

Handelsblatt

In und Out

22.01.2013, 09:44 Uhr

Diese Karrieretrends für 2013 sollten Sie kennen

Wo stehen wir aktuell und was bleibt oder ändert sich im Jahr 2013? Ob Assessment-Center, Social Media oder Weiterbildung: Überall zeichnen sich neue Trends ab. Die wichtigsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.



Arbeitsmarkt im Wandel

Knickt der Arbeitsmarkt im Schlepptau der schwächelnden Wirtschaft ein? Gibt es einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen trotz demografischem Wandel? „Widersprüchliche Entwicklungen sind zu erwarten“, so Bildungsexperte Lars Hahn von der

LVQ GmbH in Mülheim an der Ruhr. Ambivalenz ist ein Kennzeichen: Zum einen werden immer mehr Absolventen des zwölfjährigen Abiturjahrganges im Arbeitsmarkt ankommen. Überfüllte Hochschulen und Gedränge bei den Ausbildungsplätzen werden in den nächsten Jahren die Folge sein. „Statt von Arbeitgebern in Zeiten des Fachkräftemangels umgarnt zu werden, könnte eine ganze Generation von Schulabgängern erst einmal verstärkten Wettbewerb und Leistungsdruck erwarten“ meint Hahn weiter.



Der Karriereberater und Buchautor Christoph Burger sieht HR-Abteilungen in der Pflicht: „Das Thema Burnout wird 2013 dort ankommen, ebenso der zunehmende Fachkräfteengpass. Flexible Arbeitsmodelle werden weiter umgesetzt, Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur präsen-

ten sein“, so Christoph Burger weiter. Zum anderen rückt die sogenannte Fachkräftereserve verstärkt in den Fokus von Arbeitgebern und wird auch von den Akteuren am Arbeitsmarkt – Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen – umworben.

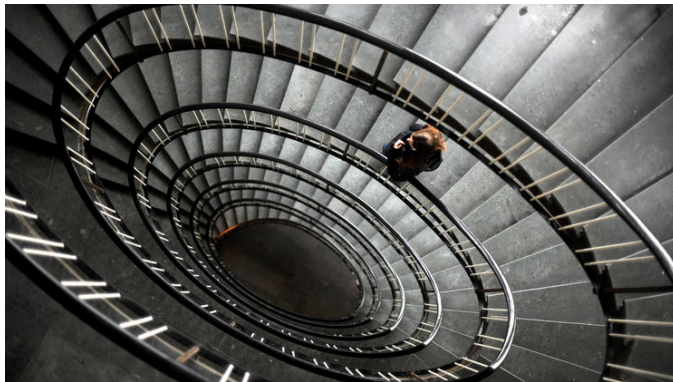
Davon profitieren qualifizierte Kräfte nach der Elternzeit, gut ausgebildete Menschen mit Migrationshintergrund und sogar ältere Fach- und Führungskräfte, wenn sie ihr Wissen aktuell gehalten haben. „Oft wird in diesen Fällen jedoch Karriereberatung und Weiterbildung für eine Neupositionierung nötig sein. Vielfältige Förderprogramme für diese besonderen Gruppen stehen zur Verfügung“ so Lars Hahn. Doch nicht alle können gefördert werden. So lautet das abschließende Fazit von Christoph Burger zum Arbeitsmarkt 2013: „Forderungen, die die GenY stellt und die Förderung dieser begehrten Fachkräfte durch die HR-Abteilungen werden sich ergänzen. Zurück bleiben die schlecht Qualifizierten.“



Assessmentcenter – out

„Immer mehr Unternehmen distanzieren sich von der Bezeichnung Assessment-Center und kreieren eigene Arbeitstitel wie Potenzialvalidierung, Quality Gate oder Karriereworkshop“, sagt Experte für AC, Johannes Stärk. Allerdings sei nur die „Verpackung“

neu. Bei der Auswahl externer Bewerber sind ACs leicht rückläufig, dies hat mit Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu tun. In fast allen Großunternehmen sind ACs bei der Führungskräfteauswahl obligatorisch, 27 der DAX30-Unternehmen setzen ACs ein, diese Entwicklung erfasst jetzt auch die etwas kleineren Firmen, in Unternehmen unter 1000 Mitarbeitern kam das Instrument bisher weniger zum Einsatz, das ändert sich gerade.

