

**ZUSAMMEN STARK FÜR
WEITERBILDUNG IN
BRANDENBURG -
KOOPERATIONEN GESTALTEN,
LERNKULTUR FÖRDERN!**

WORKSHOP 1:

**HERAUSFORDERUNGEN IN DER PERSONALFÜHRUNG
DURCH DIE TRANSFORMATION**

BIANCA NAUE AGENTUR FÜR ARBEIT POTSDAM

STEFAN DIRKES AGENTUR FÜR ARBEIT NEURUPPIN



bringt weiter.

UNSERE REGIONALEN HERAUSFORDERUNGEN TRANSFORMATIONSPROZESSE AM ARBEITSMARKT IN BRANDENBURG



Fachkräftemangel
Arbeits- und Fachkräfte-
Engpässe verstärken sich



Strukturwandel
Der Dienstleistungsbereich sowie
wissensbasierte Branchen
gewinnen weiter an Bedeutung



Fachkräftemobilität
Zu- und Abwanderung
auch aus dem Ausland



Demografie
Die erwerbsfähige Bevölkerung
sinkt merklich in den nächsten 15
Jahren



Globalisierung
Globalisierung, Verlagerung
von Lieferketten und steigende
Bedeutung sozialer Themen



Digitalisierung
Schreitet weiter voran und
benötigt speziell qualifizierte
Fachkräfte



Automatisierung
Zunehmend können auch
komplexere Tätigkeiten
automatisiert werden



Klimawandel
Wird in einigen Branchen zu
Beschäftigungswachstum
führen



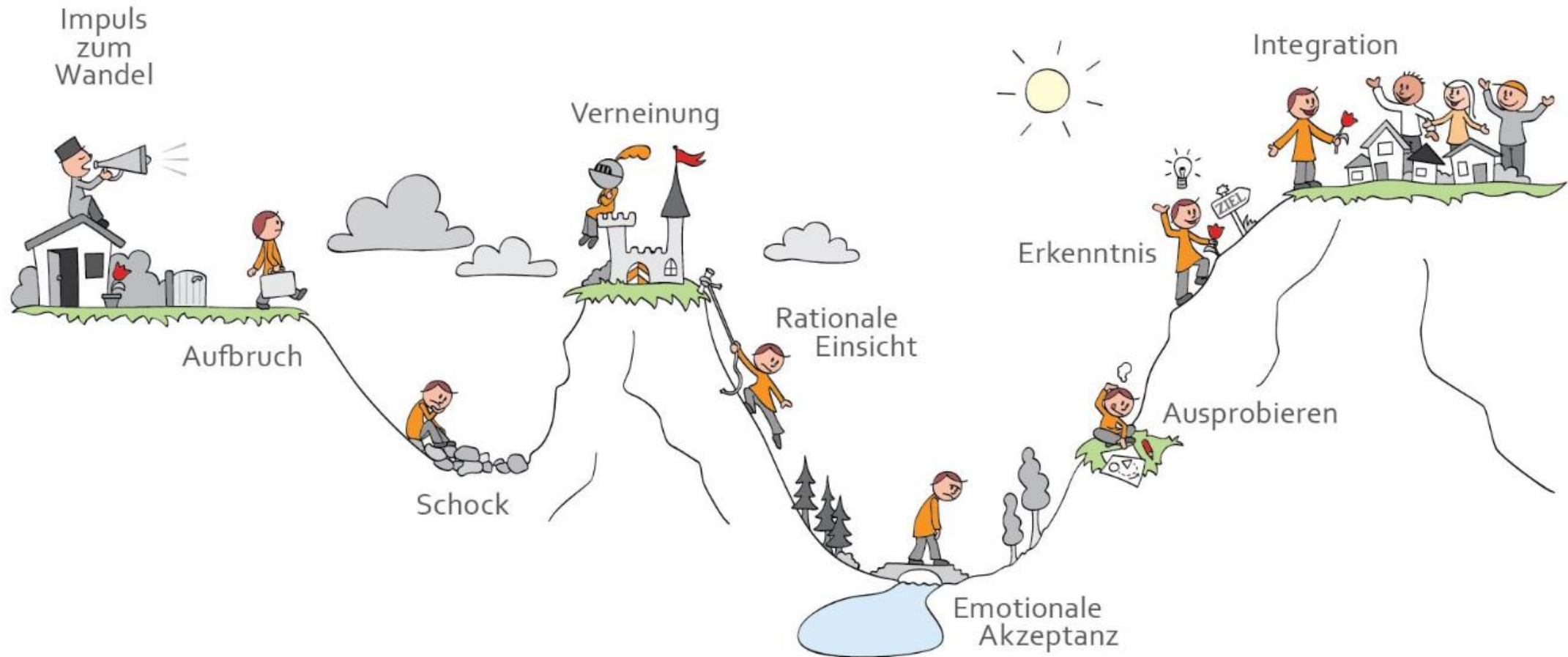
Akute Krisen¹
beschleunigen Entwicklungen
und verschärfen Probleme

