



ReTraNetz-BB

Regionales Transformationsnetzwerk für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie Berlin-Brandenburg

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Qualifizierungs-Check

Das Workshop-Verfahren zur Kompetenz-, Personal- und Organisationsentwicklung



Vorbemerkung

Das Regionale Transformationsnetzwerk Berlin-Brandenburg hat gemeinsam mit dem Partnernetzwerk MoLeWa Leipzig den Qualifizierungs-Check entwickelt – ein interaktives Workshop-Format, das in sechs anschaulichen Themenplakaten zentrale Fragen zu Qualifizierung, Weiterbildung sowie Zukunfts- und Nachhaltigkeitskompetenzen behandelt. Die Plakate machen sichtbar, welche Schritte für eine erfolgreiche Organisations- und Personalentwicklung notwendig sind.

Einführung

Klimawandel, demografischer Wandel, Wirtschaftskrisen, Dekarbonisierung, Krieg, Digitalisierung, Fachkräftemangel – die Liste der Herausforderungen ist lang. Sie betreffen nicht nur einzelne Beschäftigte, sondern stellen auch Geschäftsführungen und Betriebsräte vor grundlegende Fragen und strategische Entscheidungen.

Um Arbeitsplätze zu sichern und neue Wertschöpfungsfelder zu erschließen, braucht es stabile, zukunftsorientierte Lösungen. Neue Technologien und veränderte Tätigkeitsprofile bringen stets neue Kompetenzerfordernisse mit sich – von Kreativität und Flexibilität bis hin zu Teamfähigkeit, einer resilienten Persönlichkeit und spezifischem Fachwissen ist viel gefordert. Doch oft fehlen in Unternehmen klare Vorstellungen, welche Qualifikationen künftig notwendig sind, und wie die (noch) fehlenden Kompetenzen gezielt aufgebaut werden können. Die Bedeutung von **Qualifizierung** und **Weiterbildung**

wächst überall, doch Ressourcen und Rahmenbedingungen sind in vielen Betrieben noch nicht ausreichend darauf ausgerichtet. Die allgemeine Zielrichtung mag klar sein – doch welche konkreten Schritte im Betrieb oder in der Organisation zuerst angegangen werden sollten und warum, bleibt häufig offen.

Der **Qualifizierungs-Check** setzt genau hier an: In einem halbtägigen, moderierten Workshop analysieren wir gemeinsam mit den Sozialpartnern den aktuellen Stand, identifizieren personelle und organisatorische Lücken und diskutieren über künftige Kompetenzerfordernisse. Das Verfahren ist flexibel einsetzbar und je nach Anforderung und Ausgangslage entsteht daraus eine Grundlage für eine gezielte **Personal- und Organisationsentwicklung** – ob im kleinen Betrieb oder im großen Unternehmen. ■

QUALIFIZIERUNGS- CHECK

ÜBERBLICK



Arbeits-, Fach- und Führungskräfte sichern – durch Qualifizierung und Weiterbildung

Wer als Unternehmen zukunftsfähig bleiben will, muss kontinuierlich in Weiterbildung, Wissenstransfer und den Aufbau neuer Kompetenzen investieren. Nur so lassen sich neue Verfahren, Technologien und Arbeitsmethoden erfolgreich einführen, bestehende Geschäftsfelder auf aktuellem Stand halten und neue Märkte erschließen.

Strategien zur Sicherung von Arbeits-, Fach- und Führungskräften zielen heute darauf ab, aktiv auf den demografischen Wandel, qualitative Veränderungen am Arbeitsmarkt und den technologischen Fortschritt zu reagieren. Trotz wirtschaftlicher Krisen und Stellenabbau wächst der Engpass an qualifizierten Fachkräften – und wird sich durch das altersbedingte Ausscheiden vieler Beschäftigter, den sozioökonomischen Wandel und die Digitalisierung weiter verschärfen. In zahlreichen Branchen fehlen die „passend“ qualifizierten Personen.

Das wirft für jeden Betrieb zentrale Fragen auf:

- Wie kann die Beschäftigtenzahl auch in Krisenzeiten stabilisiert oder gesteigert werden?

- Welche überfachlichen Kompetenzen sind besonders gefragt – und sind diese im Unternehmen vorhanden?
- Verfügen Beschäftigte und Führungskräfte über die Qualifikationen, die für die Zukunft entscheidend sind?

