

Wie wird sich die Arbeitswelt bis 2030 verändern?

Studie: Unternehmen und Mitarbeiter vor großen Herausforderungen

Bericht: Uni Darmstadt

Welche Einstellungen zu Jobs, Karriere und Einkommen zeichnen sich in Zukunft ab? Wie verändern neue Technologien und grenzenlose Kommunikation Arbeitsplätze? Was müssen Unternehmen in der Personalentwicklung ändern? Professoren der Betriebs- und Arbeitswissenschaften, der Informatik und Soziologie der Technischen Universität Darmstadt und der Psychologie der Universität Mainz wollten das Thema nicht selbsternannten Zukunftsforschern überlassen und sind im Rahmen der Großstudie "Zukunft der Arbeitswelt 2030" diesen wichtigen Fragen nachgegangen.

Deutliches Ergebnis: Unternehmen müssen sich zwangsläufig stärker mit künftigen Arbeitsmarkt-Trends befassen: Fach- und Führungskräftemangel, demographischer Wandel, Globalisierung und Arbeiten über Zeitzonen hinweg, permanente Erreichbarkeit für Kunden, veränderte Wertehaltungen und Lebensweisen der arbeitenden Menschen - all das stellt Firmen vor neue Herausforderungen, um Mitarbeiter langfristig halten zu können. Hinzu kommt: Viele Führungskräfte und Beschäftigte haben Probleme mit der zunehmenden Vermischung von Beruf und Privatleben. Die Raten an psychischen Erkrankungen und Fälle von "Workaholismus" steigen. Es wächst der Druck auf Firmen, ein systematisches Health Care Management aufzubauen.

Die Freelancer kommen

Im Rahmen der Studie "Zukunft der Arbeitswelt 2030" ergab eine Expertenbefragung unter Führungskräften zum Thema "Bindung zum Unternehmen", dass einerseits mit einer wachsenden Anzahl von Freelancern zu rechnen ist, die zum Teil sogar für mehrere Unternehmen tätig sind. Andererseits wird der Trend zur stärkeren Beziehung der Beschäftigten an Unternehmen aufgrund zunehmender politischer und wirtschaftlicher Verunsicherung erwartet.

In einer Studie mit 260 Managern hat Professorin Dr. Ruth Stock-Homburg, Leiterin des Fachgebiets Marketing und Personalmanagement an der TU Darmstadt, zeigen können, dass nicht alle Führungskräfte gleichermaßen in der Lage sind, die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens zu Hause oder auf Reisen optimal und kreativ auszufüllen. So wird beispielsweise für perfektionistisch orientierte Führungskräfte die fehlende Trennung zwischen Beruf und Privatleben sehr schnell zum Hemmschuh, wenn sie nicht mehr abschalten können.

"Eine zentrale Herausforderung für Unternehmen liegt also darin, einerseits gewisse Grenzen von Führungskräften und Mitarbeitern im Hinblick auf deren Erreichbarkeit zu akzeptieren. Andererseits

müssen die Beschäftigten hinsichtlich der Fähigkeit, mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten umzugehen, seitens des Personalmanagements gefördert werden", erläutert Stock-Homburg.

Selbstmanagement gefordert

Die interdisziplinäre Studie nimmt auch eine zu erwartende neue Zerteilung der Gesellschaft in den Blick: Einerseits wird es unter den Erwerbstätigen die erfolgreichen "Selbstmanager" geben, die aufgrund immer komplexerer Aufgaben zunehmend mehr Entscheidungs- und Handlungsspielräume haben, an ihren Aufgaben wachsen und psychosozial gesund bleiben. Die Mehrzahl aber wird mehr Schwierigkeiten mit ihrem "Emotionsmanagement" haben - die Wahrscheinlichkeit, von der Arbeit zerrieben zu werden, wird drastisch steigen.

Die Wissenschaftler befassen sich auch mit der Frage, wie man in das rechte Maß zwischen Arbeit und dem schonenden Umgang mit menschlichen Ressourcen findet: Wie viel technische Unterstützung ist sinnvoll und ab welcher Grenze wird zu viel Technik zu einer erhöhten Belastung? Wie lang sollten kontinuierliche Arbeitsblöcke am Tag, in der Woche, im Jahr, im Berufsleben und darüber hinaus minimal und maximal sein? Wie flexibel können und sollten Beschäftigungsverhältnisse sein und welche Standards werden weiterhin benötigt?

Papierorientierte Computerarbeit

Und auch den Aspekt der Arbeitsumgebung greift die Großstudie auf. Klare Aussage: Das papierlose Büro wird vorerst ein Mythos bleiben. Informatiker beschäftigen sich mit "paper centric computing", also damit, wie Papier-basierte und elektronische Dokumentbearbeitung intelligent kombiniert werden kann. Wie können beispielsweise bewährte Praktiken der papierbasierten Dokumentenarbeit, vor allem in Teams, optimal elektronisch ergänzt werden?

Eine Schlüsseltechnologie sind Computer-bewehrte Kugelschreiber: diese funken das elektronische Abbild des auf Papier Geschriebenen ("electronic ink") an ein Computernetz im Hintergrund. Neben der elektronischen Tinte werden auch Dokument, Seite, exakte Position, und Zeit des Schreibens erfasst. Technologischer Spitzenreiter sind Pens, die auch kleinstes Gekritzeln erfassen.

Die zweite Schlüsseltechnologie ist geeignete Software-Unterstützung. Ein Durchbruch gelang hier, als Entsprechungen von Software-Benutzeroberflächen effizient entwickelt und auf Papier mit ausgedruckt werden konnten. Pens können damit nicht nur zum Beschreiben und Annotieren benutzt werden, ein "Klick" oder Strichzug auf Papier kann nun auch Kommandos bei der elektronischen Hintergrund-Verarbeitung auslösen. Am Fachbereich Telekooperation der TU wurden ethnographische Studien bei universitären Lerngruppen durchgeführt und mit professioneller Wissensarbeit verglichen; auf dieser Grundlage wurden vielfältige hybride Bearbeitungsformen entwickelt, z.B. "Links" zwischen Web-Seiten und Papier.

"Zukunft der Arbeitswelt 2030" ist ein Kooperationsprojekt der Fachgebiete bzw. Institute Marketing & Personalmanagement, Arbeitswissenschaft, Soziologie sowie der drei Informatik-Fachrichtun-

gen Telekooperation, Simulation & Robotik, Datenbanken & Verteilte Systeme an der Technischen Universität Darmstadt. Hinzu kommt das Psychologische Institut der Universität Mainz.

*Jörg Feuck, Kommunikation
Technische Universität Darmstadt
09.02.2009*

Medienkontakt:

Jörg Feuck, Leiter Kommunikation der TU Darmstadt, Tel. 06151/16-3229, feuck@pvw.tu-darmstadt.de

Weitere Informationen:

<http://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/publikationen/hoch3/>