

Zukunftskongress: Arbeit 2.0 - Wie unsere Generation die Berufswelt verändert

23. Oktober 2015 - 10-16 Uhr - betahaus Kreuzberg, Prinzessinnenstr. 19-20, 10969 Berlin



Unsere Generation ist eine andere als die unserer Eltern.

Man wirft uns schon so einiges vor: Wir sind faul, wir wissen nicht mehr was strebsam bedeutet, wir überschätzen uns und unsere Fähigkeiten quasi die ganze Zeit und stellen dabei auch noch Ansprüche an unsere Chefs. Die Jugend von heute ist eben nicht mehr das, was sie einmal war. Stimmt. Und vielleicht ist das auch ganz gut so.

Wir haben eine andere Sicht auf die Welt und wie wir in ihr leben möchten. Und das möchten wir auch in unserem Beruf leben.

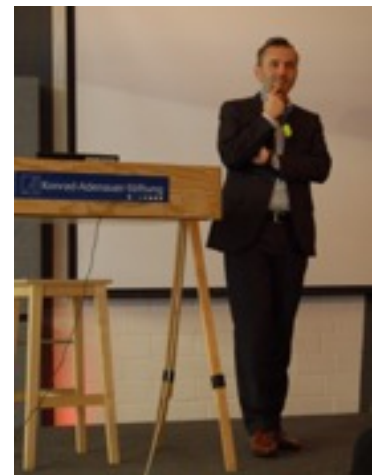
Konzept

Der Zukunftskongress ist eine Fortsetzung der Veranstaltung des Jugendbeirates der Konrad-Adenauer-Stiftung vom 27. April 2015. Zukunft ist und bleibt das große Thema, doch dieses Mal dreht sich alles um die Frage, wie Arbeit und die Arbeitswelt in der Zukunft aussehen werden.

Inhalt

Impulsvortrag von Thomas Jarzombek, MdB, Sprecher der CDU/CSU Bundesfraktion für Digitale Agenda

Selbst eine Gründernatur, informierte Thomas Jarzombek die anwesenden Schüler und Studenten über derzeitigen Bemühungen der Politik zum Thema Arbeit im Wandel. Untermalt mit selbst erlebten Erfahrungen forderte er dazu auf, mutiger an der Wirtschaft teilzunehmen und zu gründen. Die Digitale Entwicklung sei eine große Herausforderung und Chance zugleich - besonders für unsere Generation. Unsere Art zu Arbeiten wird - und ist teilweise schon - maßgeblich davon geprägt.



Workshop 1 - Arbeit to Go: Arbeitsmodelle 2.0 - Seite 3

Workshop 2 - Qualifikationen 2.0: Zutaten fürs Erfolgsrezept - Seite 4

Workshop 3 - Karriere 2.0 - Seite 5

Workshop 4 - Arbeitsplätze 2.0 - Seite 6

Arbeit to Go: Arbeitsmodelle 2.0



Unser Verständnis von Arbeit wird sich in den nächsten Jahren grundlegend ändern. Ob sich einige der verschiedenen Arbeitsmodelle durchsetzen werden, ist noch unklar - Kompromisse sind denkbar.

«Wie werden neue Arbeitsmodelle wie z.B. „Jobsharing“ oder „Home Office“ unseren Arbeitsmarkt verändern? Welche Anforderungen werden an uns gestellt werden? Was kann und soll die Politik für uns tun?»

Experten:

Jana Tepe, Geschäftsführerin von *Tandemploy*

Helen Schmitt-Lohmann, ehem. Sprecherin des KAS-Elternnetzwerks

Fasziniert von dem sogenannten „Tandem-Arbeiten“ brachte Jana Tepe den Teilnehmern das Modell ihres Unternehmens zuerst näher: Zwei Personen in Teilzeit schließen sich zusammen und bilden zusammen eine Vollzeitkraft. *Tandemploy* kann hier Vermittler sein und das perfekte „Puzzlestück“ zum individuellen Arbeitstypen finden. Ganz nach dem Motto „0,5 + 0,5 = 1,5“. Denn eine Stelle mit zwei Personen zu besetzen bedeutet auch, dass man von einem größeren Pool an Fähigkeiten und Talenten profitieren kann - ein gutes Beispiel wäre hier die Kenntnis von mehreren Sprachen.