Antworten darauf erfordern eine strukturierte Analyse und vorausschauendes Handeln. Wahrscheinliche Entwicklungen müssen eingeschätzt, bestehende und künftige Geschäftsfelder bewertet und notwendige Kompetenzen sowie Qualifikationsprofile klar definiert werden. Selbst stabile Geschäftsmodelle benötigen heute mehr denn je eine proaktive Personal- und Organisationsentwicklung – gerade dann, wenn die strategische Ausrichtung noch nicht abschließend feststeht.

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist eine frühzeitige Einschätzung des künftigen Kompetenzbedarfs besonders wichtig. Gleichzeitig sollten Fördermöglichkeiten, Vernetzungs- und Kooperationsangebote gezielt genutzt werden, um auch mit begrenzten Ressourcen handlungsfähig zu bleiben.

Genau hier setzen die Angebote des ReTraNetz Berlin-Brandenburg an: praxisnah, zielgerichtet – und für Unternehmen kostenfrei, aber niemals umsonst. ■

Der Qualifizierungs-Check – Vielfältige Stationen, praxisnahe Methoden

Der Workshop gliedert sich in sechs thematische Plakat-Stationen, die unterschiedliche Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklung beleuchten – mit besonderem Fokus auf Qualifizierung sowie fachliche und überfachliche Kompetenzen, die heute schon gefragt sind und in Zukunft noch stärker an Bedeutung gewinnen.

Abwechslungsreiche Methoden sorgen für einen lebendigen Ablauf: Einzel- und Gruppenbewertungen wechseln sich ab mit diskussionsorientierten Runden, in denen aktuelle Herausforderungen und Chancen gemeinsam analysiert werden.

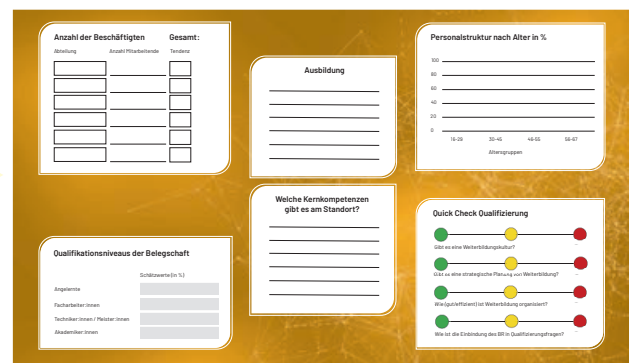
Der Einblick

An dieser Station erarbeiten die Teilnehmenden gemeinsam einen Überblick über die Unternehmensstruktur. Wichtige Kennzahlen wie Mitarbeiterzahl, Altersstruktur, Qualifikationsniveaus, Ausbildungsaktivitäten und Kernkompetenzen werden erfasst. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis der aktuellen Situation am Standort zu schaffen und die Stärken des Unternehmens zu identifizieren. Auf dieser Basis erfolgt eine erste kurze Einschätzung der Ist-Lage.

Am Ende entsteht ein klar strukturiertes Gesamtbild:

- zentrale Problembereiche und Kompetenzlücken sind sichtbar,
- konkrete Handlungsschwerpunkte sind definiert,
- Prioritäten und Verantwortlichkeiten sind benannt,
- und ein erster Fahrplan für die langfristige Umsetzung ist erkennbar.

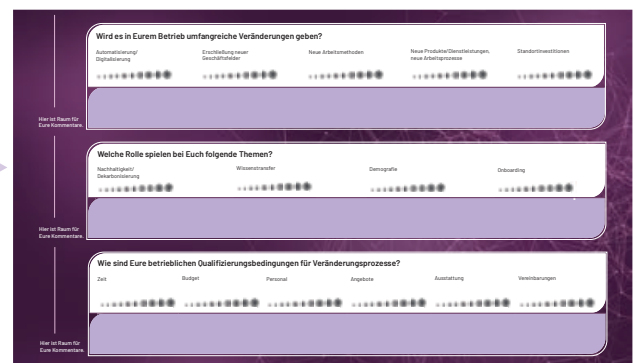
EINBLICK



Veränderung – Ressourcen – Zukunft

In drei Themenfeldern („Veränderung“, „Ressourcen“ und „Zukunft“) bewerten die Gruppen mithilfe von Skalen und Punktbewertung zentrale Aspekte wie Organisationsstrukturen, Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote sowie bevorstehende Veränderungen in Arbeits- und Wertschöpfungsprozessen. Dafür werden relevante Hintergrundinformationen gesammelt, aufbereitet und präsentiert. Die Diskussion dient dazu, die wichtigsten Herausforderungen sichtbar zu machen – konkrete Lösungsansätze folgen in späteren Schritten.

