

Talente

Region Stuttgart

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 aktuelles/talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/talente)

Personal gewinnen, entwickeln, binden – Arbeitswelt gestalten

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche



WRS/Christian Hass

Michael Kaiser
 Geschäftsführer
 der WRS



WRS/Gordon Koelme

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
 Leiterin Geschäftsbereich
 Fachkräfte der WRS

Liebe Leser*innen,

technisch exzellent ausgebildete Fachkräfte bilden seit Jahrzehnten das Fundament für die Innovationskraft und wirtschaftliche Stärke der Region Stuttgart. Dementsprechend genießen die MINT-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – in der beruflichen Bildung hohe Priorität. Doch technisches Know-how in Unternehmen allein reicht heute nicht mehr aus, um langfristig erfolgreich zu bleiben. In einer hochdynamischen, zunehmend unberechenbaren Welt braucht es zusätzliche Kompetenzen. Denn es setzen sich diejenigen durch, die schneller und flexibler als ihre Konkurrenz auf Veränderungen reagieren.

Deshalb gewinnen Bildungsansätze an Bedeutung, die technisches Wissen mit kreativen Fähigkeiten verbinden. Ein Konzept, das den MINT-Ansatz um Methoden aus Kunst, Design und Kreativität erweitert, ist STEAM. Es steht für Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics und wurde in den 2000er-Jahren in den USA entwickelt. Zahlreiche Länder orientieren sich inzwischen an STEAM und befähigen junge Menschen dazu, Fachwissen aufzubauen, kreativ zu arbeiten und Grenzen zwischen Disziplinen zu überwinden.

Auch das Konzept der Future Skills betont die wachsende Bedeutung überfachlicher Kompetenzen in der Arbeitswelt. Ob es gelingt, Fähigkeiten wie kreatives Denken und Problemlösen zu fördern und kontinuierliches Lernen im Arbeitsalltag zu verankern, wird über die Zukunftsfähigkeit vieler Betriebe entscheiden. Mit der aktuellen Talente-Ausgabe wollen wir dafür werben, die fachliche Expertise von Mitarbeitenden gezielt um wichtige Future Skills zu ergänzen. Sie finden darin zahlreiche Anregungen, wie das in der Praxis gelingen kann – und lernen ein Unternehmen kennen, das schon heute vieles richtig macht.

Michael Kaiser

Future Skilling – wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden auf die Zukunft vorbereiten

Viele Unternehmen in der Region befinden sich inmitten eines tiefgreifenden Wandels. Innovationen entstehen in rasantem Tempo – und jede neue Idee bringt weitere mit sich, die die Rahmenbedingungen verändern. Wer auch in der Zukunft noch erfolgreich sein will, muss sich anpassen und seine Produkte und Prozesse laufend weiterentwickeln. Gleichzeitig müssen auch die Mitarbeitenden mit den Veränderungen Schritt halten können. Doch wie bereitet man sie auf Aufgaben vor, die es noch gar nicht gibt – oder die gerade erst entstehen?

Die Antwort darauf lautet „Future Skilling“. Das ist nicht einfach ein anderer Begriff für Weiterbildung, sondern bedeutet, Lernen und Weiterentwicklung im Betrieb völlig neu zu denken. Es erfordert, Personalentwicklung zur strategischen Aufgabe zu machen und systematisch zu analysieren, welche Kompetenzen Mitarbeitende heute und künftig benötigen, um erfolgreich zu sein. Future Skilling heißt auch, Prozesse so zu gestalten, dass kontinuierliches Lernen zum Alltag wird und die Menschen bei ihrer Arbeit wirklich unterstützt.

Was Belegschaften brauchen, um den Wandel zu gestalten

In der Forschung gelten Future Skills als eine Kombination aus Wissen, Fertigkeiten, Werten und Haltungen, die Menschen dazu befähigen, sich in einer ständig verändernden Welt erfolgreich zu bewegen. Was damit genau gemeint ist, lässt sich in mehreren Studien nachlesen, die aus Sicht von Hochschulen oder mit der Brille

Future Skilling für KMU



spezieller Branchen auf die Zukunft schauen. Sie setzen unterschiedliche Schwerpunkte, in einem Punkt sind sich jedoch alle einig: Wer zukunftsfähig sein will, braucht vor allem überfachliche Kompetenzen. Dazu gehören die Fähigkeiten, Probleme zu lösen, sich selbst zu steuern, im Team zu arbeiten, kreativ zu denken – und vor allem, kontinuierlich dazulernen.

Warum Standardprogramme nicht mehr ausreichen

Klassische Weiterbildungskonzepte zielen vor allem darauf ab, bestehendes Fachwissen zu erweitern oder Wissenslücken zu schließen. Fachleute unterscheiden zwischen Upskilling, Reskilling und Cross-Skilling. Beim Upskilling werden vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse vertieft oder ausgebaut. Reskilling steht für das Erlernen völlig neuer Kompetenzen und Cross-Skilling erweitert das Profil um angrenzende Themenfelder.

