Megatrends in der Arbeitswelt: Was passiert mit unseren Jobs?

Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung der Hochschule Ludwigshafen über Reskilling

Viele Jobs sind im Wandel, deshalb braucht es in jedem Unternehmen dringend eine strategische Personalplanung, sagt Prof. Dr. Jutta Rump. Hier sei auch der Betriebsrat gefragt: Denn es geht um „Reskilling“, Weiterbildung und Umschulungen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Aber wie und wo anfangen?

Redaktion

Stand: 3.9.2024

Lesezeit: 02:30 min

Frau Dr. Rump, Sie sind Professorin. Hat dieser Beruf noch Zukunft? Wo werden Sie in fünf Jahren sein?

Prof. Dr. Jutta Rump: Das ist eine gute Frage. Vermutlich werde ich weiter hier an der Hochschule sein, aber der Punkt ist: Wo sind wir dann inhaltlich, welche neuen Themen gibt es? Um aktuell zu sein, müssen wir uns immer wieder neu erfinden. Das ist bei uns so, ebenso wie in vielen anderen Branchen.

Nehmen wir als Beispiel die Autoindustrie. Selten gab es so viele Meldungen von Stellenabbau wie gerade.

Prof. Dr. Jutta Rump: Gerade in der Autoindustrie findet ein harter personeller Anpassungsprozess statt. Lange Zeit hatte man hier einen guten, sicheren Job in einer attraktiven Branche. Nun übernimmt die Technik menschliche Fähigkeiten. Dazu kommen natürlich Marktlage, Substitutionseffekte und, ganz wichtig, eben die digitale Revolution, die neue Fähigkeiten nötig macht in der Arbeitswelt. Und diese Fähigkeiten müssen jetzt erlernt werden.

> „Es braucht in jedem Unternehmen dringend eine strategische Personalplanung."

Was bedeutet das konkret, was müssen Beschäftigte und Arbeitgeber tun?

Prof. Dr. Jutta Rump: Weiterbildung und auch Umschulungen werden immer mehr an Bedeutung gewinnen, Stichwort Reskilling. Es braucht in jedem Unternehmen dringend eine strategische Personalplanung. Denn es reicht nicht, nur auf spontane Entwicklungen zu reagieren. Alle müssen sich die Frage stellen: Wie werden sich unsere Arbeitsplätze entwickeln? Wie passt das zu den vorhandenen Kompetenzen und wo ist Weiterbildung gefragt? Die Verantwortung, diese Themen voranzutreiben, liegt auch beim Betriebsrat. Abwarten und passiv zu sein, das geht nicht mehr.

Immer wieder heißt es „Weiterbildung". Aber wie und wo anfangen, was sind die ersten Schritte?

Prof. Dr. Jutta Rump: Als Betriebsrat geht es beim Blick in die Zukunft darum, auf ein gutes Weiterbildungsprogramm hinzuwirken. Um es auf den Punkt zu bringen: Gute Arbeitgeber arbeiten an der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft. Aber das alleine reicht nicht, es braucht auch Eigeninitiative der Arbeitnehmer. Alle sollten sich Jahr für Jahr aufs Neue kritisch die Frage stellen: Was ist passiert? Was erwarte ich? Und: Bin ich veränderungsbereit? Weiterbildung wird für Arbeitgeber ein Standortvorteil werden. Für Arbeitnehmer gehört es einfach zum Job dazu.

> „Um es auf den Punkt zu bringen: Gute Arbeitgeber arbeiten an der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft."

Aber nicht jedem fällt es leicht, Neues zu lernen.

Prof. Dr. Jutta Rump: In diesem Fall muss man anders ansetzen, zum Beispiel kleine Schritte einplanen, um Überforderung zu vermeiden. So gelingen immer wieder Erfolgserlebnisse. Es geht auch darum, die Talente jedes Einzelnen zu finden. Das ist keine Sozialromantik. Die Menschen abzuholen ist für alle eine Investition. Und dafür zu sorgen, dass kein Mitarbeiter außen vor bleibt. Auch hier ist der Betriebsrat gefragt.

Und welche Tipps geben Sie Personalern und Arbeitgeber beim Thema Reskilling mit auf den Weg?

Prof. Dr. Jutta Rump: Von großer Bedeutung ist die regelmäßige Kommunikation mit den Mitarbeitern. Ich halte sehr viel von Klarheit und Ehrlichkeit. Da kann man als Personaler auch ruhig mal nachhaken und die Mitarbeiter nach ihren Ideen fragen. Außerdem verweise ich immer gerne auf die USA. Zwar gibt es dort ein polarisierendes Bildungssystem. Aber „training on the job“, also das Erlernen neuer Fähigkeiten und Kompetenzen während der alltäglichen Arbeitsaufgaben, könnte auch hier immer erfolgreicher werden.
(cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025