

## **HOCHSCHULE / THESE DER WOCHE / ULIA KLABUHN hat mit dem Wirtschaftswissenschaftler Peter Rudolph über die Veränderung der Arbeitswelt gesprochen.**

### **Auf der Sinnsuche**

(29. Juni 2010)

Wegen des demografischen Wandels sinkt das Angebot an Fachkräften. Die Unternehmen müssen deshalb attraktiver für Angestellte werden, sagt der Magdeburger Wirtschaftswissenschaftler Peter Rudolph. Der Vertretungsprofessor für Sozial- und Gesundheitsmanagement an der Hochschule Magdeburg-Stendal erklärt, wie das gelingen kann.

### **Ihre These ist, dass Angestellte nicht nur zum Arbeiten ins Unternehmen kommen. Wie sind Sie darauf gekommen?**

Rudolph: Die These hat folgenden Hintergrund: Die Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert. Das verändert die Arbeitswelt. Fachkräfte fehlen und die Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass die Belegschaft im Durchschnitt älter wird. Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter lange im Unternehmen arbeiten können, ist ein hohes Maß an psychischer und physischer Gesundheit. Eine weitere Herausforderung ist der gesellschaftliche Wertewandel. Unternehmen werden immer mehr danach bewertet, in welchem Maß ihre Ressourcenverwertung sozial und ökologisch verträglich ist.



Peter Rudolph: "Angestellte kommen nicht nur zum Arbeiten ins Unternehmen." FOTO: PRIVAT

### **Aber Arbeitnehmer kommen immer noch vor allem zum Arbeiten ins Unternehmen, oder?**

Rudolph: Das ist richtig. Aber der Anspruch an die Arbeit hat sich geändert. Absolventenbefragungen zeigen, dass sie zunehmend als Mittel zur Persönlichkeitsentwicklung gesehen wird. Es gibt weniger Karrierestreben und dafür mehr Sinnsuche. Die „Work-Live-Balance“ avanciert zum Karriereziel. Arbeitgeber sind dann besonders interessant, wenn sie neben anspruchsvollen Aufgaben auch attraktive Arbeitsbedingungen bieten, die dem Einzelnen ermöglichen, Beruf, Familie und Hobby gut miteinander in Einklang zu bringen. Auch Angebote des Unternehmens zur Freizeitgestaltung wie Sportgruppen oder Fremdsprachenkurse, steigern die Motivation und fördern den Teamgeist.

### **Der Chef ist einem also sympathischer, wenn man einen Staffellauf im gemeinsamen Team gewonnen hat?**

Rudolph: Das auch. Aber die Mitarbeiterzufriedenheit ist nicht mehr allein davon abhängig, ob der Chef nett ist. Das Unternehmen an sich muss attraktiv sein. Dazu ist die Infrastruktur am Standort wichtig, etwa Kindereinrichtungen oder medizinische Versorgung. Zunehmend wird darauf geachtet, welches Image das Unternehmen und die Produkte, die es anbietet, haben. Aber auch die Arbeitsorganisation muss stimmen: Wichtig sind Arbeitsatmosphäre, Möglichkeiten zur Weiterbildung, möglichst flache Hierarchien und eine Kommunikation im Unternehmen, die Ideen der Mitarbeiter möglichst in Entscheidungen mit einbezieht. Nicht zuletzt ist es im Interesse des Unternehmens, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer physisch und psychisch fit bleiben. Darüber hinaus werden Aktionen wie Gesundheitstage immer wichtiger.

### **Sind diese Ideen schon in den Unternehmen angekommen?**

Rudolph: Immer häufiger sind gerade in größeren Unternehmen diese neuen Konzepte der Personalentwicklung im Fokus des Managements. Und was für die großen gilt, ist für kleine und mittlere Unternehmen genauso wichtig: Kann hier ein Mitarbeiter, der seinen Arbeitsbereich sehr gut kennt, nicht in der Firma gehalten werden, hinterlässt das oft nicht nur einen leeren Stuhl, sondern eine Lücke im Know-How.

Diskutieren Sie die These, stellen Sie eine eigene auf und hinterlassen Sie Lob und Kritik zur Campussseite unter:  
[www.mz-web.de/commentarium](http://www.mz-web.de/commentarium)