



Unser erstes Treffen bei der 6. Netzwerkkonferenz von Bayern Innovativ

Bild oben von links nach rechts: Rüdiger Frey, Sabine Christlein, Dr. Alexander Hildenbrand, Martina Dinkelbach, Angelika Braun, Maurice Volland (nicht im Bild: Rüdiger Schneider)



Eine unglaubliche Zusammenfassung live erstellt während der Veranstaltung



Eine warmherzige Begrüßung durch Frau Ministerin Ulrike Scharf



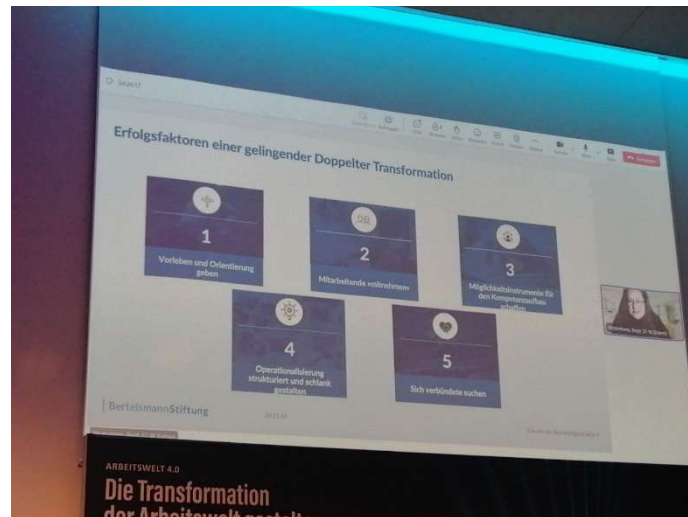
Gelöste Stimmung bei Angelika und Martina



ebenso zufriedene Gesichter bei Rüdiger, Alexander und Maurice



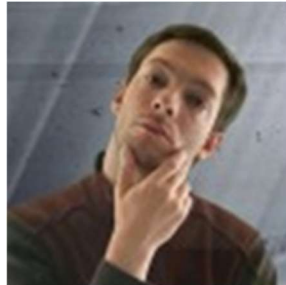
Dr. Rainer Stetter steht für machen und nicht für warten!



Martinas Herzensthema: Doppelte Transformation - auch das Thema ist ein Teil in unserem Netzwerk

Was unsere Mitglieder für die Diskussionen beitragen; hier ein paar Beispiele im Nachgang zur 6. Netzwerkkonferenz der Themenplattform Arbeitswelt, die von [Bayern Innovativ GmbH](#) am 20.11.2024 ausgerichtet wurde.

Beitrag von [Maurice Volland](#) , Mitglied bei [Engagement@work](#):



[Maurice Volland](#) * Wer will schon über Psyche reden? >>ICH!<< | Ich führe dich hinter das Tabu unseres Alltags. | Psychofluencer

[Bayern Innovativ GmbH](#) hat gestern zu den Zukunftstrends bis 2035 geladen.

Gemeinsam mit [Rüdiger Frey](#), [Dr. Alexander Hildenbrand](#), [Angelika Braun](#) und weiteren Mitgliedern aus dem Netzwerk [engagement@work](#) waren wir bei den Vorträgen von Ulrike Scharf, Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, sowie Prof. Dr. Claudia Peus, Vizepräsidenten für Talentmanagement und Diversity der TUM.

Was mich positiv stimmt, ist die Tatsache, dass sowohl Frau Scharf, als auch Frau Prof. Dr. Peus die Notwendigkeit von individueller Weiterbildung und psychologischer Sicherheit neben der KI als zukünftige Notwendigkeit sehen.

Die TUM hat wohl bereits einige Weiterbildungsangebote zur psychologischen Sicherheit für Führungskräfte im Angebot. Das Thema Neuroleadership ist dementsprechend bereits erkannt, ohne es zu benennen.

Was mich enttäuscht hat ist, dass vor allem Frau Scharf nicht in der folgenden Panel-Diskussion war, um zu erklären, wie die Themen tatsächlich in der Wirtschaft ankommen sollen, wenn vor allem die IHK noch nicht mit diesen Erkenntnissen in den Weiterbildungsangeboten in die Wirtschaft geht und auch nicht weiß, was genau die eigenen Mitgliedsunternehmen aus dem Mittelstand beschäftigt.

Was denkt ihr, wie die Themen in der Wirtschaft ankommen können, gerade in dieser unsicheren Zeit und der damit verbundenen, skeptischen Einstellung vieler Unternehmen?

Beitrag von [Angelika Braun](#) , Mitglied bei Engagement@work:



Angelika Braun • Experte für Personalentwicklung, Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

Die Veranstaltung von Bayern Innovativ in der vorigen Woche war ein vielversprechendes Format mit interessanten Ansätzen zu den Zukunftstrends bis 2035.

