

WWW.APENBERG.DE

BLOG 2017

Aktuelles aus
der Branche
Januar// 01

APENBERG & PARTNER

PRINT BUSINESS CONSULTANTS

19. JANUAR 2017 | VON HENRIETTE PFEIFER

Professionelle Personalentwicklung in der Druckindustrie

Um dem Fachkräftemangel zu trotzen, wird die Förderung und Qualifizierung des eigenen Personals auch für die Druckindustrie und Verlagsbranche immer relevanter, jedoch besteht noch hoher Nachholbedarf, die Themen Wissens- und Kompetenzmanagement sowie Personalentwicklung systematisch und konsequent anzugehen.

Eine hohe Dynamik der Märkte und die zunehmende wirtschaftliche Bedeutung von Informationen tragen zu einer immer schnelleren Alterung von betrieblichem Wissen bei. So geht man heute von einer Halbwertszeit dieses Wissens von vier Jahren aus, in Bezug auf IT-Wissen sogar nur 1,5 Jahre.¹ Entsprechend wichtig sind, neben einem kontinuierlichen Erwerb neuen Wissens, auch ein schnellerer und kurzfristig möglicher Zugriff auf notwendige Fachexpertise sowie das systematische Management des unternehmensintern vorhandenen Wissens und der Kompetenzen.

Professionelles Wissens- und Kompetenzmanagement inklusive dem systematischen Steuern und Ermöglichen von Lernen im Unternehmen² sind heute besonders für KMUs wichtiger denn je, da sie wirtschaftlich stärker von talentierten und erfolgreichen Fachkräften abhängen als Großunternehmen, jedoch im Kampf um die Talente oft gegen die großen Branchenplayer verlieren. So machen die Faktoren Wissen und Kompetenz mittlerweile im Schnitt mehr als die Hälfte der

betrieblichen Wertschöpfung in KMUs aus.³

Eine Branche wie die Druckindustrie, die zum Großteil aus KMUs besteht – so zählen laut BVDM⁴ 83 Prozent der Unternehmen weniger als 20 Mitarbeiter – muss sich daher heute und in Zukunft auch verstärkt den Themen Bildungs- und Talentmanagement widmen, um langfristig bestehen zu können. Nur so lassen sich Fachwissen, Wertschöpfung und Innovationsfähigkeit sichern und weiterentwickeln. Und nur so lassen sich die dafür notwendigen Fach- und Führungskräfte gewinnen und an das Unternehmen binden. Denn in einer Zeit, in der die Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen bereit sein und stets und dauerhaft an ihrer körperlichen und geistigen Fitness arbeiten müssen, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit⁵ zu sichern, können Unternehmen, besonders die kleineren, nur gewinnen, wenn sie entsprechend attraktive Weiterbildungs- und Qualifikationsoptionen sowie Gesundheitsförderungen anbieten. Zudem ergeben sich durch eine systematische Mitarbeiterförderung

und ein sorgfältiges Wissensmanagement Einsparungspotenziale bei der externen Personalrekrutierung.

Doch ein professionelles Bildungs- und Talentmanagement ist für die kleineren Branchenvertreter keine leichte Aufgabe. I.d.R. haben Großunternehmen mehr personelle und finanzielle Ressourcen für ihre Personalentwicklungsthemen zur Verfügung, was aufgrund der Komplexität ihres Personalstammes aber auch notwendig erscheint, um die Entwicklungsbedarfe aller Mitarbeitergruppen berücksichtigen zu können. KMUs können ihren Mitarbeitern stattdessen meist eine intensivere Einzelbetreuung mit individuell abgestimmten Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen.⁶ Doch müssen auch sie die Themen Wissens- und Kompetenzmanagement sowie Aus- und Weiterbildung systematisch und sorgfältig angehen. Hier mangelt es vielen der kleinen und mittelständischen Unternehmen, auch in der Verlagsbranche und Druckindustrie, jedoch oftmals an dem nötigen Know-how für eine effektive und passgenaue Personalentwicklungsarbeit, ►

sei es, weil diese Themen bisher keine Rolle gespielt haben, die entsprechende PE-Kompetenz fehlt oder weil nur ein begrenztes Budget vorhanden ist, um notwendige Kompetenzentwicklungs- und Qualifikationsmaßnahmen dann auch tatsächlich umzusetzen.

Apenberg & Partner kann Ihnen dabei helfen, sowohl das Know-how Ihrer Personaler in Sachen Bildungs- und Talentmanagement zu erweitern und passende Tools, Maßnahmen und Konzepte für die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter, im Rahmen Ihrer finanziellen Möglichkeiten, zu erarbeiten. Hierzu gehört als erstes eine systematische zielgruppenspezifische Bildungsbedarfsanalyse in Abgleich mit Ihren strategischen Zielen im Sinne von: Welches Wissen und welche Kompetenzen sind für die Umsetzung der Unternehmenspläne, wie beispielsweise den Kauf einer neuen Druckmaschine, die Einführung einer neuen Management-Software oder die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistung, notwendig? Wenn mittels Soll-Ist-Vergleich geprüft wurde, welche Wissens- und Kompetenzressourcen für diese Ziele bereits im Unternehmen vorhanden sind, muss entschieden werden, ob der verbleibende Know-how-Bedarf durch externe Rekrutierung und/oder die Förderung der eigenen Mitarbeiter zu beschaffen ist.

Wir unterstützen Sie gerne sowohl bei der Suche kompetenter Fach- und Führungskräfte⁷, als auch bei der Konzeption zielgerichteter Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oder komplexer

Programme, beispielsweise für Ihre Nachwuchs- und Führungskräfte. Damit verbunden ist auch die Suche passender Trainer, Coaches oder E-Learning-Formate für die Umsetzungsphase. Wir helfen Ihnen außerdem beim Controlling der gewählten Bildungsmaßnahmen durch eine passende Ergebnisevaluation und -dokumentation.

Um das vorhandene und neu erworbene Know-how langfristig zu sichern und möglichst abteilungsübergreifend zur Verfügung zu stellen, beraten wir Sie zudem gerne hinsichtlich eines effektiven Wissensmanagements und einer lernfreundlichen Unternehmenskultur. Da sich auch der Staat mittels finanzieller Unterstützung seit einigen Jahren verstärkt um eine Verbesserung der Betrieblichen (Weiter-)Bildung im Mittelstand bemüht, helfen wir Ihnen gerne, alle Möglichkeiten zu prüfen, um Ihr Personalentwicklungsbudget durch entsprechende Förderungen zu erhöhen.

Quellen:

- ^{1,6} <http://www.inqa.de/DE/Angebote/Publicationen/potenzialanalyse-betriebliche-bildung.html?nn=15602>
- ² <http://www.bildungsmanagement.guru/2017/01/04/so-beeinflussen-groesse-und-branche-ihr-bildungsmanagement-wirklich/>
- ³ http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publicationen/check-wissen-kompetenz.pdf?__blob=publicationFile
- ⁴ <https://www.bvdm-online.de/druck-industrie/grundsatzliches-zur-druck-industrie/>
- ⁵ <http://2015.ibe-ludwigshafen.de/beschaeftigung-und-employability/>
- ⁷ mehr Informationen finden Sie auf der Website bei Apenberg & Partner unter Executive Search



Henriette Pfeifer

ist Diplom-Psychologin und zertifizierte profilingvalues-Beraterin. Seit 2012 betreut sie bei Apenberg &

Partner den Bereich der Personalberatung und ist erste Ansprechpartnerin für Fragen zu Stellenangeboten und zur Print-Karriere Datenbank. Zudem unterstützt sie den Bereich News-Blog und Branchenstudien.