

## Unternehmensführung muss professioneller werden



Die Zukunft des Arbeitsmarktes sei geprägt durch Fachkräftemangel und Individualisierung, erklärte die Forscherin Jutta Rump bei der Wirtschaftsvereinigung. Foto: Westdörp

Von Rolf Masselink

26.11.2014, 09:00 Uhr

**In Deutschland fehlen 2030 bis zu 6,5 Millionen Fachkräfte, nicht nur wegen des demografischen Wandels. Die Arbeitsmarktforscherin Prof. Dr. Jutta Rump rät Arbeitgebern zu mehr Sozialkompetenz in der Mitarbeiterführung.**

Nordhorn. „Sie haben es schon sehr bald mit zwei ganz unterschiedlichen Generationenblöcken zu tun: der bis 1970 geborenen Nachkriegsgeneration der ‚Baby-Boomer‘ und der ab 1985 geborenen ‚Generation Y‘, der ersten Internet-Generation“, erläuterte Prof. Dr. Jutta Rump, die Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability an der Hochschule Ludwigshafen, rund 100 interessierten Zuhörern im Nordhorer NINO-Hochbau. Viel mehr als durch ihr Alter unterscheiden sich beide Generationen durch ein grundlegend unterschiedliches Arbeitsverständnis. Das ist nur eine der Hausforderungen, auf die Arbeitgeber schon bald mit neuen Lösungen und individuellen Angeboten reagieren müssen.

Auf Einladung der Wirtschaftsvereinigung stellte die Wissenschaftlerin in einem rund einstündigen Vortrag die Herausforderungen des Fachkräftemangels dar. Der demografische Wandel sei nicht die alleinige Ursache für die dramatischen Veränderungen am Arbeitsmarkt. Rump prophezeite, dass schon bald ein Renteneintrittsalter um die 70 Jahre realistisch sei: „Die Politik wird kaum wagen, ihren Wählern das zu sagen.“ Stattdessen erwartet Rump eine deutliche Aufweichung, wenn nicht gar Abschaffung des festen Renteneintrittsalters. Vorbote dazu seien bereits gelockerte Zuverdienstmöglichkeiten für Rentner.

Sicher ist für die Forscherin, dass Menschen sich schon sehr bald auf ein mindestens 50-jähriges Berufsleben einzustellen haben. Dieses Arbeitsleben wird nicht mehr nach dem Motto ablaufen: einmal gut ausgebildet, fit für ein Berufsleben. Denn dieses lange Berufsleben werde viele Phasen und ganz unterschiedliche Stationen haben. Und Kompetenzen von heute sind vielleicht schon morgen überholt.

Als zweiten entscheidenden Punkt für den zunehmenden Fachkräftemangel benennt Prof. Rump das Tempo des technischen Wandels. „Die Veränderungsströme werden schneller“, so Rump, „Zeit wird zu einem knappen Gut. Immer mehr ist in immer weniger Zeit zu erledigen.“ Zunehmender Zeit- und Kostendruck mache unsere Arbeitsplätze immer komplexer, einfache Tätigkeiten würden immer mehr wegrationalisiert. Rump: „Der Innovationsdruck steigt. Das ist immer an die Qualifikation der Mitarbeiter geknüpft.“

**Der gesellschaftliche Wertewandel verändert die Bedürfnisse der Mitarbeiter**

Dritte Säule des Wandels sind veränderte gesellschaftliche Werte. Wo die „Baby-Boomer“ sich an lebenslanger Loyalität, Arbeit im Kollektiv und traditionellen Hierarchien orientieren, lehnen junge Fachkräfte eben diese Hierarchien ab. „Die jungen Menschen

heute haben eine sehr hohe Leistungsbereitschaft“, lobt Prof. Rump, „aber es muss ihnen Spaß machen, sonst sind sie bald weg.“ Und die jungen Fachkräfte lösen die überkommene Trennung zwischen Arbeit und Freizeit ab durch eine „Work-Life-Balance“. Für sie sind Familien- und Aus-Zeiten ebenso Teil der Lebensplanung wie Flexibilität und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen.

Wie bleiben die Mitarbeiter 50 Jahre lang kompetent, motiviert und gesund? Eine große Herausforderung an die Führung von Unternehmen: Wie sollen sie alternde Belegschaften, Fachkräfteengpässe und steigende Lebensarbeitszeiten auf der einen und zunehmende Beschleunigung und Verdichtung von Arbeitsabläufen auf der anderen Seite in Einklang bringen? Wie sollen sie reagieren auf das unterschiedliche Arbeitsverständnis beider Generationenblöcke?

Die Antwort: Flexibilisierung und Individualisierung. „Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung wird ein individuelles Thema“, sagt die Ludwigshafener Forscherin. „Das verlangt höchste Professionalität in der Führung und ist nicht allein Sache einer Personalabteilung.“

Bis 2018, mahnte die Wissenschaftlerin die lauschenden Unternehmer, müssten Unternehmen sich als attraktive Marke etablieren. Denn dann trete das Ringen um Fachkräfte in die entscheidende Phase. „Sie müssen um qualifizierte Fachkräfte werben individuellen Angeboten und mit einer Marke, die in Ihrem Unternehmen auch gelebt wird.“ Im Klartext: Die Zeit festfügter Arbeitsplatz- und Arbeitszeitregelungen sei dann vorbei.

(c) Grafschafter Nachrichten 2014. Alle Rechte vorbehalten  
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der [Grafschafter GmbH Co KG](#).

---

Artikel-URL: <http://www.gn-online.de/Nachrichten/Unternehmensfuehrung-muss-professioneller-werden-90582.html>

---