

Flache Hierarchien und breit gefächerte Aufgabenfelder sind in der Landwirtschaft die Regel.

FOTO: SABINE RÜBENSAAT

Für viele – ganz gleich ob mit frischem Studienabschluss in der Tasche und auf der Suche nach dem Berufseinstieg oder als erfahrene Fach- oder Führungskraft mit dem Wunsch nach einer neuen Perspektive – ist der Blick in die Stellenanzeigen in den Zeitungen oder Onlineportalen mitunter verwirrend. Das Aufgabenprofil ist genau das, was man machen möchte – doch der Blick in die Anforderungen weckt Zweifel. Eine Vielzahl von Spezialkenntnissen und besonderen Fähigkeiten blickt einen hübsch aufgelistet an. Schnell fragt man sich dann, wie viel Spezialisierung der Arbeitsmarkt heutzutage eigentlich fordert.

Die Arbeitswelt ist in einer massiven Umbruchphase. Das betrifft nicht nur den viel zitierten und mittlerweile auch in vielen Branchen angekommenen Fach- und Führungskräfte­mangel, sondern auch andere Themenfelder. Die Berufsbilder und Prozesse gewinnen an Komplexität. Wo früher ein Arbeitnehmer sich generalistisch um eine Aufgabe gekümmert hat, werden heute oftmals mehrere Spezialisten aktiv. 2017 gab es laut Bericht der Bundesagentur für Arbeit „Blickpunkt Arbeitsmarkt – Ingenieurinnen und Ingenieure“ aus Februar 2018 alleine im Ingenieurwesen in Deutschland circa 81.000 freie Stellen, die nicht besetzt werden konnten. Parallel steigt auch der Bedarf an Spezialisten kontinuierlich an. Von 2016 auf 2017 erhöhte sich die Nachfrage – je nach Fachrichtung – um bis zu 16 %.

Arbeitsteilung in großen Unternehmen

Betrachtet man die Unternehmen und ihre Strukturen genauer, so zeigt sich, dass gerade in größeren Unternehmen und in Konzernen die Arbeitsteilung und Spezialisierungsgrade sehr stark ausgeprägt sind. Es gilt: Je größer das Unternehmen, desto deutlicher ist die Spezialisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte ablesbar. In kleineren und den für Deutschland so wichtigen und prägenden mittelständischen Unternehmen hingegen ist – gerade im Agrarbereich – die Arbeitsteilung oftmals nicht in einem so weitgehenden Maße ausgestaltet.



Vorab Ziele stecken

Wie sollte die eigene Aus- oder Weiterbildung aussehen? Versucht man als Generalist vielen Aufgaben gewachsen zu sein oder konzentriert man sich als **Spezialist** auf ein Fachgebiet?

Flache Hierarchien, sowie Mitarbeiter und Führungskräfte, die breitgefächerte Aufgabenfelder bearbeiten und verantworten, sind der Regelfall und nicht die Ausnahme. Die überschaubaren Strukturen erfordern diese generalistische Aufgabenverteilung oftmals sogar. So übernehmen die kaufmännischen Leitungen in kleineren und mittelständischen Unternehmen ganz selbstverständlich oftmals auch Verantwortungsfelder wie die IT oder das Personalwesen, wenn es keine entsprechende Abteilungsleitungen gibt. Doch auch die kleineren und mittelständischen Unternehmen werden sich in den kommenden Jahren mit dem Thema Spezialisierung auseinandersetzen müssen.

Kompetenz ist gefragt

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen verändern sich die Kunden und ihre Erwartungen. Gerade im Agrarbereich erwarten

Kunden heute Berater und Geschäftspartner, die mit ihnen auf Augenhöhe sprechen und mit Innovationen und Ideen die Weiterentwicklung eines Betriebes fördern können. Die Parteien sind fachlich besser ausgebildet und es wird kundenseitig vieles nicht einfach als Information hingenommen, sondern die Dinge werden zunehmend stärker hinterfragt.

Zudem entstehen durch globale Trends und sich verändernde Rahmenbedingungen wie die Digitalisierung, das autonome Fahren, Farming 4.0, Umweltschutz oder erneuerbare Energien – um exemplarisch nur ein paar Bereiche zu benennen – ständig neue Tätigkeits- und Aufgabenfelder, die aufgrund ihrer Komplexität oftmals nur von Spezialisten bearbeitet werden können. So wird der Arbeitsmarkt in der Agrarbranche künftig zunehmend Experten aus der IT- oder Elektrobranche fordern, die gleichzeitig eine hohe Affinität für die Agrarbranche mitbringen. Ohne diese Fach- und Führungskräfte können sich die

Unternehmen den Herausforderungen der Digitalisierung nicht mehr erfolgreich stellen, um mit dem technischen Fortschritt standhalten und in ihren Märkten erfolgreich sein zu können.

Auszubildende, Studierende und Berufserfahrene stellen sich vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen immer häufiger die Frage, ob und inwieweit eine Spezialisierung für sie und ihr Fortkommen im Beruf erforderlich und sinnvoll ist.

