



Future Lab

Industrie

Top Trends & Skills für die strategische Personalentwicklung

Die Anforderungen an Unternehmen und ihre Mitarbeiter steigen, nicht nur angesichts aktueller Krisenszenarien. Mit welchen Trends ist aus Sicht von Managern der österreichischen Industrie zu rechnen? Und mit welchen Skills sollten Mitarbeiter ausgestattet sein, um das Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft zu führen?

Im Rahmen des Talentor Future Lab 2020 erarbeitete Harald Katzmaier vom FAS Institut in einem software-gestützten co-creating Prozess gemeinsam mit Führungskräften aus der Industrie, mit welchen Megatrends sich Unternehmen konfrontiert sehen, mit welchen Skills Mitarbeiter in Zukunft am besten auf die Trends reagieren können und was Organisationen tun können, um die notwendigen Kompetenzen zu stärken.

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

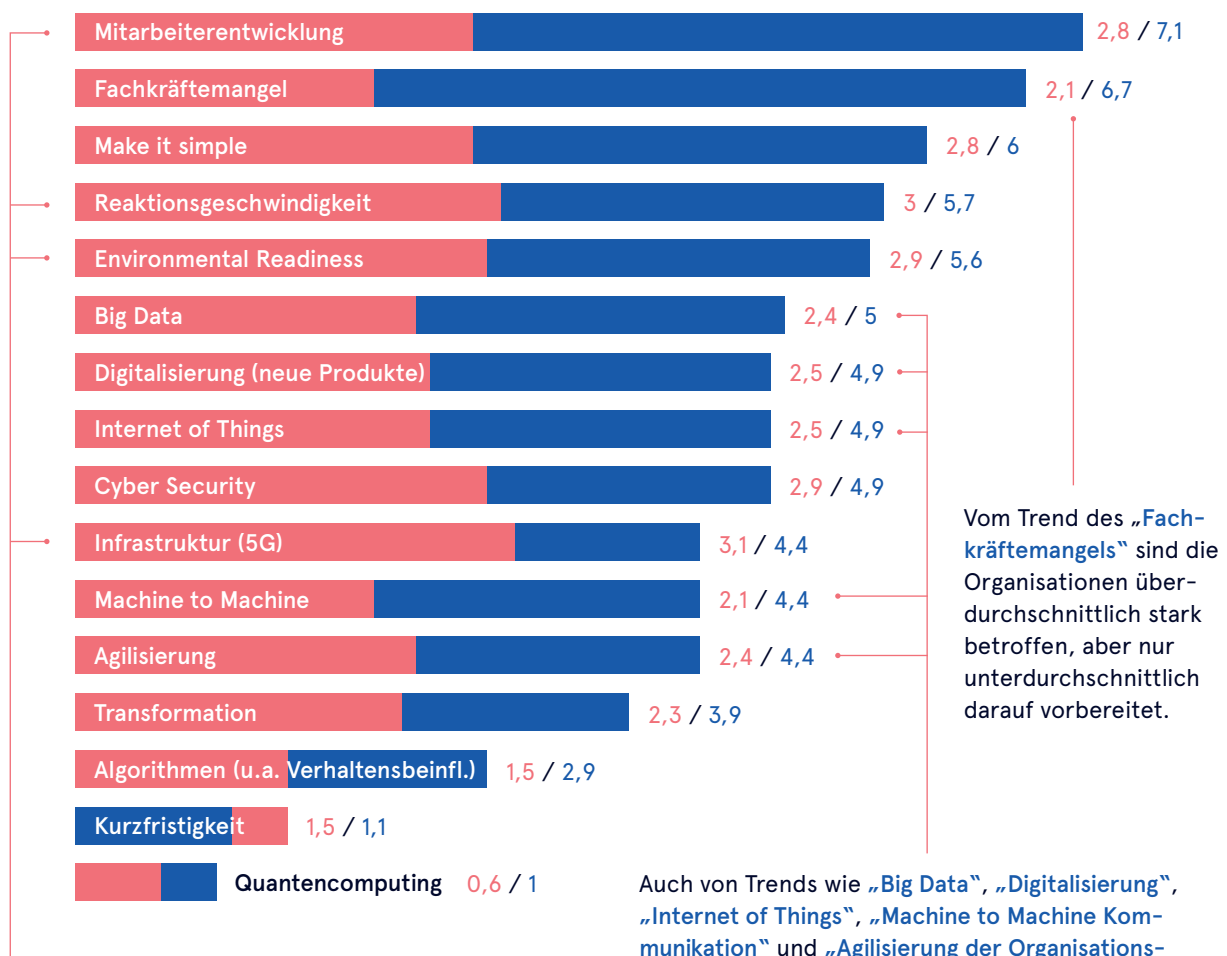
Barbara Ulmann, Managing Director Talentor Austria