Helen Schmitt-Lohmann, ehem. Sprecherin des KAS-Elternnetzwerkes und zweifache Mutter, bildete hierzu das argumentative Gegenstück. Als große Verfechterin der Vollzeit seien neue Arbeitsmodelle generell erst einmal mit Vorsicht zu betrachten. In der Theorie mit Sicherheit gut, sei die Frage immer, ob sich ein Modell mit dem eigenen Leben vereinbaren lässt und inwiefern die (vor allem finanzielle) Sicherheit darunter leide.

Unsere Art zu leben hat sich vor allem bedingt durch Globalisierung und Digitalisierung massiv geändert - und ändert sich weiterhin. Unsere Art zu arbeiten hat sich dagegen in etlichen Branchen seit Jahrzehnten kaum verändert. Es gibt großartige Modelle, die unser Arbeiten flexibler machen können. Diese Arbeitsmodelle sollten vielfältig sein. So, wie auch unsere individuellen Lebenssituationen vielfältig sind. Jemand der finanziell auf Vollzeit angewiesen ist, kann eventuell das „Home Office“ in sein Arbeiten integrieren, wohingegen jemand, der sich intensiv um die eigenen Kinder oder einen Pflegefall in der Familie sorgt, mit Hilfe von „Jobsharing“ die Möglichkeit hat, beides zu vereinen.

Die Aufgabe der Politik sollte es sein, rechtliche Rahmenbedingungen zur Umsetzung neuer Arbeitsmodelle zu schaffen, denn jeder Arbeitnehmer ist auch Steuerzahler. Aufgabe der Arbeitgeber sollte sein, diese dann auch von der Theorie in die Praxis zu übertragen. Zuletzt sollte jeder Arbeitnehmer die Einführung bzw. Umsetzung der Modelle im eigenen Arbeitsbereich fordern und den Arbeitgeber überzeugen können, denn: entlastete Arbeitnehmer sind motivierter und produktiver.

Qualifikationen 2.0 - Zutaten fürs Erfolgsrezept

«Was sind heute die Zutaten für ein Erfolgsrezept? Dass gute Noten im Leben nicht alles sind, dass wissen wir mittlerweile. Doch was ist es dann, das zählt und wodurch wir die heißbegehrten Jobs ergattern?»

Experten:

Andreas Winiarski, Senior Vice President Communications & Unternehmenssprecher von *Rocket Internet*

Monika Kanokova, Freelance Community & Content Strategist



Die perfekte Karriere kann man sich wahrscheinlich ebenso wenig backen wie den perfekten Mann. Doch mit unserem Erfolgsrezept kann man auf jeden Fall sehr nah daran kommen.

Andreas Winiarski hat das Erfolgsrezept in einem Zitat des chinesischen Kriegsherrn Sun Tsu so zusammengefasst: „Kennen Deinen Gegner und kenne Dich selbst, und in hundert Schlachten wirst Du nie in Gefahr geraten.“ Dieses, wenn auch alte, Zitat lässt sich doch ganz aktuell auf unseren Workshop übertragen: unser Erfolgsrezept hat am Ende drei wichtige Zutaten.

1. Sei Du selbst! - Unsere zukünftigen Arbeitgeber wollen keine langweiligen 0815-Arbeitnehmer mit uniformen, durchdesigntem Lebenslauf. Sie wollen Persönlichkeiten. Auch wenn der Weg zum Ziel mal etwas kurviger verläuft - Ecken und Kanten prägen. Wir lernen aus ihnen und gehen mit wertvollen Erfahrungen aus der Herausforderung heraus. Dazu müssen wir aber erst einmal wissen, wer wir sind - mit all unseren Schwächen und Stärken. Selbstanalyse ist also der erste Schritt zum Erfolg.