Hinterfragt man das Thema Spezialisierung einmal kritisch, wenn man sich gerade in einer Phase der beruflichen Veränderung befindet oder die Wahl eines Ausbildungs- oder Studienschwerpunktes bevorsteht, gilt es verschiedene Aspekte zu berücksichtigen.

Trotzdem über den Tellerrand blicken

So birgt eine Spezialisierung möglicherweise die Gefahr, dass man sich zu sehr festlegt und in seinen fachlichen Möglichkeiten

beschränkt. Der Wechsel in andere – vielleicht sogar angrenzende – Fachgebiete kann sich schwierig gestalten, wenn man sich zuvor zu stark auf nur eine kleine Facette konzentriert hat. Dem lässt sich nur entgegenwirken, wenn man eben diese angrenzenden Bereiche auch trotz einer Spezialisierung weiterhin im Blick behält und die dortigen Entwicklungen und Trends weiter verfolgt, anstatt „betriebsblind“ zu werden. So kann man besser und frühzeitiger reagieren, wenn das eigene Fachgebiet technologisch überholt wird und plötzlich nicht mehr von Bedeutung ist. Der berühmte Blick über den Tellerrand sollte also auch für Spezialisten im ureigenen Interesse immer zur Tätigkeit dazugehören.

Spezialisierung erfordert zudem auch, dass man sich stetig in seinem Fachgebiet weiterbildet, um am Puls der Zeit und der Themen dranbleiben zu können und in der Lage zu sein, seine Fachkompetenz nachhaltig nutzen, einbringen und weiterentwickeln zu können. Das Thema Weiterbildung ist immer mit Aufwand – zeitlich und/oder kostentechnisch – verbunden. Auch dies ist ein Faktor, den man stets im Auge behalten sollte.

Wer zudem mit dem Gedanken spielt, im Laufe seiner Karriere Führungsverantwortung zu übernehmen und beispielsweise in der Geschäftsführung eines Unternehmens aktiv werden möchte, für den empfiehlt es sich, während der beruflichen Laufbahn mit der Spezialisierung nicht zu übertreiben.

Als Führungskraft breit aufstellen

Bei Leitungspositionen tritt das Erfordernis einer fachlichen Spezialisierung oder besonderer spezifischer Kenntnisse mit zunehmender Verantwortung gerade im Hinblick auf das Thema Personalführung proportional immer stärker zugunsten anderer Themen zurück. Diese sind dann beispielsweise die Kompetenz in der Führung, Motivation und Entwicklung von Mitarbeitern oder die Fähigkeit zur Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Konzepten. Die Spezialisierung ist oft ein Türöffner, wird allerdings im Laufe der Zeit den generalistischen Themen zunehmend weichen. Für diejenigen, die sich dennoch weiter auf ihr Spezialthema konzentrieren wollen, können sich Karrierechancen dann eher im Bereich der Fachlaufbahnen ergeben, die allerdings nicht mit Führungsverantwortung im klassischen Sinne verknüpft sind. Über diese Fragen

sollte man sich vor der Wahl eines Studienschwerpunktes, dem Start ins Berufsleben oder einem Jobwechsel auf jeden Fall grundsätzlich Gedanken machen, damit man seine eigenen Ziele definieren und erreichen kann.

Definition der eigenen Ziele

Es empfiehlt sich, für sich selbst zu klären, was man erreichen möchte und welche Tätigkeiten einem Freude bereiten, welche Inhalte einen langfristig interessieren und ob man grundsätzlich überhaupt Führungsverantwortung übernehmen möchte oder nicht. Sieht man sich mehr als Spezialisten, der sich mit Leidenschaft intensiv in ein Thema arbeitet, beispielsweise in der ackerbaulichen Fachberatung oder der Produktentwicklung, oder vielmehr doch eher als einen kommunikativen Allrounder, der Abwechslung und vielfältige Herausforderungen braucht, sich durch schnelle, messbare Erfolge zu motivieren vermag und dessen Zukunft im Vertrieb liegt?

Bei der Definition der eigenen Ziele gilt es, einen genauen und ehrlichen Blick auf die persönlichen Stärken und auch die verbesserungsfähigen Bereiche zu werfen. Ist man Praktiker oder Theoretiker, ist man eher ein Zahlenmensch und begeistert sich für Daten und Fakten oder zeichnet man sich durch eine hohe IT-Affinität aus oder ist man vielleicht kommunikativ, gerne im Kontakt mit anderen Menschen und bringt besonders starke interkulturelle Kompetenz mit?

Wenn man sich nach all dem für eine Spezialisierung auf einen Bereich entscheidet, der im Trend liegt und in besonderem Maße zukunftsfähig ist, kann man durchaus sehr gute Aussichten auf einen interessanten Job und eine erfolgreiche Karriere haben. Trendthemen sind derzeit u. a. die bereits eingangs erwähnten Gebiete wie Farming 4.0 und Nachhaltigkeit. Aber auch in den klassischen Berufsbildern der Agrarbranche sind Experten gefragt. Gerade im Segment der Tierproduktion werden Kräfte mit Fachwissen benötigt, z. B. in der Futtermittelfachberatung oder als Geflügelspezialist.