Was sind die Megatrends in der Industrie?

1. Eingehen auf neue Bedürfnisse der Belegschaft (Mitarbeiterentwicklung, Work-Life-Balance)
2. HR-Anforderungen (Fachkräftemangel)
3. Make it simple (Komplexitätsreduktion durch Vertrauen)
4. Geschwindigkeit der Reaktion auf externe Bedürfnisse (Gesellschaft/Markt/Kunden)
5. Environmental Readiness (u.a. Kreislaufwirtschaft/Neo-Ökologie/Nachhaltigkeit als Chance sehen)
6. Big Data
7. Neue Produkte rund um Digitalisierung (Online Handel, neue Plattformen)
8. Internet of Things (Smart Everything)
9. Cyber Security
10. Neue Wichtigkeit von Infrastruktur (5G, Glasfaser)
11. Machine to Machine Kommunikation (u.a. Latency)
12. Agilisierung der Organisationsstrukturen
13. Transformation von Effizienz zu Resilienz
14. Algorithmen (u.a. Verhaltensbeeinflussung)
15. Kurzfristigkeit (u.a. Managementpositionsbesetzung)
16. Quantencomputing

Wie stark ist Ihre Organisation von dem jeweiligen Trend schon heute betroffen? Wie gut ist Ihre Organisation darauf vorbereitet?

(0=nicht, 8=sehr)



Themen wie „Mitarbeiterentwicklung“, „Reaktionsgeschwindigkeit“, „Environmental Readiness“ und „Infrastruktur“ sind relativ starke Trends – Unternehmen scheinen auf diese Megatrends jedoch schon gut vorbereitet zu sein.

Auch von Trends wie „Big Data“, „Digitalisierung“, „Internet of Things“, „Machine to Machine Kommunikation“ und „Agilisierung der Organisationsstrukturen“ sind die Organisationen überdurchschnittlich betroffen, aber intern noch nicht sehr gut darauf vorbereitet.

