

# MEGATRENDS DER ZUKUNFT

WHITEPAPER ZU THEMEN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Megatrends beschreiben zukunftssträchtige Entwicklungen für die gesamte Wirtschaft. Sie sind die Zukunft der Unternehmen: Wer Sie annimmt und gestaltet, gestaltet die Zukunft unserer Wirtschaft und damit des Arbeitsmarktes maßgeblich mit. Über die Metaebene werden branchenübergreifende Trends aufgedeckt, welche für die berufliche Weiterbildung von Fach- und Führungskräften relevant sind.

## Ziel der Analyse ist es, Ihnen Aufschluss darüber zu geben, wie...

1. ... Arbeitssuchende und MitarbeiterInnen sich beruflich positionieren und für die Zukunft rüsten müssen.
2. ... sich die Unternehmen auf die Zukunft vorbereiten müssen und welches Wissen hierfür unverzichtbar ist.
3. ... konkret Qualifikationen und Kompetenzen für Arbeitnehmer und -suchende ausgebaut werden können und müssen.


Im folgenden Zukunftsreport der beruflichen Weiterbildung finden Sie damit nicht nur eine Aufstellung der Megatrends in Anlehnung an das Zukunftsinstitut, sondern vor allem die Themenfelder, die von der Habmann Managementberatung für Dienstleistung und Industrie identifiziert wurden.


Ihnen werden auf je einem One-Pager die **wichtigsten Megatrends** der Zukunft vorgestellt. Berücksichtigt werden dabei die Bedeutung für die Unternehmen ebenso, wie die Konsequenzen für den Arbeitnehmenden bzw. -suchenden und der daraus resultierende Weiterbildungsbedarf.


Bewusst ist diese Übersicht kurz gehalten, damit Sie einen schnellen Überblick über die wichtigsten Aspekte erhalten. Bitte beachten Sie, dass die Megatrends hier zwecks der Übersichtlichkeit auch klar voneinander getrennt werden. In der Praxis stehen diese in einer komplexen Wechselwirkung und sind je Unternehmen und Arbeitnehmenden bzw. -suchenden individuell zu verknüpfen und adaptieren.


Für Ihren Erfolg möchten wir Ihnen ein zusammenfassendes Resümee mit auf den Weg geben.


Es sind Experten gefragt, welche die themen-/branchenspezifischen und allgemeinen Transformationsprozesse strukturell und fachlich vorantreiben, d.h. strategisch gestalten, die Qualität/Standards/Normen setzen und überwachen sowie die Ergebnisse der Anpassungen analysieren und optimieren können. Innovations-, Prozess- und Transformationsmanagement sowie Coachingkompetenzen werden also aufgaben- und branchenunabhängig von größter Bedeutung sein.


Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>CSR (Corporate Social Responsibility)</b></p> 	<p>Gesellschaftliche Verantwortung im Sinne nachhaltigen Wirtschaftens übernehmen. Das umfasst nicht nur ökologische Nachhaltigkeit, sondern auch soziale Verantwortung und Ethik. CSR ist damit eine der wesentlichen Tragsäulen der Zukunft.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzfristig steigende Kosten aber langfristige Kostenreduktion und Effizienzsteigerung</li> <li>• Optimierung und Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Prozesse</li> <li>• Effektiver Kundengewinnung, d. h. Zukunftssicherheit, Wettbewerbsvorteile, wirtschaftlicher Erfolg</li> <li>• Risiken müssen identifiziert, analysiert und reduziert werden, um Krisen vorzubeugen</li> <li>• Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur und Verantwortung sowie Aufbau einer CSR-Kultur und -Strategie</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte sind aufgefordert eine langfristige und innovative Zielausrichtung und Aufgabenverteilung anzustreben, welche alle drei Faktoren des nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigt. Hierzu sind die Mitarbeiter zu sensibilisieren und gemeinsam mit den Fach- und Führungskräften sind hohe Standards zu schaffen. Die Fach- und Führungskräfte haben als Global Sustainable Consultant oder Manager im Unternehmen zu agieren.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltig strategische Unternehmensführung und Organisationsentwicklung inkl. Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• CSR, dessen Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsmanagement</li> <li>• Unternehmensethik</li> <li>• Qualitätsmanagement mit Fokus Nachhaltigkeit sowie Zertifizierung und Auditierung</li> <li>• Normierte Managementsysteme im Unternehmen</li> <li>• Prozessmanagement mit Fokus Nachhaltigkeit und Umwelt</li> <li>• Innovationsmanagement auf Basis CSR und Lernen von der Natur</li> <li>• Six Sigma (→ Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen) mit Fokus Nachhaltigkeit</li> <li>• Nachhaltigkeitsorientiertes Marketing</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Ressourcenknappheit und Recycling</b></p> 	<p>Eine wachsende Weltbevölkerung und die steigende Nachfrage nach Nahrung, Energie und Rohstoffen belasten die endlichen Ressourcen. Ressourcenkonflikte entstehen bei Verteilung und Zugang. Der Bedarf an Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz, zur Verringerung der Lebensmittelverschwendung und zur effizienten Bereitstellung von Alternativen für knappe Ressourcen steigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkurrenzkampf um den Zugang zu Ressourcen und Energie entsteht, was zu einer Verteuerung führt</li> <li>• Produkte / Dienstleistungen sind zu optimieren, sodass ressourceneffiziente und nachhaltige Prozesse entstehen</li> <li>• Die Verknappung wichtiger / strategischer Ressourcen zwingt zu Produktinnovationen und Verwendung alternativer Materialien</li> <li>• Effizienteres und umfassenderes Recycling und eine Wertstoffkreislaufwirtschaft einführen</li> <li>• Es sind Lösungen für eine effiziente Wertschöpfung in Logistik, Flächen- und Rohstoffnutzung zu finden</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte müssen aufgrund wachsender Kundenansprüche, der formulierten Klimaziele und der massiv ansteigenden Rohstoffpreise auf dem globalen Markt Verantwortung für ein ressourceneffiziente Produktion übernehmen. Sie benötigen das Know-How, um Prozesse und Produkte an einer effizienten Wertschöpfung auszurichten.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltigkeitsmanagement nach DIN ISO 26000</li> <li>• Green Business Management</li> <li>• Nachhaltige Ressourcenwirtschaft mit Umwelttechnik</li> <li>• Innovationsmanagement</li> <li>• Six Sigma und Prozessverbesserung</li> <li>• Prozess- und Lean Management mit Schwerpunkt Logistik</li> <li>• Qualitätsmanagement mit Fokus Nachhaltigkeit</li> <li>• Strategischer Einkauf</li> </ul>			


Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Arbeit im Wandel</b> – zwischen <i>Digitalisierung, Kreativität und Empathie 4.0</i></p> 	<p>Die moderne Arbeitswelt ist geprägt durch vernetzte Arbeitsplätze, Homeoffice und global operierende Unternehmen. Die Automatisierung und der Einsatz von Robotertechnologie schreiten weiter voran. Die Arbeitswelt ist / wird dynamischer und flexibler. Das Arbeiten in Projekten gewinnt immer größere Bedeutung. Die Grenzen zwischen Leben und Arbeiten verschwimmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zunehmende Automatisierung und Modernisierung führt zu einer Auflösung alter Arbeitsplätze und Methoden</li> <li>• Neue Arbeits(zeit)modelle und agile Arbeitsumgebungen entstehen</li> <li>• Kollaboratives arbeiten gewinnt an Bedeutung</li> <li>• Mensch und Maschine müssen eng zusammenarbeiten</li> <li>• Zunahme interkultureller Kompetenz/Sprachen (Arbeiten von überall)</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte sind aufgefordert einen Wandel der Unternehmenskultur zu forcieren und durch geeignete Führungsarbeit und Strategien zu begleiten. Im Rahmen von Coachingmaßnahmen sind sie in der Lage, die Mitarbeitenden im Wandel mitzunehmen, so dass die Angst vermindert wird und Kreativität und Empathie gefördert werden sowie ein neues „Wir-Gefühl“ entsteht. Die moderne Führungspersönlichkeit führt agil und arbeitet projektbezogen an jedem Ort.</p>
<b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der Arbeitswelt 4.0</li> <li>• Digital Business Management - Digital Economy</li> <li>• Digital Business Modelling</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch/seelische Phänomene</li> <li>• Agiles Führen und Coaching und Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Strategische Unternehmensführung und Organisationsentwicklung inkl. Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• (agiles) Projektmanagement / hybrides Projektmanagement</li> <li>• Wissensmanagement und Lernmanagementsysteme</li> <li>• Training interkultureller Kompetenzen und Fremdsprachenkompetenz</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Digitalisierung und Internet</b></p> 	<p>Alle Lebensbereiche vernetzen sich rasant und werden mehr und mehr digital durchdrungen. In den Unternehmen etablieren sich stetig digitale und internetbasierte Geschäftsmodelle. Kritische und gut informierten Kunden stellen eine neue Herausforderung für die Unternehmen dar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung ethischer und ökonomischer Mensch-Maschine-Synthesen und Gestaltung der Zusammenarbeit</li> <li>• Hybride Geschäftsmodelle, welche künstliche und humane Intelligenzen verschmelzen, entstehen rapide</li> <li>• Systeme, welche riesige Datenmengen analysieren und Prognosen abgeben, sind längst normal</li> <li>• zunehmende Sicherheits- und ethische Fragestellungen führen zu einer neuen digitalen Realität mit neuen Chancen und Risiken</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte müssen Ihre digitale Kompetenz deutlich erweitern und sich der fortschreitenden Digitalisierung aktiv stellen. Ein grundlegendes Verständnis digitaler Prozesse, deren Chancen und Risiken für den eigenen Verantwortungsbereich, das frühzeitige Erfassen relevanter Kenntnisse für das Team und deren Bedeutung für das Unternehmensumfeld müssen effizient analysiert werden und sind in konkrete Handlungsstrategien zu übersetzen.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digital Business Management - Digital Economy</li> <li>• Digital Business Modelling</li> <li>• Big Data &amp; Data Science &amp; Security</li> <li>• Grundlagen der Informatik</li> <li>• Systemische Organisationsentwicklung inkl. Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Unternehmensethik</li> <li>• (agiles) Projektmanagement / hybrides Projektmanagement</li> <li>• Agiles Führen und Coaching von Mitarbeitern</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Wachstumstreiber Innovation</b></p> 	<p>Eine zunehmende Marktsättigung zwingt die Unternehmen zu Innovationsführerschaft. Neue Geschäftsmodell müssen entwickelt werden. Die Individualisierung des Angebots zwingt die Unternehmen zu modularisieren. Intelligente Produkte und Infrastrukturen müssen geschaffen werden. Ökologie, die Rückkehr zu mehr Natur und grüne Produkte erobern den Markt unaufhaltsam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation muss als zentraler Wachstumstreiber und Wettbewerbsfaktor angesehen werden</li> <li>• Rückbesinnung und Erforschung der natürlichen Strukturen und Prozesse als zentrale Innovationsbilder</li> <li>• Kreativität muss genutzt werden, um die Innovationskraft zu stärken</li> <li>• Der Zwang zu digitalisierten Innovationen bedeutet auch Zwang zum Schutz vor Cyber- und Industriespionage</li> <li>• Neue Anforderungen an Copyright / Patente entstehen</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte sind aufgefordert, sich mit Methoden wie Design Thinking und ihrer Kreativität einzubringen, um die Innovationskraft des Unternehmens zu stärken. Mit ihren digitalen Kompetenzen und Grundverständnis für digitale Entwicklungen unterstützen Sie die Entwicklung neuer digitalen Geschäftsmodelle.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisches Innovationsmanagement und Unternehmensführung</li> <li>• (agiles) Projektmanagement / hybrides Projektmanagement</li> <li>• Systemische Organisationsentwicklung inkl. Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Unternehmensethik</li> <li>• Agiles Führen und Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Digital Business Management - Digital Economy</li> <li>• Digital Business Modelling</li> <li>• Big Data &amp; Data Science &amp; Security</li> <li>• Grundlagen der Informatik</li> </ul>			

