

BERUF & ERFOLG

NEUE ARBEITSWELT – NEUES LERNEN

Weiterbildung Moderne Arbeitsformen fordern einen Wandel in der Personalentwicklung. Wie können Personaler diese Entwicklung nicht nur begleiten, sondern auch aktiv mitgestalten?

Caroline Günther, Leipzig

Organisationen der Daseinsvorsorge sind eine tragende Säule für eine intakte Gesellschaft in Deutschland. Einen wesentlichen Anteil an deren Erfolg oder Misserfolg haben Führungskräfte und Mitarbeitende. Vor diesem Hintergrund kommt der strategischen Personalentwicklung eine besondere Rolle zu. »Die Arbeitswelt von morgen – und da spreche ich bereits von den nächsten fünf Jahren – wird von mehreren Trends geprägt sein. Einerseits von einem immer schnelleren Wandel in Richtung Digitalisierung und Technologisierung am Arbeitsplatz – besonders in Unternehmensmanagement und -verwaltung. Viele der bisherigen Arbeitsabläufe werden stärker durch Künstliche Intelligenz ersetzt oder zumindest beein-



können Mitarbeitende erkennen, welche Fähigkeiten ihnen fehlen. »Für uns ist es wichtig, Menschen mit einem sogenannten ‚growth mindset‘ und der Fähigkeit zur Selbstreflexion im Unternehmen zu haben. Dabei wollen wir auch die Vernetzung der Abteilungen und Menschen untereinander fördern, um komplexe Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Das setzt natürlich voraus, dass wir die Strukturen und Angebote dafür schaffen und als Vorbild agieren«, erzählt Minzloff.

Warum Sie nie aufhören sollten zu lernen

Mit den Trainingsangeboten von Lots* Campus können Sie einen Beitrag für nachhaltiges und gutes Lernen in Ihrer Organisation leisten, indem Sie:

- Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeitenden mobilisieren, anpassen und ausbauen
- Entwicklungen nachhaltig gestalten und sich an verändernde Rahmenbedingungen anpassen
- Entwicklungshindernisse erkennen, Lösungsstrategien entwickeln und erfolgreich umsetzen

Denn: Wir lernen alle jeden Tag dazu, egal ob Geschäftsführung oder Führungskraft, Mitarbeiter oder Auszubildender und das ist gut so.

Mehr erfahren:
www.lots.de/campus



Dorothea Minzloff,
Leiterin des Personalmanagements bei der EVI Energieversorgung Hildesheim.

flusst. Andererseits verändert sich die örtliche Verteilung der Arbeitskräfte vom Unternehmen weiter in Richtung mobiles Arbeiten und Home-Office«, so Jens Kliemann, Leiter des Bereiches Recht und Personal der EVI Energieversorgung Hildesheim.

Weiterbildung muss zur Persönlichkeit passen

Die vielfältigen Herausforderungen in der Arbeitswelt machen eine fortlaufende Entwicklung der Kompetenzen immer notwendiger. »Die Beratungsleistung für die einzelnen Fachbereiche nimmt zu. Die Fachbereiche können die fachlichen Trends gut einschätzen, Qualifikationsmaßnahmen anbieten und vorschlagen. Wenn es um die Weiterentwicklung der Softskills geht, gilt es, Produkte auf dem Markt zu finden, die zur jeweiligen Person und Persönlichkeit gut passen«, so Christian Borne-

mann, Leiter Personal bei den Stadtwerken Landshut.

Um der kontinuierlichen Veränderung gerecht zu werden, muss Lernen heute also selbst kontinuierlich werden, in den Arbeitsalltag integriert und für Mitarbeitende personalisiert sein. Auch die EVI ermuntert die Belegschaft, sich selbst mit Ideen und Vorschlägen einzubringen.

»Als Personalerin kann ich Strukturen etablieren, dass Mitarbeitende ihre Lernwünsche teilen, in regelmäßigen Gesprächen mit der Führungskraft, aber auch durch offene Türen beim Personalmanagement«, erzählt Dorothea Minzloff, Leiterin des Personalmanagements bei der EVI Energieversorgung Hildesheim. Wichtig sind den Hildesheimern positive Vorbilder, die zeigen, dass EVI Lernen – auch finanziell – unterstützt. So wird in der internen Unternehmenszeitung »EVI Live« und in dem Kundenmagazin von Teammit-

gliedern und ihrem Werdegang berichtet. »Wir erzählen zudem von unseren eigenen Erfahrungen. Aktuell nehme ich an einer Online-Weiterbildung für weibliche Führungskräfte teil und erzähle gern jedem, welchen sinnvollen Vorschlag ich gerade im Podcast auf dem Weg ins Büro gehört habe«, so Minzloff.

Fehler gehören zur individuellen Entwicklung

Was dabei oft unterschätzt wird: Eine gelebte Feedback- und Fehlerkultur im Unternehmen ist auch für das Lernen enorm wichtig. Denn: Konstruktives Feedback lädt nicht nur zur Selbstreflexion ein, sondern kann auch im gemeinsamen kreativen Brainstorming enden. Fehler gehören zum persönlichen Wachstumsprozess, denn durch sie lernt man am meisten. Nützlicher Nebeneffekt: Auf diese Weise



Als Personalerin kann ich Strukturen etablieren, sodass Mitarbeitende ihre Lernwünsche teilen, zum Beispiel durch offene Türen beim Personalmanagement.«

TOP-FÜHRUNGSKRÄFTE GESUCHT?

FINDEN WIR GUT.

LAB & Company gehört zu den führenden Personalberatungen in der Energie- und Kommunalwirtschaft. Die beste Lösung zu finden, Interessen auszugleichen und dabei Vertrauen auf allen Seiten aufzubauen – dafür stehen wir.

Fordern Sie uns. Unsere Berater:innen freuen sich auf Ihren Anruf.

0211 159 799-30
www.labcompany.net



LAB
ERFOLGSFAKTOR: MENSCH