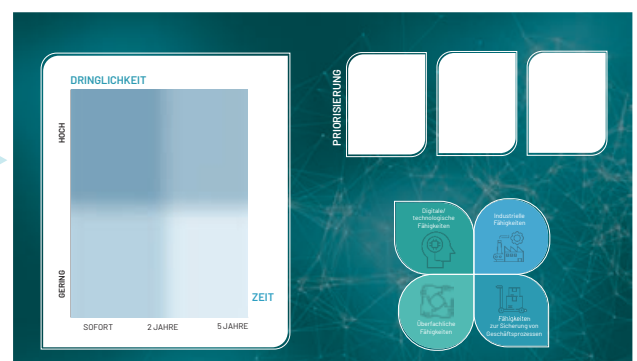
VERÄNDERUNG – RESSOURCEN – ZUKUNFT



Zukunftskompetenzen

Hier stehen 29 Kompetenzkarten aus vier Bereichen im Fokus, die sowohl fachliche als auch überfachliche Fähigkeiten abdecken. Diese Kompetenzen sind bereits heute gefragt und gewinnen künftig noch mehr an Bedeutung. Abgestimmt auf das Unternehmen wird vorab eine Auswahl der Kompetenzkarten getroffen. Die Gruppe diskutiert die Relevanz der Kompetenzen und ordnet sie in einer Matrix nach Priorität ein. Ziel ist es, sich auf drei besonders dringende und zeitnah benötigte Kompetenzen zu verständigen.

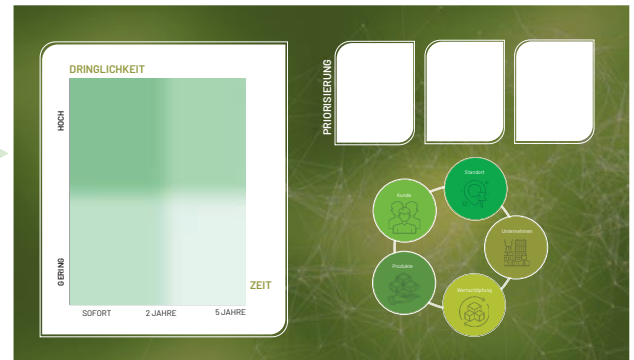
ZUKUNFTSKOMPETENZEN



Nachhaltigkeitskompetenzen

Aus fünf Handlungsfeldern liegen 25 Kompetenzkarten vor, die ein Unternehmen befähigen, wirksam auf interne und externe Anforderungen wie gesetzliche Vorgaben, Kundenbedürfnisse oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Nachhaltigkeitskompetenzen unterstützen unter anderem Kostenreduktion (z. B. durch effiziente Ressourcennutzung) und technologischen Fortschritt. Die Gruppe ermittelt gemeinsam, welche dieser Kompetenzen fehlen, und priorisiert sie in der Matrix wie bei den Zukunftskompetenzen. Auch hier ist eine Vorab-Auswahl bezogen auf den Betrieb ebenso möglich wie flexible Ergänzungen.

NACHHALTIGKEITSKOMPETENZEN

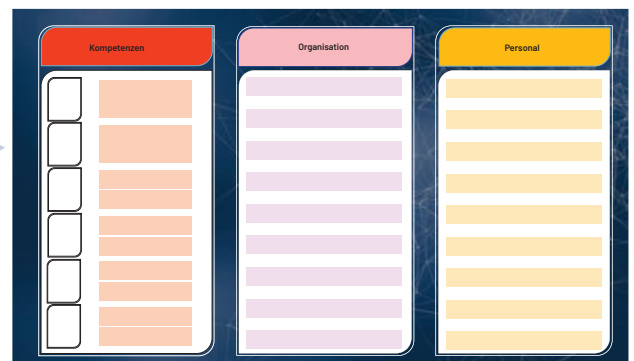


Wo müssen wir ran?

Die bisherigen Ergebnisse und Diskussionen werden strukturiert zusammengeführt, um die wichtigsten Handlungsfelder zu bestimmen. Dabei werden Prioritäten gesetzt in drei Bereichen:

- Kompetenzen – Welche Fähigkeiten müssen von wem bis wann erworben werden?
- Organisation – Welche Strukturen und Prozesse der Weiterbildung sind zu verbessern?
- Personalentwicklung – Welche Maßnahmen sind bei Recruiting, Jobprofilen, Ausbildung und internem Wissenstransfer nötig?

