



Future Lab

Industrie / März 2021

Was bleibt – Was kommt Personalentwicklung & -führung in disruptiven Zeiten

Die aktuellen Zeiten bringen viele neue Fragestellungen mit sich. Im Bereich der Personalentwicklung und -führung ist es wichtig, die wesentlichen Trends in der Industrie nach Covid zu erfassen und darauf aufbauend die wichtigen und weniger wichtigen Skills (zukünftiger) MitarbeiterInnen zu identifizieren.

Im Rahmen des Talentor Future Labs 2021 erarbeitete Harald Katzmaier vom FASresearch Institut gemeinsam mit Führungskräften aus der Industrie nicht nur die Fragestellungen nach wichtigen Trends und Skills, sondern erörterte auch, wie sehr die Unternehmen bzw. deren MitarbeiterInnen schon jetzt die erforderlichen Ansprüche erfüllen.

„Wir bei Talentor Austria glauben, dass erfolgreiche Personalbesetzungen kein Zufall sind, sondern die Folge von exaktem Mapping der künftigen Herausforderungen der Organisation mit den Skills potenzieller Kandidaten. So finden wir die Leaders for tomorrow.“

Barbara Ulman, Managing Director Talentor Austria

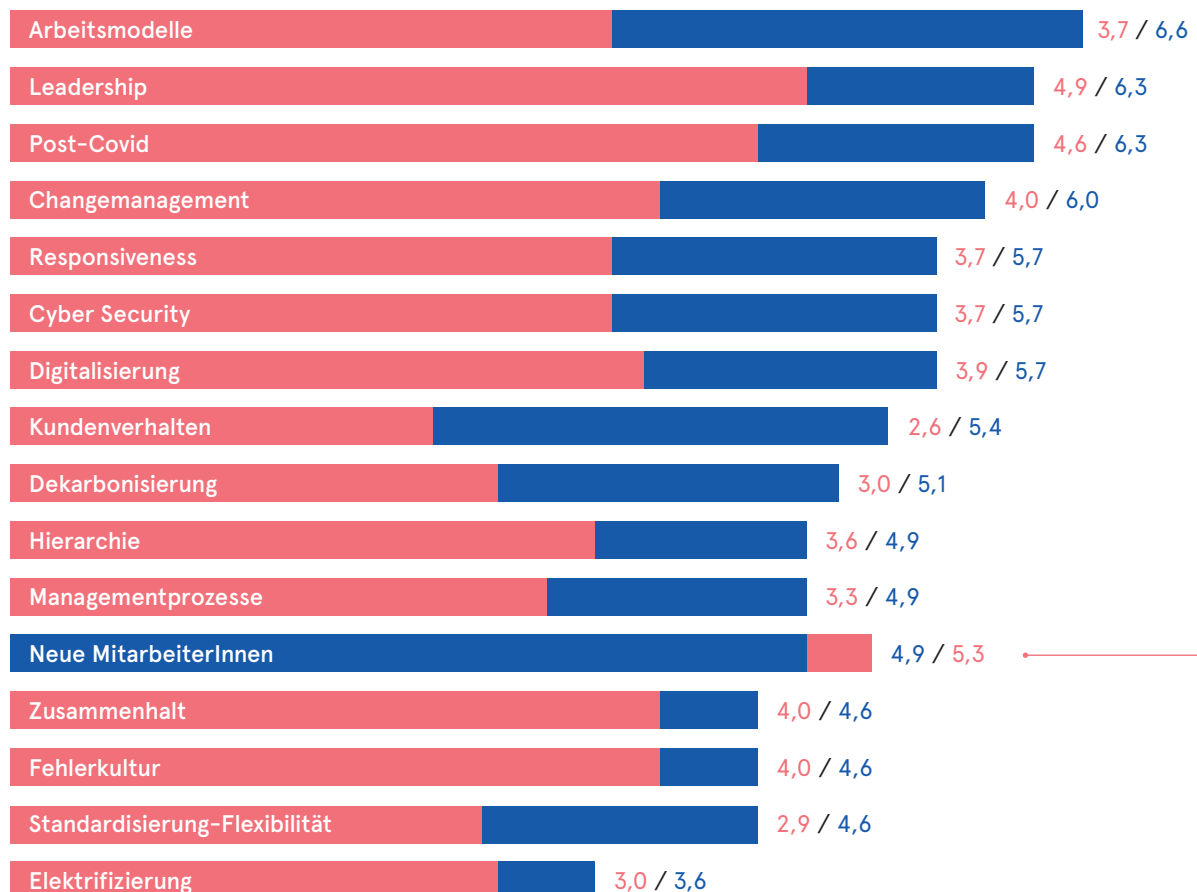
Was sind die Megatrends in der Industrie u.a. vor dem Hintergrund von Covid?

