

Zukunft sichern durch kluge Personalentwicklung: Fahrplan für Personalverantwortliche

Personalverantwortliche füllen eine zentrale Rolle in Veränderungsprozessen von Unternehmen aus: Durch den engen Kontakt mit Mitarbeitenden können sie frühzeitig Qualifizierungsbedarfe erkennen und Lernprozesse mitgestalten. Als Vermittler*innen zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft wirken sie als wichtiges Bindeglied und tragen dazu bei, Transformationsprozesse auszuführen und nachhaltig zu verankern. Globale Ereignisse stellen Unternehmen vor neue Aufgaben, Personalverantwortliche können dazu beitragen, die langfristige Verfügbarkeit von Fachkräften durch strategisches Kompetenz- und Talentmanagement zu sichern.

Du bist Personalverantwortliche*r eines KMU in der bayerischen Automobil- und Zulieferindustrie? Dann bist du hier genau richtig!

Dieses Profil hilft dir, deine individuelle Rolle in der Transformation zu erkennen.

Es zeigt dir, wie du eine Kultur der Veränderungsbereitschaft etablieren und deine Stärke – den Umgang mit Menschen – perfekt nutzen kannst.

Nimm jetzt die richtige Ausfahrt, um zu einer zukunftsgerichteten Personalplanung beizutragen!

Handlungsfelder für nachhaltige Transformation

- Strategische Personaleinsatzplanung
- Automatisierte Prozesse und digitale Tools zur Modernisierung von HR-Arbeit und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Erkennen individueller Qualifizierungsbedarfe von Mitarbeitenden
- Einsatz innovativer Tools und Kanäle im Recruiting
- Erhöhung der Sichtbarkeit des Unternehmens bei potenziellen Bewerbenden
- Motivation von Mitarbeitenden durch gezielte Benefits und Anerkennung beruflicher Erfahrung
- Intergenerationales Lernen und transparente Kommunikation

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Zukunft gestalten: Die nächsten Schritte für Personalverantwortliche

1. Recruiting neu denken und modernisieren

Einsatz von KI-Tools und Social Media zur Ansprache junger Talente, Fokus auf Quereinsteiger*innen und Frauen in Technikberufen.

Qualifizierungsbedarf: Modernes Recruiting, Diversity-Kompetenz, rechtliche Grundlagen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

„Also ich sehe da tatsächlich auch Luft nach oben bei der Geschichte diesen ganzen Rekrutierungsprozess praktisch noch mal zu optimieren und da halt vielleicht diese eingetretenen Pfade mal ein bisschen auszuweiten.“¹

2. Digitale Kompetenzen gezielt aufbauen

Einführung digitaler Tools zur Personalplanung, Formate zur Technologieoffenheit und Sprachunterstützung, Technik-Support für Mitarbeitende durch interne Ressourcen (z.B. Werkstudierende).

Qualifizierungsbedarf: Digitale Grundbildung für HR und Mitarbeitende.

„Die große Chance in der Digitalisierung sehe ich darin, dass wir unsere Arbeitsabläufe schneller machen können. Auswertungen können beispielsweise einfach tagesaktuell abgerufen werden. Wir können dann auch mit anderen Abteilungen durch den Datenaustausch besser zusammenarbeiten.“

3. Onboarding und betriebsinterne Weiterbildung strategisch gestalten

Onboardingprozesse überarbeiten und digital unterstützen, Soft-Skill Angebote ergänzen (Konfliktmanagement, Kommunikation, Diversity).

Qualifizierungsbedarf: Train-the-Trainer Programme.

„Wir haben letztes Jahr ein neues Onboarding mit neuer HR Struktur und auch technischem Onboarding, also Programme und Unterstützungsbedarfe des/der neuen Mitarbeiter*in auf den Weg gebracht und seitdem läuft es relativ gut.“

4. Attraktivität des Arbeitsplatzes steigern

Entwicklung von Benefit-Modellen: Altersvorsorge, Anerkennung, Entwicklungsperspektiven; Transparente Kommunikation über Karrierewege, aktive Einbindung der Mitarbeitenden.

