

ViBD Tagung, 12. – 13.11.2016, Würzburg

Samstag, 12.11.2016

Frau Lisa-Marie Kreis

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Thema: „Arbeitswelt von morgen“

Welchen Herausforderungen sich Menschen in Zukunft in der Arbeitswelt stellen müssen und wie sie selbst sowie Unternehmen damit umgehen können

Schlagworte wie „Demografischer Wandel“, „Generation Y“ und „Digitalisierung“ fallen häufig im Zusammenhang mit der Arbeitswelt der Zukunft. Dahinter verbergen sich mehrere Trends und Entwicklungen, die „wie“ und „was“ wir arbeiten nachhaltig prägen werden.

In dem Vortrag soll ein genereller Überblick über die dominierenden Trends der Arbeitswelt gegeben werden. Dabei wird ebenso ein Fokus darauf gelegt, welche Handlungsoptionen für Mitarbeitende und Unternehmen bestehen, um die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Im Vordergrund stehen dabei Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung sowie des Gesundheitsmanagements.

Sonntag, 13.11.2016

Herr Marcus K. Reif

Berater im HR-Bereich

Thema: Generationen (GenY, GenZ, Generation X, Generation Baby-Boomer)

Viele Diskussionen drehen sich derzeit um die Generationenthematik. Ob dies Führungsthemen sind, wo Führungskräfte der Generationen Baby Boomer und X mit den Herausforderungen ringen, Unternehmen produktiv zu halten, während Fluktuation, Engagement und Stimmung sich sehr volatil entwickeln. Oder Unternehmenskultur, die Einfluss auf die vorgenannten drei Treiber hat. Die Wahrheit ist, dass die Gen Y mit alle ihren Wünschen, Bedürfnissen, Erwartungen und Neigungen Unternehmensrealität ist. Die Gen Z kennt eine Welt ohne Internet nicht. Sie wurde geboren in eine vernetzte Welt. Kinder bedienen heute das iPhone und das iPad flüssig bevor sie ordentlich laufen können. All das bewegt

die Unternehmen, denn aus einem reinen Arbeitgebermarkt ist ein konzentrierter Arbeitnehmermarkt geworden. Hinzu kommt die ausgeprägte Ungeduld der nachfolgenden Generationen, gepaart mit einer unterdurchschnittlichen Leidensfähigkeit. Das Resultat ist höhere Fluktuation.

Andreas Weck schreibt in einer Kolumne zur Arbeitgebertreue der Gen Y: „Weniger Loyalität als zu ihrer Turnschuhmarke: Warum die Generation Z eine Herausforderung für die Arbeitgeber wird.“

In der Unternehmenswelt dienen Kategorien zur besseren Veranschaulichung von Chancen, Risiken, Stärken und Schwächen. Die Generationen-Forschung ist nichts anderes als die Betrachtung der Welt in Kategorien. Jeder weiß, welche Attribute für die Generation 68er bestehen. Und jeder kennt Leute aus dieser Generation, auf die das nicht zutrifft. Wir lernen also daraus, dass es Unterschiede gibt. Die Kategorie der Generationen ist also aufgrund einer pauschalen Zuordnung beobachtbarer Verhaltensweisen einer Mehrheit einer bestimmten Alterskohorte ein gutes Instrument, ist aber nicht pauschal die eindimensionale Maßgabe für eine Unternehmensstrategie.

Durch die Megatrends Globalisierung, Demografie, Digitalisierung bekommt der Wertewandel der Generationen nach den Baby-Boomern mehr Bühne. Die Generation Y, die behütet und saturiert aufwuchs, ist augenscheinlich die erste Generation, die ihre Bedürfnisse klar und laut artikuliert. Und, falls diese nicht bedient werden, direkt mit Konsequenzen belegt. Das ist faktisch die Kündigung beim Arbeitgeber.

Seit Ende des zweiten Weltkrieges war es Usus, für den Autonomieverzicht mit Zukunftssicherheit und Planbarkeit einer Karriere entschädigt zu werden. „loyalty for security“, wie es Holm Friebe formulierte. Doch dieser „Deal“ wurde beidseitig aufgekündigt, weil es nicht mehr in die Zeit passt. Die Arbeitgeber forderten mit Verweis auf die Globalisierung und volatile Marktumfelder mehr Flexibilität ein, meist zur Lasten des Arbeitnehmers. Arbeitnehmer nehmen sich dafür die Freiheit heraus, zuallererst sich selbst gegenüber loyal zu sein.