¹ Ukraine-Krieg, Zollpolitik, Energiepreise

KERNBOTSCHAFTEN ZUR TRANSFORMATION

- Transformation ist kein Projekt, sondern ein Dauerzustand
- Veränderung wirkt psychologisch – nicht nur strukturell
- Führung rückt näher an HR-Aufgaben heran
- Transformation braucht Ressourcen – vor allem Zeit, Klarheit und Unterstützung
- **Erfolgreiche Transformation bedeutet:** Beteiligung erhöhen, Widerstände verstehen, Sinn vermitteln und Menschen in ihrer Lern- bzw. Veränderungskurve begleiten

VERÄNDERUNGSKURVE



DIE NEUE DIMENSION DES LERNENS

Die rasante technologische Transformation, insbesondere durch Künstliche Intelligenz, erhöht den Weiterbildungsdruck auf Beschäftigte erheblich und macht **lebenslanges Lernen** zu einem **entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die deutsche Wirtschaft**: Bundesbildungsministerin Karin Prien strebt bis 2030 eine regelmäßige Weiterbildung von 65 Prozent der Erwerbsfähigen an, um Fachkräftebasis und Innovationskraft zu sichern – ein Ziel, das von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt wird, dem jedoch in vielen Unternehmen noch klare Strategien und Strukturen gegenüberstehen; deshalb gewinnen vielfältige, praxisnahe und zunehmend KI-gestützte Lernformate an Bedeutung, die Qualifizierung, kulturellen Wandel und Motivation verbinden und Weiterbildung als festen Bestandteil der Arbeitszeit und Unternehmenskultur etablieren sollen.

Handelsblatt, 16.12.2025

UMSETZUNG VON VERÄNDERUNGEN DURCH KLARE ANSAGEN DER BETRIEBSLEITUNG (TOP-DOWN-ANSATZ) ODER DURCH EINBINDUNG DER MITARBEITENDEN (PARTIZIPATIVER ANSATZ)?

Was klar vorgegeben werden sollte

- Warum Veränderung notwendig ist (Rahmenbedingungen, Zwänge)
- Was nicht verhandelbar ist (z. B. wirtschaftliche Notwendigkeiten)
- Zeitlicher Rahmen

Wo Beteiligung sinnvoll und notwendig ist

- Wie die Veränderungen konkret umgesetzt werden
- Welche Belastungen entstehen – und wie sie abgefedert werden können
- Welche Unterstützung Mitarbeitende benötigen

Führung heißt in dieser Transformation nicht nur entscheiden, sondern auch emotional halten.

WIR FRAGEN SIE

Welche Maßnahmen nutzen Sie, um die Veränderungsbereitschaft in der Mitarbeiterschaft zu stärken?



WICHTIGE MAßNAHMEN, UM VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT ZU STÄRKEN