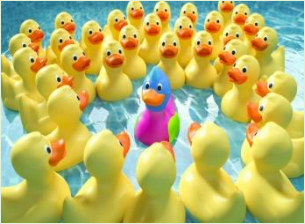
Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Die Wissensgesellschaft</b></p> 	<p>Weltweit steigt das Bildungsniveau bzw. ist das Wissen schnell und einfach zugänglich. Wissen und damit einhergehend Bildungsangebote werden durch die Digitalisierung von allen nutzbar - auch global. Lebenslanges Lernen wird obligatorischer Bestandteil einer jeden Vita. Ebenso der kritische und reflektierte Umgang mit Informationen und Quellen. Die Daten und wissensbasierte Wertschöpfung nehmen stark zu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Zugang zu reliablen und hochwertigen Wissensangeboten muss für alle ermöglicht werden</li> <li>• Lernmanagementsysteme müssen eingeführt werden und an individuellen Bedürfnissen und Zielen adaptiert werden können</li> <li>• Die Mitarbeitenden benötigen individuelles Coaching, um neues Wissen zu strukturieren („lernen zu Lernen“)</li> <li>• flexibles, personalisiertes Lernen in individuellen Dosen anbieten</li> <li>• Digitale Kompetenz erweitern, um Lernprozesse effizient zu gestalten</li> <li>• (attraktive) Angebote, die zum lebenslangen Lernen motivieren (Perspektiven)</li> <li>• Geistige Mobilität als Teil eines BGM-Systems leben</li> </ul>	<p>Für Fach- und Führungskräfte ist lebenslanges Lernen längst obligatorisch. Ihre Mentoren- und Vorbildfunktion verpflichtet sie dazu. Dabei sind neben sich ständig wandelnden fachlichen Kenntnissen, vor allem personale, soziale und projektspezifische von elementarer Bedeutung. Nur die fundierte Synthese aus Softskills und Fachkompetenz führt in der Praxis zum nachhaltigen Erfolg.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissensmanagement</li> <li>• Trainer und Moderatoren in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Coaching von Mitarbeitern und agiles Führen</li> <li>• Strategische Unternehmensführung</li> <li>• Systemische Organisationsentwicklung und Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> <li>• Digital Business Management - Digital Economy</li> <li>• Digital Business Modelling</li> </ul>			





Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>(Betriebliche) Mobilität</b></p> 	<p>Es existiert ein ansteigender Bedarf an Mobilität. So müssen intelligente Logistikkösungen geschaffen und dem ständig wachsenden Mobilitätsbedürfnis der Menschen begegnet werden. E-Mobility und autonomes Fahren erobern den Verkehr und die neuen Produkte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines nachhaltigen Mobilitätskonzeptes</li> <li>• Individuelle Mobilität der Mitarbeitenden fördern (remote, ÖPNV, E-Mobilität; Angebote an Lebenssituation der Belegschaft anpassen)</li> <li>• Stressreduktion der Mitarbeitenden durch flexible Mobilitätskonzepte / ortsunabhängige Arbeitsplätze</li> <li>• Gesteigerte Fachkräfteattraktivität des Unternehmens, wenn es individuelle Konzepte anbietet</li> <li>• Gesteigerte Kundenattraktivität des Unternehmens, wenn es nachhaltige Mobilitäts-/Logistikkonzepte anwenden</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte müssen Mobilitätsentwicklungen auf Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit, Effizienz und Passgenauigkeit zum eigenen Unternehmen zu analysieren verstehen. Zudem müssen sie in der Lage sein, neue Geschäftsfelder zum nachhaltigen Wachstum zu identifizieren. Gleichzeitig sind interne Mobilitätsangebote zu hinterfragen und zu modifizieren.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliches Mobilitätsmanagement - Green Mobility</li> <li>• Green Business Management</li> <li>• New Work - Gestaltung der Arbeitswelt 4.0</li> <li>• Strategische Unternehmensführung</li> <li>• Systemische Organisationsentwicklung und Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Prozess- und Lean Management mit Schwerpunkt Logistik</li> </ul>			





Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Demografischer Wandel</b></p> 	<p>Weltweit wächst die Population, jedoch schrumpft in westlichen Industrienationen die Bevölkerung. Durch die demografische Entwicklung sind ein Anstieg der Senioren und ein Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter vorgezeichnet. Die Überalterung, wird durch eine zunehmende Migration kompensiert. Gleichzeitig leiten neue Generationen eine neue Arbeitskultur ein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräftemangel und “The War on Talents” beschäftigen die Arbeitgeber</li> <li>• Auseinandersetzung mit neuen Arbeitsmodellen</li> <li>• Dynamische Anforderungen benötigen jungen, innovativen und interkulturellen Input und parallel die Sicherung wertvollen, langjährigen Fachwissens und Erfahrungen</li> <li>• Multiples lebenslanges Lernen in sozialer, interkultureller, methodischer, technischer und fachlicher Hinsicht muss individuell gestaltet werden</li> <li>• Umdenken verkrusteter demografischer Firmenkulturen. („50 ist das neue 35“)</li> <li>• Sensible Begleitung des Wunsches nach Sicherheit, Struktur, Konstanz und Dynamik durch strukturelle Veränderungen müssen vereinbart werden.</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte haben sich infolge demografischen Wandels, des Fachkräftemangels mit einer intensiven Mitarbeitendeorientierung und -bindung auseinandersetzen. Konservierung von Expertise und die Erschließung neuen Wissens gilt es zu Innovationen zu bündeln. Anhand der bis dato vernachlässigte Kompetenzen und Angebote, wie interkulturelle, soziale, gesundheitliche oder individuelle digitale Weiterbildung, gilt es, diese Prozesse nachhaltig zu fördern.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskompetenz (Führung und Vielfalt)</li> <li>• Kommunikation/Mediation als unterstützende Methoden</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch/seelische Phänomene</li> <li>• Wissensmanagement</li> <li>• Gestaltung der Arbeitswelt 4.0</li> <li>• Trainer und Moderator</li> <li>• Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Interkulturelles Management</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Zunahme der Individualisierung</b></p> 	<p>Das Leben individuell und selbstbestimmt gestalten können und gleichzeitig im Austausch mit anderen Individuen und der Umwelt zu stehen. Sinnstiftung durch Selbstverwirklichung und dabei das Verhältnis zwischen dem „eigenen Ich und dem Wir“ neu zu denken. Es werden immer weniger enge und tiefe Beziehungen, dafür immer mehr lose und unverbindliche Freundschaften eingegangen. Es wächst eine Zunahme von Selbstversorgung und der DIY-Ökonomie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinnstiftende berufliche Ziele gewinnen an Bedeutung - die Verbundenheit der Angestellten mit dem Unternehmen sinkt</li> <li>• Konsumenten erwarten Produkte und Angebote entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse und Lebensführung</li> <li>• Vor allem die Möglichkeit einer nachhaltigen / individuellen Lebensführung wird zunehmend eingefordert</li> <li>• Vereinsamung und psychische Erkrankungen nehmen massiv zu, diese gilt es zu erkennen und effizient behandeln (Depressionen, Sucht etc.)</li> <li>• Prävention gesellschaftlicher Spaltung, z.B. Sozialpädagogik/soziale Arbeit/digitale Kompetenzen/Mediation</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte müssen den Spagat zwischen der Befriedigung der individuellen und anspruchsvollen Kundenanforderungen und dem Gewinnen der dafür geeigneten Fachkräfte mit Ihren individuellen Lebensumständen und Vorstellungen bewältigen. Sie müssen die Mitarbeitenden des Unternehmens durch eine positive Atmosphäre bzw., Firmenkultur an das Unternehmen binden.</p>
<b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovationsmanagement</li> <li>• Prozess- und Lean Management</li> <li>• Führungskompetenz (Führung und Vielfalt)</li> <li>• Human Resources</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch / seelische Phänomene</li> <li>• Wissensmanagement</li> <li>• Coaching von Mitarbeitern</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Wandelnde Geschlechterrollen</b></p> 	<p>Die traditionellen Geschlechterrollen in Familie, Beruf, im sozialen Miteinander und politischen Handeln weichen auf und verschwinden immer weiter. Frauen nehmen nicht nur im Berufsleben eine immer wichtigere Rolle ein, auch die Familien- und Lebensformen verändern sich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Unternehmenskultur wird tolerant und flexibel, hierzu werden die Unternehmensstrategien und -ziele angepasst</li> <li>• Um eine bessere Vereinbarkeit für Familie und Beruf zu schaffen, werden flexible Arbeitszeitmodelle entstehen, ebenso wie bessere, flächendeckende Betreuungsangebote</li> <li>• Sabbatical/Auszeiten- bzw. Arbeitszeitkontensysteme werden noch mehr in Anspruch genommen</li> <li>• Die Prozesse müssen so angepasst und noch digitaler werden, dass die neuen Arbeitszeitmodelle auch für KMU umsetzbar werden</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte sind aufgefordert die neue Ausrichtung in Bezug auf Strategien und Ziele bei der Führung der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Hierzu müssen sie in den einzelnen Bereichen und Prozessen die Abwicklung optimieren. Die Fach- und Führungskräfte bringen eine große Toleranz, Sensibilität und Softskills mit ein, um der neuen Rolle als agile Führungskraft gerecht zu werden. Sie treiben die Gleichbehandlung voran.