

erwicon 2018 – Keynote Frau Dr. Traud – Helaba

(bei Interesse zum Folienvortrag bitte E-Mail an www.erwicon.de)



**MITARBEITER
≙
MITMENSCHEN
FÜR
THÜRINGEN**

erwicon
7. Juni 2018
Dr. Gertrud R. Traud
Chefvolkswirtin/
Bereichsleitung Research

Helaba | 

erwicon 2018 – Keynote Prof. Dr. Reinhardt

**Warum Unternehmen die Fähigkeiten der nächsten Generation fürchten sollten.
Gedanken zur digitalen Organisationsentwicklung. Ganz ohne Übertreibungen.**

Erfurt, 27.06.2018

- **Mittelstand hat massive Probleme bei der Talentgewinnung.**
- **Digitalisierung und andere Trends verstärken den Kompetenzbedarf.**
- **Kompetenzmanagement bietet neue Lösungen.**

Der Traum von mehr Agilität

Wenn deutsche Unternehmen an Digitalisierungs-Strategien arbeiten, so schauen sie oft mit Ehrfurcht auf die GAFAs dieser Welt: Diese Buchstaben stehen für die großen vier Internetfirmen vom Schläge Google, Apple, Facebook oder Amazon. Die jungen Firmen sind die neuen Pop-Giganten der digitalen Wirtschaft. Sie sind Vorbilder für mehr Flexibilität sowie hohe digitale Entscheidungsfreude. Ihnen werden Eigenschaften zugesprochen, die man im deutschen Unternehmen meist schmerzlich vermisst: Sie sind anpassungsfähig, erneuern laufend ihr Geschäftsmodell und bringen digitale Innovationen hervor. Aber auch ihre Organisations-Strukturen sind einzigartig: Die Mitarbeiter sind loyal, kreativ und produktiv, sie kommen fast ohne Hierarchien aus und das Führungsteam ist agil, technisch versiert und jung. Im Gegensatz dazu erscheint das Bild des deutschen Mittelstandes wie aus einer anderen Zeit: Die Führung denkt stark hierarchisch, Mitarbeiter kämpfen um ihre

Anerkennung und werden mittels lustlos geführter Mitarbeitergespräche einmal jährlich beurteilt, das Verständnis von Digitalisierung ist auf Smartphone und Social Media reduziert.

Auch wenn diese Darstellungen stark überzeichnet sind, so zeigt sich, dass es Nachholbedarf gibt. Die Erfolge der deutschen Wirtschaft hängen stark von der Bereitschaft vieler Unternehmen ab, ihre Strukturen an das digitale Zeitalter anzupassen. Passiert das nicht oder werden die Veränderung nicht schnell genug initiiert, hat dies Folgen für die Wirtschaftswelt: So berichten unterschiedliche Studien von 20 bis 50 Prozent nicht besetzter Stellen in deutschen Unternehmen eine Größenordnung, die sich nicht allein durch den Fachkräftemangel erklären lässt, sondern auch mit digitaler Veränderungsresistenz im Zusammenhang steht. Die unflexiblen Strukturen führen zu Schwierigkeiten, auf neue gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren. Hinzu kommt, dass laut Arbeitsmarktprognose die organisatorischen Probleme besonders in Mitteldeutschland weiter zunehmen: Ein Drittel der heutigen Erwerbstätigen geht bald in Rente, das Arbeitskräfteangebot wird in den ostdeutschen Bundesländern weiter sinken und der Wettbewerb um technologisch gut ausgebildete Talente wird zunehmen.

Adieu, du schöne neue Welt der Digitalisierung. Oder gibt es Hoffnung?

Die digitale Organisation: Nur eine Frage des Systems

Das Ziel, Unternehmen fit für die Digitalisierung zu machen, kann nicht allein durch Breitbandausbau und Automatisierung erreicht werden. Dass nicht allein Investitionen in Technologien ausreichen, um die Digitalisierung zu bewerkstelligen, lässt sich auch ökonomisch belegen: Seit Mitte der 2000er Jahre stagnieren die jährlichen Produktivitätszuwächse in allen entwickelten Wirtschaftsnationen trotz einer großen Anzahl digitaler Technologien (vgl. BMWi 2016: Wirtschaftsdaten neue Länder). Twitter, Smartphones und IoT haben also weniger Effekte auf die Produktivität von Unternehmen, als bislang angenommen.

