

MEHR KOMPETENZEN – MEHR CHANCEN

EIN STEINBEIS-TEAM IST AN EINER STUDIE ZU QUALIFIZIERUNGSBEDÜRFNISSEN DER FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE BETEILIGT

Wo steht die Automobilindustrie hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen heute und bei welchen Themen sollten Mitarbeitende dieser Unternehmen insbesondere weitergebildet werden? Antworten auf diese Fragen gibt eine von der bwcon research gGmbH und der Graduate Campus der Hochschule Aalen GmbH durchgeführte Studie mit zwanzig Unternehmen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie aus Baden-Württemberg.

Die befragten Unternehmen nannten eine Vielzahl von Themen und Herausforderungen, mit denen sie derzeit konfrontiert sind: Neben der umfassenden Herausforderung der Digitalisierung, die für 37 % der Unternehmen relevant ist, wurde der Fachkräftemangel am häufigsten – von insgesamt 58 % der Befragten – genannt. Dies führt dazu, dass einige Unternehmen nun versuchen, Fachkräfte auf internationaler Ebene zu rekrutieren. Zudem stellt die Weiterentwicklung des bestehenden Fachkräftepools bei fast der Hälfte der Unternehmen eine zentrale Aufgabe dar. Es besteht insbesondere ein Bedarf an Fachkräften mit Kenntnissen in den Bereichen Elektromobilität, autonomes Fahren und digitaler Integration. Die fortschreitende Entwicklung von Elektrofahrzeugen erfordert beispielsweise Fachleute, die sich mit den spezifischen Anforderungen von Batterietechnolo-

gie, Ladestationen und Energiemanagementsystemen auskennen. In Bezug auf autonomes Fahren sollten Mitarbeitende laut der Studie über Fachkenntnisse in den Bereichen künstliche Intelligenz, Sensorik und Datenauswertung verfügen.

FÜHRUNGSKRÄFTE IM FOKUS

Wichtig ist dabei, nicht nur die technologischen Aspekte zu berücksichtigen, sondern auch die Auswirkungen, Veränderungen und Chancen, die sich für Führungskräfte und ihre Teams ergeben. Die Umfrage zeigt, dass insbesondere Führungskräfte vor der Herausforderung des virtuellen und hybriden Führens stehen (sagen 53 %), bedingt durch die digitale Transformation und die beschleunigte Entwicklung durch die Pandemie. Etwa 26 % gaben an, dass erfolgreiche Führungskräfte mehr denn je gefordert sind, ihre eigene Lernkurve zu erhöhen. Besonders gilt es, im Zuge des digitalen Wandels die Menschen in der Organisation mitzunehmen und ein entsprechendes Mindset zu etablieren. „Die Führungskräfte im Unternehmen müssen den Change-Prozess maßgeblich mitbetreuen – sie müssen den Mitarbeitenden zeigen, welche Chancen sich daraus ergeben. Es gilt zudem, die Mitarbeitenden für ein Mindset zum Stichwort lebenslanges Lernen zu sensibilisieren und dieses

zu etablieren“, ist eine Erkenntnis, die die bwcon-Expertin Elena Drögemüller aus der Studie mitnehmen konnte.

ZUKÜNFTIGE AUSRICHTUNG VON WEITERBILDUNGEN

Von den befragten Unternehmen gaben etwa 84 % an, dass Weiterbildungen im Unternehmen eine hohe Bedeutung haben. „Aus Gesprächen, die im Rahmen der Studie geführt wurden, lässt sich jedoch ableiten, dass dies in den Betrieben unterschiedlich umgesetzt wird“, erklärt Elena Drögemüller. Einige der Befragten gaben an, dass sie oft zu wenig Zeit, Ressourcen oder Budget haben, um das Thema professionell anzugehen. Hingegen bauen etwa 58 % der Unternehmen den Bereich der Personalentwicklung verstärkt aus, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.

