

Probezeit für Unternehmen

(1) „Sehr geehrter Herr Öchsle“, heißt es im Schreiben an eine gewisse *Virtu Ex GmbH*, „es tut mir leid, Ihnen mitteilen zu müssen, dass die *Virtu Ex GmbH* die Probezeit nicht bestanden hat“. Der Verfasser, ein gewisser Manfred Klöbner, geht davon aus, dass es für beide Seiten besser wäre, wenn er seine Tätigkeit sofort beendete. Für die Zukunft wünscht er dem Unternehmen alles Gute.

(2) Noch wirkt der Brief, abgedruckt in der aktuellen Ausgabe des Wirtschafts magazins *brandeins*, wie ein Gag. Ein Bewerber, der einem Unternehmen die Probezeit aufkündigt? Das klingt absurd. Welcher Berufsanfänger kann es sich schon leisten, so mit seinem Chef in spe zu sprechen? Immer noch ist es doch so, dass sich viele Kandidaten um einige wenige, heißbegehrte Stellen bemühen. Oder?

(3) Einerseits natürlich ja... Andererseits ist das fiktive Kündigungsschreiben eigentlich nichts anderes als die Essenz einer ganzen Reihe von Expertenprognosen zur Zukunft unseres Arbeitsmarktes. Natürlich wird es auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten immer wieder gut ausgebildete Menschen geben, die Probleme haben, einen Job zu finden. Aber es wird eben umgekehrt auch für Unternehmen immer schwerer werden, qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren.

(4) Missfit nennen Arbeitsmarktexperten diesen scheinbaren Widerspruch, der in Wirklichkeit gar keiner ist, sondern lediglich Ausdruck eines grundlegenden Wandels unserer Gesellschaft. Digitalisierung und Globalisierung, die beiden großen Trends unserer Gegenwart, sind dabei, vollkommen neue Kriterien zu definieren, was wir unter Arbeit verstehen. In den nächsten 20 Jahren, heißt es immer wieder, wird die Hälfte aller Jobs, die im Augenblick noch zu unserem Alltag gehören, verschwunden sein. Wegrationalisiert durch die Digitalisierung. Pessimisten warnen schon vor einer neuen Form von Entfremdung: Es drohe ein kognitiver Kontrollverlust – nicht wir werden die Programme, sondern die Programme uns nutzen.

(5) Doch am Ende muss es vielleicht gar nicht so schlimm kommen. Verliert der Mensch durch die technologische Entwicklung wirklich die Kontrolle? Vielleicht ist es auch so, dass gerade in Zukunft menschliche Expertise dringender gebraucht wird denn je. Und uns die Arbeit eben nicht ausgeht. Dass sie lediglich ihre Form verändert. Wissensarbeiter sind begehrt, doch die vielen, die in Routinejobs stecken, sind es nicht. Fabriken kommen zusehends ohne Menschen aus, was eben auch der Tatsache zu verdanken ist, dass sich die Lebensbedingungen stetig verbessert haben und Löhne sowie Sozialkosten gestiegen sind.

40 **(6)** Zwar steigen die Anforderungen an den Einzelnen. Neben fachlicher
Kompetenz werden immer öfter auch soziale, kreative, interdisziplinäre
und interkulturelle Fähigkeiten verlangt. Wer diese mitbringt, ist tatsäch-
lich in einer Situation, unter einer Menge an Unternehmen wählen zu
können, statt sich selbst unter einer Menge an Bewerbern wählen zu
45 lassen. Das Kündigungsschreiben von Herrn Klöbner wirkt dann gar nicht
mehr so 17.

(7) Verstärkt wird dies auch durch einen Bewusstseinswandel bei den
Talenten selbst. Die sogenannte Generation Y, nach 1980 geboren, hat
eine andere Haltung zur Arbeit entwickelt. Der Job ist nicht mehr etwas,
50 was man erleiden muss, um sich freie Zeit zu erkaufen. Sondern der Job
selbst wird zum Teil des Lebensentwurfes: So abwechslungsreich,
herausfordernd und sinnerfüllt, wie man es sich von seinem Privatleben
auch wünscht.