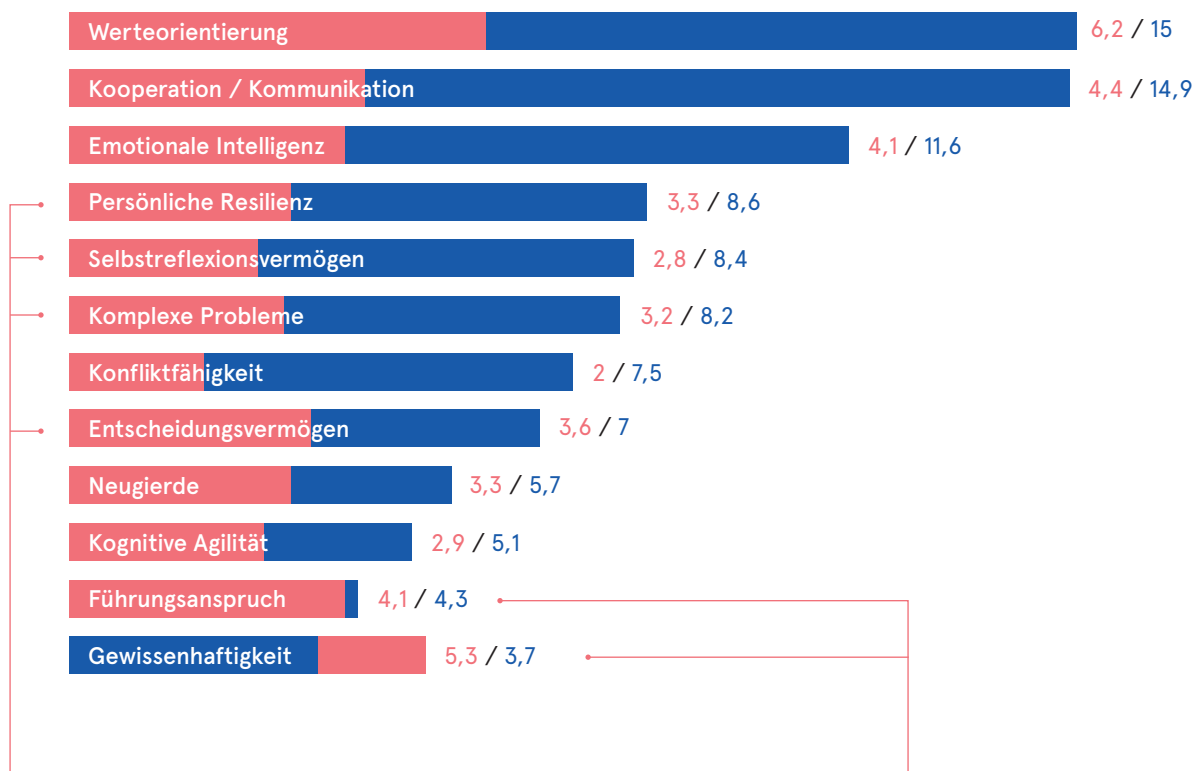
Top Skills der Zukunft

1. Werteorientierung
2. Kooperieren können
3. Emotionale Intelligenz
4. Persönliche Resilienz
5. Selbstreflexionsvermögen
6. Komplexe Probleme lösen
7. Konfliktfähigkeit
8. Entscheidungsvermögen
9. Neugierde
10. Kognitive Agilität
11. Führungsanspruch
12. Präzision/Gewissenhaftigkeit

Welche Skills erachten Sie in Zukunft mehr oder weniger wichtig?

Wie sehr erfüllt ihre heutige Workforce diese Ansprüche?

(Angaben in %)



Unternehmen sollten verstärkt am Ausbau der Skills „Selbstreflexionsvermögen“, „Persönliche Resilienz“, „Komplexe Probleme“ und „Entscheidungsvermögen“ bei der existierenden Workforce ansetzen oder bei zukünftigen Einstellungen zu beachten, denn sie werden als wichtig angesehen, aber unterdurchschnittlich erfüllt.

Die Eigenschaften „Führungsanspruch“ und „Gewissenhaftigkeit“ wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als unterdurchschnittlich wichtig erachtet, sie werden aber von den bewerteten Organisationen überdurchschnittlich hoch erfüllt. Das mag vor allem daran liegen, dass im Industriebereich Präzision und Gewissenhaftigkeit als sogenannte „Must Needs“ bereits als gegeben bzw. von der Workforce als erfüllt angenommen werden.