Digitalisierung ist mehr, als die Investition in digitale Technologien. Der Schlüssel liegt vielmehr in einer smarten Kombination technologischer Erneuerungen und dem Aufbau lernfähiger und vernetzter Organisations- und Kompetenzstrukturen. Damit rückt die Organisationsgestaltung in den Mittelpunkt. Um in digitalen Zeiten erfolgreich zu sein, brauchen Unternehmen neue Kompetenzstrukturen, um digitale Geschäftsmodell-Innovationen zu entwickeln, agile Organisations- und Führungsmodelle zu etablieren und Anreizsysteme einzuführen, mit denen junge und gut ausgebildete Mitarbeiter gewonnen werden. Die konsequente Umsetzung dieser drei Prinzipien erfordert vom Management ein Umdenken und die Bereitschaft, die eigenen Organisationsstrukturen und Führungssysteme kritisch zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen.

Aber wie können die drei Prinzipien in der Praxis umgesetzt werden?

Digitale Kompetenzentwicklung: In der Digitalwelt stehen die Kompetenzen der Mitarbeiter im Mittelpunkt. Anstatt Qualifikationen zu managen, sollten sich Mitarbeiter selbstgesteuert entwickeln können. Beispielhaft können digitale Tools dabei unterstützen, Kompetenzinformationen zwischen Abteilungen und Unternehmen zu teilen und digitale Ökosysteme aufzubauen. Auch hat dies Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Teams aufgebaut, Projekte besetzt und Nachfolgen geplant werden. Auch können Mitarbeiter gezielt durch den Einsatz neuer Algorithmen unterstützt werden, Lerninhalte im eigenen Arbeitsprozess direkt zu konsumieren, ohne langwierige Weiterbildungsanträge ausfüllen zu müssen.

Digital Leadership: Führungskräfte digital „fit“ zu machen ist ein weiterer Hebel für die kompetente Digital-Organisation. Im Vordergrund steht der Aufbau neuer persönlicher Kompetenzen im Top-Management. Führungskräfte sollten in der Lage sein, mit Unsicherheit und Komplexität umzugehen bei weniger hierarchischer Kontrolle und Planbarkeit. Auch gehört es dazu, Führungskräfte darin zu schulen, Mitarbeiter agil zu steuern. Dies erfordert eine grundsätzlich neue strategische Planung und Kenntnisse zu digitalen Planungsmethoden und Geschäftsmodell-Design.

Kompetenzbasiertes Recruiting: Über welchen Kanal und wie ein Bewerber an das Unternehmen herantritt, spielt keine Rolle mehr. Entscheidend ist vielmehr der „Match“ des Mitarbeiters zur Kultur des Unternehmens. Bei der Frage, ob ein Mitarbeiter passt oder nicht, können Cultural-Matching-Instrumente auf Basis künstlicher Intelligenz unterstützen. Auch ein „Relationship Recruiting“ kann helfen, langfristige Beziehungen zu zukünftigen Talenten aufbauen. Eingebunden in eine umfassend gestaltete Employee Experience können Unternehmen für junge Zielgruppen attraktiver werden und die Bedürfnisse der jungen „Millennials“ orientieren.

Erfolgreiche Unternehmen setzen schon heute konsequent diese Kompetenzmanagement-Prinzipien um und bauen digitale Wettbewerbsvorteile auf. Der passende Mix aus der Kombination der Ansätze, Methoden und IT-Tools zu einem digitalen Kompetenzmanagement-System ist ein entscheidender Schritt, um Unternehmen fit für das digitale Zeitalter zu machen.