(8) Wie stark dieser Trend unsere Arbeitswelt tatsächlich schon verändert,
55 darüber allerdings gibt es unterschiedliche Auffassungen. In den Sozial-
wissenschaften jedenfalls wird die neue Selbstverwirklichung durch
Arbeit, auch *New Work* genannt, gerade heiß diskutiert. Während die
Einen darin eine Revolution sehen wollen, die Abkehr vom Konzept der
Erwerbsarbeit, der Arbeit als Mittel zum Zweck, halten Andere die Idee
60 einer schönen, neuen und flexiblen Arbeitswelt für überbewertet. Die
Bedürfnisse der Generation Y, liest man immer wieder aus Studien, unter-
scheiden sich gar nicht signifikant von denen der Generationen vor ihnen.
Junge Nachwuchskräfte, so berichten Coaches und Karriereberater,
hätten oftmals genau dieselben Wünsche und auch dieselben Selbst-
65 zweifel wie ältere Arbeitnehmer.

(9) Aber auch wenn sie sich dann kaum von älteren Generationen unter-
scheiden mögen und es vielleicht nur eine kleine Elite ist, die tatsächlich
die Möglichkeit hat, sich selbst im Job zu verwirklichen, die Unternehmen
können es sich angesichts eines drohenden Fachkräftemangels kaum
70 leisten, auf sie zu verzichten – und stellen sich auf Veränderungen ein.
Der *War for Talents*, schon vor vielen Jahren ausgerufen, geht in eine
neue Phase. Die besten Mitarbeiter, so die Losung vieler Personaler,
gehen an diejenigen Unternehmen, die es schaffen, der neuen Generation
von Talenten und ihren Bedürfnissen am ehesten zu genügen. Talent-
75 management, also das Halten von hochqualifizierten Mitarbeitern, ist zum
unverzichtbaren Bestandteil jedes größeren Unternehmens geworden.
Man hat erkannt: Wer sich wohlfühlt und sich mit seinem Unternehmen
identifizieren kann, wer sich die Arbeit sozusagen zur eigenen Sache
macht, braucht keine Boni, um den Job gut zu machen.

naar: Talente der Zukunft, oktober 2014

Tekst 4 Probezeit für Unternehmen

- 2p 14 Geef van elk van de onderstaande beweringen aan of deze wel of niet overeenkomt met de regels 1-19.
De auteur van de tekst wil aan de hand van de in alinea 1 genoemde brief
- 1 duidelijk maken, hoe arrogant nieuwe werknemers zich tegenwoordig vaak opstellen.
 - 2 illustreren, dat de zoektocht van bedrijven naar geschikt personeel moeizamer zal worden.
 - 3 laten zien, dat een economisch tijdschrift de spot drijft met de realiteit op de arbeidsmarkt.
 - 4 in twijfel trekken of het fenomeen “proeftijd” nog wel in de moderne tijd past.
- Noteer achter elk nummer op het antwoordblad telkens ‘wel’ of ‘niet’.
- “Missfit” (regel 20)
- 1p 15 Welke twee aspecten sluiten hier **niet** goed op elkaar aan?
- 1p 16 Was bezweckt der Verfasser mit dem 5. Absatz?
- A Er will das im 6. Absatz noch zu besprechende neue Thema einleiten.
 - B Er will die im 3. Absatz gemeinten „Expertenprognosen“ konkretisieren.
 - C Er will ein im 4. Absatz angedeutetes Problem relativieren.
 - D Er will eine Schlussfolgerung aus den vorhergehenden Absätzen ziehen.
- 1p 17 Welche Ergänzung passt in die Lücke in Zeile 46?
- A einschüchternd
 - B formell
 - C realistisch
 - D seltsam
- 1p 18 Welche Umschreibung passt am besten zum 7. Absatz?
- A Altersklasse mit überhöhten Erwartungen
 - B der Vergangenheit abschwören
 - C neue Ansprüche an das Berufsleben
 - D zukunftsbeständiges Arbeitsethos

- 1p 19 Der Abschnitt „Die Bedürfnisse ... ältere Arbeitnehmer.“ (Zeile 60-65) ist gemeint als eine Relativierung der Aussage, dass
- A die Generation Y Arbeit seriös nimmt.
 - B die Generation Y bei der Jobsuche eine größere Auswahl hat als ältere Arbeitnehmer.
 - C *New Work* eine Revolution bedeuten soll.
 - D *New Work* überbewertet sein soll.

- “und stellen sich auf Veränderungen ein” (regel 70)
- 1p 20 Wordt dit in deze alinea verder geconcretiseerd?
Indien ja, citeer een woord uit deze alinea waarmee dat standpunt onderbouwd kan worden.
Indien nee, antwoord met ‘nee’.

Bronvermelding

Een opsomming van de in dit examen gebruikte bronnen, zoals teksten en afbeeldingen, is te vinden in het bij dit examen behorende correctievoorschrift, dat na afloop van het examen wordt gepubliceerd.