Das Problem dabei: Neues Wissen und erforderliche Fähigkeiten werden nicht dann erworben, wenn sie gebraucht werden – sondern oft erst Monate später.



▷ In der Regel wählen Führungskraft und Mitarbeitende im jährlichen Entwicklungsgespräch Standardkurse aus einem Weiterbildungskatalog aus, die irgendwann im Laufe des Jahres stattfinden. Weiterbildung, die so geplant wird, greift heute zu kurz. Sie ist zu starr, zu langsam und hat zu wenig Bezug zur Praxis. Und sie hilft kaum, schneller oder kreativer auf Veränderungen zu reagieren.

Lernen beim Arbeiten – genau dann, wenn es gebraucht wird

Um den Anforderungen einer dynamischen Arbeitswelt besser gerecht zu werden, etablieren sich zunehmend Lernformate, die direkt in den Arbeitsalltag eingebettet sind – etwa durch die Übernahme neuer Aufgaben, den Austausch mit Führungskräften oder digitale Lerneinheiten. Dieser Ansatz wird als „New Learning“ bezeichnet. So lernen Mitarbeitende individuell, praxisnah und genau dann, wenn sie es brauchen. Im Zentrum stehen kurze, kompakte Lerneinheiten

mit unmittelbarem Nutzen. New Learning bedeutet auch, Wissen im Team zu teilen, weiterzuentwickeln – und gemeinsam in der Praxis anzuwenden.

Lernen wird Teil der Unternehmenskultur

Doch innovative Lernformate allein reichen nicht aus, um Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Entscheidend ist eine neue Haltung zum Lernen: Es muss selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags sein – und aktiv gefördert werden. Denn Future Skills entstehen nur dort, wo sie auf fruchtbaren Boden treffen.

Menschen werden selbstständiger, flexibler und kreativer, wenn sie Freiraum erhalten, um zu experimentieren und eigene Lösungen auszuprobieren. Sie teilen ihre Ideen, wenn sie darauf vertrauen können, dass diese wertgeschätzt werden. Und sie gehen mit Begeisterung neue Wege, wenn sie dabei Rückhalt spüren und auch Fehler machen dürfen. Das alles sind wichtige Voraussetzungen, um in einer Welt im Wandel erfolgreich zu sein. Future Skilling bedeutet deshalb auch, eine Unternehmenskultur zu etablieren, in der ständige fachliche und persönliche Weiterentwicklung nicht nur erwünscht ist, sondern gezielt unterstützt und aktiv gefördert wird.

KMU haben beste Voraussetzungen für eine lernförderliche Kultur

In kleinen und mittelständischen Unternehmen findet Personalentwicklung unter besonderen Rahmenbedingungen statt. Im Vergleich zu ihren größeren Konkurrenten verfügen sie über weniger Ressourcen und damit auch über weniger Spielraum, um sich auf die Zukunft vorzubereiten. Gleichzeitig bringen sie vieles mit, was Zukunftsfähigkeit ausmacht: flache Hierarchien, kurze Wege, direkte Kommunikation. Mitarbeitende übernehmen früh

Verantwortung, arbeiten eng zusammen – und reagieren meist schnell und flexibel, wenn sich etwas ändert. Das sind beste Voraussetzungen, um eine Kultur zu etablieren, die Lernen zur Selbstverständlichkeit macht.

Future Skilling ...



... bedeutet, Lernen und Personalentwicklung im Betrieb strategisch zu verankern.

Dazu ermitteln Unternehmen systematisch, welche Kompetenzen ihre Mitarbeitenden heute und morgen brauchen, um die Geschäftsstrategie umzusetzen, sie schaffen eine lernförderliche Kultur und bauen Lernchancen direkt in den Arbeitsalltag ein, damit die Menschen kontinuierlich wachsen und das Unternehmen langfristig erfolgreich bleibt.

New Learning ...

... steht für Lernprozesse, bei denen Menschen ihr Potenzial entfalten und neue Kompetenzen vor allem im Austausch mit anderen entwickeln.

Die Lernenden gestalten den Prozess überwiegend selbst und übernehmen Verantwortung für ihre Entwicklung. Sie erleben das Gelernte als relevant, sinnvoll und wirksam.

Lernen orientiert sich an individuellen Bedürfnissen und wird durch digitale Technologien flexibler und interaktiver gestaltet.

Vorwärtsdenken – Future Skilling ist eine Investition in die Zukunft

Zu wissen, welche Fähigkeiten heute und morgen gebraucht werden, zählt zu den wichtigsten strategischen Aufgaben eines Unternehmens. Das Konzept der Future Skills liefert dafür eine praktische Entscheidungshilfe. Es zeigt, welche Kompetenzen für die Zukunft wirklich relevant sind und bietet hilfreiche Anhaltspunkte für eine Lernstrategie, die ins Unternehmen passt: zu den Rahmenbedingungen vor Ort und zur gelebten Kultur.

