

## Personalien

# Schöne neue Arbeitswelt – was erwartet uns 2020, Frau Büchse?

Trendforscher prognostizieren für den deutschen Arbeitsmarkt drei konkrete Entwicklungen, die fundamentale Auswirkungen auf Unternehmensstrukturen und Personalstrategien haben werden :

1. Beschäftigungsverhältnisse mit lebenslangen Arbeitsverträgen werden um 30-40% sinken
2. Die Anzahl der selbstständigen Kleinunternehmer wird sich auf 20% verdoppeln
3. 40% aller Arbeitsverträge werden durch Projektarbeit befristet sein.

Herkömmliche Arbeitsstrukturen und Arbeitsplätze werden also zunehmend abgelöst durch Strukturen, in denen Freelancer und Projektteams verstärkt in Netzwerken arbeiten, nicht mehr vom Schreibtisch im Büro aus, vielleicht noch nicht einmal mehr im Wohnzimmer zu Hause, sondern irgendwo auf der Welt. Sie arbeiten für mehrere Auftraggeber, organisieren sich ihre Jobs selbst und bewerten die Teamleistung als Netzwerk und ihren Auftraggeber in Internetportalen. Arbeitszeiten spielen keine Rolle mehr, denn jede/r hat über mobile Geräte zu jeder Zeit Zugriff auf das geteilte Wissen. Unternehmen sind so in der Lage, ihren Kunden an jedem Tag einen 24 Stunden-Service anzubieten. Abgesehen davon, dass dieses Szenario für viele Menschen neue Risiken und Unsicherheiten mit sich bringt, wird es neue Möglichkeiten und Freiräume geben – für Unternehmen genauso wie für deren Mitarbeiter. Diese Veränderungen gehen einher mit den technologischen und globalen Trends der nächsten Jahrzehnte und so wird sich unsere gewohnte Arbeitswelt radikal umkrempeln, ähnlich wie zu Zeiten der industriellen Revolution.

Inhaberin TIDENHUB –  
Beratung für bewegte Zeiten  
15 Jahre Erfahrung in der  
Personalentwicklung  
20 Jahre Trainings- und Mod-  
erationserfahrung

#### Schwerpunkte:

- Personalentwicklung etablieren und ausbauen
- Führung gestalten
- Teams begleiten

#### Kontakt:

cb@tidenhub-beratung.de  
0178-6832830  
www.tidenhub-beratung.de

## Was bedeutet das für Unternehmen und für Führung?

In einer zunehmend vernetzten Welt werden Informationen rasend schnell verarbeitet und führen zu neuem Wissen, neuen Anforderungen und Bedürfnissen. Märkte entstehen und fallen genauso schnell wieder in sich zusammen. Wer hätte z. B. vor einigen Jahren gedacht, dass die Solarenergie in Deutschland solche Markteinbrüche durch den globalen Wettbewerb zu verzeichnen hat, wie es mittlerweile der Fall ist? Auf der anderen Seite machen Zalando oder Amazon durch unsere Interneteinkäufe Milliarden Gewinne – aber wie lange noch? Was im Industriezeitalter noch steuer- und kontrollierbar erschien, entzieht sich immer mehr der Kalkulierbarkeit. Eine Überlebensstrategie für Unternehmen wird Anpassungsfähigkeit sein. Die ‚fluide Organisation‘ ist ein Begriff, der für diese Kompetenz zur Zeit geprägt wird. Um schnell auf Kundenwünsche zu reagieren, technologisch nicht nur mitzuhalten, sondern in die Vorreiterrolle zu gehen, werden lange und komplizierte Entscheidungsprozesse zukünftig konsequent abgebaut werden müssen. Mitarbeiter, die in Netzwerken agieren, sich selbstständig Informationen verschaffen, die Lernen als einen Teil ihrer Arbeit begreifen und nicht lange warten müssen, bis sie eine Freigabe ihres Vorgesetzten erhalten, werden die Unternehmen zukünftig voran bringen. Führung im klassischen Sinn wird schon jetzt zunehmend abgelöst durch Menschen die sich eher als Coach und Prozessberater verstehen. „Persönliche Dominanz und starke Persönlichkeit sind out. Effiziente Zielerreichung und Steuern über Kennzahlen werden als unzureichend erachtet.“ kommentiert Prof. Dr. Peter Kruse, ein führender Organisationspsychologe, das Ergebnis einer groß angelegten Studie zur Qualität von Führung. Um diesen Entwicklungen jetzt schon den Boden zu bereiten, tun Unternehmen gut daran, ihr Führungsbild in Richtung „Führen von der Seite“ zu modifizieren, mehr Verantwortung in die Teams zu geben, Learning on the Job zu initiieren und ihr Wissensmanagement so aufzubereiten, dass Wissen für jeden jederzeit verfügbar ist. Wenn sich kleinere und mittlere Unternehmen des Dienstleistungssektors, also z. B. der Wohnungswirtschaft, dieser Herausforderung stellen, haben sie auch zukünftig gute Chancen, im Wettbewerb um junge und kreative Wissensarbeiter/innen mitzuhalten. Denn sie bieten etwas, das Konzerne erst aufwändig herstellen müssen: persönliche Beziehungen in Unternehmen und kurze Kommunikations- und Entscheidungswege.

Cordula Büchse