- Post-Covid
- Digitalisierung
- Changemanagement
- Neue MitarbeiterInnen
- Dekarbonisierung
- Elektrifizierung
- Kundenverhalten
- Responsiveness
- Standardisierung-Flexibilität
- Fehlerkultur
- Managementprozesse
- Hierarchie
- Arbeitsmodelle
- Zusammenhalt
- Leadership

Wie stark ist Ihre Organisation von diesem Trend betroffen?

Wie gut ist Ihre Organisation darauf vorbereitet?

0=nicht, 8=sehr



„Welche Gesetze, Regeln, Kollektivverträge, Kultur, Office Spaces gelten?“ und „Wie führen wir MitarbeiterInnen in einer Situation von Covid19 und Remote Anywhere?“ Auf diese Fragestellungen sind die Organisationen bereits gut vorbereitet und auch am Meisten davon betroffen.

Am Besten sind Unternehmen auf das Onboarding neuer MitarbeiterInnen in Covid-Zeiten vorbereitet, von dem sie selbstverständlich auch stark betroffen sind.

Die wesentlichen Skills in der Industrie im Hinblick auf aktuelle Trends (z.B. Covid)

Folgende von Talenter vorab zusammengestellte Meta-Skills wurden in einer Conjoint-Analyse paarweise miteinander verglichen:

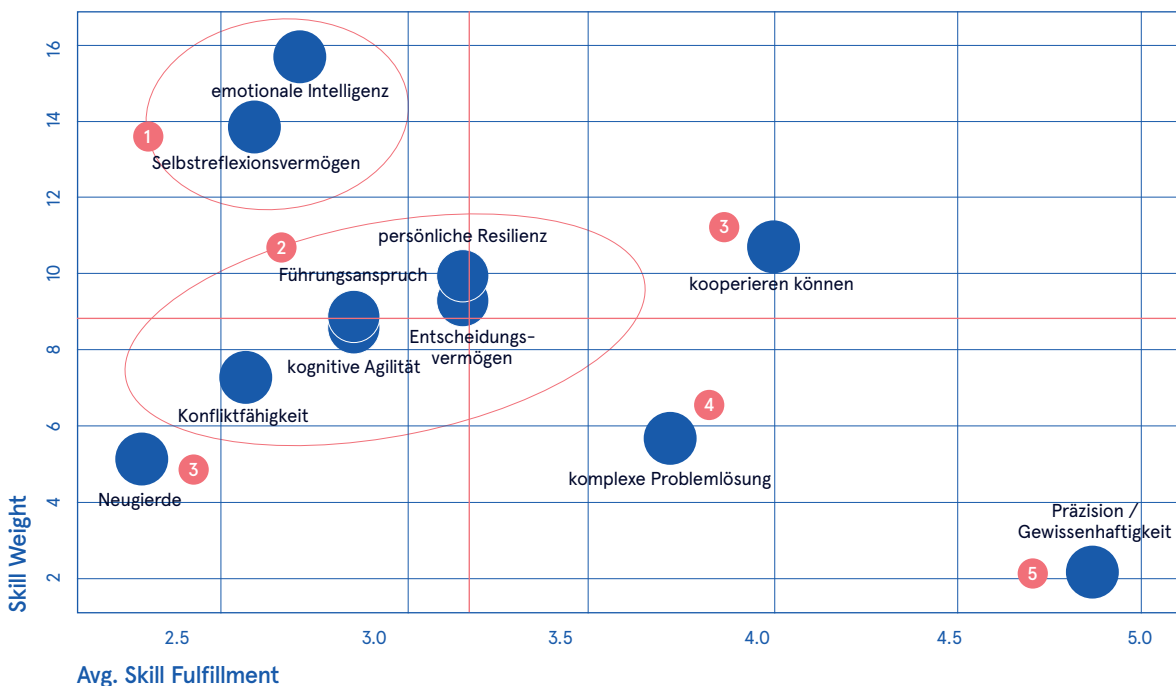
- Komplexe Probleme
- Kognitive Agilität
- Führungsanspruch
- Selbstreflexionsvermögen

- Neugierde
- Entscheidungsvermögen
- Kooperieren können
- Emotionale Intelligenz
- Persönliche Resilienz
- Konfliktfähigkeit
- Präzision/Gewissenhaftigkeit

Wie sehr erfüllt Ihre derzeitige Work-Force diese Ansprüche?