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der Arbeitswelt 4.0</li> <li>• Führungskompetenz (Führung und Vielfalt)</li> <li>• Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Human Resources</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch/seelische Phänomene</li> <li>• Wissensmanagement</li> <li>• Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Innovationsmanagement</li> <li>• Prozess- und Lean Management</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Veränderung im Gesundheitssektor</b></p> 	<p>Gesundheitsbewusstsein und nachhaltig zu leben ist so angesagt, wie nie. Die Tendenz rast zu Prävention, statt Reaktion. Der Gesundheitssektor muss neu gedacht werden. Die Ausgaben wachsen und werden zunehmend privatisiert. Krankheiten werden zunehmend erfolgreich bekämpft. Gleichzeitig entstehen neue Phänomene. Diagnose und Therapien werden durch Forschung, neue Verfahren und Technologien immer effizienter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ausstattung und Arbeitsplätze der Mitarbeiter werden angepasst</li> <li>• globale Normierung breitet sich aus und zuverlässige und effiziente Zulassungsverfahren werden eingeführt</li> <li>• Die Bedeutung der Gesundheit auch Lifestyle, z.B. nachhaltige Ernährung und Sportangebote im Unternehmen wird wichtiger</li> <li>• Ein strategisch aufgebautes betriebliches Gesundheitsmanagement zur Förderung des Wohlbefindens wird strukturell gefördert etabliert</li> <li>• Physische und psychische Gesundheit muss als Unternehmenskapital angesehen werden</li> </ul>	<p>Fach- und Führungskräfte sind vermehrt gefordert, die Resilienz und Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und zu unterstützen. Ein lernendes betriebliches Gesundheitsmanagement-Konzept und eine entsprechende Firmenkultur gilt es zu etablieren, um als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifiziertes Personal langfristig zu bestehen. Weiterhin bedarf es hochqualifizierter Mitarbeiter im medizinischen / psychologischen / LS-Bereich, mit ausgeprägter sozialer Kompetenz, um die Konzepte / Ansätze in die betriebliche Praxis zu übersetzen.</p>
	<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitätsmanagement und Ausbau an GxP (GMP, GLP, GCP) für den Life Science Bereich</li> <li>• Normierte Managementsysteme im Unternehmen</li> <li>• Innovationsmanagement</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch/seelische Phänomene</li> <li>• Führungskompetenz (Führung und Vielfalt) + Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Gestaltung der Arbeitswelt 4.0</li> <li>• Human Resources</li> <li>• Verbesserungsmanagement – Prozessmanagement – Six Sigma – CAPA</li> <li>• Psychologische Beratung</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Globalisierung</b></p> 	<p>Die weltweite Wirtschaft wird immer schwankungsanfälliger. Die globalen Produktionsunterschiede werden sich immer weiter minimieren. Ebenso werden Innovationen und technologische Führerschaft in den Schwellenländern zunehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Große Gefahren in den Lieferbeziehungen durch Varianzen bzgl. Standards / Normen / regionale Stabilität</li> <li>• Ortsunabhängige Arbeit wird ermöglicht, sodass Fachkräfte ortsunabhängig rekrutiert werden können</li> <li>• Bezugsquellen müssen gesichert werden - auch unter Berücksichtigung der Kosten und des gesamten ökologischen Fußabdrucks.</li> <li>• Interkultureller Austausch und dadurch schnellere Entwicklungen und Synthesen</li> <li>• Steigender Konkurrenz muss durch ständige Optimierung, Alleinstellungsmerkmale, und Innovationen begegnet werden</li> </ul>	<p>Die Fach- und Führungskraft eines international vernetzten Unternehmens muss sämtliche unternehmensrelevante Faktoren eines globalen Wettbewerbs um Grundlagen, wie Rohstoffe, Personal, Standorte und Stakeholder berücksichtigen. Gleichzeitig gilt es, unterschiedliche Kulturen und Mentalitäten eines vernetzten Systems sensibel und gleichzeitig ergebnisorientiert unter der Berücksichtigung sozialer, kultureller und politischer Diskrepanzen zu nutzen.</p>
<p><b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisches Innovationsmanagement + Strategische Unternehmensführung + Systemische Organisationsentwicklung</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz / Management</li> <li>• Lieferantenmanagement – Qualitätsmanagement</li> <li>• Unternehmensethik</li> <li>• Grundlagen der Informatik + Digital Business Management - Digital Economy</li> <li>• Normierte Managementsysteme im Unternehmen</li> <li>• (agiles) Projektmanagement / hybrides Projektmanagement</li> <li>• Agiles Führen und Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Verbesserungsmanagement – Prozessmanagement – Six Sigma</li> <li>• Sprachen, wie Englisch, Chinesisch ...</li> </ul>			