Future Skilling ist kein Projekt, das man einmal plant und irgendwann abhakt. Es bedeutet, Lernen in den Alltag zu holen: ins Team, ins Projekt, in die tägliche Arbeit. Wo das gelingt, wird Personalentwicklung zum festen Bestandteil der Unternehmensidentität. Und der Gewinn sind Mitarbeitende, die mitdenken, mitgestalten – und mit dem Wandel Schritt halten.



Foto: Deniz Aylan

Leonard Sommer
 Co-Founder FUTUROMUNDO
 Mobil 0172 735 54 34
 leonard@futuromundo.com
 FUTUROMUNDO GmbH
 Calwer Straße 28
 70173 Stuttgart
 futuromundo.com

Kreativität als Superkraft: Warum es in Unternehmen mehr Freiraum für neue Ideen braucht

Leonard Sommer ist davon überzeugt: Wer den Mut hat, vertraute Denkmuster zu hinterfragen und Neues auszuprobieren, bleibt auch in unsicheren Zeiten handlungsfähig. Für den Unternehmer, Autor und Bildungsinnovator ist die Fähigkeit zum kreativen Denken und Lernen der Schlüssel, um den gegenwärtigen Wandel aktiv zu gestalten – anstatt ihm nur hinterherzulaufen. Die ersten Schritte dafür beginnen für ihn bereits in der Schule. Dr. Sabine Stützle-Leinmüller hat mit ihm darüber gesprochen, wie sich kreatives Denken und Lernen auch im Unternehmensalltag verankern lässt – und warum genau darin ein oft unterschätzter Wettbewerbsvorteil liegt.

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller:

Leonard, wenn wir über Future Skills sprechen, geht es fast immer um Künstliche Intelligenz und Digitalisierung. Bei der Multikonferenz FUTUROMUNDO, die du mit initiiert hast, steht hingegen kreatives Denken und Lernen im Mittelpunkt. Ist für dich Kreativität wichtiger als Technik?

Leonard Sommer: Digitale Technologien und Künstliche Intelligenz sind heute nicht mehr wegzudenken, aber letztendlich sind sie nur Werkzeuge. Was wirklich zählt, ist die Fähigkeit, kreativ mit Veränderung umzugehen. Wer in der Lage ist, Neues mit Bekanntem zu verbinden, kann dort Lösungen finden, wo andere stecken bleiben. So wird es möglich, aktiv zu gestalten, statt sich von der nächsten Veränderungswelle überrollen zu lassen.

Warum sollten Automobilzulieferer und Maschinenbauer, die für effiziente Prozesse und technische Präzision stehen, mehr Kreativität zulassen?

Weil es heute nicht mehr ausreicht, technisch perfekte Produkte abzuliefern. Märkte, Prozesse und Technologien entwickeln sich auch auf Kundenseite ständig weiter. Wer im Spiel bleiben will, muss darauf flexibel und kreativ reagieren und Innovationen vom Bedarf seiner Auftraggeber ableiten. Das ist das Prinzip von Design Thinking – und es bedeutet, Produkte, Dienstleistungen und auch bewährte Abläufe immer wieder neu zu denken. Kreativität schafft hier einen echten Wettbewerbsvorteil, der aus dem klassischen Zulieferer einen wichtigen strategischen Partner macht.

Gerade in mittelständischen Betrieben sind viele Ressourcen im Tagesgeschäft gebunden. Wie gelingt es trotzdem, das kreative Potenzial der Mitarbeitenden zu entfalten?

Indem man klein anfängt und bewusst daran arbeitet, Begeisterung zu wecken. Wer seinen Mitarbeitenden Freiräume gibt, um eigene Lösungen zu erproben, erzeugt eine positive Energie. Und wenn die Ideen dann auch tatsächlich umgesetzt werden, entsteht automatisch Lust auf mehr. So können gerade kleinere Betriebe schnell Erfolge erzielen. Es braucht dafür kein komplexes Innovationsmanagement, sondern einfache Strukturen und Werkzeuge, die sich in die täglichen Abläufe integrieren lassen.

Wie kann das in der Praxis aussehen?

Ein Beispiel ist Google. Dort wurden zu Zeiten des ehemaligen CEO Eric Schmidt 70 Prozent der Arbeitszeit für das Tagesgeschäft reserviert und 20 Prozent für die Projektarbeit. Er nannte es „Innovation Time Off“. Die restliche Zeit steht konsequent für kreatives Arbeiten an eigenen

Ideen zur Verfügung. Genau in solchen Freiräumen sind Produkte wie Gmail, AdSense, StreetView oder Orkut entstanden. Verbindliche Zeiten für kreative Impulse im Alltag zu verankern, funktioniert auch im kleinen Rahmen – etwa durch Mini-Workshops oder regelmäßige Runden für Verbesserungsvorschläge.

