



Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt und damit auch, wie Führung und Zusammenarbeit gelebt werden. Mitarbeiter:innen und angehende Führungskräfte der Generation Y und Z bringen Erwartungen ins Unternehmen, die mit der eigenen Rolle, den Entwicklungsmöglichkeiten und der Gestaltung des Arbeitsplatzes zusammenhängen. Diese standen im Mittelpunkt des digitalen Workathon „Wie wir arbeiten wollen“ am 20. November 2020. Die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP), die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und die Metropolregion Rhein-Neckar hatten gemeinsam eingeladen.

In drei Workshops gingen die über 100 Teilnehmenden den Fragen auf die Spur, wie die Generation Y und Z arbeiten will, was ihre Sicht auf New Work ist und welche Effekte die Corona-Pandemie auf das Arbeiten hat. Ministerpräsidentin Malu Dreyer machte deutlich, dass die Arbeitgeber im Land auch für kommende Generationen attraktiv sein müssen: „Mir ist es wichtig, dass Rheinland-Pfalz ein junges Land bleibt, interessant für junge Menschen. Dafür müssen wir die Erwartungen der Generation Y und Z an ihren künftigen Arbeitsplatz, an ihren zukünftigen Arbeitgeber kennen.“ Insbesondere das Ansehen und der Sinn der Arbeit sei für junge Menschen bei der Berufsauswahl relevant: „Die Generation Z wird sich dann verstärkt den Berufen wie Pflegefachkraft, Verwaltungsfachkraft oder Justizvollzugsbeamten zuwenden, wenn sie erlebt, dass diese Arbeit geschätzt und geachtet wird.“

New Work – das New Normal

Die Pandemie verändert die Arbeitswelt: Dies betreffe den Arbeitsalltag des und der Einzelnen, zugleich die Kommunikation im Unternehmen und die Gestaltung von Arbeitsprozessen. Dies machte Michael Heinz, Mitglied des Vorstands der BASF SE und Vorsitzender der ZIRP, deutlich:

„Wie wir arbeiten und wie wir zusammenarbeiten, hat sich rasant entwickelt. Wir haben Prozesse vereinfacht und schneller gemacht,

haben Teamabstimmungen umgestellt und bei all dem unser Geschäft erfolgreich weitergeführt.“

Diese angestoßenen Veränderungen müssten fortgesetzt werden: „Wir werden flexibler arbeiten als vor der Pandemie und auch hybrider als vor und während der Pandemie. Gleichzeitig dürfen wir eine gewisse Präsenz nicht gänzlich in Frage stellen. Es ist eben wie im Leben: Die Balance macht den Unterschied.“

Generation C

Ist die Generation Y und Z die „Generation C“? – Dafür spricht einiges aus Sicht von Frau Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigshafen. Grundsätzlich habe die Generation Z die gleichen Grundbedürfnisse nach Anerkennung und Wertschätzung wie alle Generationen. Aber: Die individuelle Sozialisation entscheide über die Erwartungen und Ansprüche:

„Die Bedeutung der Corona-Krise und der Pandemie ergibt sich für die jüngere Generation aus dem Umstand, dass sie aktuell am Ende ihrer Sozialisation steht. Gewisse Denk- und Handlungsmuster sind schon angelegt. Allerdings haben die letzten Monate erhebliche Spuren bei den 15 – 25jährigen hinterlassen.“

Meine Rolle

Unter der Leitung von Prof. Dr. Stephan Weinert, Hochschule Ludwigshafen, ging es im ersten Workshop um die Rolle der Mitarbeiter:innen im Unternehmen. „Wir beobachten einen explosionsartigen Anstieg von tools, die die virtuelle Zusammenarbeit ermöglichen. Per se ermöglichen sie aber keine bessere Kommunikation oder Kooperation, sondern sie müssen gemeinsam erlernt und auf die Teambedürfnisse angepasst werden“, führt Prof. Weinert aus. Nicole Haeffner, SAP SE, lieferte dazu best practice Beispiele aus dem Unternehmen. Sie berichtete, dass sich Hierarchien zunehmend auflö-



„Nach der Pandemie wird es zu neuen Arbeitsweisen kommen. Gute Kooperation und der Austausch sind dabei wichtig.“