2. Kenne Deinen Feind. - Oder: wo will ich eigentlich hin und was möchte ich von meinem Traumjob. Einfach wild darauf loszurennen und wahllos hunderte von Bewerbungen zu schreiben macht wenig Sinn. Deshalb sollte man sich zuerst einmal klar werden, wo man am Ende des Tages angekommen sein möchte. Wenn das klar vor Augen steht, kann es auch erklimmt werden.

3. Das Ziel erreichen. - Wir kennen uns, wir kennen das Ziel, also können wir loslegen, um es zu erreichen. Natürlich gehört auch immer eine Portion Glück dazu, um zum Traumziel zu gelangen. Doch wie Monika Kanokova meinte: „Zufälle kann man auch schaffen.“ - und so dem Glück ein wenig auf die Sprünge helfen. Es gilt herauszufinden, was mein Traumarbeitgeber von mir erwartet, wofür die Firma steht und wie ich mit meiner Persönlichkeit und meinen Qualifikationen einen Mehrwert genau für diese Firma bringen kann.

Karriere 2.0



Wenn wir schon so viel Zeit mit Arbeiten verbringen, dann muss das auch einen Sinn machen. Wir, das sind die Menschen der Generation Y.

«Welche Erwartungen werden an die Berufskarriere gestellt? Was sind Gründe für eine Kündigung? Wie können wir Arbeit zu mehr als bloßer Erwerbstätigkeit machen?»

Experte:

Frances Hoferichter, Doktorandin im Fachbereich Psychologie

Die Doktorandin der Psychologie Frances Hoferichter hat das Profil der Generation Y anhand von drei Studien verdeutlicht und zur Diskussion gestellt.

Das erste Ergebnis unserer Diskussion war, dass die Generation Y sich in Karriereerwartungen nicht stark von vorherigen Generationen unterscheidet. Sie wird nur am meisten problematisiert. Von Erwartungen wirkt sie wie fremdgesteuert und hat keine Lust mehr auf die Debatte. Denn in der Generation Y herrscht ein Konflikt zwischen gesellschaftlichen Idealen und individueller Selbstverwirklichung. Externe Erwartungen üben einen großen Druck aus und verunsichern. So geistert ein Bedürfnis nach Sicherheit wie ein Phantom durch die Generation und verbreitet Angst vorm Scheitern. Wer kann sich bei der Situation auf dem Arbeitsmarkt noch vorstellen, sich selbstständig zu machen? Mehr als die Hälfte der Befragten erwartet eine Verschlechterung der Aufstiegschancen. Gleichzeitig besteht jedoch der Wunsch nach besseren Arbeitsmarktchancen.

Lässt sich das vereinbaren?

Scheinbare Widersprüche charakterisieren die Generation Y. Während die Ursprungsfamilie einen Rückzugsort darstellt, wird in der Realität der Arbeit den Vorzug gegenüber einer eigenen Familie und Kindern gewährt. Es muss eben erst der perfekte Zeitpunkt für Kinder da sein.

Das führte uns zu dem Schluss, dass sich die Generation Y mangels existenzieller Nöte in Perfektionismus und Karrieredrang verstrickt. Der Perfekte Lebenslauf, das perfekte (Auslands-)Praktika, die perfekte Karriere zum perfekten Leben!? Wahrscheinlich wird das Akzeptieren und Zulassen von eigenen Ecken und Kanten eine kollektive Einsicht unserer Generation sein, denn wir müssen lernen zu verstehen, dass „perfekt“ nur eine Sache der Definition ist.

