

VON RUNDSTEDT

TRENDREPORT 2021

CORONA BESCHLEUNIGT DEN WANDEL
AUF DEM ARBEITSMARKT

EXECUTIVE SUMMARY



VERÄNDERUNGEN AM ARBEITSMARKT ERFORDERN NEUES DENKEN

Derzeit zeichnet sich ab, dass es durch Corona Gewinner und Verlierer geben wird. Zu ersteren zählen u.a. Biotechnologieunternehmen wie BioNTech und Online-Dienstleister wie Amazon. Zu den Verlierern gehören u.a. Gastronomie, Reisebranche, Friseurbetriebe oder die Kulturszene. Niemand hätte die Gewinner und Verlierer vor der Krise als außergewöhnlich boomend oder gefährdet betrachtet. Viele von den letzteren stehen heute kurz vor der Insolvenz, nicht zu sprechen von denen, die bereits vor der Krise unter Druck standen. Sie sind durch den finanziellen Druck gezwungen, aufzugeben oder neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Die meisten werden Beschäftigte abbauen müssen. Bei anhaltendem Lockdown sprechen manche von einer regelrechten Pleitewelle.

Es steht zu erwarten, dass in nächster Zeit sehr viele Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen werden. Wenn ganze Branchen einbrechen, fallen Aufgabenprofile weg. Zahlreiche Arbeitnehmer werden sich völlig neu orientieren müssen. Auch Personen in mittleren Lebensjahren (50+) werden bereit sein müssen, sich neue Qualifikationen anzueignen, um in ganz anderen Berufsfeldern

einsetzbar zu sein. Es werden Aufgaben mit neuen Profilen entstehen, für die es bisher keine ausgebildeten Bewerber am Markt gibt. Diese Entwicklungen erschweren den betroffenen Arbeitnehmern die Suche nach neuer Arbeit. Unternehmen wiederum werden bestehende Jobprofile neu definieren und anders besetzen müssen, die damit verbundene Unsicherheit wird erheblich sein.



These 1: Es braucht eine neue Lernkultur.

„Um die Transformation in der Arbeitswelt erfolgreich zu bewältigen, brauchen wir Lern- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Weitblick statt mit Blick auf den aktuellen Arbeitsplatz. So entstehen Flexibilität und Sicherheit für Unternehmen wie Beschäftigte. Alle müssen über den Tellerrand hinausschauen – Unternehmen, Arbeitnehmer und die Politik.“

Christian Summa

Partner & Director Workforce Transformation, von Rundstedt



Im beruflichen Kontext ist Lernen in der Regel als Weiterbildung eng an die aktuelle berufliche Aufgabe geknüpft. Dieses Verständnis wird in Zukunft nicht mehr ausreichen. Unternehmen wie Beschäftigte müssen den Blick weiten: Wenn Unternehmen neu entstehende Profile erfolgreich besetzen und Beschäftigte ihre Qualifikation attraktiv halten wollen, muss berufliche Weiterbildung neu gedacht werden. Die entscheidende Frage lautet: Soll der aktuelle Arbeitsvertrag möglichst lange erfolgreich erfüllt werden oder gilt es, die Arbeitskraft der Menschen auf lange Sicht zu erhalten?

- Unternehmen müssen Weiterbildung dauerhaft etablieren und sich für Inhalte öffnen, die Beschäftigte auch für den externen Arbeitsmarkt nutzen können. Diese lösen die heutigen punktuellen bzw. anlassbezogenen Lernangebote ab, die auf die Erhaltung der Arbeitskraft für den aktuellen Arbeitsplatz der Beschäftigten ausgerichtet sind.
- Neue Strukturen sind notwendig, um die tiefgreifende Transformation auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen erfolgreich zu bewältigen. Beispiele hierfür sind Qualifizierungs-Hubs mit Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, regionale Qualifizierungsverbünde (von KMUs) oder Qualifizierungsbetriebe (vor allem für Konzerne geeignet).
- Trennungsmanagement muss im Rahmen eines Personalumbaus ebenfalls anders gedacht werden: Statt eine Investition in Abfindungen, ist eine Investition in die Weiterentwicklung der Arbeitskraft für Unternehmen und Beschäftigte unabdingbar.
- Gleichzeitig werden Beschäftigte während ihres Berufslebens rund drei Technologiesprünge mitmachen und auf lebenslanges Lernen als Grundvoraussetzung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit umstellen müssen.



These 2:
**Potenzialorientiertes Matching statt Best-fit -
Chance für Unternehmen & Jobsuchende**

„Statt vergebens auf Traum-Bewerber zu warten, sollten Unternehmen Bewerber-Profile neu entdecken. Video-Recruiting und KI-unterstützte Matching-Software eröffnen zusätzlich neue Spielräume.“

Julia Siems

Head of Operations Excellence &
People Development, von Rundstedt



Sich schnell verändernde Rollenprofile und das Entstehen völlig neuer Aufgabenfelder führen dazu, dass der Fit zwischen Jobangebot und Jobsuchendem immer weniger funktioniert. Das Best-Fit-Prinzip wird künftig sich nur noch mit Hilfe von smarten Software-Lösungen erreichen lassen. Das Stichwort lautet: potenzialorientiertes Matching. Software und Künstliche Intelligenz werden in Zukunft dafür sorgen, dass zukunfts-kritische Positionen zeitnah besetzt werden können.

Die Konsequenz für Jobsuchende und wechselwillige Beschäftigte: Sie müssen im Bewerbungsprozess neben ihren Kompetenzen und Potenzialen insbesondere Lernwillen sowie Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit in den Vordergrund zu stellen.

- Video-Recruiting / Video-Interviews sind ein optimales Instrument zur Umsetzung eines potenzialorientierten Matching. Sie ermöglichen es Unternehmen, in kurzer Zeit vielen Bewerber zu begegnen. So erhöhen sich die Chancen, Kandidaten zu entdecken, die beim Festhalten an der Best-fit-Strategie gar nicht zum Gespräch eingeladen worden wären.
- Potenzialorientiertes Matching stellt neue Anforderungen an Jobsuchende: Offenheit und Neugier für neue Tätigkeitsfelder und die Lernbereitschaft, sich fehlende Kenntnisse anzueignen, werden immer wichtiger. Bewerber müssen sich noch besser vorbereiten, um ihrem Gesprächspartner in einem kurzen Video-Interview ihre Kompetenzen und berufliche Zielsetzung auf den Punkt zu vermitteln.



These 3: Ein neues Verständnis von „Arbeit“ bzw. „Beruf“ ist notwendig.

"Das Unbeständige unserer Arbeitswelt verstärkt den Wunsch nach einer sicheren Zukunft. Aber wem es gelingt, seine Angst zu überwinden und Berufswechsel als normalen Teil des Erwerbslebens anzunehmen, spürt, dass Veränderungen persönliche Chancen eröffnen, aus denen man etwas Wunderbares machen kann“.

Sophia von Rundstedt
CEO, von Rundstedt



Eine Neudefinition von „Arbeit“ bzw. „Beruf“ muss Berufswechsel, Selbständigkeit sowie Brüche als selbstverständlichen Teil von Erwerbsbiografien beinhalten. Arbeitsverhältnisse werden künftig eher durch ein Zusammengehen von Unternehmen und Beschäftigten auf Zeit gekennzeichnet sein als durch unbefristete Arbeitsverträge. Nur so wird es Unternehmen und Beschäftigten gelingen, mit einer wachsenden Unsicherheit umzugehen.

- Beschäftigte werden künftig weniger in einem „Beruf“ oder einem festen „Team“ innerhalb der Grenzen eines Unternehmens arbeiten, sondern vermehrt Kenntnisse und Kompetenzen in virtuellen Teams & Netzwerken einbringen.
- Dazu benötigen die Menschen neue Kompetenzen wie Veränderungsfähigkeit, Flexibilität, Adaptionfähigkeit, agile Arbeitsmethoden, Kommunikationsfähigkeit. Nur so wird es möglich sein, dass sich Teams und Kollegen mit unterschiedlichen Fach- und Bildungshintergründen reibungslos austauschen können, um gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.
- Neue (Team-)Strukturen schaffen Raum für eine bessere Zusammenarbeit und neue Entwicklungs- und Wachstumschancen für Unternehmen und Beschäftigte.



In der aktuellen **Studie "Wie sich Jobprofile ändern & Unternehmen die Transformation meistern"** geben HR-Manager aus über 500 Unternehmen Einblick: Welche Jobprofile sich am stärksten verändern, wie sie den Wandel im Unternehmen gestalten, welche Tools sie im Kompetenzmanagement einsetzen und welche Wege sie gehen, wenn Qualifikationen nicht mehr gebraucht werden.

Das E-Book mit allen Studienergebnissen und Handlungsempfehlungen zum Download gibt es unter

www.rundstedt.de/studie



ÜBER VON RUNDSTEDT

von Rundstedt ist deutscher Marktführer für Outplacement-Beratung und Pionier für virtuelles Outplacement. Zu den Kernkompetenzen des Unternehmens zählen die Karriereberatung im Rahmen der beruflichen Neuorientierung sowie die Begleitung von Personalumbau- und Personalabbau-Maßnahmen im Rahmen von Restrukturierungen und Workforce Transformation.

Als Experten für den Arbeitsmarkt betrachten wir es als unsere Aufgabe, Trends und Veränderungen in der Arbeitswelt frühzeitig zu erkennen und praxisrelevante Lösungen zu entwickeln.

Besuchen Sie unsere Website und erfahren Sie mehr über uns und unsere Expertise

www.rundstedt.de

www.newsroom.rundstedt.de



Bleichstraße 20
40211 Düsseldorf

TEL.: 0800 2 26 61 23
service@rundstedt.de · www.rundstedt.de