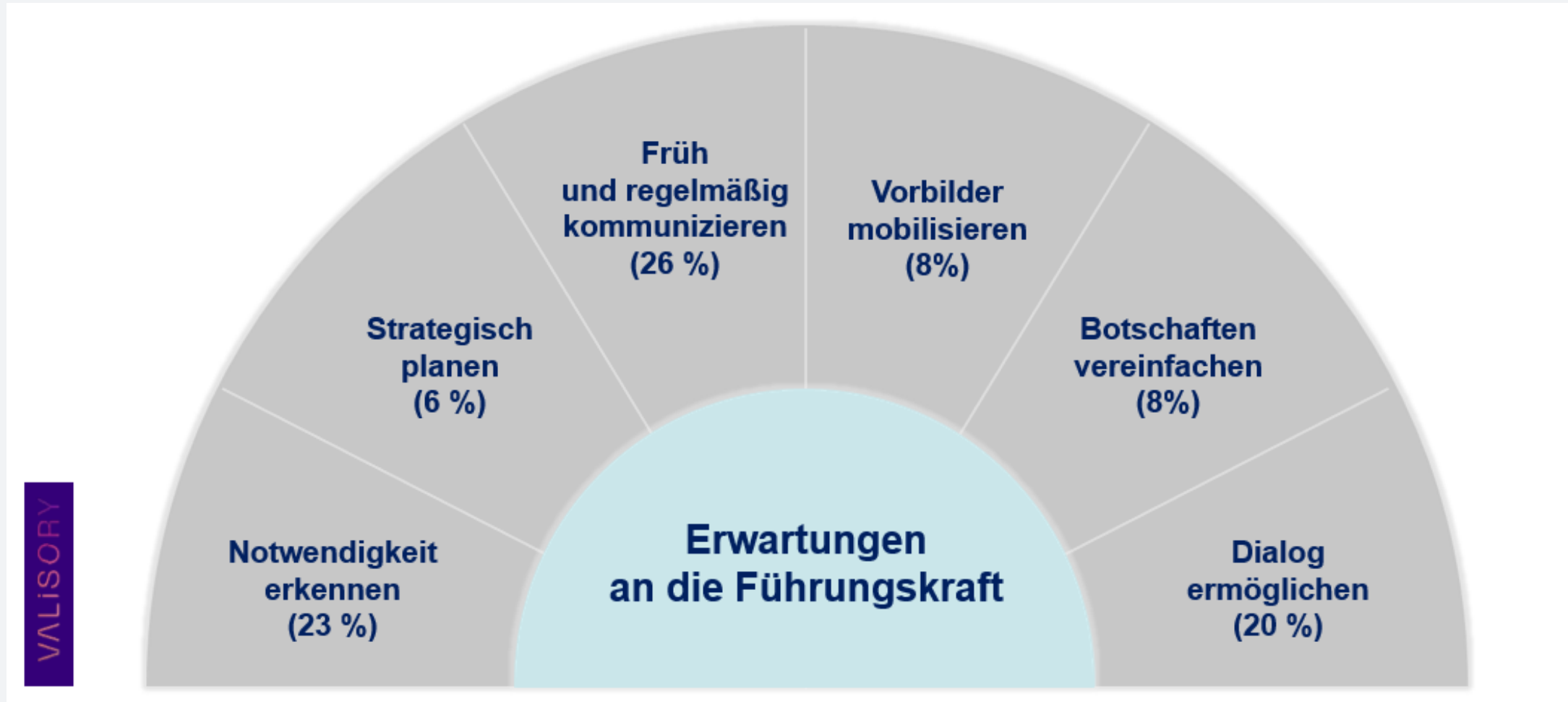
- Mitarbeitende aktiv einbinden
- Transparente Kommunikation
- Weiterbildung und Kompetenzaufbau
- Vorbildfunktion der Führungskräfte
- Offene Fehlerkultur und psychologische Sicherheit
- Respektvoller Umgang mit Widerständen
- Reflexion und Erfahrungsaustausch
- Externe Unterstützung

MANGELNDE AKZEPTANZ BEI DEN MITARBEITENDEN – DER HAUPTGRUND FÜR DAS SCHEITERN VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN

Nachfolgend werden vier Aktionsebenen vorgestellt, in denen Akzeptanzfaktoren unterstützt werden müssen, um Neuerungsprozesse erfolgreich gestalten zu können.

1. Akzeptanzfaktor: das Kennen (Widerstand durch Informationsdefizit)
2. Akzeptanzfaktor: das Können (Widerstand durch Qualifikationsdefizit)
3. Akzeptanzfaktor: das Sollen (Widerstand durch Organisationsdefizit)
4. Akzeptanzfaktor: das Wollen (Widerstand durch Motivationsdefizit)

WAS MITARBEITENDE IM RAHMEN VON VERÄNDERUNGSKOMMUNIKATION ERWARTEN



BACKUP



bringt weiter.

„MEIN NOW“ UNTERSTÜTZT SIE MIT INFORMATIONEN RUND UM WEITERBILDUNG UND UMSCHULUNG SOWIE MIT ONLINE-TESTS UND WEITERBILDUNGSKURSEN. [HTTPS://MEIN-NOW.DE/](https://mein-now.de/)

The screenshot displays the 'mein NOW' website's search interface. At the top, there are navigation links for 'Perspektiven', 'Online-Tests', 'Weiterbildungen', 'Förderung', and 'Beratung', along with an 'Anmelden' button. The main heading reads 'Mit Ihrer Weiterbildungssuche passende Angebote finden'. Below this, a sub-heading states 'Entdecken Sie Ihre Weiterbildungsmöglichkeiten mithilfe unserer umfassenden Suche.' The search section includes a question 'Welches Ziel verfolgen Sie mit der Weiterbildung?' with two options: 'Wissen erweitern' (selected) and 'Neuen Abschluss erwerben'. A search input field contains 'Veränderungskompetenz' and a 'Suchen' button. Below the search field are several filter buttons: 'Ort', 'Umkreis', 'Weiterbildungsart', 'Förderart', 'Startdatum', 'Unterrichtszeit', 'Dauer', and 'Unterrichtsform'. A 'Weitere Filter +' button is also present. At the bottom, a summary box indicates '9 Weiterbildungsangebote für Veränderungskompetenz gefunden.' and a larger box shows '9 Angebote gefunden' with an illustration of a person at a computer.

VERLINKUNGEN (EINE UNVERBINDLICHE AUSWAHL VON VIELEN ANGEBOTEN)

- <https://www.rethinkwork.de/veraenderungsbereitschaft-bei-mitarbeitern-staerken/>
- <https://www.rethinkwork.de/ist-bani-das-neue-vuca/>
- <https://www.digitalzentrum-magdeburg.de/veraenderungsmanagement/>