Was können wir tun, um die notwendigen Skills für die zukünftigen Trends zu stärken (gerankt nach Wirksamkeit)

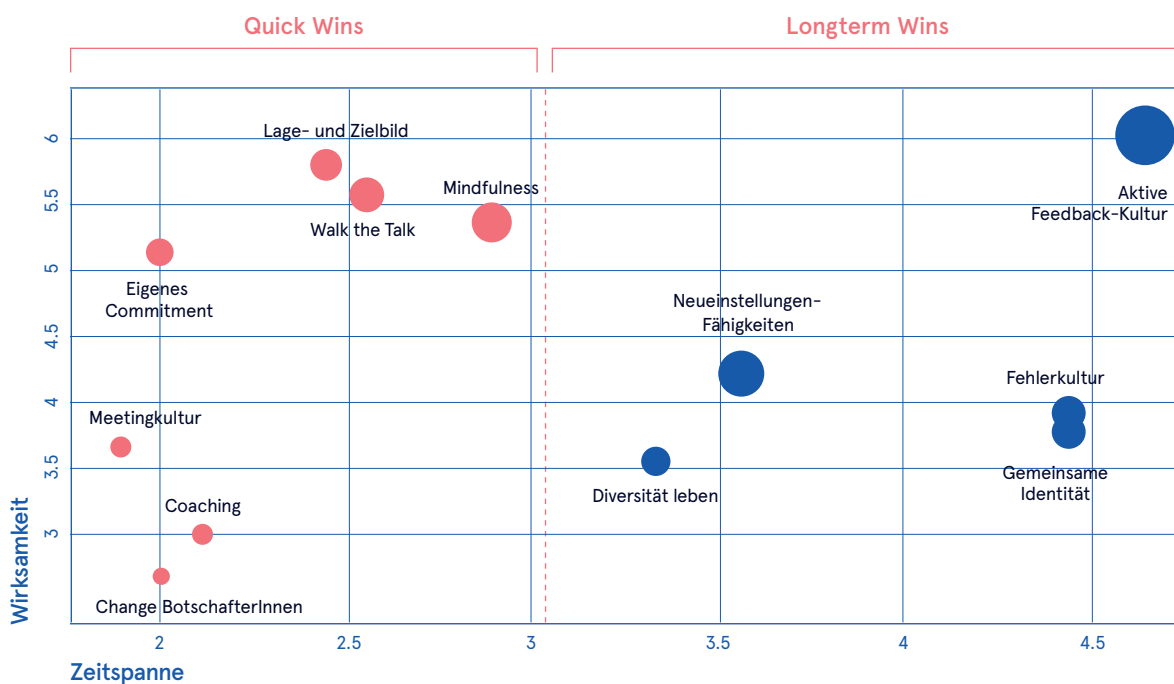
Quick Wins (schnell umzusetzen)

1. Geschäftsführung muss Transparenz über Situation schaffen (abgestimmtes Lage- und Zielbild)
2. Walk the Talk (Bewerbungssystem für ManagerInnen)
3. Eigenes Commitment und Beteiligung im Entscheidungsprozess
4. Ablenkungen unterbinden (Mindfulness)
5. Meetingkultur verbessern (allen Stimmen ein Gehör verschaffen)

6. Externe Supervision und Coaching (auf persönlicher Ebene / Vertrauen)
7. Change BotschafterInnen einsetzen

Longterm Wins (langfristige Maßnahmen)

1. Aktive Feedbackkultur schaffen
2. Bei Neueinstellungen auf gewisse Fähigkeiten achten (Selbstreflexion, Konflikt)
3. Fehlerkultur zelebrieren
4. In Organisationsstrukturen die gemeinsame Identität ermöglichen
5. Diversity leben (via BotschafterInnen)



Für das Talenter Future Lab wurde im Februar 2020 vom FASresearch Institut unter der Leitung von Dr. Harald Katzmaier ein Workshop auf Basis eines softwaregestütztem Co-Creation Prozess mit insgesamt 11 Experten der Industrie veranstaltet.

FAS ist ein international agierendes auf Soziale-Netzwerk-Analysen und & Netzwerkstrategien spezialisiertes Beratungsunternehmen.

Talenter Austria ist ein Executive Search Unternehmen und Teil des Talenter 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 Talenter 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, dann schreiben Sie uns ein E-Mail an barbara.ulman@talenter.com und wir senden Ihnen vollständigen den Berichtsband in digitaler Form zu.