Weitere Informationen unter: www.kaireinhardt.de

erwicon 2018 – Keynote Herr Darga – XING

(bei Interesse zum Folienvortrag bitte E-Mail an www.erwicon.de)

**NEW Work benötigt
NEW Recruiting!**

Erfurt, 7.6.2018

erwicon 

XING 
E-Recruiting

Martin Kraft (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:MK38365-69_Fischmarkt_(Erfurt).jpg), „MK38365-69 Fischmarkt (Erfurt)“, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode

erwicon 2018 – Workshop 1 – Herr Hochbach

(bei Interesse zum Folienvortrag bitte E-Mail an www.erwicon.de)



erwicon 2018

Warum wir schlecht darin sind
Bildung und **Ausbildung** zu
verkaufen

**EINFACH
SOCIAL
MEDIA**

Designed by jompp / Freepik

Andree Hochbach
www.einfach-social-media.de

erwicon 2018 – Workshop 3 – Firma Pollmeier

Fachkräftemangel. Ein hausgemachtes Problem der Industrie.

Die Pollmeier Gruppe

Die Pollmeier Gruppe betreibt an den Standorten Kreuzburg (Thüringen), Aschaffenburg (Bayern) und Malchow (Mecklenburg-Vorpommern) die drei größten und modernsten Laubholzsägewerke Europas und beschäftigt ca. 850 Mitarbeiter. Pollmeier kauft an seinen Standorten regionales Buchenrundholz von der Forstwirtschaft und verarbeitet es zu hochwertigen Schnittholzprodukten. Das Markenprodukt Pollmeier-Buche ist heute weltweit bekannt und wird mit einem Exportanteil von über 90% in mehr als 70 Ländern vertrieben.

Die drei Sägewerke sind ähnlich und arbeiten nach dem gleichen Prinzip mit einem hohen Automatisierungsgrad. In der Vergangenheit sind Maschinen, Anlagen und Prozesse durch die zunehmende Automatisierung immer komplizierter geworden. Dadurch stiegen die Anforderungen an die Mitarbeiter, an deren Qualifikation und damit an den Arbeitsmarkt. Diese Entwicklung findet man heute in vielen Industriegebieten, was dazu geführt hat, dass die Betriebe Schwierigkeiten haben, entsprechend qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Der Fachkräftemangel ist für das Pollmeier-Sägewerk in Aschaffenburg besonders ausgeprägt. Aschaffenburg liegt nur eine halbe Stunde von Frankfurt entfernt. In dieser Region konkurriert Pollmeier als Arbeitgeber mit Firmen wie Lufthansa Technik, dem Flughafen, Linde oder der Lufthansa. Und bei der Arbeitslosenquote von 3% ist der Arbeitsmarkt so gut wie leergefegt- Deshalb ist es in Aschaffenburg noch viel schwieriger Fachkräfte, insbesondere Ingenieure, zu finden, als in Thüringen.

Aufgrund der schwierigen Fachkräftesituation in Aschaffenburg geht Pollmeier in seinen Werken neue Wege. Durch die konsequente Vereinfachung von Arbeitsprozessen kann auf bestimmten Positionen die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter wieder zurückgefahren werden. Die Vereinfachung der Prozesse erfolgt dabei unter anderem durch moderne Tools, wie iPads mit entsprechenden Softwarelösungen. Das zeigt, dass modernste Technik nicht dazu führen muss, dass Prozesse und Abläufe komplizierter werden, sondern dass man sie heute zur Vereinfachung nutzen kann.

Der Workshop

Der Workshop zeigt an einem konkreten Beispiel, wie Pollmeier durch das Aufbrechen von Arbeitsprozessen in kleine Schritte, durch das Standardisieren von Arbeitsprozessen und durch das Vereinfachen von Arbeitsprozessen, auf der Position des Maschinenverantwortlichen - einer Position die traditionell immer mit einem Ingenieur besetzt werden musste - einen Schlosser mit Inhouse-Weiterbildung einsetzen kann und damit bessere Ergebnisse erzielt als zuvor.

