



# IAB: Rolle der Führungskraft ändert sich signifikant

*Dem digitalen Wandel kann sich kaum ein Unternehmen entziehen. Warum auch, bringt er doch vielerorts Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Viele Betriebe haben ihre Arbeitsstrukturen und ihre Personalpolitik jedoch bisher nur teilweise an die neuen Möglichkeiten und Erfordernisse des flexiblen Arbeitens angepasst, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).*

Die Forscher liefern dafür viele Ansatzpunkte: So müssten die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Unternehmen bei flexiblen Arbeitszeitmodellen sorgfältig ausbalanciert werden. Was die Teamorganisation betrifft, müssten künftig die anzustrebenden Arbeitsergebnisse im Mittelpunkt stehen, und nicht die Detailkontrolle der Arbeitsausführung. Das erfordere regelmäßige Abstimmungen im Team.

Auch die Rolle der Führungskraft ändere sich: Sie werde zu einem Gestalter der Kooperation, die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Beschäftigten fördert. Dazu benötige sie unter anderem Handlungs- und Gestaltungsspielräume, um den Erwartungen und Anforderungen der Mitarbeiter auch gerecht werden zu können. In Zeiten von sozialen Medien sei es zudem erforderlich, interne und externe Kommunikation in Einklang zu bringen.

Darüber hinaus stehen zunehmend Aufgaben der Personalentwicklung auf der Agenda der Führungskräfte, **berichtet** das IAB weiter. Sie müssten ihr Team nicht nur motivieren, sondern auch konkret bei der Bewältigung von Herausforderungen unterstützen. Personenbezogene Faktoren würden dabei an Relevanz gewinnen: "Es gilt daher, Personalentwicklung und Personalmanagement insgesamt individueller auszugestalten, beispielsweise durch die Einbeziehung der individuellen Berufs- und Lebensplanung."

Ein übergeordnetes Ziel dabei sei, die Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten in jeder Lebensphase zu fördern und zu erhalten. Das Managen von Beschäftigten mit unterschiedlichem kulturellen, sozialen und beruflichen Hintergrund werde damit zu einer immer wichtigeren Führungsaufgabe. Dafür müssten die Führungskräfte vielfältige Sozial- und Steuerungskompetenzen sowie Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft vorweisen können oder erwerben.

Dieser Beitrag wurde erstellt von David Schahinian.