

Online-Reihe Transformation

Personalentwicklung im Zuge der Transformation

24. September 2024, 13:00 - 14:30 Uhr

Wie wir lernen mit der 6,5 Millionen-Lücke umzugehen

Zuerst einmal herzlichen Dank für die Einladung von Dirk Maaß für die Einladung, die wir sehr gerne angenommen haben. Zudem bedanken wir uns bei Susanne Sondermann, die so freundlich war unsere Präsentation zu hosten. Und auch noch ein großes Dankeschön an Christoph Kirsch, der so nett war und unsere Speakercard erstellt hat. Zu guter Letzt freuen wir uns, dass auch Dr. Thomas Helfer in der Veranstaltung war und wir erwidern sein Dankeschön nur zu gerne.

Personalentwicklung im Zuge der Transformation – zur Veranstaltung:

Als erste Referentin war Emma Weidner von der imu Unternehmensberatung Augsburg an der Reihe: Sind Softskills die Hardskills der Zukunft? 🤔

Sie hatte dabei die höchst anspruchsvolle Aufgabe, ein Personalentwicklungstool innerhalb der gegebenen Zeit zu erklären. Nachdem sich alle die „blaue Schicht“ haben merken können kann man davon ausgehen, dass sie dieses Ziel erreicht hat. Mit der „blauen Schicht“ wird anhand eines Spinnennetzes die Schicht der Arbeitskräfte gezeigt, die sich in der „9 to 5“- Phase befinden. Und aus dieser Schicht muss man halt raus, wenn man etwas verändern will:

„Veränderungsbereitschaft entwickelt sich nicht von heute auf morgen (wäre ja eine Veränderung) und Mitgestaltung muss oft erst gelernt werden. Vielmehr braucht es - Begegnungen auf Augenhöhe mit ehrlicher Wertschätzung, - Vertrauen, in der Veränderung gesehen zu werden, - Mut, Dinge anders zu machen und auszuprobieren - und vor allem Geduld im Prozess.“

Dann waren Sabine und ich an der Reihe und wir hatten die Gelegenheit, unsere aktuellen Erkenntnisse aus den letzten Monaten vor den 40 Teilnehmern vorzustellen:

Es war dabei sehr interessant zu sehen, dass wir mit unserer kleinen Umfrage (Was glauben sie, wie viele Mitarbeiter:innen verlassen in den nächsten 10 Jahren Ihr Unternehmen?) im Schnitt auf 15% kamen, während der Durchschnittswert bei 28% liegt. Damit ergeben sich zwei spannende Fragen: zum ersten; stimmen die 15% (Wenn ja, dann hätten diese Unternehmen keinen großen Anlass sich um den demografischen Wandel zu sorgen) oder die 15% wären geschätzt und die wirkliche Quote ist höher. Beides für sich gesehen wäre Anlass in die Tiefe zu gehen.

Unsere Kernbotschaft ist ja, dass wir in unserem Handeln einen Weg einschlagen, um alle die Mitarbeiter:innen zu halten, die wir halten wollen. Und mit der richtigen Haltung werden wir dieses Ziel auch erreichen. Ich hoffe deshalb sehr, dass sich weitere Unternehmen trauen, sich mit der 6,5 Millionen-Lücke auseinanderzusetzen.

By the way – das IAB veranstaltet am 13. November dazu eine weitere Paneldiskussion („Demografiebedingt verlassen viel mehr Ältere den Arbeitsmarkt, als jüngere Jahrgänge nachrücken“); diese findet von 18.00 h bis 19.45 h statt. Das ist eine weitere gute Möglichkeit sich den Marktzahlen zu stellen. Wir werden in jedem Fall teilnehmen.

Im Anschluss kam unser geschätzter Hamburger Kollege Klaus-Peter Mikulla von Mikulla+Partner/Changemaker50+ zum Zuge. Klaus-Peter Mikulla hat sehr anschaulich gezeigt, was

man in einem Konzern bewegen kann. Er hat ja vor über acht Jahren damit begonnen bei der Beiersdorf AG eine Arbeitsgruppe ins Leben zu rufen und zu etablieren, die sich speziell um die Bedürfnisse der Generation 50+ kümmert. Dirk Maaß hatte anschließend gefragt; welche Hierarchieebene unbedingt mit im Boot sein muss, um etwas im Unternehmen zu ändern. Die Antwort ist nach meinen gemachten Erfahrungen recht einfach; denn bei Beiersdorf war es ein Vorstandsmitglied, das Klaus-Peter Mikulla das Vertrauen geschenkt hat. Und so geht es auch in anderen Unternehmen – eine Veränderung im Unternehmen braucht die Überzeugung der Geschäftsleitung; Maßnahmen für die Galerie sind nicht geeignet um Vertrauen aufzubauen. Dazu braucht es eine ehrliche Überzeugung. Bei Beiersdorf ist das gegeben!

Sehr schön war nach den Präsentationen der gemeinsame Austausch aller Referenten mit Dirk Maaß und Thomas Helfer; ich glaube, es haben alle gesehen, dass wir das Thema anpacken und zeigen müssen, dass es eine Lösung gibt, die in den Unternehmen schlummert. Wir können immer wieder darauf verweisen, dass die Unternehmen, die wir in unserer Präsentation nennen, genau das geschafft haben. Sie haben erkannt, dass etwas zu tun ist und sie haben sich dazu etwas einfallen lassen. Und zwar maßgeschneidert. Und von allen hören wir, dass sie keinen Arbeitskräftemangel zu beklagen haben!

Wir sehen – es geht, wenn wir anfangen, uns mit der Thematik richtig auseinanderzusetzen!

Vielen Dank an: [Dirk Maaß](#) [Thomas Helfer](#) Susanne Sondermann Christoph Kirsch [Klaus-Peter Mikulla](#)

#hirngemacht