Der Aufgabenbereich des Maschinenverantwortlichen besteht aus der Planung von Instandhaltungsarbeiten, der Planung von Optimierungen und der Behebung von Störungen. Das Beheben von Störungen ist dabei besonders aufwendig. Die komplexen Probleme einer hoch technologisierten Maschine zu erkennen und dauerhaft zu beheben bedarf einer hohen Qualifikation und Erfahrung. Um diese Arbeit nachhaltig zu erleichtern, müssen Störungen auf ein Minimum reduziert werden. Das wird bei Pollmeier durch die flächendeckende Verwendung von Checklisten erreicht. Die Maschinenverantwortlichen erstellen klare Handlungsanweisungen für die Maschinenbediener im Werk. Die Maschinenbediener können mit Hilfe der Checklisten die Maschinen optimal führen. Erforderliche Prüf-, Wartungs- und Reinigungstätigkeiten werden regelmäßig optimal durchgeführt. Das führt zu einem deutlich geringeren Auftreten von Störungen und damit zu weniger aufwendiger Störungsbeseitigung durch hochqualifizierte Ingenieure. Der Zustand der Maschinen wird verbessert und die Arbeit der Instandhaltungsmitarbeiter erleichtert.

Die Checklisten werden auf iPads mit spezieller Software geführt. Das sorgt dafür, dass der Maschinenbediener vor Ort alle wichtigen Informationen griffbereit hat und sich bei Bedarf bestimmte Arbeiten als Fotodokumentation ansehen kann. Die Bedienung der Software wurde so einfach gehalten, dass die einführende Schulung nicht länger als fünf Minuten dauert. Die digitale Checkliste ist ein gutes Beispiel dafür, wie moderne Technik das Arbeitsleben erleichtern kann. Mitarbeiter ohne höhere technische Ausbildung können damit auch komplexe Arbeiten übernehmen.

Checklisten und Wartungspläne zu erstellen ist Aufgabe der Maschinenverantwortlichen. Durch die konsequente Standardisierung von Prozessen kann diese Aufgabe erleichtert werden. Ähnliche Bauteile werden unternehmensweit gleich gewartet. Deshalb kann der Maschinenverantwortliche bei der Erstellung von Checklisten und Wartungsplänen auf Leitfäden mit Bausteinen für Standardabläufe zurückgreifen. Das verringert Arbeitsaufwand und das benötigte Fachwissen. Der eingesetzte Schlosser muss sich nicht mehr in jedes Detail einarbeiten, sondern kann sich auf besondere Eigenschaften der jeweiligen Maschine konzentrieren. Durch diese Arbeitserleichterung und durch die Verringerung der Maschinenstörungen können heute Schlosser mit Inhouse-Schulung als Maschinenverantwortliche eingesetzt werden. Auf dieser Position gehört der allwissende Ingenieur der Vergangenheit an. Vielmehr wird Fachwissen dokumentiert und durch moderne Kommunikationsmethoden geringer qualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Fachkräftemangel. Ein hausgemachtes Problem der Industrie.

Jan Hassan, Public Relations & Marketing, erwicon 07.06.2018

Dr. Markus Hauptmann, Forschung & Entwicklung, Pollmeier Massivholz GmbH & Co.KG

erwicon 07.06.2018

erwicon 2018 – Workshop 4 – Frau Hampicke

Meine Motivation für den Workshop „Mediation in der Arbeitswelt“

Oft wird der Gang zum Gericht als ein gutes und sicheres Gefühl empfunden, weil das Gericht in dem Verfahren Recht spricht. Jedoch ist – auch wenn das Urteil gefallen ist – nicht immer der Konflikt beigelegt, sondern er schwelt weiter bzw. er kann dann noch eskalieren auf Seiten der unterlegenen Partei.

Die Einleitung eines Mediationsverfahrens erscheint sinnvoll, wenn die Parteien ihren Konflikt eigenverantwortlich regeln wollen, rechtliche Hinderungsgründe dem nicht im Weg stehen und andere Verfahren keine bessere Lösung versprechen

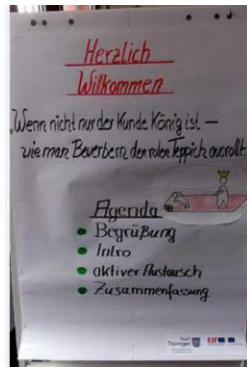
Vor allem in der Arbeitswelt wird in der Regel unterschätzt, dass Konflikte immer auch mit Störungen im Arbeitsablauf und in den persönlichen Beziehungen der Beteiligten (und häufig auch der nicht direkt Betroffenen) verbunden sind. Ziele werden nicht erreicht und Entscheidungen werden nicht mehr sachlich getroffen. Dadurch entstehen zum Teil erhebliche Kosten.

