

# FACHKRÄFTE DER ZUKUNFT BRAUCHEN FACHWISSEN UND SOZIALKOMPETENZ

Fachlich kompetent, belastbar, flexibel, erfahren, innovativ, teamfähig, mehrsprachig... Wie sehen die Mitarbeiter der Zukunft aus? Diese Frage stellen sich angesichts der am Horizont aufziehenden dunklen Wolken des Fachkräftemangels auch Unternehmen in der Region Fulda immer häufiger. WRF fragte Weiterbildungsanbieter aus der Region, was für Eigenschaften Unternehmen besonders nachfragen und welche Bildungsgänge sinnvoll sind.

### Fachkräfte mit Managementqualitäten

Die gute Antwort vorweg. Den idealen Mitarbeiter wird es nicht geben. Dazu sind die von den Weiterbildungsprofis genannten Eigenschaften zu heterogen. Es zeichnen sich jedoch bestimmte Schlüsselqualifikationen ab, die sowohl für die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters als auch für den Erfolg des Unternehmens besonders wichtig sind.

Selbstverständlich hat der ideale Mitarbeiter einen Schulabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium absolviert. Darüber hinaus legt er eine permanente Bereitschaft zur Weiterbildung an den Tag. Er ist technikaffin sprachlich, sozial und interkulturell kompetent, zuverlässig und loyal. Er kann sich selbst motivieren, ist ehrgeizig und gleichzeitig bereit und in der Lage, Wissen weiterzugeben. Doch damit nicht genug: Der ideale Mitarbeiter ist teamfähig und kommunikativ, trifft mutig schnelle Entscheidungen und hinterfragt sein eigenes Handeln. Er denkt dabei immer auch prozessorientiert und kennt selbstverständlich das Einmaleins des Projektmanagements.

Kurzum, gesucht werden qualifizierte Fachkräfte mit Managementqualitäten, die aufgrund ihrer hohen Sozialkompetenz und Flexibilität gleichermaßen als Führungskraft wie auch als Teamplayer eingesetzt

Die allgemeine Lebens- und Berufsplanung muss auch innerbetrieblich ernst genommen werden.

werden können. Aber alle diese Eigenschaften bringen keinen Nutzen, wenn der Arbeitgeber nicht den Nährboden für die Entwicklung des Mitarbeiters bietet. Besonders wichtig ist dabei die Wertschätzung des Chefs, so die Qualifizierungsbeauftragten des Landkreises Fulda, Monika Löffler-Friedrich und Harald Hahner. Gemeint ist der Rückhalt des Mitarbeiters im Unternehmen, der ihm das Gefühl gibt, er und seine Qualifikation sind wichtig und werden gebraucht.

„Unternehmen müssen ihre Personalentwicklung viel stärker auf fachübergreifende Kompetenzen ausrichten“, stellt auch Ortrud Tornow, Chefin von Tornow & Partner in Fulda ([www.tornow.de](http://www.tornow.de)) fest. „Wir brauchen Mitarbeiter, die keine Angst vor Technik, Veränderungen, fremden Menschen, unbekanntem Situationen, Sprachen und nicht zuletzt vor sich selbst haben.“ Die allgemeine Lebens- und Berufsplanung müsse auch innerbetrieblich ernst genommen werden. Doch nicht nur die Mitarbeiter müssen eine permanente Lern- und Veränderungsfähigkeit mitbringen, sondern auch die Unternehmen. Offen sein und bleiben für Veränderungen jeder Art, gleichgültig, ob es sich um Zeit, Geld, Arbeitsinhalte oder Arbeitsorte handelt, lautet die Herausforderung. Kurz: „Die Betriebe brauchen neue Organisationsmodelle, um Lernphasen und Erwerbsarbeit zu verknüpfen“, so die Trainerin.



## Potenzialanalyse

Neben guten Fachkenntnissen, die bei allen Mitarbeitern vorausgesetzt werden, sieht Stefan Kremer, Geschäftsführer der Hofbieberer K3Coaching GmbH ([www.k3coaching.de](http://www.k3coaching.de)) einen Schwerpunkt in den sogenannten Softskills. Unabhängig von Berufsausbildung und Tätigkeitsgebiet seien Kenntnisse in Zeitmanagement, Motivation und Führung besonders wichtig. Im Mittelpunkt steht dabei die Potenzialanalyse, betont Kremer, die den Teilnehmern ein Gespür für ihre Stärken und Schwächen gibt. Gemeinsam mit den Personalverantwortlichen wird dann ein individueller Trainingsplan entwickelt. Übrigens, für die Teilnehmer der K3-Seminare wurde kürzlich eine E-Learning-Plattform eingerichtet, die Nachhaltigkeit garantieren soll.