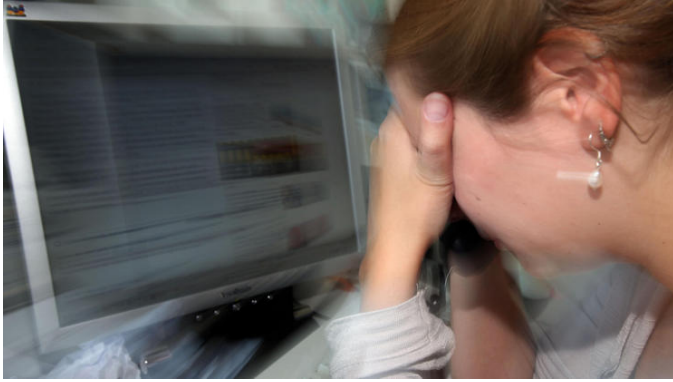


Downshifting – Neuer Trend im mittleren Alter

Viele Menschen stellen die Karriere über viele Jahre über ihr Privatleben und definieren so ihren Erfolg. „Zu einem bestimmten Zeitpunkt, oft sind die Personen um die 50 Jahre alt, blicken sie auf ihren Lebensweg und fragen sich, ob sie diesen so

weiter beschreiten möchten. Sie entwickeln den Wunsch nach einer Veränderung, denn sie haben meist das Gefühl, im Leben etwas zu verpassen“, berichtet der Experte für Neuorientierung im Beruf Dr. Bernd Slaghuis.

„Downshifting im Beruf, also das gezielte Herunterkommen, Entschleunigen und der aktive Verzicht auf Karriere um jeden Preis ist ein Ziel, welches von immer mehr Menschen angestrebt wird. Mit einer weiter zunehmenden Beschleunigung der Arbeitsprozesse und steigenden Anforderungen an Reaktionszeiten von Führungskräften und Mitarbeitern wird auch das Downshifting im Beruf eine zunehmende Bedeutung gewinnen“, so der Kölner Karriere-Coach weiter.



Führung – Gesunde Mitarbeiter

Führungscoach und Karrierecoach Martina Bandoly meint:

„Mitarbeiterorientierte Führung wird sich immer mehr durchsetzen und dabei ist der Führungsstil entscheidend, ob Mitarbeiter gesund bleiben oder krank werden.“ Die Lust auf Kommunikation ist und

bleibt zentrale Voraussetzung für den Erfolg als Führungskraft. Gute Führungskräfte leben von der Motivation, etwas bewegen und beeinflussen zu wollen. Sie wollen entscheiden und etwas leisten. „Sie sind eher kommunikative Moderatoren als Sonnenkönige, die ihr Volk befehlen“, so die Karriereberaterin Gudrun Happich.

Gute Führungskräfte gehören zu den Leistungsträgern, sie sind hoch qualifiziert und zugleich überdurchschnittlich engagiert, liefern hervorragende Ergebnisse, beweisen auf dem Weg dorthin Sozialkompetenz und sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Laut Martina Bandoly „wird sich eine gute Führungskraft stets fragen, was Mitarbeiter gesund hält. Anerkennung und Vertrauen großzügig auf die Mitarbeiter zu verteilen, ist die beste Gesundheits-Prophylaxe, auch für die Führungskraft selbst.“



Social Media treibt Keile zwischen Alt und Jung

Social Media wirkt sich nicht nur auf die Kommunikation, sondern auch auf die Zusammenarbeit aus.

„Erstmals kennt sich die jüngere Generation in einer Disziplin, die immer mehr Lebens- und Arbeitsbereiche durchdringt, besser

aus als ihre Chefs“, sagt Karriere-Coach Ursula Dehler. Diese Situation ist gerade für gestandene Führungskräfte, die bislang mit Erfahrung punkten konnten, ungewohnt. Daraus resultiert oft, dass Unternehmen die Expertise der Jüngeren nicht ausschöpfen. „Jüngere wie ältere Mitarbeiter sollten die Chance nutzen, voneinander zu lernen“, rät Dehler. Beispiel Krisenprävention im Unternehmen: Hier bringen die Älteren langjährige Erfahrungen mit, wie im Krisenfall vorzugehen ist. Die jungen Leute dagegen beherrschen die Klaviatur der sozialen Medien besser. Mit ihrer Medienkompetenz identifizieren sie die relevanten Meinungsmacher in sozialen Netzwerken schneller und treten leichter mit ihnen in Kontakt. „Letztlich werden beide Stimmen im Chor gebraucht, um das Unternehmen gut aufzustellen“, so Dehler weiter.

Auch der öffentliche Dienst wird mehr ACs zur Bewerberauswahl, besonders für Nachwuchsführungskräfte, nutzen. „Auf dem aufsteigenden Ast sind Module wie Präsentation, Rollenspiele (z.B. MA-Gespräch), Interview und Fallstudie“, weiß Johannes Stärk. Diese nehmen zu und finden sich in nahezu jedem AC. Auch liegen kurze kompakte Verfahren mit einem halben oder ganzen Tag Dauer im Trend.