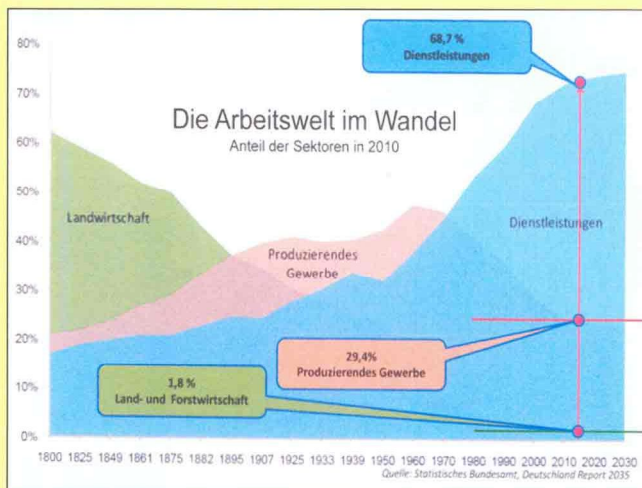
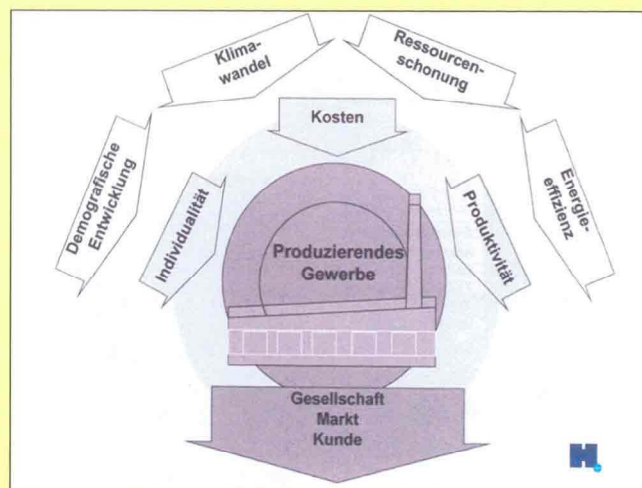


## Die Teams der Zukunft sind der Schlüssel zum Erfolg



Erwerbstätige nach Sektoren von 1800 bis 2030.



**Heinz Moering**  
Direktor der  
Holzfachschule  
34537 Bad Wildungen  
Kontakt:  
www.holzfachschule.de

### Innovationsdruck...

» Der Innovationsdruck verlangt eine Betrachtung des gesamten Szenarios der Einflussgrößen, verlangt Veränderungen, Reorganisation und eine immer stärkere Ausrichtung auf das Humankapital des Betriebes. Gezielte Personalentwicklung mit Investitionen in Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, Pflege des Betriebsklimas und Gesundheitsvorsorge sind maßgebliche Bausteine für das innovative Unternehmen der Zukunft. «

In immer kürzeren Zyklen verläuft die wirtschaftliche Entwicklung. Hohe Qualitätsansprüche, individuelle Produkte und damit verbundene Flexibilität in der Produktion prägen das Bild der modernen Fertigungsstruktur. Dabei haben neben dem technischen Fortschritt auch immer mehr übergeordnete Themen wie Ressourcenschonung, Energieeinsparung und Klimawandel erheblichen Einfluss auf die Unternehmen. Die Bedeutung dieser Themen ist im öffentlichen Bewusstsein verankert und wird den Kunden mehr und mehr formen. Damit werden ganz neue Märkte kreiert, neue Werkstoffe und Verfahren entwickelt und letztendlich definieren sich ganz neue Zielgruppen durch den Wandel der Zeitenwende.

Das führt für die Unternehmen zu erheblichen Chancen. Pioniere sind gefragt, die im Umbruch kreative und innovative Lösungen für den Menschen bieten. Der Wechsel führt allerdings auch zu immer weniger Serienprodukten, mehr Unikaten, immer mehr Entwicklung und verlangt immer mehr Flexibilität. Kreative sind gefragt und immer mehr innovative Ideen im Bereich der Produktion, Logistik und Kommunikation sind das Gebot der Stunde.

Bereits der Nobelpreisträger Robert Solow vom Massachusetts Institute of Technology stellte im Jahr 1956 fest, dass 88 Prozent des Wirtschaftswachstums auf Innovation zurückzuführen sind. Diese Aussage gilt heute mehr denn je. Der weltweite Wettbewerb verlangt das ganz Besondere, um überhaupt eine Chance am Markt zu haben. Aber Innovation kommt nicht aus der Maschine, Innovation kommt aus den Köpfen der Menschen, die im Unternehmen tätig sind. Das heißt neben der Optimierung der Fertigung ist die Optimierung der Belegschaft entscheidendes Kriterium im Wettstreit mit der Konkurrenz. Bei der Zusammenstellung des Teams der Zukunft im Unternehmen wird der potenzielle Bewerberkreis immer stärker eingegrenzt. Vier wesentliche Ursachen des Mangels lassen sich dabei identifizieren:

- Der Wandel in der Arbeitswelt und ein immer stärkerer Drang des Nachwuchses weg von der Produktion hin zum Dienstleistungssektor. Waren noch in den 60er Jahren fast 50 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland im produzierenden Gewerbe tätig, so sank dieser Anteil im Jahr 2011 auf unter 30 Prozent.
- Besonders die Konkurrenz um geeignete Mitarbeiter wird sich durch den demographischen Wandel deutlich erhöhen. Laut Ifo-Sonderumfrage vom Dezember 2010 rechnen 90 Prozent der Unternehmen in Deutschland für das kommende Jahrzehnt mit einem Fachkräftemangel. Bis zum Jahr

2025 wird das Erwerbspersonenpotenzial um rund 6,5 Millionen Menschen sinken.

- Immer mehr Unternehmen beklagen unzureichende schulische Qualifikationen und mangelhafte persönliche Kompetenzen bei den Bewerbern. Unzufriedenheit herrscht besonders bei der Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Disziplin der potenziellen Bewerber.
- Steigende Anforderungen an die Technologisierung engen den potenziellen Bewerberkreis weiter ein. Der technische Fortschritt und die zunehmende Spezialisierung führen zu immer komplexeren und anspruchsvollen Aufgabenbereichen für den einzelnen Arbeitnehmer.

### Fokus Personalmanagement

Auf den Personalmanager kommen zukünftig große Herausforderungen zu. Mehr denn je ist Kreativität gefragt, um in der sich abzeichnenden Mangelwirtschaft auch noch das geeignete Personal zu bekommen. Dafür ist eine weitsichtige nachhaltige Personalstrategie erforderlich, die neben der Rekrutierung von Mitarbeitern auch die Pflege und Entwicklung des Personalbestands und den Aufbau eines Gesundheitsmanagements beinhalten muss. Die Risiken durch den Druck, der auf den verantwortlichen Mitarbeitern wirkt, werden immer stärker. Nach einer Studie vom Institut für angewandte Innovationsforschung e. V. an der Ruhr-Universität Bochum (IAI) entsteht durch den permanenten Veränderungsdruck in den Unternehmen »Innovationsstress«. Von 229 befragten Führungskräften zeigen 24 Prozent Symptome starker vitaler Erschöpfung. Müdigkeit, Energiemangel, Entmutigung und ein erhöhtes Risiko für Herzinfarkte sind die Folgen. Die Studie zeigt deutlich, dass Innovation und Prävention enger verzahnt werden müssen, um Gefahren für das Unternehmen abzuwenden.