Megatrend	Kurzbeschreibung	Bedeutung und Handlungsfelder für Unternehmen	Folgen für Arbeitnehmer / -suchende
<p><b>Risiken managen und Sicherheit schaffen</b></p> 	<p>Das Risikopotential nimmt stark zu. Durch Krankheiten, Klimawandel, Naturkatastrophen, wirtschaftliche Depression, neuen Formen von Kriminalität, z.B. im Internet, sowie prekäre und fragile soziale Strukturen infolge kontroverser Effekte der Entwicklungen. Durch Risiken streben die Menschen nach Sicherheit und Orientierung in einer komplexen Welt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikomanagement wird aufgrund der internationalen Vernetzung und der hohen Anzahl an Prozessbeteiligten zwangsläufig Einzug in Unternehmen erhalten müssen</li> <li>• Big Data wird zur Analyse von Risikopotenzial eine immer größere Bedeutung erlangen, gleichzeitig, aber soziopsychologische Ängste fördern, was es zu moderieren gilt</li> <li>• Psychologische Sicherheit ist elementarer Bestandteil der einer positiven Unternehmenskultur. Mitarbeitende sind in einer globalisierten und strukturell dynamischen Welt auf Verlässlichkeit und soziale Sicherheit bedacht.</li> <li>• Durch ständige Innovationen und Entwicklungen werden die Risiken eingedämmt.</li> </ul>	<p>Die Fach- und Führungskraft muss in der Lage sein, Mitarbeitende durch die Prozesse des strukturellen Wandels zu führen. Dabei gilt es, rationale Entscheidungen infolge ökonomischer Rahmenbedingungen mit berechtigten Interessen nach sozialer Sicherheit, Gesundheit und individuellen Lebensperspektiven zu verbinden. Elemente des Design Thinking, kreative Coaching-/ Workshopkonzepte sind gefragt, um Mitarbeitende sicher und wertschätzend durch diese Prozesse zu begleiten und diese für die Unternehmensziele zu gewinnen.</p>
<b>Themenfelder der beruflichen Weiterbildung</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikomanagement</li> <li>• Big Data &amp; Data Science &amp; Security</li> <li>• Innovationsmanagement + Change- und Transformationsmanagement</li> <li>• Führungskompetenz (Führung und Vielfalt) und Coaching von Mitarbeitern</li> <li>• Human Resources</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus psychisch/seelische Phänomene</li> <li>• (agiles) Projektmanagement / hybrides Projektmanagement</li> <li>• Agiles Führen und Coaching von Mitarbeitern</li> </ul>			