Michael Heinz,
Mitglied des Vorstands der BASF SE
und Vorsitzender der ZIRP



„Ein motivierendes und attraktives Arbeitsumfeld ist wichtiger denn je. Ich bin beeindruckt, wie die Mittelständler in Rheinland-Pfalz dies schaffen.“

Malu Dreyer,
Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz und Stellv. Vorsitzende der ZIRP

sen und die Zahl von Abstimmungen steigen. Das fordere Mitarbeitende und Führungskräfte. Verantwortung abgeben, sei so schwierig, wie neue Verantwortung übernehmen:

„Den Prozess des Umlernens empfinden die Abteilungen als schmerzhaft. Nach erfolgreicher Umstellung möchte allerdings kaum einer mehr zurück.“

Virtuelle Zusammenarbeit könne mit Empathie, gegenseitigem Vertrauen und Raum zum Reflektieren gelingen.

Meine Entwicklung

Delia Schöder vom Institut für Technologie und Arbeit leitete den zweiten Workshop zur persönlichen Entwicklung im Unternehmen. Martina Szautner von der KSB SE & Co. KGaA gab einen Einblick in die Praxis eines großen mittelständigen Unternehmens: Besonders wichtig sei, dass der Arbeitsplatz der individuellen Lebenssituation entspreche. Bedürfnisse können sich ändern und damit auch der ideale Arbeitgeber. Ihr Tipp: „Such Dir eine Unternehmenskultur, die zu Dir passt und in der Du Dich weiterentwickeln kannst. Es gibt unterschiedliche Passungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten.“ Zudem betonte Martina Szautner die Bedeutung gegenseitiger Wertschätzung. Auch als Arbeitnehmer:in sei es wichtig, dem Unternehmen Wertschätzung entgegenzubringen, um langfristig optimal von den Angeboten von Unternehmensseite profitieren zu können.

„Es ist notwendig, sich sichtbar zu machen und Engagement zu zeigen. Denn trotz Validierungsprozess werden Entscheidungen in der Regel aufgrund von persönlichen Eindrücken gewonnen“,

führte Martina Szautner aus. Arbeiten in der Zukunft bedeute, mehr Freiheiten und Flexibilität zu haben, aber auch mehr Selbstverantwortung und Engagement.

Mein Arbeitsplatz

Im dritten Workshop gab Ingo Kallenbach, Geschäftsführer der Personalberatung Reflect GmbH & Co. KG, Anregungen zur Reflektion über den Anspruch an den eigenen Arbeitsplatz und die eigene Arbeitsweise. Best practice Beispiele lieferten Hannah Reusch und Dr. Tim Armbruster von ITK Engineering.

„Das Büro der Zukunft fördert die Identifikation mit dem Unternehmen, es bietet unterschiedlichsten Menschen und Tätigkeiten Raum zur Potenzialentfaltung“,

führte Ingo Kallenbach an. New Work sei mehr als schöne Räume und neue Methoden, es müsse ganzheitlich gesehen werden, die Transformation müsse dem Menschen nutzen. Alle Beteiligten müssten einbezogen, die Generationen verbunden und ein gemeinsamer Mindset erreicht werden. „Bei New Work geht es auch um Arbeitsweisen, Methoden und um die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Die Basis von New Work ist es allerdings, den Wunsch des Menschen nach Erfüllung, Sinnhaftigkeit und Gemeinschaft bei der Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen“, so Hannah Reusch, ITK Engineering.

Terminhinweis

ZIRP um 12 – der Wissen-Snack der ZIRP
am Mittwoch, 17. März 2021,
von 12:00-12:30 Uhr

Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigshafen: Die Neue Normalität in der Arbeitswelt. Die 7*3er Regel zu New Normal.

Die Corona-Pandemie hat in Verbindung mit der Digitalisierung eine neue Normalität entstehen lassen, die wesentliche Aspekte von New Work beinhaltet, aber auch neue hinzufügt. New Work wird zu New Normal.

Anmeldungen sind kurzfristig per Email an anmeldung@zirp.de möglich.



„Zeit stellt neben Geld und Sinnhaftigkeit die dritte Währung der Generation Z dar, wenn es um die Attraktivität eines Arbeitsgebers geht.“

Prof. Jutta Rump,
Hochschule Ludwigshafen