WO MÜSSEN WIR RAN?

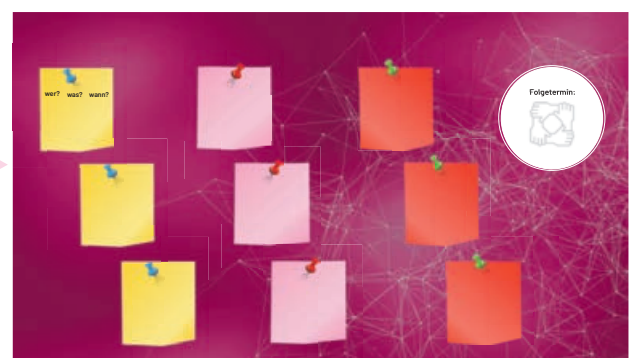


Verabredungen

Zum Abschluss werden konkrete Zuständigkeiten festgelegt, um den längerfristigen Prozess der Personal-, Kompetenz- und Organisationsentwicklung auf den Weg zu bringen. Entlang der drei Hauptfelder soll dabei möglichst verbindlich u.a. geklärt werden:

- ⇒ Wer übernimmt welche Aufgaben?
- ⇒ Welche internen Prozesse oder Gremien sind einzubinden?
- ⇒ Welche externen Partner/Dienstleister könnten genutzt werden?
- ⇒ Welche Fördermöglichkeiten gibt es?
- ⇒ Welche konkreten Schritte sind in welchem Zeitrahmen geplant?

VERABREDUNGEN



Kompetenzen, die heute zählen – und morgen tragen

Nach Jahren konjunktureller Flaute ist der Arbeitsmarkt angespannt: Stellen werden abgebaut, neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen langsamer als früher. Gleichzeitig bleibt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hoch. Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, und zwischen Anforderungsprofilen und den realen Qualifikationen der Bewerber:innen klaffen spürbare Lücken. Das seit Langem unterausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial – etwa Personen ohne Berufsabschluss, Teilzeitbeschäftigte, ältere Erwerbspersonen oder Menschen mit Migrationshintergrund – verschärft die Engpässe und macht Fachkräftesicherung zur zentralen Aufgabe.

Was das für Unternehmen bedeutet

Unternehmen agieren primär auf regionalen Arbeitsmärkten. Erfolgreiche Fachkräftesicherung gelingt also genau dort in der Region, wo Personalgewinnung, Arbeitgeberattraktivität und systematische Kompetenzentwicklung eng verzahnt sind. Die industrielle Transformation – sichtbar auch in der Metall- und Elektroindustrie – treibt den Bedarf: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Ressourcen-Effizienz und der demografische Wandel verändern in der Breite die Tätigkeiten und erfordern andere Qualifikationsprofile. Der steigende Qualifikationsbedarf trifft vielerorts auf eine alternde Belegschaft und zu wenig qualifizierten Nachwuchs. In der ReTraNetz Metropolregion Berlin-Brandenburg, mit innovativen Clustern, strukturschwächeren Räumen und urbanen Wachstumszentren, braucht es zudem passgenaue, vielfach unterschiedliche Antworten.

Leitfragen für die Praxis

- Wie steht es um Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten – heute und in zwei, drei Jahren?
- Ist die Organisation so aufgestellt, dass Teams Veränderungen fachlich sicher und flexibel bewältigen können?
- Wie lassen sich Verfahren, Abläufe und Geschäftsfelder gezielt auf die Transformation ausrichten?

Genau hier setzen Diskurse zu Zukunftskompetenzen (Future Skills) und Nachhaltigkeitskompetenzen (Green Skills) an. Analysen millionenfacher Stellenausschreibungen zeigen, welche Kompetenzen an Bedeutung gewinnen. Gemeinsam mit Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Politik rückt die Vermittlung dieser Kompetenzen seit Jahren immer stärker in den Mittelpunkt – als Voraussetzung für Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und stabile Beschäftigung.