Bei der zukünftigen Ausrichtung der Weiterbildung stehen in den Unternehmen verschiedene aktuelle Themen im Fokus: Zukunftstechnologien wie E-Mobilität, autonomes Fahren, Hochvolt, Brennstoffzellen und Wasserstofftechnologie. (Agiles) Projektmanagement und Zeitmanagement haben ebenfalls eine hohe Priorität, ebenso wie das Training von Führungskräften in den Bereichen virtuelles Führen und Resilienz. Doch auch die Weiterentwicklung von Hard Skills, wie Kenntnisse in

Ingenieurssoftware, insbesondere CAD-Systemen wie CATIA zur Erstellung und Analyse komplexer 3D-Modelle oder CAM- und ERP-Systemen zur Projektplanung, Verwaltung von Kundenaufträgen, Bestellabwicklung, Rechnungsstellung und Buchhaltung, hat laut der befragten Unternehmen eine zentrale Relevanz.

„Ein weiterer wichtiger Aspekt, der in der Studie deutlich wurde, ist die Notwendigkeit einer besseren interdisziplinären Zusammenarbeit“, sagt Elena Drögemüller. Die Komplexität moderner Fahrzeuge erfordert eine nahtlose Integration von Technik, Design, Produktion und Vertrieb. Es besteht Bedarf an Fachkräften, die über fachübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um effizientere Prozesse und innovative Lösungen zu entwickeln. Dies kann durch Kooperationen zwischen Unternehmen, aber auch mit Schulen und Hochschulen umgesetzt werden. Fast alle befragten Unternehmen gaben an, Interesse an einer solchen Zusammenarbeit zu haben.

HERAUSFORDERUNGEN ALS CHANCE

Die Ergebnisse der Studie liefern nicht nur eine Bestandsaufnahme der aktuel-

len Herausforderungen, sondern zeigen auch vielversprechende Chancen für die Branche auf. Die wachsende Nachfrage nach umweltfreundlichen Fahrzeugen und nachhaltigen Mobilitätslösungen eröffnet neue Märkte und erfordert die Entwicklung innovativer Produkte und Technologien. Dies bietet den Unternehmen die Möglichkeit, sich auf dem Markt zu differenzieren und neue Geschäftsmodelle zu erschließen. Eine interessante Perspektive ergibt sich aus der Fragestellung: Was tun, wenn der Verbrennungsmotor nicht mehr vorhanden ist? In diesem Zusammenhang könnten datenbasierte Geschäftsmodelle eine vielversprechende Lösung bieten. Um die genannten Qualifizierungsbedürfnisse zu erfüllen, sind sowohl die Unternehmen als auch Bildungseinrichtungen gefordert. Es bedarf einer engen Zusammenarbeit zwischen beiden, um maßgeschneiderte Bildungsprogramme zu entwickeln.

Die Studie zeigt, dass die Fahrzeug- und Zulieferindustrie vor großen Herausforderungen steht, die durch den technologischen Fortschritt und die Einführung neuer Antriebs- und Fahrzeugkonzepte entstehen. Die Qualifizierungsbedürfnisse liegen vor allem in den Bereichen Elektronik, Batterietechnologie, Soft-

wareentwicklung und Datenanalyse. Neben den fachlichen Themen gewinnen überfachliche Kompetenzen wie Führung, agile Methoden, Resilienz und Projektmanagement deutlich an Bedeutung. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Geschäftsmodelle neu denken und Bildungseinrichtungen sowie Unternehmen ihre Ausbildungsprogramme und Weiterbildungsmaßnahmen anpassen, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

ELENA DRÖGEMÜLLER

elena.droegemueller@steinbeis.de (Autorin)



Entwicklung technologieorientierter Weiterbildung
bwcon research gGmbH (Stuttgart)

www.steinbeis.de/su/2109
www.bwcon-research.org

Die Studie wurde in Zusammenarbeit zwischen der bwcon research gGmbH und der Graduate Campus der Hochschule Aalen GmbH durchgeführt. Das Projekt wurde im Rahmen der Weiterbildungsverbände umgesetzt, die deutschlandweit Unternehmen der Fahrzeugindustrie bei der zielgerichteten und bedarfsorientierten Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden unterstützen und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert werden. Die an der Studie beteiligten Unternehmen sind Partner des Verbunds für Technologie und Bildung (vtb) Bodensee-Oberschwaben (www.weiterbildungsverbund-vtb.de) beziehungsweise von TransferFuture (www.transferfuture.de).

