist es Aufgabe der Führungskräfte, die zukünftigen Fachkräfte so schnell wie möglich in den Prozess zu bringen und durch eine geschickte Kombination von Theorie und Training einsatzfähig zu entwickeln.

Je früher ich die zukünftig benötigten Fähigkeiten / Skills kenne, umso schneller bin ich im Prozess und keine Innovation ohne vielfältige Expertise.