Zwischen Kennzahlen und Kundenmails bleibt wenig Luft zum Querdenken – wo also finden die Personalverantwortlichen Ideen für Strategien und Formate, die wirklich etwas verändern?

Um sich Inspiration zu holen, müssen sie raus aus dem Alltag und andere kreative Menschen treffen. Das lässt sich nicht delegieren. Genau dafür organisieren



FUTUROMUNDO – das Festival für Zukunftsgestalter*innen

Vom 3. bis 5. Juli 2025 wurde Stuttgart mit FUTUROMUNDO zum Treffpunkt für Zukunftsgestalter*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Politik.

In vier Konferenzen und über 150 Programmpunkten drehte sich alles um Innovation, Kreativität, Technologie und Bildung. Abends übernahm das Kessel-festival mit Acts wie Deichkind und Meute die Bühne.

Das einzigartige Format verband Konferenz und Festival und hat gezeigt, wie interdisziplinärer Austausch gelingt –



mit konkreten Ideen, neuen Netzwerken und echten Begegnungen.

Weitere Infos unter www.futuromundo.com



▷ wir bei FUTUROMUNDO Formate, die Entscheider*innen aus der Wirtschaft mit innovativen Köpfen zusammenbringen.

Und wie gelingt es anschließend, die Anregungen auf das eigene Unternehmen zu übertragen?

Dirk Ploss von Beiersdorf, einer der Keynote-Speaker bei Futuromundo, plädiert dafür, dass jeder Betrieb einen Innovationsbeauftragten braucht, ganz unabhängig von seiner Größe. In unserer ehemaligen Kreativagentur haben wir sehr gute Erfahrungen damit gemacht, möglichst jungen Mitarbeitenden die Verantwortung dafür zu übertragen. Sie bringen die notwendige Neugier und auch ein hohes Tempo mit.

Ist die Fähigkeit zum innovativen Denken nicht altersunabhängig? Ich erlebe in meinem Umfeld, dass auch viele ältere Arbeitskräfte große Neugier und wichtige Kompetenzen mitbringen, um neue Entwicklungen voranzubringen.

Ich gebe dir recht. Sehr entscheidend ist es beispielsweise, die richtigen Fragen zu stellen. Dafür hilft es, bereits viele verschiedene Erfahrungen gesammelt zu haben. Tandems aus jungen und erfahrenen Kräften oder altersgemischte Teams führen deshalb oft zu den besten Ergebnissen.



Ki: www.midjourney.com, projektgruppe

Wichtig ist, dass die Führungskräfte Wertschätzung für alle Altersgruppen vorleben und die Teams gut managen.

Organisatorische Rahmenbedingungen kann man planen. Aber wie schafft man eine Unternehmenskultur, in der Kreativität nicht nur gewollt ist, sondern auch wirklich wachsen kann?

Der kreative Vordenker Keith Reinhard (Chairman Emeritus, DDB Worldwide) beschreibt vier Freiheiten als Grundlage für kreative Höchstleistung: die Freiheit von Angst, die Freiheit zu scheitern, die Freiheit vor Chaos – und die Freiheit man selbst zu sein. Wenn die Führung diese Haltung vorlebt, entsteht das, was wir heute als psychologische Sicherheit bezeichnen: ein Klima, in dem Menschen ohne Angst vor Konsequenzen ihre Ideen äußern, Fehler machen und sich einbringen können.

In der Region gibt es zahlreiche kreative Dienstleister. Könnte die Kreativwirtschaft nicht eine wichtige Kooperationspartnerin sein, wenn es darum geht, die Zukunftsfähigkeit des produzierenden Gewerbes zu sichern?

Ja, unbedingt. Zukunft entsteht oft genau dort, wo unterschiedliche Denk- und Arbeitswelten aufeinandertreffen. Kreative aus Design, Kommunikation oder Digitalen bringen vielfältige Perspektiven und wirksame Werkzeuge mit, um gemeinsam mit den exzellenten Ingenieurteams der Region an innovativen Lösungen zu arbeiten. Damit solche Kooperationen gelingen, braucht es regelmäßige Austauschformate und echte Räume der Begegnung.



WRS vernetzt

Services für mehr Kreativität in Unternehmen

Mit speziellen Services unterstützt die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart regionale Betriebe dabei, ihr kreatives Potenzial zu heben:

Der Q-Guide Region Stuttgart

bündelt Lern- und Weiterbildungsangebote von 15 Partner*innen und vermittelt umfassende Orientierung sowie konkrete Umsetzungshilfe auf dem Weg zu einer individuellen Future-Skilling-Strategie. Er informiert über Neuigkeiten und innovative Ansätze zu Future Skills, zu neuen Lernformen und -formaten oder zur Gestaltung einer lernförderlichen Kultur.