Qualifizierungsbedarf: Employer-Branding, Benefit-Design.

„Wir müssen mehr Verträge in der betrieblichen Altersvorsorge und mehr Benefits anbieten, und die Krankheitsquoten senken, zum Beispiel durch regelmäßige BEM Gespräche.“

5. Change Management und Kulturarbeit stärken

Generationenübergreifenden Wissenstransfer sichern, Führungskräfte als aktive Begleiter*innen des Wandels qualifizieren, Konfliktlösungsprozesse etablieren (z.B. durch Methoden).

Qualifizierungsbedarf: Konfliktmanagement, Generationenmanagement.

„Wir machen uns Sorgen, dass die neue Generation junger Mitarbeitenden zu hohe Anforderungen an ihren Arbeitsplatz stellt, welche unser KMU nicht bieten kann.“

¹ Die Zitate von Verantwortlichen in Unternehmen basieren auf einer qualitativen Erhebung, die im Rahmen betrieblicher Fallstudien im Projekt transform.by von Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt wurde. Die Qualifizierungsbedarfe spiegeln reale Herausforderungen und Chancen für HR wider (transform.by, 2025).

Checkliste:

Was setzt du bereits um und was ist noch in Planung?

Digitalisierung & Tools

- Interne HR-Kapazitäten prüfen – Digitalisierung und Automatisierung händischer Prozesse
- Kompetenzerfassung mit digitalen Tools
- Überarbeitung des Onboarding-Prozesses durch digitale Formate (z. B. Videos, Checklisten, Mentoring)
- Digitale Grundbildung planen (ERP-Systeme, mobile Endgeräte, KI-Grundlagen)

Personalgewinnung & Arbeitgeberattraktivität

- Recruiting-Kanäle aktualisieren (Social Media), direkte Ansprache von Zielgruppen
- Employer Benefits überarbeiten durch Schaffung echter Mehrwerte für Mitarbeitende

Qualifizierung & Weiterbildung

- Internes Schulungsangebot ausweiten – Soft Skills wie Kommunikation und Konfliktmanagement
- Führungskräfte qualifizieren durch Change-Management und intergenerationale Kommunikation
- Sprachförderung für internationale Mitarbeitende integrieren

Unternehmenskultur & Zusammenarbeit

- Konfliktmanagement strukturieren – Prozesse, Ansprechpersonen, Kummerkasten
- Personalführung stärken durch Vertrauen, Empathie, menschliches Gespür

Wissen & Zukunftssicherung

- Wissen sichern und Nachfolge planen (altersbedingter Austritt, Tandems, Dokumentation)

Lücken erkannt? So kann dich betriebliche Weiterbildung unterstützen:

Für HR-Verantwortliche in der bayerischen Automobil- und Zulieferindustrie ist betriebliche Weiterbildung ein zentraler Hebel, um den Wandel aktiv zu gestalten. Sie ermöglicht es, Mitarbeitende gezielt auf neue Technologien, digitale Prozesse und veränderte Rollen vorzubereiten – etwa im Umgang mit modernen Recruiting-Tools, interkultureller Teamarbeit oder digitalen Onboarding-Prozessen.