## Weiterbildungsförderung

Die Weiterbildungsförderung steht im Mittelpunkt des Engagements der Qualifizierungsoffensive des Landkreises Fulda und das sowohl beratungstechnisch als auch finanziell. Die Qualifizierungsbeauftragten Monika Löffler-Friedrich und Harald Hahner beraten heimische Unternehmen kostenfrei in Sachen Personalentwicklung. Schwerpunkt ist die betriebliche Weiterbildung und ihre Finanzierung. In enger Abstimmung mit der Unternehmensleitung ermitteln die Berater Entwicklungspotenziale der Mitarbeiter und schlagen entsprechende Maßnahmen von zertifizierten Weiterbildungsträgern vor. Damit nicht genug: Die Qualifizierungsbeauftragten kümmern sich auch um das Fördermittelmanagement, sei es über den Qualifizierungsscheck, die Bildungsprämie, den Bildungsgutschein oder das Meister Bafög. ([www.quali-fulda.de](http://www.quali-fulda.de))

## EDV-Kenntnisse – mehr als Tastenkombinationen

Grundkenntnisse in Word, Excel oder PowerPoint reichen schon lange nicht mehr aus, um im betrieblichen Alltag erfolgreich zu bestehen. Darauf weist Volker Heil, Inhaber des gleichnamigen EDV-Schulungsunternehmens ([www.edv-schule.net](http://www.edv-schule.net)) in Fulda hin. Wer, salopp formuliert, lediglich einige Tastenkombinationen auswendig gelernt habe, sei nicht in der Lage, Aufgaben und Probleme mit Hilfe von Computerprogrammen selbstständig zu lösen. „Angesichts immer komplexerer Aufgabenstellungen und umfangreicher Software-Umgebungen wird problemlösungsorientiertes Arbeiten mit PC-Programmen immer wichtiger.“

„Auch der Einsatz von E-Learning wird zunehmen“, prognostiziert Arthur Zoll. Die Zukunft gehört einer Kombination aus verschiedenen traditionellen und innovativen Methoden. „Der Weiterbildungsbedarf, der unmittelbar auf den Arbeitsplatz bezogen ist, steigt. Er muss bei der Planung und Konzeption noch stärker berücksichtigt werden“, stellt der Geschäftsführer der TAM-Trainerakademie ([www.trainer-akademie.de](http://www.trainer-akademie.de)) aus Fulda fest. Zoll verzeichnet einen wachsenden Bedarf nach individueller Beratung, Coachings und Workshops mit Einzelpersonen und Teams zu Themen wie Lernen lernen, Stressprävention, Umgang mit Veränderungen und Stärkung der sozialen Kompetenz.

Die Weiterqualifizierung von Facharbeitern hat sich das Zeitarbeitsunternehmen Rübsam Fachkräfte aus Petersberg ([www.ruebsam.de](http://www.ruebsam.de)) auf seine Fahnen geschrieben. Die fachlichen Anforderungen wandeln sich ständig. Deshalb hat der Personaldienstleister ein eigenes Weiterbildungszentrum (WBZ) aufgebaut. Seit April dieses Jahres nutzen nicht nur die eigenen Kräfte das Angebot, sondern auch die Mitarbeiter der Kunden.

*Weiter auf Seite 14.*

### Qualifizierung: Fünf Thesen für KMU

**Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) mit weniger als 500 Mitarbeitern, haben eine andere Struktur, Kultur und auch andere Stärken als Großunternehmen. Das sollte bei der Personalarbeit berücksichtigt werden.**

**These 1:** Ein Vorteil von KMU gegenüber Großunternehmen ist ihre Flexibilität. Um diesen Vorteil auszubauen, benötigen sie – auf den Schlüsselpositionen – Mitarbeiter mit einer breiten Qualifikation, die den wechselnden Anforderungen gerecht werden und verschiedene Funktionen wahrnehmen können.

**These 2:** Um die hierfür nötigen Fähigkeiten zu entwickeln, benötigen KMU keine detaillierte, langfristige Bildungsplanung. Sie müssen vielmehr auf den aktuellen und mittelfristigen Bedarf reagieren, ihre Mitarbeiter fachlich schulen und deren Flexibilität und Kreativität entwickeln.

**These 3:** Bei der Bildungsplanung benötigen die meisten KMU externe Unterstützung. Ihre Entscheidungsträger sind nämlich nur selten Bildungsexperten. Deshalb führen sie betriebliche Probleme meist zuletzt auf Mängel in der Qualifikation ihrer Mitarbeiter zurück.

**These 4:** Externe Berater müssen den KMU handhabbare Konzepte für deren spezifische Anforderungen liefern – keine „abgespeckten“ Varianten von Vorlagen aus Großunternehmen. Denn solche Konzepte führen in KMU zu Erstarrung und Bürokratisierung.