## Resümee

Egal in welcher Branche Fach- und Führungskräfte wirken, die Führungskraft 4.0 muss sich gegenüber dem konventionellen Rollen(selbst)verständnis wandeln. Die strukturellen Veränderungen einer globalisierten Welt und deren Auswirkungen, aus denen sich die Megatrends letztlich ableiten, verlangen ebenso Bewusstsein wie Handlungskompetenzen.

Gefragt sind Kompetenzen hinsichtlich einer neuen ökologischen Nachhaltigkeit, gelebte soziale, emotionale sowie demografischer Intelligenz, Coachingskills, digitales Know How und die Bereitschaft, sich auf Transformationsprozesse nicht nur einzulassen, sondern voranzugehen und Mitarbeitenden ein positives und transparentes Vorbild zu sein.

Agiles, projektorientiertes Arbeiten, Mediation und Moderation, also Führen als Teil eines diversen Teams mit flachen Hierarchien, wird immer wichtiger. Hinzu kommen im Zeitalter von Remote Work auch die Bedeutung interkultureller- und Sprachkompetenzen sowie ein genereller kultureller Wandel hin zur Integration multipler Lebens- und Familienmodelle, ihrer individuellen Bedürfnisse und deren Vereinbarkeit mit der Karriere und damit dem Unternehmenserfolg. Wer sich von den nicht aufzuhaltenden Transformationsprozessen nicht beunruhigen lässt und sich nicht verschließt, sondern aktives Changemanagement lebt, wird den Prozess von der Führungskraft zur Führungskraft 4.0 branchenunabhängig erfolgreich meistern und die zögerliche Konkurrenz nicht nur auf der Datenautobahn überholen.

## Mögliche Neue Marktprofile

- Auditor Recycling, Entsorgungs- und Umweltmanagement
- (Internationaler Länder-)Betreuer Abfall- und Recyclingmanagement
- Global Sustainable Consultant oder Manager
- betriebliche Mobility Consultant
- Experte für digitales Wissensmanagement
- Innovationsmanager/Consultant 4.0
- Digital HR-Consultant
- betrieblicher HR-Manager, Schwerpunkt Gesundheits - und Generationenmanagement
- Betriebliches Bildungsmanagement 4.0
- psychologischer Unternehmenscoach
- sozialpädagogischer/psychologischer betrieblicher Coach
- Facility and Logistics Manager 4.0
- Intercultural Unternehmens-Consultant 4.0
- Stakeholdermanagement 4.0
- Ländermanager CSR
- digitales betriebliches Gesundheitsconsulting
- Mitarbeitenden Gesundheitscoaching