Weitere Infos unter q-guide.region-stuttgart.de/



sdecoret – stock.adobe.com



Die Zukunftsinitiative Ideenmanagement

unterstützt mit inspirierenden, firmenübergreifenden Präsenz- und Online-Formaten dabei, das kreative Potenzial von Mitarbeitenden zu heben und den eigenen Ideenhorizont im Austausch mit Ideenmanager*innen anderer Firmen zu erweitern.

Weitere Infos unter maschinenbau.region-stuttgart.de/angebote/ideenmanagement/



Wertvolle Impulse für Innovationen und kreative Problemlösungen entstehen häufig an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Disziplinen, beispielsweise, wenn Ingenieurbüros und Produktionsbetriebe mit der Kreativwirtschaft zusammenarbeiten.

Der Kreativatlas Region Stuttgart

präsentiert spannende kreative Köpfe aus der Region, die KMU erfolgreich dabei unterstützen, wenn es um neue Geschäftsmodelle, innovative Produkte, digitale Prozesse oder eine veränderte Unternehmenskultur geht.

Weitere Infos unter kreativ.region-stuttgart.de/kreativstandort/kreativatlas/



Rechtzeitig das Richtige lernen: Wie KMU ihre Zukunftskompetenzen identifizieren

„Was müssen wir heute lernen, um morgen erfolgreich zu sein?“ Diese Frage steht seit vielen Jahren im Zentrum der Arbeit von Dr. Stefan Baron. Als Geschäftsführer der AgenturQ, einer gemeinsamen Initiative von Südwestmetall und der IG Metall Baden-Württemberg, entwickelt er mit seinem Team unter anderem praxisnahe Lernkonzepte, mit denen Unternehmen ihre Mitarbeitenden gezielt auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten können. Orientierung bietet dabei die Studie Future Skills 2030, die zeigt, welche Kompetenzen für die Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg heute und in Zukunft entscheidend sind. Im Interview erklärt Dr. Stefan Baron, wie Betriebe daraus eine passende Weiterbildungsstrategie ableiten können – und warum gerade kleinere Unternehmen gut beraten sind, frühzeitig zu handeln.



Bildquelle: KD Busch

Dr. Stefan Baron
Geschäftsführer AgenturQ
Telefon 0711 365 91 88-11
baron@agenturq.de

Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart
www.agenturq.de

Talente: Viele Unternehmen stehen durch aktuelle Krisen, den Fachkräftemangel und die fortschreitende Transformation stark unter Druck. Warum sollten sie sich jetzt mit dem Thema Future Skills beschäftigen?

Dr. Stefan Baron: Gerade in Zeiten, die durch Transformation und Strukturwandel geprägt sind, ist es wichtig, seine Belegschaft fit zu machen für die Anforderungen, die in der Zukunft auf sie zukommen. Damit können sich Unternehmen einen Vorsprung verschaffen und ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern. Doch die meisten Firmen planen ihre Weiter-

bildungsaktivitäten relativ spontan und orientieren sich vorwiegend an aktuellen Aufgaben und Herausforderungen. Damit verspielen sie eine Chance.

Der Begriff Future Skills klingt sehr abstrakt. Was unterscheidet das Konzept von der klassischen Weiterbildung?

Bei den Future Skills geht es nicht nur darum, was heute gefragt ist, sondern auch um das, was künftig wichtig sein wird. Nur wer sich frühzeitig damit beschäftigt, welche Herausforderungen in der Zukunft auf ihn zukommen, hat genügend Zeit, um sich das notwendige Know-how aufzubauen. Das ist besonders für kleine Firmen wichtig, die es sich in der Regel nicht leisten können, fehlendes Know-how am Markt kurzfristig einzukaufen. Auch die Lerninhalte von Auszubildenden sollten sich daran orientieren. Das kann zudem bedeuten, in neuen Berufsfeldern auszubilden, die bis jetzt noch keine Rolle gespielt haben.

Ihre Studie Future Skills 2030 hat analysiert, welche Kompetenzen für den Erfolg der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg heute und in der Zukunft relevant sind. Können Sie das Ergebnis zusammenfassen?

Es geht um vier Bereiche: 1) Digitale und technologische Fertigkeiten, 2) Industrielle Kompetenzen, 3) Überfachliche Kompetenzen und 4) Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse. Der vierte Bereich ist seit der ersten Studie neu hinzugekommen. Die letzten Jahre haben uns gezeigt, wie verwundbar Lieferketten sein können und wie wichtig es ist, Geschäftsprozesse resilient aufzustellen.

Wie können überfachliche Kompetenzen wie Eigeninitiative, innovatives Denken, oder die Problemlösungskompetenz am besten vermittelt werden?

Solche Fähigkeiten lassen sich am besten in Verbindung mit fachlichen Aufgaben lernen. Im Rahmen des durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg



Die Studie definiert Future Skills ...