**These 5:** Weil in KMU häufig Personalfachleute fehlen, dürfen die externen Unterstützer nicht nur einfach Seminare durchführen. Sie müssen KMU insbesondere beim Planen und Evaluieren der Bildungs-, Personal- und Organisations-Entwicklungsmaßnahmen beraten und betreuen.

*Rainer Nollens und Ulrich Dessel; Nollens, Dessel & Kollegen GmbH, Soyen, [www.die-mittelstandsberatung.de](http://www.die-mittelstandsberatung.de)*

### Private Berufsakademie

Führungs- und Managementkenntnisse sind in den Augen von Professor Dr. Günter Solf, Studienleiter der privaten Berufsakademie Fulda ([www.ba-fulda.de](http://www.ba-fulda.de)), unverzichtbare Eigenschaften der Mitarbeiter von Morgen. Hier setzt das duale Studium zur Internationalen Betriebswirtschaftslehre an. Am Ende ihrer Studienzeit sind die BA-Absolventen in der Lage, eigenverantwortlich interdisziplinäre Problemlösungen zu erarbeiten, als Führungskraft klar und überzeugend aufzutreten sowie ihr Verhalten eigenreflektierend zu analysieren und zu verändern, so Solf. Seit 2008 werden an der privaten Berufsakademie Fulda die Studierenden zum staatlich anerkannten Abschluss „Bachelor of Arts“ geführt. Während des dreijährigen Studiums wechseln sich Theorie- und Praxisphasen in Hochschule und Partnerunternehmen miteinander ab.

### Sprache, Kultur und zukunftsweisende Technologie

Auf die Bedeutung der engen Verzahnung von Sprach- und Kulturkenntnissen weist die Chefin der Sprachschule Global Schools ([www.global-schools.de](http://www.global-schools.de)), Marie Luise Williams, hin. Häufig reichten Sprachkenntnisse alleine nicht aus, um eine reibungslose Kommunikation zu gewährleisten. Als Beispiel führt Williams den Amerikaner an, der bei einem Geschäftstermin in Frankreich der Dame des Hauses gelbe Chrysanthemen überreicht, die dort traditionell am Totensonntag auf die Gräber gelegt werden. Global Schools vermittelt deshalb nicht nur Sprachkenntnisse in Englisch, Französisch, Italienisch, Chinesisch oder Russisch, sondern immer auch das entsprechende Wissen über die Gepflogenheiten von Land und Leuten.

Eine besondere Kompetenz für Qualifizierungsmaßnahmen im Kfz-Bereich hat die Educationcenter BBZ Fulda GmbH ([www.bbz-fulda.de](http://www.bbz-fulda.de)), zum Beispiel in zukunftsweisenden Technologien wie Elektromobilität. Seit November 2010 hat die fahrzeugtechnische Abteilung des Bildungsanbieters die Anerkennung als Schulungsstätte für Hochvoltssysteme (HV-Systeme) vom Bundesinnungsverband des Kfz-Gewerbes. Von der Berufsvorbereitung über die Aus- und Weiterbildung bis hin zum höheren Bildungsabschluss reicht das ganzheitliche Leistungsspektrum Meisterkurse und Lehrgänge zum Betriebswirt oder Fachwirt IHK sind nur einige der Möglichkeiten, die in der Aufstiegsfortbildung bestehen.

### Internationaler Weiterbildungsmarkt

Zum Schluss noch ein Blick über die Grenzen hinaus. Die Chinesen schwören mittlerweile auf deutsche Automarken und suchen händeringend nach qualifizierten Servicekräften. In Deutschland erledigen diese Arbeiten ausgebildete Kfz-Mechaniker, -techniker und -meister. Qualifikationen, wie sie das duale Ausbildungssystem in Deutschland hervorbringt, gibt es in China nicht. Hier setzt die Weiterbildungsleistung von HGS-Concept ([www.hgs-concept.de](http://www.hgs-concept.de)) an.

Das Fuldaer Unternehmen hat eine Niederlassung in China gegründet und schult dort Trainer und Service-Personal. Auf dem Lehrplan der Chinesen steht die Einführung in die Produkte ebenso wie die Anleitung zum Umgang mit der CRM-Software. Vermittelt werden aber auch einfache Standards, zum Beispiel „Wie begrüße ich den Kunden?“. HGS-Concept ist inzwischen für mehrere Automobilhersteller aktiv und schult auf Englisch, Französisch, Rumänisch, Kroatisch und Chinesisch.

Christoph Burkard, Fulda

Handwerk  
Industrie  
Produktion  
Büro

**job & time**  
Personaldienstleistungen

Rhönstraße 9  
36037 Fulda  
t 0661-96 198 20  
f 0661-96 198 18

[www.jobandtime.de](http://www.jobandtime.de)  
[ute.boehm@jobandtime.de](mailto:ute.boehm@jobandtime.de)