Unser Ansatz: strukturiert erfassen, gezielt entwickeln

Jede wirksame Personal- und Organisationsentwicklung beginnt mit einer guten, strukturierten Bestandsaufnahme. Mit unserem flexibel einsetzbaren Workshop-Format „**Qualifizierungs-Check**“ erfassen wir die vorhandenen Kompetenzen und die betriebliche Ist-Situation. Auf dieser Basis lassen sich Bedarfe ableiten, Lücken identifizieren und passgenaue Maßnahmen der Weiterbildung und Qualifizierung einleiten – für technische Qualifikationen ebenso wie für überfachliche Kompetenzen, ohne die moderne Wertschöpfung und Arbeitsprozesse nicht mehr auskommen.

Fazit

Die genaue Entwicklung bleibt nie vollständig planbar. Gerade deshalb gilt mehr denn je: Wer sich jetzt aktiv mit Qualifikationen, Kompetenzen und passenden Entwicklungswegen befasst, gestaltet Fachkräftesicherung und Transformation – statt sie dem Zufall zu überlassen. Nichtstun und warten ist in unsicheren Zeiten die riskanteste Strategie. ■

Checkt mit uns ein!

Nutzt unseren Workshop „Qualifizierungs-Check“ als kostenfreies Angebot in der ReTraNetz-Region. Es hilft weiter und wirkt!

Aus Erfahrung wissen wir: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sind für Geschäftsführungen wie Betriebsräte zentrale Hebel, um Arbeits-, Fach- und Führungskräfte langfristig zu halten und sichern. Doch die wirklich wichtigen Handlungsfelder zu erkennen und richtig zu priorisieren, ist eine Herausforderung.

Genau hier setzt unser strukturiertes Verfahren an: Wir analysieren gemeinsam den Ist-Zustand, decken Chancen und Lücken auf und entwickeln konkrete, umsetzbare Schritte. So entstehen klare Prioritäten und ein Fahrplan, der Veränderungen wirklich ins Rollen bringt. Macht den ersten Schritt – nehmt Kontakt auf, und wir bringen den Qualifizierungs-Check direkt in den Betrieb.

Jetzt einchecken und Zukunft sichern! ■

Kontakt Daten ReTraNetz-BB Team

Robert Drewnicki

Projektleiter

Tel. 0151 - 51 66 03 43

drewnicki.robert@iftp-institut.de

retranetz@iftp-institut.de

4

Auf einen Blick Qualifizierungs-Check

1 Zielgruppe & Beteiligte



- Geschäftsführung/HR, Beschäftigte, Betriebsrat
- Gruppengröße max. 25 Personen
- moderiert vom ReTraNetz Gewerkschaftsteam
- kostenfrei



2 Format & Dauer

- halbtagiger Workshop (~ 5 Std)
- methodisch vielfältig
- flexibel
- interaktiv; keine Frontal-Beschallung
- 6 anschauliche Poster-Stationen mit Karten und Tischvorlagen (wird gestellt, bleibt vor Ort)



3 Planung & Ablauf



- Auftragsklärung vorab
- gemeinsame Terminfindung
- Durchführung "Qualifikations-Check"
- Foto-Dokumentation und Kurzprotokoll
- Ergebnispräsentation, falls gewünscht
- Verabredung zu Folgeprozessen, Vernetzung und Begleitung

4 Mehrwert

- Sensibilisierung zu: Weiterbildungskultur im Betrieb, Personal- und Organisationsentwicklung
- Analyse spezifischer Kompetenzbedarfe
- Identifikation wesentlicher Probleme im Betrieb/der Organisation
- Handlungsfelder und Priorisierung von Änderungen
- Auftakt für zielgerichtete Verbesserung und Problemlösung



Grafik: #Gewerkschaftsteam im ReTraNetz, BB / Ch. Christen



Impressum

**Regionales Transformationsnetzwerk
der Fahrzeug- und Zulieferindustrie
Berlin-Brandenburg (ReTraNetz-BB)**

Konsortialpartner / Herausgeber:
Berufsbildungswerk gemeinnützige
Bildungseinrichtung des DGB mbH (bfw)
und IFTP im bfw in Zusammenarbeit mit
der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen
Robert Drewnicki (Projektleitung)
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
www.iftp-institut.de
www.bfw.de
www.igmetall-bbs.de

Autor:
Dr. Christian Christen
(iftp im bfw/IG Metall-Team im ReTraNetz-BB)

www.retranetz-bb.de

Bildnachweise:
Alle außer Seite 8:
© ReTraNetz/Elena Kounadis
Seite 8: Adobe Stock /
Robert Kneschke

Stand: Juli 2025

 **ReTraNetz-BB**
Regionales Transformationsnetzwerk für die
Fahrzeug- und Zulieferindustrie Berlin-Brandenburg

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