Es ist ermutigend zu sehen, dass die Bedeutung von individueller Weiterbildung und psychologischer Sicherheit in den Diskussionen über Zukunftstrends bis 2035 so stark betont wird. Die Erkenntnis, dass diese Themen neben der KI eine zentrale Rolle spielen, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Besonders positiv ist, dass die TUM bereits Weiterbildungsangebote zur psychologischen Sicherheit für Führungskräfte anbietet – das zeigt, dass das Thema Neuroleadership zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Allerdings bleibt noch 'viel Luft nach oben', insbesondere wenn es darum geht, wie diese Themen tatsächlich in der Wirtschaft ankommen sollen. Insofern hätte ich mir auch die Teilnahme von Ministerin Frau Scharf an der Panel-Diskussion gewünscht: Ihre Perspektive wäre wertvoll gewesen, um zu erläutern, wie diese wichtigen Themen konkret in der Wirtschaft umgesetzt werden können.

Darüber hinaus sollte die IHK hier eine aktivere Rolle übernehmen und eng mit den Mitgliedsunternehmen zusammenarbeiten, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen und entsprechende Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

In dieser unsicheren Zeit ist es entscheidend, dass Unternehmen die Vorteile von Weiterbildung und psychologischer Sicherheit erkennen und bereit sind, in diese Bereiche zu investieren. **Der Dialog zwischen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft muss intensiviert werden, um sicherzustellen, dass die relevanten Themen auch tatsächlich ankommen und umgesetzt werden.**

Ich konnte einige gute Impulse aus der Veranstaltung von Bayern Innovativ mitnehmen und bin gespannt darauf, wie wir gemeinsam daran arbeiten können, diese wichtigen Themen in der Wirtschaft zu verankern.

Beitrag von [Dr. Alexander Hildenbrand](#), Gründer Engagement@work:



Dr. Alexander Hildenbrand - Nachhaltige Mitarbeiterbeziehungen aufbauen und stärken. Verbindung schaffen

Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung – die „drei großen D’s“ – sind Treiber einer Transformation, die Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen fordert.

Doch es gibt einen Schlüssel, um diese Herausforderungen zu meistern: Future Skills.

🔑 Neben den bekannten Soft Skills wie Resilienz, Teamfähigkeit oder interkultureller Kompetenz, wird klar: Die Anforderungen an Mitarbeitende gehen weit über das hinaus, was wir heute als selbstverständlich ansehen.

Es braucht Kompetenzen wie:

- ✅ Digital Literacy: Technologien verstehen und nutzen können.
- ✅ Systemisches Denken: Komplexe Zusammenhänge erkennen und Lösungen entwickeln.
- ✅ Nachhaltigkeitskompetenz: Verantwortungsvoll handeln in einer klimafreundlichen Wirtschaft.
- ✅ Lebenslanges Lernen: Die Fähigkeit, sich immer wieder auf Neues einzulassen und mit Freude dazuzulernen.

Der **Generation Gap** war ein Punkt, der leider nicht konkret genug diskutiert wurde. Der Aufbau von Future Skills gelingt nur, wenn Unternehmen die richtigen Menschen dafür an Bord haben – **über**

alle Altersgruppen hinweg. Wir müssen ernsthaft darüber nachdenken, wie wir Menschen 60+ wieder in den Arbeitsmarkt integrieren und deren Erfahrungen gezielt für die Transformation nutzen können.

☪ Meine These: **Engagement kennt kein Alter** In unserer Online Community [engagement@work](#) beschäftigen wir uns intensiv mit diesen Themen: Engagement und Bindung von Mitarbeitern.

💡 Eines ist klar: Engagierte Menschen lernen ein Leben lang. Sie sind bereit, Neues zu entdecken und sich auf Veränderungen einzulassen – unabhängig von ihrem Alter.

Unternehmen, die Engagement fördern, schaffen die Basis für eine Zukunft, in der Mitarbeitende aller Generationen zum Erfolg beitragen können.

Beitrag von [Rüdiger Frey](#) , Mitglied bei [Engagement@work](#):



Rüdiger Frey #PROZWEI | Experte für Unternehmensführung |

Vielen Dank auch von meiner Seite für die Veranstaltung. Ich glaube, wir haben gesehen, dass wir einige Herausforderungen vor der Brust haben.

Und da waren die Ausführungen von [Dr. Rainer Stetter](#) natürlich genial. Wir haben alle Erkenntnisse, die es braucht. Um diese geht es also nicht mehr. Wir müssen ins TUN kommen.

Wie sagte [Dr. Rainer Stetter](#): "Wir schauen auf dem Bahnsteig dem Zug nach, der bereits vor einiger Zeit abgefahren ist."

Und um diesen Rückstand aufzuholen, dafür brauchen wir **ALLE Generationen**. Da können wir nicht mehr nur Rosinen picken - die Party ist vorbei! Jetzt ist es an der Zeit für kluges handeln und anpacken.

Der Aufruf an die Wirtschaft ist: NUTZT DIE POTENZIALE ALLER GENERATIONEN UND HÖRT AUF MIT DEM SILODENKEN!

Und dann geht auch wieder was weiter.