

Arbeitnehmer von morgen

Vor 20 Jahren galten noch die preußischen Tugenden von Fleiß und Anstand, vor zehn Jahren sollte der Angestellte des Vertrauens vor allem mit einem „open mind“ daherkommen. Das derzeitige Beuteschema der Personalverantwortlichen heißt: **Selbstentwickler**.

Von **Bernhard Kuntz**



Illustrationen: Road Light/Pixabay

An die Mitarbeiter von Unternehmen werden immer häufiger neue Anforderungen gestellt. Deshalb brauchen gute Mitarbeiter heute teils andere Fähigkeiten als früher. Was unterscheidet einen sehr guten Mitarbeiter von einem durchschnittlichen? Klar ist: Wer Spitze sein möchte, braucht das nötige Fachwissen. Denn ohne dieses kann weder ein Schreiner Möbel bauen, noch ein IT-Spezialist Software entwickeln.

Doch Fachwissen allein genügt in der Regel nicht, um beruflich erfolgreich zu sein. „Denn Berufstätige agieren nicht im luftleeren Raum“, sagt der Berater Klaus Doll aus Neustadt an der Weinstraße. Sie seien vielmehr Teil einer Organisation.

Also müssen sie mit anderen Menschen kooperieren und harmonieren. Und dies setzt ebenfalls Fähigkeiten voraus.

Digital first! Vernetzte „Headquarters“

Das hänge auch von der Struktur der Betriebe und deren Arbeitsorganisation ab, erläutert Mitstreiter Hans-Peter Machwüth aus Visselhövede. So waren zum Beispiel in den sehr hierarchisch strukturierten Betrieben, die bis vor knapp 20 Jahren die Unternehmenslandschaft prägten, primär die klassischen Sekundärtugenden – auch preußische Tugenden genannt – gefragt. Die Mitarbeiter

sollten pünktlich und fleißig sein sowie gewissenhaft und zuverlässig ihre Aufgaben erfüllen. „Und ansonsten den Mund halten“, sagt Machwüth.

Jahrzehntelang funktionierte dieses System. Doch irgendwann kamen die Unternehmen laut Unternehmensberater Dr. Georg Kraus aus Bruchsal zu der Erkenntnis: „Wenn wir uns weiter verbessern wollen, müssen wir die Arbeit neu strukturieren.“ Also begann vor rund 20 Jahren der Siegeszug der Team- und Projektarbeit – heutzutage zumeist organisiert über HQ („Headquarter“) Instant Messenger wie Slack, Notion oder Miro. Das heißt: Statt einzelnen Mitarbeitern Teilaufgaben zu übertragen, wurden nun

an Mitarbeitergruppen ganze Aufgabenkomplexe delegiert. Digital first – even by workspace.

Das wirkte sich auf die Anforderungen aus. „Teamfähig soll unser Mitarbeiter sein“, lautete fortan eine Standardanforderung in Stellenanzeigen. Und zudem sollten die Neuen „kommunikativ“ und „konfliktfähig“ sein. „Wenn mehrere Mitarbeiter gemeinsam eine Aufgabe erfüllen“, erklärt Kraus, „besteht ein größerer Abstimmungsbedarf.“ Zudem gebe es mehr Reibungspunkte.

Open Mindedness ist eben ein großes Wort – äußerst selten wirklich gelebt. Da hat dann doch schon jeder seine ihm ganz eigenen Arbeitsweisen, Ansichten und Anschauungen. Entsprechend boomten Team- und Projektmanagement- sowie Kommunikations- und Konfliktmanagementtrainings. Heute sei die Team- und Projektarbeit in den meisten Unternehmen „gängige Praxis“, betont Doll.

Dafür gewinnen neue Themen an Bedeutung. Ein noch recht neues Thema, eng verwandt mit der Selbstwirksamkeit, der inneren Überzeugung, herausfordernde Situationen zu meistern (siehe Seiten 10 und 11): Mitarbeiter müssen „Selbstentwickler“ werden. Arbeitskraft, Per-

sonalchef beziehungsweise -entwickler und Unternehmensentwickler in ein und derselben Person.

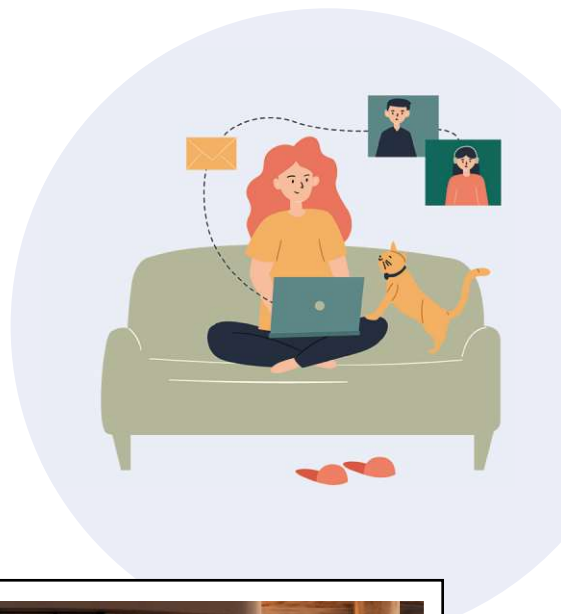
Selbstentwickler: Begehrte Kräfte der Zukunft?