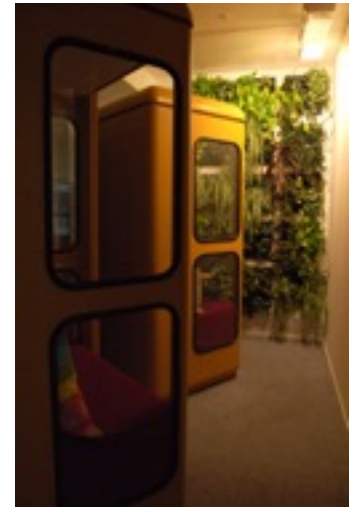
Arbeitsplätze 2.0

«Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Was können wir von unserem Arbeitgeber erwarten? Welche Entwicklungsmöglichkeiten stehen uns offen?»

Experte:

Jan Kottmann, Google Office Berlin

Als Beispiel für ein besonders innovatives Raum- und Arbeitskonzept besuchten wir das Berliner Büro des US-amerikanischen Internetdienstleisters Google. Vor Ort wurden wir von dem Leiter der Abteilung Medienpolitik für den Bereich Deutschland, Österreich und Schweiz, Jan Kottmann, empfangen. Er führte uns durch die Büroräume und erläuterte währenddessen das Raum- und Arbeitskonzept. Es gibt wenig feste Plätze für bestimmte Abteilungen oder Personen. Das gesamte Büro soll als Arbeitsfläche dienen und der genaue Ort ist beliebig wählbar. Ein großes Ziel ist es, die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter, auch wenn sie in verschiedenen Firmenbereichen arbeiten, zu fördern und ein dynamisch-organisches Büroumfeld zu kreieren. Immer wieder gibt es kleinere Räume, die für Videokonferenzen zur Verfügung stehen und nach lokalen Besonderheiten benannt sind. Das gesamte Konzept ist darauf ausgelegt, die Kreativität und Produktivität der Arbeitnehmer zu fördern.



In der anschließenden Diskussion wurden drei Thesen zu dem Oberthema „Arbeitsplätze 2.0“ formuliert:

1. Jeder Ort ist ein Arbeitsplatz. - Die räumliche Dimension des Arbeitsplatzes wird immer mehr aufgelöst. Es muss nicht immer derselbe Schreibtisch und dasselbe Büro sein. Ein Groß der Arbeit kann von fast jedem Ort erledigt werden. Dadurch verschieben sich natürlich auch die Grenzen von Berufs- und Privatleben. Diese Entwicklung wurde sowohl als Chance, sowie als Risiko diskutiert.

2. Der Arbeitsplatz steigert die Produktivität. - Ein attraktives Arbeitsumfeld muss mehr zu bieten haben als nur die Kaffeemaschine oder kleine Küchenzeile. Arbeitgeber müssen versuchen auf verschiedenste Weise den Arbeitsplatz angenehm zu gestalten, um sie zu halten und an sich zu binden. Dabei handelt es sich nicht um altruistisches Verhalten, sondern um klare ergebnisorientierte Maßnahmen. Die Produktivität des Einzelnen soll durch ein anregendes Arbeitsumfeld gesteigert werden.

3. Der Arbeitsplatz fördert und fordert die Persönlichkeit und Eigenverantwortung. - Der Arbeitsplatz übt massiven Einfluss auf die Entwicklung des Individuums aus. Wenn der Büroraum immer mehr auf den Angestellten zugeschnitten wird, muss er zwangsläufig seine individuellen Vorstellung mehr

einbringen und seine Persönlichkeit stärker präsentieren. Ein offenes und kommunikativeres Umfeld bewirkt auch, dass man sehr eigenverantwortlich arbeitet , und seine Stellung im sozialen Gefüge des Betriebs immer wieder neu definieren kann.

Hierbei muss berücksichtigt werden, dass die formulierten Thesen unter den Eindrücken aus dem Besuch entstanden sind.