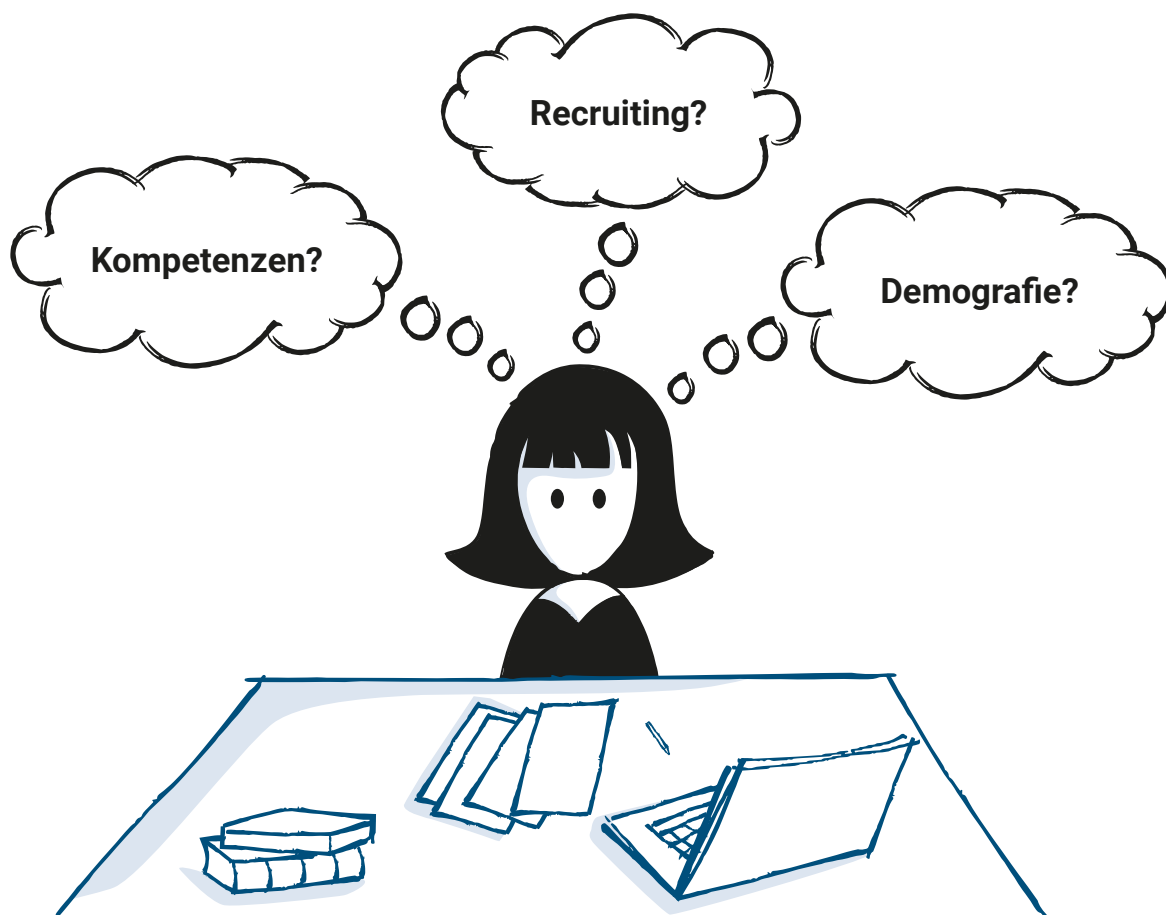
Gleichzeitig stärkt sie die Arbeitgeberattraktivität, fördert Diversität und sichert langfristig die Wettbewerbsfähigkeit in einer Branche, die sich rasant in Richtung Elektromobilität, Automatisierung und Nachhaltigkeit entwickelt. Finde auf <https://jetzt-transformieren.de/> auf dich und deine Abteilung zugeschnittene Qualifizierungsangebote.

Was das Personalmanagement jetzt braucht – laut HR-Verantwortlichen²

Modernes Recruiting
Digitale Kompetenzen
Onboardingsysteme
Kommunikations- und Konfliktmanagement
Diversity-Management (Interkulturelle und intergenerationale Kompetenzen)
Ausschreibung von attraktiven Arbeitsmodelle mit passenden Benefits
Vermittlung von Führungskompetenz, Konfliktlösung und Wissenstransfer

Hast du noch Fragen?

Ansprechpartner*innen findest du auf der Website: <https://jetzt-transformieren.de>



² Ermittelte Bedarfe aus betrieblichen Fallstudien des Projektes transform.by (transform.by, 2025)

Das Projekt transform.by arbeitet sozialpartnerschaftlich mit:

