

# In der Ruhe liegt die Kraft

**Technologische und wirtschaftliche Veränderungen** werden in den kommenden Jahren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Schon jetzt ist zu sehen: Die Personalpolitik in den Unternehmen wird wieder deutlich überlegter betrieben.

**Rasante Veränderungen in Technologie** und Wirtschaft kommen in vielen Industriebereichen in den kommenden Jahren auf uns zu. Wie wird sich zum Beispiel das Thema Alternative Antriebe – insbesondere E-Mobility – weiterentwickeln? Was passiert mit den herkömmlichen Technologien und den damit verbundenen zahlreichen Arbeitsplätzen, die wir nun mal in Deutschland haben? Was passiert, wenn sich die Wertschöpfungsketten verflachen? Wie gehen Unternehmen mit den begrenzten natürlichen Rohstoffen und Ressourcen um? Wie geht der Handelsstreit zwischen den USA und China weiter, der sicher auch die eine oder andere Auswirkung auf den deutschen Arbeitsmarkt hat? Welche Entwicklung wird im Bereich Industrie 4.0 zu erwarten sein?

Noch kann niemand wirklich abschätzen, was das vor allem in Marktsegmenten wie Automotive, Kommunikation oder Digitalisierung im täglichen Arbeitsablauf für uns bedeuten wird.

Aber egal, wie sich die Bedingungen in den kommenden Monaten und Jahren entwickeln werden, die momentan bestehenden Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt (Fachkräftemangel) werden sich deshalb auch nicht ändern, denn:

- Das Angebot dieser Zielgruppe (Fachkräfte, Experten, etc.) ist nach wie vor extrem gering.
- Und im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten werden eher noch mehr qualifizierte Mitarbeiter gebraucht, die helfen, aus diesen Schwierigkeiten herauszukommen.

## Wahlloses Einstellen ist vorbei

Eines merken wir in der Praxis mittlerweile schon: Die Entscheidung, qualifizierte Stellen neu zu schaffen, wird von einer Reihe von Unternehmen momentan viel bedächtiger geplant und die konkrete Einstellungsbereitschaft wird wieder überlegter betrieben.

So werden Entscheidungen verschoben und vorhandene interne Ressourcen überprüft und gegebenenfalls angepasst, um so

wenig wie möglich Risiko einzugehen und die Entwicklungen des Marktes beziehungsweise der Veränderungen intensiv zu beobachten.

Die Zeiten, in denen Bewerber fast wahllos eingestellt wurden, scheinen erst einmal vorbei zu sein – hoffentlich beziehungsweise Gott sei Dank. Im Falle einer wirtschaftlichen Schwächephase könnte das vielleicht auch zu einer Bereinigung einiger ungesund

## Personal & Karriere



### Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, [www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)

Die Autorin:

Ivonne Pechmann

aufgeblähter Strukturen führen.

Was aber schon seit längerem und vor allem jetzt wieder verstärkt festgestellt werden kann, ist die Straffung von Organisationsstrukturen im Wesentlichen bei größeren Unternehmen beziehungsweise Konzernen – das heißt die Reduzierung von Führungsebenen. Wenn man genauer die Berichterstattung in den verschiedenen Medien verfolgt, vergeht keine Woche, in der es keine Meldungen gibt, in der nicht über Personalabbau gesprochen wird.

Ganz konkret heißt das zum Beispiel: Nicht der Vertriebsleiter wird gesucht, sondern der aktive, zielorientierte, erfolgsdenkende, flexible, reisebereite Vertriebsingenieur, der an der vordersten Kundenfront agiert und konkrete Aufträge beziehungsweise Anfragen mit ins Haus bringt – die dann in effizienten Prozessen von einer schlagkräftigen Organisation zeitnah und in gewohnter Qualität umgesetzt werden. Oder der Vertriebsleiter, der in der Lage ist, seine Vertriebsmitarbeiter zu ihren Erfolgen hinzuführen und sie zu unterstützen. ■