... als personenbezogene Kompetenzen, die heute schon wichtig sind und auch in Zukunft relevant bleiben sowie jene Kompetenzen, die zukünftig an Bedeutung gewinnen werden, auch wenn sie heute noch keine oder nur eine geringe Relevanz haben.

Der zugrunde liegende Kompetenzbegriff umfasst Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Kenntnisse, aber auch das Mindset und Verhaltensweisen, die eine Person zur Erfüllung beruflicher Aufgaben benötigt.



Die Future-Skills-Studie 2030



Zur Identifikation der Zukunftskompetenzen wurden mittels statistischer Modellrechnungen rund eine Million Online-Stellenanzeigen aus der Metall- und Elektrobranche in Baden-Württemberg analysiert.

Die Ergebnisse flossen gemeinsam mit Inputs aus Workshops und Expertenmeinungen in die Studie ein.

Weitere Infos und Download unter www.futureskills-bw.de



Future-Skills-Leitfaden zum Einstieg ins Thema



Arbeitnehmervertretung einbinden:

Beziehen Sie die Beschäftigten von Anfang an mit ein, um die Akzeptanz zu sichern.



Geschäftsstrategie klären:

Entwickeln Sie zuerst ein klares Bild Ihres Geschäftsmodells in fünf Jahren.



Relevante Future Skills auswählen:

Filtern Sie aus den 39 Clustern die Kompetenzen heraus, die Ihre Mitarbeitenden zur Umsetzung Ihrer Strategie brauchen.



Besonderheiten berücksichtigen:

Passen Sie die Strategie an Ihre Standort- und Unternehmensrealität an.



Umsetzung planen:

Legen Sie praxisnahe Lernformate fest, erkennen Sie Barrieren und sorgen Sie für Transparenz und Beteiligung.



Weiterbildung strategisch planen:

Definieren Sie Ziele, Zeitrahmen und Zuständigkeiten für gezieltes Lernen.

▷ geförderten Projekts „Innovative Weiterbildungsbausteine für Future@skills.BW“ haben wir dafür kleine, praxisnahe Weiterbildungsbausteine entwickelt, die sich leicht in den Arbeitsprozess einbinden lassen. Ein Maschineneinsteller kann sich so beispielsweise Schritt für Schritt das Wissen aneignen, um eigenständige Schichtübergaben zu übernehmen, und dabei gleichzeitig Selbstorganisation, Kommunikationsfähigkeiten und Teamarbeit trainieren.

Insgesamt listet die Studie 39 Kompetenz-Cluster auf. Sind die Betriebe damit nicht überfordert?

Die AgenturQ

Die AgenturQ berät und unterstützt Unternehmen sowie Betriebsrät*innen in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs in allen Fragen rund um den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali), entwickelt innovative Weiterbildungskonzepte und stellt praxisnahe Tools für die Kompetenzentwicklung bereit.

Weitere Infos unter www.agenturq.de



Nicht alle Kompetenzen sind für jedes Unternehmen gleichermaßen relevant. Jeder Betrieb muss daraus seine individuelle Future-Skills-Strategie entwickeln. Die Studie soll als Diskussionsgrundlage dienen und dabei helfen, auch über Themen nachzudenken, die heute noch nicht auf der Agenda stehen – aber morgen vielleicht entscheidend sein werden.

Wie könnte der erste Schritt zu einer Future-Skills-Strategie aussehen?

Zunächst gilt es, sich ein klares Bild von der angestrebten Zukunft zu machen: Wie wird unser Geschäftsmodell in fünf Jahren aussehen? Welche Produkte wollen wir dann anbieten? Und welche Technologien werden dabei eine Rolle spielen? Daraus lässt sich dann ableiten, welche der beschriebenen Kompetenzen die Mitarbeitenden tatsächlich benötigen, um dieses Zukunftsszenario erfolgreich mitzugestalten. Für ein gutes Ergebnis sollten neben der Geschäftsführung und den Personalverantwortlichen auch technische Expert*innen, Betriebsrät*innen und Mitarbeitende mit am Tisch sitzen.

Welche Rolle kommt den Führungskräften beim Thema Future Skills zu?

Sie sind diejenigen, die strategische Vorgaben in die Praxis umsetzen – und einschätzen können, ob im Team bereits die richtigen Kompetenzen vorhanden sind, aber auch, was sich in naher Zukunft, beispielsweise durch Personalwechsel, verändern wird. Im Alltag bleibt die strategische Personalplanung vielerorts auf der Strecke.

Wer Future Skills erfolgreich fördern will, muss den Führungskräften dafür auch Zeit einräumen und sie durch Schulungen, kollegiale Austauschformate oder die Einbindung von Weiterbildungsmentor*innen bei der Umsetzung unterstützen.

Future-Skills-Projekte in Baden-Württemberg



Mit Mitteln aus der Initiative WEITER.mit.BILDUNG@BW hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 14 innovative Projekte gefördert, in denen kleine und kompakte Weiterbildungsbausteine zu wichtigen Future Skills entwickelt und erprobt wurden.