Die Skills wurden von den TeilnehmerInnen im Hinblick darauf bewertet, wie gut sie in den Organisationen bereits erfüllt werden. Einzelnen betrachtet geben die beiden Rankings zwar einen ersten Einblick, das große Ganze erkennt man aber erst durch die Zusammenführung der beiden Bewertungen im Key Skills Mapping.

Dabei ergibt sich eine zusammengeführte Gewichtung. Auf einen Blick werden jene Skills ersichtlich, die als überdurchschnittlich wichtig bewertet wurden, aber durch die derzeitige Work-Force noch nicht ausreichend abgedeckt oder erfüllt werden.



1 „Emotionale Intelligenz“ und „Selbstreflexionsvermögen“ werden mit dem höchsten Gewicht bewertet und gleichzeitig von den Unternehmen als kaum abgedeckt bewertet.

2 In diesem Bereich befindet sich eine Häufung jener Fähigkeiten, die als wichtig erachtet werden und im Vergleich zu den anderen Fähigkeiten durch die Work-Force als eher durchschnittlich erfüllt angesehen werden.

3 „Neugierde“ und „Kooperieren können“ befinden sich an zwei konträren Positionen in der Grafik. Während „Neugierde“ als kaum abgedeckt,

aber auch vergleichsweise unwichtig bewertet wird, ist „Kooperieren können“ nicht nur sehr wichtig, sondern wird von der Work-Force bereits überdurchschnittlich erfüllt.

4 „Komplexe Probleme lösen“ wird als von der Work-Force überdurchschnittlich erfüllt angesehen, aber auch als eher unwichtig erachtet.

5 „Präzision/Gewissenhaftigkeit“ sind ganz klare Must have – Fähigkeiten im Industriebereich. Sie werden bereits überdurchschnittlich erfüllt, aber hinsichtlich aktueller Trends als wenig wichtig erachtet.

Über das Talentor Future Lab

Für das Talentor Future Lab wurde im März 2021 vom FASresearch Institut unter der Leitung von Dr. Harald Katzmaier ein Online-Workshop auf Basis eines softwaregestützten Co-Creation Prozesses mit insgesamt 9 Führungskräften aus der Industrie veranstaltet.

Teilnehmende ExpertInnen:

Christian Göttinger, A1

Bernhard Reisner, MIBA

Karl Sagmeister, Schneider Electric

Markus Schaschinger, Knorr Bremse

Alexandra Sieber-Holba, Waagner Biro Stage

Martina Simma, Fundermax

Christoph Ungersböck, SICK

Wolfgang Weiss, Wienerberger AG

Karina Zeipper, ÖBB Infra

FASresearch ist ein international agierendes auf Soziale-Netzwerk-Analysen und Netzwerkstrategien spezialisiertes Beratungs-unternehmen.

Talentor Austria ist ein Executive Search Unternehmen und Teil des Talentor International Netzwerkes mit Partnern in 32 Ländern in Europa, Nord- und Südamerika und Asien.

Mit unserem Know-how finden Sie jene Talente, die Sie für die Herausforderungen der Zukunft brauchen. Das Talentor Austria Team ist Ihr erfahrener Partner für Such- und Auswahlprojekte mit weitreichender Expertise im Digital Change und mit Fokus auf Bauwesen, Gebäudetechnik, Rohstoffe & chemische Industrie, Anlagen-und Maschinenbau, Telekommunikation & IT, Automotive, Aerospace

und Railway. Unser Beratungsteam wird durch erfahrene mehrsprachige Research Consultants vor Ort komplettiert.

Wenn Sie mehr dazu wissen wollen bzw. Interesse an den gesamten Ergebnissen haben, senden wir Ihnen den Berichtsband gerne in digitaler Form zu.

Barbara Ulman
Managing Director Austria
Talentor Austria GmbH
Universitätsring 8/6
A-1010 Wien
+43 664 60 40 58 12
barbara.ulman@talentor.com
www.talentor.at