Die Beilegung von Konflikten sollte also nicht nur unter zwischenmenschlichen Gesichtspunkten im Interesse aller Beteiligten stehen, sondern auch aus rein finanziellen Gründen.

In der Mediation wird es notwendig sein diese Rechnung aufzumachen, um zu belegen, dass sich die entstehende Kosten für die Durchführung eines Mediationsverfahrens durchaus amortisieren werden.

Jeder Personalverlust durch eigene oder betriebliche Kündigung verursacht neue Kosten. Sie müssen den/die Kollegen/Kollegin ersetzen, Personal-/Vorstellungsgespräche und Gehaltsverhandlungen führen, Projekte verzögern sich durch die Einarbeitung des neuen Kollegen/der neuen Kollegin, evtl. müssen auch noch Weiterbildungen für die/den neuen Kollegin/en gebucht werden. Des Weiteren und das ist nicht zu unterschätzen, der Wissen- und Erfahrungsverlust der durch den Weggang der/der Kollegen/in eingetreten ist.

Erfurt, 07.06.2018

erwicon 2018 – Workshop 5 – Frau Dr. Fuchs, Herr List – ThAFF(bei Interesse zur separaten pdf. bitte E-Mail an www.erwicon.de)

**"Wenn nicht nur der Kunde König ist - wie
man Bewerber den roten Teppich
ausrollt!"**

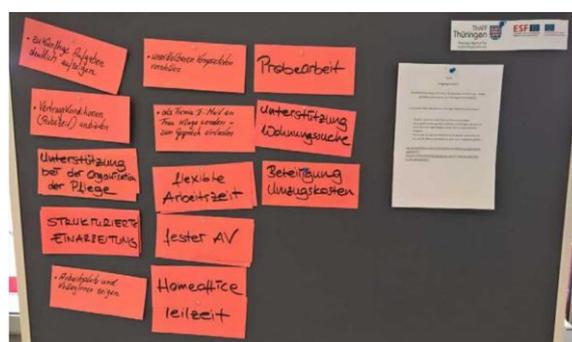
- Bereitstellung der Informationen aus dem Workshop und Zusammenfassung der Ergebnisse
- Der Workshop hatte das Ziel, gemeinsam mit den anwesenden Teilnehmern anhand von Fallbeispielen Lösungen für die Fragestellung der Bindung und Gewinnung von Fachkräften zu erarbeiten.
- In drei Gruppen erarbeiteten die Teilnehmer je einen Fall und diskutierten miteinander zu bekannten und neuen Möglichkeiten der Bindung und Gewinnung von Fachkräften.

Die Fallbeispiele bezogen sich auf:**Ausgangssituation 1)**

Pendlerin (Frau Kluge) 42 Jahre, 22 Jahre Berufserfahrung, Single, pendelt wochenweise von Thüringen nach Koblenz,

- muss immer öfter die Eltern in Thüringen betreuen und pflegen
- möchte und muss mehr Zeit mit Eltern verbringen
- hat jedoch Hemmung Job in Koblenz zu kündigen, da über 12 Jahre Betriebszugehörigkeit, tolles Team, anspruchsvolle Aufgabe
- ihre Sorge ist, dass ein Wechsel mit Probezeit verbunden ist
- hat auf der Messe comeback ein paar gute Gespräche geführt

- WIE REAGIEREN SIE NACH DEM GUTEN GESPRÄCH AUF DER MESSE COMEBACK?
- WELCHE MÖGLICHKEITEN BESTEHEN, UM DIE ÄNGSTE VON FRAU KLUGE ABZUBAUEN?

