

New Work

Wie gelingt ein
generationsübergreifender Wandel
in der Arbeitswelt?

Susanne Wollanke

Controlling

Moderation | Mediation

Coaching | Workshops | Inner Work

Hannes Wollanke

Kommunikationspsychologie

Organisationsentwicklung

Interkulturalität



Aktuelle Herausforderungen



Produktivität = Output/Input

Reduzierung des Outputs:

Allgemeine Ressourcenknappheit:

- Personal
- Energie
- Rohstoffe
- Finanzen



Erhöhung des Inputs:

Personalkostensteigerungen:

- Gehaltsspirale & Anreizsysteme
- Fluktuation & Recruiting
- Krankenstände

Höhere Wareneinsatz- und Beschaffungskosten

Energiekostensteigerungen

Finanzkrise (steigende Zinsen)

Ökologische Aspekte

Sinkende Produktivität = Krise?



Wozu Krisen?

wei ji

危机

Gefahr Chance

*Krisen und Konflikte
sind die Triebkraft
jeder Entwicklung!*





WARUM?

WARUM
*Generationen-
konflikte?*

Die Jugend von heute...

liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet
Autorität.

Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine
übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.

(Sokrates 470 – 399 v. Chr.)



WARUM?

WARUM
*aktuell
so intensiv?*

Arbeitsmarkt
in der Geschichte
Deutschlands erstmalig:

Nachfrage

>

Angebot

Evolutionärer
Gesellschafts- und
Wertewandel:

Leistungs-
gesellschaft

=

Sinngesellschaft

Auswirkungen der
geschichtlichen
Prägung:

GenX
vs.
GenY & GenZ

Menschliche
Konflikte und
Krisen allgemein:

Mangel an:
Verständnis
Vertrauen
Verantwortung



Gemeinsamkeiten & Unterschiede

Baby-Boomer
1946 - 1964

GenX
1965 - 1980

GenY
1981 - 1995

GenZ
1996 - 2010



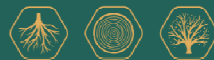
*Wollen wir Klischees bedienen
oder
Fragen stellen und Lösungen finden?*



Transformation des Mindsets



*Verständnis über das, WAS
ein Mensch WIE tut, ist
erst möglich, wenn man sein
WARUM kennt.*



Motivationsstreiber Was & Wie



Temporär

Erwartungen, Druck, Bestrafungen

Incentives (Gehalt, Kfz, Einmalzahlungen, Angebote)

Verantwortungs- und Führungsübertragung

Mitarbeitergespräche

„New Work“ von außen nach innen



Motivationsstreiber WARUM



Nachhaltig

Menschen mit ihrem WARUM im Mittelpunkt

Transparenz und Klarheit über das eigene WARUM

WIE Sie Menschen WOMIT motivieren können, wissen Sie erst, wenn Sie ihr gemeinsames WARUM kennen.





Chancen

*Ändere
den
Fokus!*

Potentialentfaltung

Flexibilität

Persönliche Entwicklung

Diversität

New Work

Wissenstransfer

Personalentwicklung



Innovation

Teamentwicklung

Mitarbeiterführung

Organisationsentwicklung

Arbeitgebermarke

Wertewandel

Unternehmenskultur



New Work Prinzipien nach Väth



*Umfeld schaffen, in dem **MENSCHEN**
ihr eigenes **WARUM** zum Ausdruck bringen können!*



Innenwirkung altersdiverser Unternehmen



Mitarbeiter entwickeln, stärken, binden und motivieren

Leistungsfähigkeit und –bereitschaft erhöhen

Wissenstransfer ermöglichen

Fachkräftemarkt optimal nutzen

Innovationskraft steigern und flexibel bleiben

Unternehmenskultur stärken



Außenwirkung altersdiverser Unternehmen



Arbeitgebermarke stärken

Attraktivität des Unternehmens erhöhen

Kunden finden & binden

Diskriminierung überwinden

Gesellschaftliche Anerkennung erreichen



Erste Schritte zum altersdiversen Unternehmen



Bewusstsein und Klarheit schaffen

Generationsübergreifenden Dialog fördern

Potentiale & Blockaden finden

Gemeinsamkeiten & Unterschiede achten

„PRO-bleme“ als Chance für Veränderung wertschätzen



Schaffung altersdiverser Strukturen



Kulturarbeit

Team- und Führungsstrukturen

Gehaltsgefüge

Angebote zur individuellen Weiterentwicklung

Recruiting-Verfahren

On- bzw. Off-Boarding-Prozesse



Kontext im Change-Prozess



Umfeld für Motivation und Veränderung schaffen

Moderierte Teamevents

Begleitete Workshops

Einzel- und/oder Gruppencoachings

Einsatz oder Ausbildung von Prozessbegleitern

New Leadership



Quelle: siehe u.a. D.E. Beck und C.C. Cowan



Produktivität = Output/Input

Erhöhung des Outputs:

Erhöhung Arbeitsproduktivität:

- Qualifikation & Motivation
- Flexibilität
- Reduzierung Krankenstände
- Digitalisierung

Verbesserung:

- Qualität
- Kundenbindung (10%)
- Optimierung des Produkt- und Leistungsportfolios



Reduzierung des Inputs:

Personalkostenreduzierungen:

- Mitarbeiterbindung (+43%) – geringere Fluktuation
- Reduzierung der Recruitingkosten
- Kompensation materieller Anreize durch immaterielle Werte

Zeitnahe Erkennung von Potentialen

Flexible Behebung von kostentreibenden Schwachstellen

+23% Produktivitätserhöhung = Chance!

Quelle für Zahlen: Gallup-Studie



Vielen Dank!

Veränderungen sind am Anfang
hart

in der Mitte
chaotisch

und am Ende
wunderbar!