In diesen Bereichen tragen ein hoher Spezialisierungsgrad und die damit verbundene besondere Fachkompetenz auch dazu bei, dass der eigene Marktwert sich mit zunehmender Erfahrung und wachsender Expertise deutlich steigern lässt.

Betrachtet man das Thema Spezialisierung in seiner Gesamtheit und wägt das Für und Wider ab, lässt sich festhalten, dass sie in

vielen Fällen sinnvoll sein kann und sich auch dauerhaft auszahlen kann, wenn man die Risiken im Blick behält.

Offen für Neues sein

Um der Gefahr als „Fachidiot“ zu enden, zu entgehen, sollten Spezialisten immer wieder den Blick über den Tellerrand nicht nur wagen, sondern einfach machen und offenbleiben für Ideen, Innovationen und Denkanstöße aus anderen Fachgebieten. Zudem können sie sich neben den Themen, die sie zum Spezialisten machen, auch in anderen Feldern weiterbilden, wenn dies für ihre Karriere erforderlich ist, beispielsweise im Bereich Kommunikation, Personalführung oder der kaufmännischen Themen.

Die Arbeitswelt wird auch künftig sowohl Spezialisten als auch Generalisten brauchen. Das Verhältnis der Gruppen zueinander mag sich verändern, aber beide Gruppen werden Raum haben, um sich entwickeln und erfolgreich sein zu können. Unternehmen aller Branchen brauchen Mitarbeiter und Führungskräfte, um sich in ihren Märkten den Herausforderungen und Megatrends wie der Digitalisierung, der Globalisierung oder dem demografischen Wandel stellen und bestehen zu können.

FAZIT: Spezialisierung ist wichtig und kann ein Karriereturbo sein. Aber sie funktioniert nur dann wirklich gut, wenn man das große Ganze weiter im Blick behält und sich so die Chance bewahrt, auf Veränderungen frühzeitig reagieren zu können.

Wer vor der Frage steht, sich für ein spezielles Fachgebiet entscheiden zu müssen, sollte sich und seine persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Ziele genau hinterfragen, bevor die finale Entscheidung getroffen wird. Wenn diese dann aber steht, gilt es den Weg mit Leidenschaft und Engagement in Angriff zu nehmen – ganz gleich, ob am Ende ein hoher oder ein geringerer Spezialisierungsgrad dabei herausgekommen ist. Am Ende ist nicht allein nur die Entscheidung maßgeblich, sondern das, was man mit seiner Arbeit und Leistung daraus macht.

JAN SOLTAU,
Dr. Schwerdtfeger Personalberatung
GmbH & Co. KG, Emstek

RENTENBANK

Start-ups gesucht für Gründer-Bootcamp

Frankfurt a. M. Zusammen mit dem Frankfurter Gründerzentrum TechQuartier richtet die Landwirtschaftliche Rentenbank im Dezember 2018 ein Bootcamp für Start-ups aus, teilte das Finanzinstitut in einer Pressemitteilung mit. Das einwöchige, für die Teilnehmer kostenlose Programm unter dem Motto „Innovate Agriculture“ richtet sich an deutsche (Technologie-) Start-ups.

Gesucht werden Gründer, die digitale Anwendungen, neuartige Produkte oder Verfahren mit echtem Mehrwert für die Land- und Forstwirtschaft, den Wein- und Gartenbau oder für Aquakulturen entwickelt haben. Das können beispielsweise Innovationen sein, die das Tierwohl verbessern, den Klima- und Umweltschutz voranbringen, zur Ressourcenschonung beitragen oder die Wettbewerbsfähigkeit der Agrarwirtschaft stärken. Ausdrücklich werden auch branchenfremde Start-ups ermutigt, sich zu bewerben, wenn ihre Technologie auch im Agrarsektor zum Einsatz kommen kann.

Mit dem Bootcamp möchte die Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum junge und innovative Unternehmen dabei unterstützen, ihre Ideen für den Agrarbereich weiterzuentwickeln, um diese nachhaltig am Markt zu etablieren.

Die ausgewählten Start-ups diskutieren ihre Geschäftsmodelle mit etablierten Unternehmerpersönlichkeiten aus der Agrarwirtschaft, Experten für Unternehmensgründungen und potenziellen Investoren. In Workshops werden die Teilnehmer unter anderem zu Themen wie Wachstumsstrategien, Unternehmensbewertung oder Vertragsgestaltung und Kommunikation mit Kooperationspartnern geschult. Darüber hinaus können sie sich mit anderen Start-ups und Entscheidern aus der Agrarwirtschaft vernetzen.

Bewerbungen für das Bootcamp vom 3. bis 7. Dezember 2018 in Frankfurt nimmt das TechQuartier bis zum 14. Oktober 2018 entgegen unter www.techquartier.com/activities/acceleration/agatech/ www.rentenbank.de