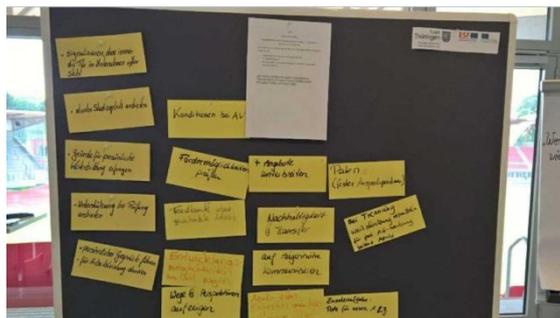


Ausgangssituation 2)

Auszubildender (Herr Sebastian Kabel) 18 Jahre, 3. Lehrjahr, 5 Monate vor der Prüfung er erwähnte zum Mittag, dass er das Abi nachholen möchte und dann studieren will

- bisher gute bis sehr gute Leistungen gezeigt
- im Team integriert
- ist in der Abteilung von den Kollegen schon fest eingeplant, nach der Prüfung

➤ WIE KANN ES GELINGEN, DEM WUNSCH VON SEBASTIAN NACHZUKOMMEN UND GLEICHZEITIG DIE MITARBEITER DER ABTEILUNG PERSONELL ZU UNTERSTÜTZEN?



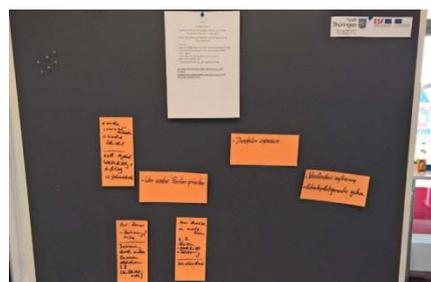
Ausgangssituation 3)

Kandidat - Fachkraft (Herr Kohlhas), 35 Jahre alt, 19 Jahre Berufserfahrung, Ehemann und Vater In letzter Zeit auffällig oft Fehlzeiten - kurzes Gespräch in der Personalabteilung

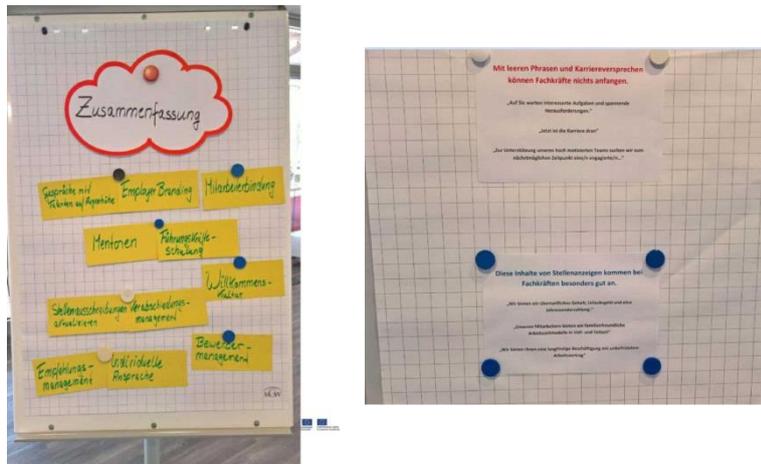
- Trennung
- Kind soll wochenweise von beiden Elternteilen betreut werden
- Sorge, denkt über Jobwechsel nach, da keine Schichtarbeit mehr möglich
- ist im Team sehr gut angesehen, wird respektiert
- leitet neue KollegInnen an
- nutzt alle Weiterbildungen die angeboten werden

➤ WIE KANN HERR KOHLHAS IM UNTERNEHMEN GEHALTEN WERDEN?

➤ WIE KANN DAS UNTERNEHMEN HERRN KOHLHAS IN SEINER SITUATION UNTERSTÜTZEN?



- Mit leeren Phrasen und Karriereversprechen können Fachkräfte nichts anfangen!
- Nutzen Sie aussagestarke und eindeutige Begriffe, die jeder Interessent versteht!



erwicon 2018 – Workshop 6 – ThEx – Frau Herold, Herr Wegler

Was Start-ups haben – Was Unternehmen brauchen! Wie kleine und mittlere Unternehmen mit Start-ups kooperieren können.

Beispiele aus der Thüringer Wirtschaft

Wie können Kooperationen zwischen Startups und etabliertem Mittelstand gelingen? Welche unterschiedlichen Kooperationsformen gibt es und welche können gut funktionieren? Wie kann die Anbahnung und die Entstehung von Kontakten zu Startups gefördert werden? Diesen Fragen ging das Thüringer Zentrum für Existenzgründungen und Unternehmertum (ThEx) gemeinsam mit Gründern, Business Angels und Vertretern des Mittelstands am 7. Juni 2018 beim erwicon nach.

