

# VON RUNDSTEDT

## Wie sehen Karrieren im Jahr 2025 aus?

### Was heute getan werden muss, um Karrieren von morgen zu managen

von Caterine Schwierz, Mitglied der Geschäftsleitung der Talent- und Karriereberatung von Rundstedt

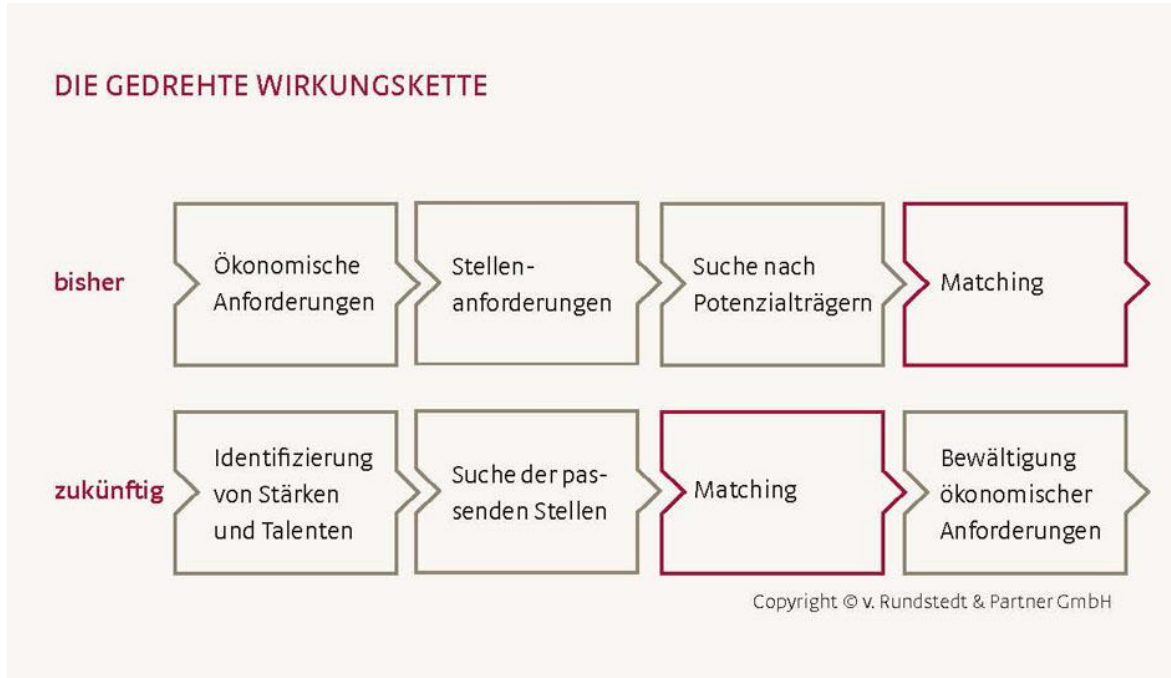
**Megatrends wie die demographische Entwicklung, der Wertewandel, die zunehmende Globalisierung und Technologisierung der Wirtschaft führen zu einer veränderten Arbeitswelt. Um der Frage auf den Grund zu gehen, was Karrieren und gutes Talentmanagement zukünftig auszeichnet, hat von Rundstedt gemeinsam mit Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability, eine explorative Studie durchgeführt.**

Hierfür diskutierten Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Medien über den sich zunehmend vollziehenden Wandel von Karrieren und erörterten, was heute bereits getan werden muss, um Karrieren von morgen zu managen. Die zentralen Ergebnisse der Studie:

#### **1. Die Wirkungskette dreht sich**

Bisher leiteten Unternehmen Stellenprofile und Anforderungen an ihr Personal aus ökonomischen Anforderungen ab. Diese Wirkungskette wird sich radikal umkehren: In Zukunft werden mehr und mehr Stellen auf der Grundlage von verfügbaren Talenten und deren Stärken definiert. Darauf basierend entstehen Workforce-Einheiten, die die jeweiligen Anforderungen bewältigen. Unternehmen werden sich deshalb in erster Linie auf das Management und das Matching ihrer knappsten Ressource – ihrer Talente – mit den jeweiligen ökonomischen Anforderungen fokussieren.

# VON RUNDSTEDT



Aufgrund der Knappheit der Ressource Personal wandelt sich damit auch die Perspektive: Waren Karrieren bisher mit einem Einstieg und späteren Aufstieg entlang einer vordefinierten Laufbahn verbunden, wird eine verstärkte Auseinandersetzung mit Stärken und Talenten zu neuen Inhalten und neuen Karrierepfaden führen. Mitarbeiter werden sich nicht mehr einspurig entlang einer Aufwärtsleiter bewegen, sondern in Abstimmung mit dem Unternehmen auf multiplen Karrierepfaden. Damit stehen sie künftig verstärkt auch für Tätigkeiten zur Verfügung, die bislang durch externe Rekrutierung besetzt werden mussten.

## **2. Mosaik- statt Leiterkarriere**

Die Leiterkarriere, wie sie bisher bekannt war, hat zunehmend ausgedient. Sie wandelt sich mehr und mehr in die Form eines Mosaiks. Dabei wechseln sich Fach-, Führungs- und Projekteinsätze ab. Das neue Leitbild wird damit dem Bedarf von Arbeitgebern gerecht, schnell, flexibel und innovativ zu agieren. Mitarbeitern bietet sie Flexibilität und Beweglichkeit, auf die eine wachsende Zahl bereits heute Wert legt. Karrierewege und Modelle werden sich in der Folge individualisieren und verlangen von Individuen wie von Unternehmen künftig eine Professionalisierung.

Fazit: Der sozioökonomische Wandel wird die Karriere, wie wir sie bisher gekannt haben, verändern. Dies wird ein Umdenken aufseiten der Unternehmen wie bei denen erfordern, die ihre Karriere künftig planen. Der Gestaltungsspielraum hierfür ist groß und kann aktiv

# VON RUNDSTEDT

vorangetrieben werden. Wie Sie diesen Wandel gestalten können, lesen Sie im [kostenfreien Whitepaper zur Studie](#).