Hieraus resultiere ein immenser Lernbedarf – ein Bedarf, der „mit zentral organisierten Qualifizierungsmaßnahmen allein nicht mehr gedeckt werden kann“, betont Dr. Beate Schütz, Business- und Karriere-Coach aus Lemgo. Dafür sei der Lernbedarf vor allem eines: „zu individuell und zu verschieden“. Das Lernen, es müsse vielmehr ein ganz gewöhnlicher Teil des Arbeitsalltags werden. Und die Mitarbeiter müssen ihre Entwicklung selbst in die Hand nehmen – zuweilen unterstützt von ihren Vorgesetzten.

So seien die Selbstentwickler begehrte Arbeitskräfte, vor allem in der Zukunft einer vermeintlich immer globaleren Welt. Das setzt mehrere Fähigkeiten voraus. Die Mitarbeiter müssen lernen, eigene Lernprozesse zu organisieren, außerdem sich zum Lernen zu motivieren – auch wenn es mal nicht auf Anhieb klappt. Diese Fähigkeit zur Selbstmotivation werde, da sind sich die Berater und Coaches einig,

zu einer Schlüsselkompetenz der Arbeitswelt. Schütz: „Je eigenständiger und -verantwortlicher die Mitarbeiter arbeiten, und je häufiger sie vor neuen Herausforderungen stehen, umso öfter geraten sie an den Punkt, dass sie zunächst das Gefühl haben: Das kann ich nicht.“

Kollege Kraus fügt hinzu: „Die Mitarbeiter müssen auch lernen, ihre Gedanken und ihr Verhalten zu steuern.“ Heißt: Sie dürften bei neuen Herausforderungen durchaus innerlich fluchen. Doch schnell sollten sie feststellen: „Das gehört eben dazu.“



Hey Du, schau Dir mal das HEIDEWERK e.V. an!

Das ist eine coole Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Walsrode.

Beim HEIDEWERK gibt's auch Ausbildungen für den Einstieg ins Berufsleben. Als Köchin/Koch kannst Du in allen Fachbereichen richtig viel lernen sowie in Deiner Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement bei uns.

Oder wie wär's mit einer Ausbildung zur Heilerziehungspfleger*in? Das geht in Vollzeit in Kooperation mit der BBS Walsrode. Ein Jahr wirst Du während Deiner praktischen Ausbildung im HEIDEWERK in einer der Tagesförderstätten arbeiten. Ein Bereich Deiner Ausbildung ist die Arbeits- und Berufsförderung. Hier unterstützt Du in einer Arbeitsgruppe mit handwerklicher Ausrichtung und förderst die Menschen mit Handicap. Nach 3 Jahren hast Du eine umfassende pädagogische, erzieherische und pflegerische Ausbildung. Ebenfalls kannst Du in den Bereichen Tagesstätte für Senioren, Ambulant Betreutes Wohnen, dem Berufsbildungsbereich oder in der Gastronomie hospitieren. Und vergiss nicht das Freiwillige Soziale Jahr! Hier begleitest Du Menschen mit Behinderung und entdeckst dabei vielleicht Deine Leidenschaft für den sozialen Bereich! Das FSJ kann sogar als praktische Erfahrung für Deine weitere Ausbildung oder Dein Studium anerkannt werden. Es geht im Herbst los und dauert in der Regel 12 Monate. Und natürlich bekommst Du für Deinen Einsatz auch ein faires Gehalt bei uns!

Das HEIDEWERK unterstützt Menschen mit Behinderung umfassend und ermöglicht ihnen eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben. Hier werden Deine individuellen Fähigkeiten gefördert und gefordert. Das Team ist engagiert und unfassbar stolz, ein Teil dieser Erfolgsgeschichten zu sein und lädt Dich ein, auch ein Teil davon zu werden.



Wir bilden im Moccamoor und Bistro 37 folgendes aus:

Koch (M/W/D)

Deine Aufgabe besteht darin, das Frühstücks-, Mittags- und Abendgeschäft vorzubereiten. Du wirst Speisen herstellen und zubereiten. Zusätzlich unterstützt du deine Kolleg*innen bei der Zubereitung von Gerichten für das à la carte Geschäft sowie für Buffets und Menüs. Dein Beitrag trägt maßgeblich zu unserer kulinarischen Vielfalt bei.

Restaurantfach (M/W/D)

Deine Verantwortlichkeiten umfassen die Betreuung der Gäste von ihrem ersten Moment bei uns bis zu ihrem Abschied, das Servieren von Speisen und Getränken sowie die Gewährleistung eines erstklassigen Services, der unseren Gästen in bester Erinnerung bleibt.

Das bieten wir in der Ausbildung:

- 30 Tage Jahresurlaub
- Fort- & Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ein faires Gehalt & Arbeitskleidung
- Zuschuss zur Wellpass Mitgliedschaft/ Job Rad
- Umfassende und fachliche Einarbeitung für einen bestmöglichen Start im Team

Wir sind auch immer wieder auf der Suche nach Menschen, die ein **Freiwilliges Soziales Jahr** im HEIDEWERK machen wollen. Das FSJ beginnt in der Regel im Herbst eines jeden Jahres und dauert 12 Monate.

Wir sind gespannt auf Deine Bewerbung!

Weitere Informationen findest Du unter www.heidewerk.com

Deine aussagekräftige Bewerbung sendest Du an:
bewerbung@heidewerk.com
oder schriftlich an:

HEIDEWERK e.V. · Personalabteilung
Rudolf-Diesel-Str. 8-10 · 29664 Walsrode

Hinweise zum Datenschutz findest Du in unserer Datenschutzerklärung auf heidewerk.com



MITEINANDER ERFOLGREICH.