

<https://news.wko.at/news/steiermark/Jugend-Arbeitswelt.html>

So wünscht sich die Jugend ihre Arbeitswelt

Eigenverantwortung, Flexibilität und die Gewissheit, mit dem Tun die Welt zu einer besseren zu machen: Die junge Generation zwingt Unternehmen zur Hinterfragung bestehender Strukturen.

21.04.2022, 10:35



© AdobeStock/Racle Fotodesign „Wir haben es mit einer anspruchsvollen Generation zu tun. Das ist gut so, weil es Verwerfungen in der Arbeitswelt korrigieren hilft.“ – Wolfgang Mayrhofer, WU Wien

Fürchtet euch nicht! Mit dieser Kernaussage machte Wolfgang Mayrhofer von der WU Wien im Zuge der Podiumsdiskussion in Graz – veranstaltet vom Social Business Hub Styria gemeinsam mit atempo und der Kleinen Zeitung zum Thema „Wie sich junge Menschen ihre Arbeitswelt wünschen“ – allen Arbeitgebern Mut, sich der neuen Generation an potenziellen Mitarbeitern bewusst und aktiv zu stellen. „Diese Aufgabe ist schwierig, aber machbar – wenn Betriebe zukünftigen Mitarbeitenden auf Augenhöhe begegnen und die Arbeit zu Sinnstiftung, Wohlbefinden und Gemeinwohl beiträgt.“ Denn das sei es, worauf es mittlerweile ankomme, den Kampf um die besten Nachwuchskräfte, der von Jahr zu Jahr aufgrund des demografischen Wandels härter wird, könne nur jenes Unternehmen gewinnen, das die Ansprüche der Jugendlichen an ihre künftigen Tätigkeiten ernst nehme. „Natürlich geht es bei einem Job auch immer ums Geld, aber das ist nicht mehr der alleine ausschlaggebende Grund.“ Und auch lang tradierte Goodies wie Firmenparkplatz, der Mopedführerschein fürs erfolgreiche Lernen oder der Obstkorb in der Kantine werden die Fachkräfte von morgen nicht ins Unternehmen locken.

Vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt

Einer der wohl wichtigsten Punkte hier sei, dass Betriebe erkennen müssten, dass sich das jahrzehntelang gut funktionierende Modell vom Arbeitgebermarkt längst hin zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt hat. „Wenn ich heute um ein Viertel weniger Menschen zwischen 15 und 25 Jahren als noch im Jahr 1990 habe, und das bei ungefähr gleichbleibender Bevölkerungszahl insgesamt, dann ist es logisch, dass die Jungen ganz genau wissen, was sie wert sind. Sie sitzen am längeren Hebel“, erklärt Mayrhofer. Und er weiß auch, wo Unternehmen ansetzen können, nicht beim „Was“, sondern beim „Warum“. Denn die junge Generation habe in vielen Lebensbereichen das Gefühl, es sei fünf vor zwölf in der Welt. „Sie sehen sich mit Klimawandel, humanen Krisen, Chancengerechtigkeiten, demografischen Auswirkungen, Ressourcenvernichtung und Co. konfrontiert. Deshalb ist die Sinnstiftung in der Arbeit von so hoher Bedeutung“.

Oder anders gesagt: Die Jungen fragen sich, ob die von ihnen aufgebrauchte Arbeitskraft in die Dienstleistungs- oder Produktpalette des Unternehmens auch insgesamt zu einer besseren Gesellschaft, zu einer besseren Welt beitragen. „Viele Betriebe investieren doch massiv in die Bereiche Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Das stellen sie aber nicht in ihre Auslage“, so Mayrhofer. Das deutlicher zu kommunizieren, kann Unternehmen bei der Mitarbeitersuche einen Vorteil verschaffen.

Flexibilität, flache Hierarchien, Teamspirit und Verantwortung

Aber auch das Hinterfragen „eingefahrener“ Zeitpläne, kommunikationshindernder Arbeitsplatzbereiche bis hin zu den Hierarchien selbst eröffne Wege, sich dieser anspruchsvollen jungen Generation zu stellen und damit deutlich attraktiver für die neue, so begehrte Generation zu werden, versichert Mayrhofer. Auch Kirsten Tangeman, Leiterin des Social Business Hub Styria, setzt hier an: „Die immer stärker ausgeprägte Digitalisierung sorgt zunehmend dafür, dass die Abgrenzung zwischen Privatleben und Arbeit immer schwieriger wird und die Work-Life-Balance vor neue Herausforderungen gestellt wird.“ Um mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten, bedürfe es agiler Unternehmenskulturen, in denen Effizienz, Kollaboration und die Freiheit, zu experimentieren vorgelebt würde. Gerade dem Bereich der Kollaboration bzw. dem allgemeinen Austausch mit Kollegen sollte, wo möglich, zumeist deutlich mehr Raum gegeben werden, ist Mayrhofer überzeugt. „Wenn ich die Arbeitsplätze nicht umgestalten kann, kann ich Begegnungszonen schaffen. Wichtig ist nur, dass sich Mitarbeitende ungezwungen austauschen können. Das fördert das Wir-Gefühl. Oder, um es im ‚Newspeak‘ zu sagen: Man fühlt sich der ‚Fam‘ verbunden. Und was mehr als das kann sich ein Unternehmen wünschen?“

Vertrauen in Mitarbeiter

Stichwort wünschen: Als ebenso jobentscheidend stellen sich laut Bikorn-Research flache Hierarchien, freie Arbeitszeiteinteilung und die Ermächtigung, Ziele selbst festzulegen, dar. Und dazu brauche es nicht das große Geld, dazu brauche es keine komplette Neuaufstellung, dazu brauche es nur eines, so Mayrhofer: „Vertrauen in die Mitarbeiter.“ Und der sorgsame Umgang mit dem entgegengebrachten Vertrauen gehört auch belohnt, ist Walburga Fröhlich, CEO von atempo, überzeugt: „Zeit ist eines der

wertvollsten Güter. Wir geben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher die Möglichkeit, alle fünf Jahre eine bezahlte Auszeit von acht Wochen zu nehmen und damit zu tun, was immer sie wollen.“

Tipp!

Weitere Infos zum Thema:

[Standort & Wirtschaft](#) – "Wer gehört zu den Gewinnern im Wettbewerb um die steirischen Jugendlichen? Beitrag zur [steirischen Jugendstudie](#) (auch zum Download).

[Social Business Hub Styria](#)

[Wolfgang Mayrhofer](#) – WU Wien, interdisziplinäres Institut für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management

Bakk. Veronika PRANGER

WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs, Redakteure Steiermark

Telefon [+43 316 601 567](tel:+43316601567)

E-Mail: veronika.pranger@wkstmk.at