Als praktisches Beispiel für eine Kooperation mit Startups wurde das im Jahr 2016 in Nordhausen gegründete Startup InTraSol im Workshop vorgestellt. InTraSol entwickelt speziell für den ländlichen Raum gemeinsam mit regionalen Partnern ganzheitliche Elektromobilitätskonzepte. Anfang 2018 schloss das junge Unternehmen eine Kooperation mit dem GlobalPlayer Enercon, dem größten deutschen Hersteller von Windenergieanlagen. Herr Sebastian Kupfer, Gründer der InTraSol GmbH, und Herr Heiko Rüppel von der ENERCON GmbH berichteten vom – zufälligen – Zustandekommen ihrer Zusammenarbeit während einer Veranstaltung im ThEx. Trotz der Größenunterschiede der Unternehmen findet bei beiden Geschäftspartnern ein Begegnen auf Augenhöhe statt. Denn klar ist, dass beide Partner von der Kooperation profitieren können. Aus Sicht von Enercon bedeutet die Zusammenarbeit Chancen zur Erschließung neuer Märkte durch innovative ganzheitliche Konzepte im Bereich der Elektromobilität. Für die jungen Gründer kann dagegen die Vertriebspartnerschaft die Erschließung neuer Kundengruppen ermöglichen.

Herr Ulrich Urban ist als Business Angel immer auf der Suche nach spannenden, wachstumsorientierten Startups. Im Unterschied zu dem zuvor vorgestellten Kooperationsmodell, stellt Herr

Urban zudem Finanzkapital bereit. Er investiert als Business Angel jedoch nicht nur in die Geschäftsidee, sondern steht den Jungunternehmern auch mit fachlicher Kompetenz zur Seite. Dass eine Kooperation zu Startups auch ohne finanzielle Beteiligung gestaltet werden kann, berichtete Tobias Kallinich (Kallinich Media GmbH). Er engagiert sich für das Gründungsprojekt „SMARTPLATZ“ in Erfurt. Anfänglich stellte er den Gründern einen Arbeitsplatz zur Verfügung und stand dem Team als Mentor zu Verfügung. Sein Erfahrungsschatz und das nötige Knowhow verhalf den Gründern bei ihren entscheidenden ersten Schritten in die Gründung weiter.

Im Workshop wurde rege diskutiert, welche Unterstützung hilfreich wäre, um die Kooperationschancen zwischen Mittelstand und Startups zu verbessern. Als Ergebnis einer aktuellen Studie des RKW „Mittelstand meets Startup 2018“ überlassen 73 Prozent der KMU die Kontaktaufnahme immer noch dem Zufall. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass weniger als ein Drittel der KMU gezielte Maßnahmen durchführen, um einen Kontakt mit Startups herzustellen. Neben Messen und Netzwerkveranstaltungen wurde von Teilnehmern des Workshops auch der Wunsch nach einem Verzeichnis bzw. einer Datenbank geäußert, die als Plattform Investoren und Startups in Kontakt bringt.

Bei der Anbahnung von Kontakten zu Startups setzt ThEx innovativ und die bm|t gezielt mit einer Veranstaltung an. Bei den Investor Days Thüringen, im Workshop vorgestellt von der Projektleiterin von ThEx innovativ, Christiane Kilian, erhalten mittelständische Unternehmen und Investoren die Gelegenheit, Startups persönlich kennenzulernen und gleichzeitig einen Eindruck von der offenen und kollaborativen Arbeitsatmosphäre zu erhalten.

Susanne Herold

21.06.2018

erwicon 2018 – Workshop 8 – Frau Sennewald/ Frau Schön-Ott – KrämerLoft

"Jeder hat die Mitarbeiter, die er verdient – eine These"

Nichts ist so beständig wie der Wandel

Wir leben in einer Welt, die immer agiler und schneller wird. Eine Welt, in der sich Geschäftsmodelle anpassen müssen und in der Menschen immer häufiger und schneller neuen Herausforderungen gegenüberstehen.

Um wandlungsfähig und anpassbar zu bleiben – im Idealfall aktiv statt reaktiv – nutzen wir die Digitalisierung oder versuchen es zumindest. Die Information, dass dies notwendig ist und dass Prozessoptimierung und das vorausschauende (Mit)Denken das Überleben und die Existenz von Unternehmen sichern, sollte inzwischen überall angekommen sein.