Weitere Informationen und Ergebnisse unter:



wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/berufliche-weiterbildung/innovative-projekte

KI: www.midjourney.com, projektgruppe

New Learning bei MÖRK: „Wir fördern praxisnahes und selbstgesteuertes Lernen“

Während Weiterbildung in vielen Unternehmen als Pflichtprogramm abgehakt wird, verfolgt der Leonberger Baudienstleister MÖRK einen grundlegend anderen Ansatz. Das Unternehmen versteht die persönliche und fachliche Entwicklung der 140 Mitarbeitenden als Teil seiner Unternehmensidentität und sieht darin einen entscheidenden Erfolgsfaktor. Statt auf klassische Weiterbildung mit starren Schulungsprogrammen zu setzen, gestaltet MÖRK einen lernfreundlichen Rahmen, der Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht – beispielsweise durch die Übernahme neuer Aufgaben, das Feedback der Führungskräfte und den Austausch mit anderen.

„Unsere projektbasierte Arbeit in einem dynamischen Umfeld macht es erforderlich, dass wir uns kontinuierlich weiterentwickeln“, sagt Birgit Sliwka, die das Thema Lernen und Entwicklung verantwortet. Sie ist Diplom-Pädagogin, Lernkulturgestalterin und als Stabsstelle direkt an die Geschäftsführung angebunden. Ihre Aufgabe: Lernbarrieren abbauen, Freiräume schaffen und Formate entwickeln, die effektiv und effizient sind und sich in den täglichen Arbeitsablauf integrieren. Lernangebote sollen nicht als Störfaktor empfunden werden, sondern die Menschen bei ihrer Arbeit stärken und unterstützen.

Lernen war schon immer Teil der Firmen-DNA

In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Baubranche gewachsen: Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz – alles Themen, die neues Wissen und neue Fähigkeiten erfordern. Dazu kommt ein ungewöhnlich breites Portfolio mit vielen verschiedenen Fachbereichen unter einem Dach: Architekt*innen, Fachplaner*innen, Bauingenieur*innen arbeiten in den Projekten zusammen. Für sie gehörte es schon immer zum Arbeitsalltag, sich regelmäßig auszutauschen und voneinander zu lernen.

Im Vergleich zu früher gibt es bei MÖRK heute allerdings keinen umfangreichen Weiterbildungskatalog mit Standardangeboten mehr. Stattdessen stellt das Unternehmen das Erfahrungslernen in den Mittelpunkt.



Wir denken Lernen nicht mehr inhalts-, sondern personenorientiert. Die Verantwortung für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung haben wir an unsere Mitarbeitenden übertragen. Sie selbst wissen am besten, was sie brauchen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu meistern. Damit Lernen Wirkung entfaltet, muss es individuell gesteuert und zielorientiert sein sowie relevant und nah an der Praxis.«

Birgit Sliwka,
Lernen und Entwicklung

Die Mitarbeitenden lernen vor allem im Arbeitsprozess

Die Arbeitsprozesse sind lernförderlich gestaltet. So lernen Mitarbeitende, indem sie beispielsweise neue Aufgaben und Verantwortung übernehmen und regelmäßig ihre Arbeitsergebnisse reflektieren. Weitere Lernerfahrungen entstehen im Austausch mit internen oder externen Expert*innen, durch das regelmäßige Feedback der Führungskraft und beim gemeinsamen Lernen im Team. Formale Schulungen sind Ergänzungen und werden nur dann ausgewählt, wenn ein konkreter Lernbedarf vorliegt und das Ziel klar definiert ist.

MÖRK will möglichst vielfältige Angebote bereitstellen, aus denen die Mitarbeitenden das zu ihnen passende und für sie relevante auswählen können. Das individuelle, selbstgesteuerte Lernen ist der zentrale Ansatz des Konzepts. Die direkten Führungskräfte fungieren darin als Sparringspartner, die den Rahmen für die Lernziele vorgeben. Sie kennen nicht nur die Mitarbeitenden und Projekte am besten, sondern können auch Anforderungen aus der Unternehmensstrategie einbringen.



Foto: Martin Wagenhan

Wichtige Erfolgsfaktoren: Mut, Vertrauen, Verantwortung

Wenn mehrere Personen den gleichen Bedarf anmelden, wird Lernen zum Beispiel in moderierten Peer Learning Circles oder in agilen Lerngruppen organisiert. In diesem Rahmen ist es möglich, Erfahrungen auszutauschen, Fragen zu besprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die Mitarbeitenden lernen miteinander und voneinander in einem lebendigen Prozess, der auch den Blick über den Tellerrand erlaubt. Struktur schafft unter anderem ein Entwicklungsbogen, auf dem im regelmäßigen Dialog mit der Führungskraft Lernziele und -fortschritte dokumentiert werden. KI-gestützte Assistenten unterstützen die Lernprozesse, indem sie Hinweise zu internen Expert*innen, Lernwegen oder externen Angeboten liefern.