Die einen betrachten die Digitalisierung und die Zukunft mit Argwohn, die anderen begreifen sie als Chance. Welche Mitarbeiter sind meinem Unternehmen dienlich? Woher bekomme ich diese oder wie bekomme ich meine Mitarbeiter dazu die Veränderungen positiv mitzugestalten? Woher kommt dieser Argwohn? All diese Fragen stellen sich Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte heute in den Zeiten des Wandels.

Eigenverantwortung braucht Führung

Wir haben in unserem Workshop dazu eingeladen, nicht die Frage nach den Rahmenbedingungen zu stellen, sondern die nach der Basis: Wer sind wir und wofür stehen wir als Unternehmen? Egal, wie schnell der Wandel passiert, egal wie das Geschäftsmodell in zehn Jahren aussieht, diese Werte sind das was bleibt und sich wie ein roter Faden zur Orientierung durchzieht.

Dabei ist es wichtig, dass nicht nur Neugründungen oder junge Unternehmen dieses Thema angehen, sondern gerade gestandene Unternehmen ihre gelebten Werte überdenken und somit ins eigene Bewusstsein rücken.

Gerade für Führungskräfte ist diese Frage äußerst relevant, denn sie bildet die Grundlage für die nächste Frage und die ist nochmal um einiges schwieriger zu beantworten: Leben wir diese Werte und vor allem stehe ich hinter diesen Werten und lebe ich diese? Selbstreflexion ist nicht nur der Schlüssel zu authentischem Handeln, sondern kann durchaus auch etwas schmerzhaft sein. Nichtsdestotrotz prägt jede Führungskraft seine Mitarbeiter durch das Vorleben von Werten und Herangehensweisen und gibt somit Orientierung – im worst case unbewusst.

Besonders bei der Einführung neuer Prozesse, die mit einem hohen Grad an Eigenverantwortung und „Loslassen“ einhergehen, ist das authentische Vorleben sowie das Vorhandensein von Werten und Zielen zur Orientierung wichtig.

Authentische Kommunikation

Kennen alle das Ziel und die Werte des Unternehmens und werden diese auch gelebt, so ist auch eine authentische Kommunikation möglich und sollte der Weg sein – sowohl intern als auch extern.

Potentielle Kandidaten orientieren sich längst nicht mehr nur an Versprechungen und Floskeln in Ausschreibungen. Arbeitgeberbewertungsportale im Internet und schlussendlich auch die Botschaften, die Mitarbeiter nach außen tragen, informieren hinreichend über den „Spirit“ der Firma. So kann schon recht früh entschieden werden, welches Unternehmen zu welchem Kandidaten passt – und zwar vom Kandidaten!

Besonders in der Kommunikation ist es wichtig zu verstehen, dass man IMMER kommuniziert. Mit dem Kunden, mit den Mitarbeitern, mit potentiellen neuen Mitarbeitern – verbal, nonverbal und digital. Die wesentliche Botschaft: Wer bin ich, wofür stehe ich und worauf lässt du dich wirklich ein, kommt nur dann beim Adressaten an, wenn sie authentisch ist.

Die Beantwortung der Frage „Woher bekomme ich die Mitarbeiter, die ich brauche?“ beginnt also immer mit der Frage „Wer bin ich und wofür stehe ich wirklich?“.

Erfurt im Juni 2018

erwicon 2018 – Visual World Café – Visual Selling

(bei Interesse zum Folienvortrag bitte E-Mail an www.erwicon.de)

Wie können wir dem Fachkräftemangel begegnen?



Visual World Café

Problem: Versorgungsmangel bei Dienstleistung, Handwerk, Gesundheit & Produkte täglichen Bedarfs

Träumer:



Planer:

Innovationen
neue Technologien
präzisere Schalen & Ausstellungen
Handwerk aktiver machen
Integrationsregelungen verbessern
Arbeit muss sich lohnen
mehr Handlungsspielraum

Kritiker:

- bestehende Gesetze bindend
- Verursacherprinzip
- Gefahren der KI