Überfachliche Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Resilienz, Kreativität und unternehmerisches Denken gehören zu den wichtigsten Future Skills bei MÖRK. Um sie gezielt zu fördern, pflegt das Unternehmen eine Kultur, die Freiräume schafft, in der Ideen prämiert und in der Zusammenarbeit, Vertrauen, Offenheit und Eigenverantwortung gestärkt werden.

Die Lernkultur bei MÖRK ist nicht über Nacht entstanden. Sie ist das Ergebnis eines gemeinsamen Entwicklungsprozesses und die Antwort auf die sich stetig verändernde Außenwelt. „Wir streben kontinuierlich danach, unsere Expertise zu erweitern. Schritt für Schritt haben wir dabei ein anderes Verständnis für das Thema Lernen und Entwicklung gewonnen“, beschreibt Birgit Sliwka. Um erfolgreich zu bleiben, ist es aus ihrer Sicht unerlässlich, mutig neue Wege zu gehen, sich gegenseitig etwas zuzutrauen – und Kontrolle abzugeben.

Kontakt

Birgit Sliwka
Lernen und Entwicklung
b.sliwka@moerk.de

MÖRK GmbH & Co. KG
Mollenbachstraße 33–35, 71229 Leonberg
Telefon 07152 6049-0
www.moerk.de



Foto: Martin Wagenhan

Talente-Forum

Future Skilling – Lernstrategien für zukunftsfähige Unternehmen

Neue Technologien, wandelnde Kundenbedürfnisse und volatile Märkte fordern die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden in der Region mehr denn je heraus. Wer den Wandel erfolgreich gestalten will, muss nicht nur Produkte und Prozesse weiterentwickeln, sondern auch seine Belegschaft fit machen für die Zukunft.

Doch was und wie müssen Betriebe und ihre Mitarbeitenden heute lernen, damit sie morgen erfolgreich sind? Diese Frage steht im Fokus des nächsten Talente-Forums. Wir laden dazu alle Interessierten **am 23. September 2025, von 9:00 bis 13:00 Uhr**, ganz herzlich ein.

Kommen Sie mit den Experten und der Unternehmensvertreterin unseres Praxisbeispiels ins Gespräch und gewinnen Sie neue Perspektiven auf eine strategische und zukunftsorientierte Personalentwicklung.

In Kurzimpulsen und interaktiven Workshops erfahren Sie mehr darüber, wie Sie relevante Zukunftskompetenzen definieren und Lernprozesse in den Arbeitsalltag integrieren, damit die Menschen in Ihrer Organisation mit den aktuellen Veränderungen Schritt halten können. Sie lernen außerdem spannende Methoden für mehr Kreativität und Problemlösungskompetenz in der Praxis kennen.

Dr. Stefan Baron, Geschäftsführer der AgenturQ und Experte für strategische Personalentwicklung, gibt Einblicke in die Studie Future Skills 2030 und zeigt, wie sich deren Ergebnisse in individuelle Weiterbildungsstrategien für kleine und mittlere Unternehmen übersetzen lassen.

Im interaktiven Workshop mit **Leonard Sommer**, Kreativunternehmer, Bildungsinnovator und Co-Founder der Multi-Konferenz FUTUROMUNDO, können Sie miterleben, wie kreative Denkerwerkzeuge gezielt genutzt werden können, um Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen.



Birgit Sliwka, die Verantwortliche für Lernen und Weiterbildung bei MÖRK aus Leonberg, berichtet aus der Praxis, wie eine lernförderliche Kultur aufgebaut werden kann – und welche Rahmenbedingungen das eigenverantwortliche, arbeitsintegrierte Lernen der Mitarbeitenden möglich machen.

Nutzen Sie die Gelegenheit zum Austausch, zur Vernetzung und zur Inspiration und gewinnen Sie neue Ideen, wie Sie Lernen und Weiterentwicklung in Ihrem Unternehmen zukunftsfähig gestalten können.

Das Forum findet im Gutbrod, Friedrichstraße 10 in Stuttgart, statt. Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung bis zum 19. September 2025 unter:
<https://pretix.eu/wrs/talenteforum-2/>



Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentrale Ansprechpartnerin für Investierende und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsfördernden der 179 Kommunen und der fünf Kreise der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeberin
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart GmbH (WRS)
 Friedrichstraße 10
 70174 Stuttgart

Geschäftsführer
 Michael Kaiser
wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Redaktionelle Gesamtverantwortung
 Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
 Telefon 0711 228 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion und Autorin
 Monika Nill
 Telefon 0711 60 19 39-05
monikanill@t-online.de

Gestaltung
www.projektgruppe.de

Abonnement/Abbestellung
fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/talente
 Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart**