

New Work

Wie gelingt ein
generationsübergreifender Wandel
in der Arbeitswelt?



Susanne Wollanke
Controlling
Moderation | Mediation
Coaching | Workshops | Inner Work



Hannes Wollanke
Kommunikationspsychologie
Organisationsentwicklung
Interkulturalität



S U S A N N E W O L L A N K E

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

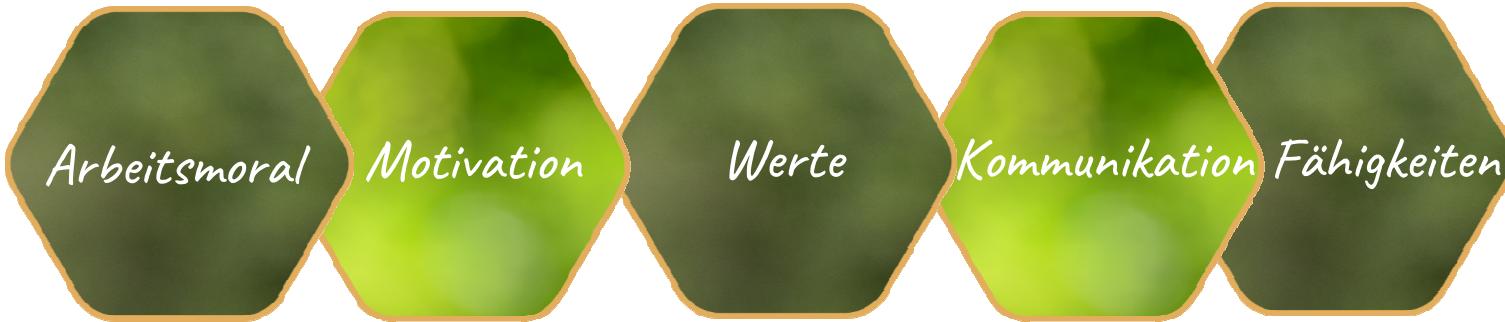
1965 - 1980

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.*

Motivationstreiber Was & Wie



Temporär

Erwartungen, Druck, Bestrafungen

Incentives (Gehalt, Kfz, Einmalzahlungen, Angebote)

Verantwortungs- und Führungsübertragung

Mitarbeitergespräche

„New Work“ von außen nach innen

Motivationstreiber 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



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

„PRObleme“ als Chance für Veränderung wertschätzen

Schaffung altersdiverser Strukturen



Kulturarbeit

Team- und Führungsstrukturen

Gehaltsgefüge

Angebote zur individuellen Weiterentwicklung

Recruiting-Verfahren

On- bzw. Off-Boarding-Prozesse



SUSANNE WOLLANKE

Kontext im Change-Prozess



Umfeld für Motivation und Veränderung schaffen

Moderierte Teamevents

Begleitete Workshops

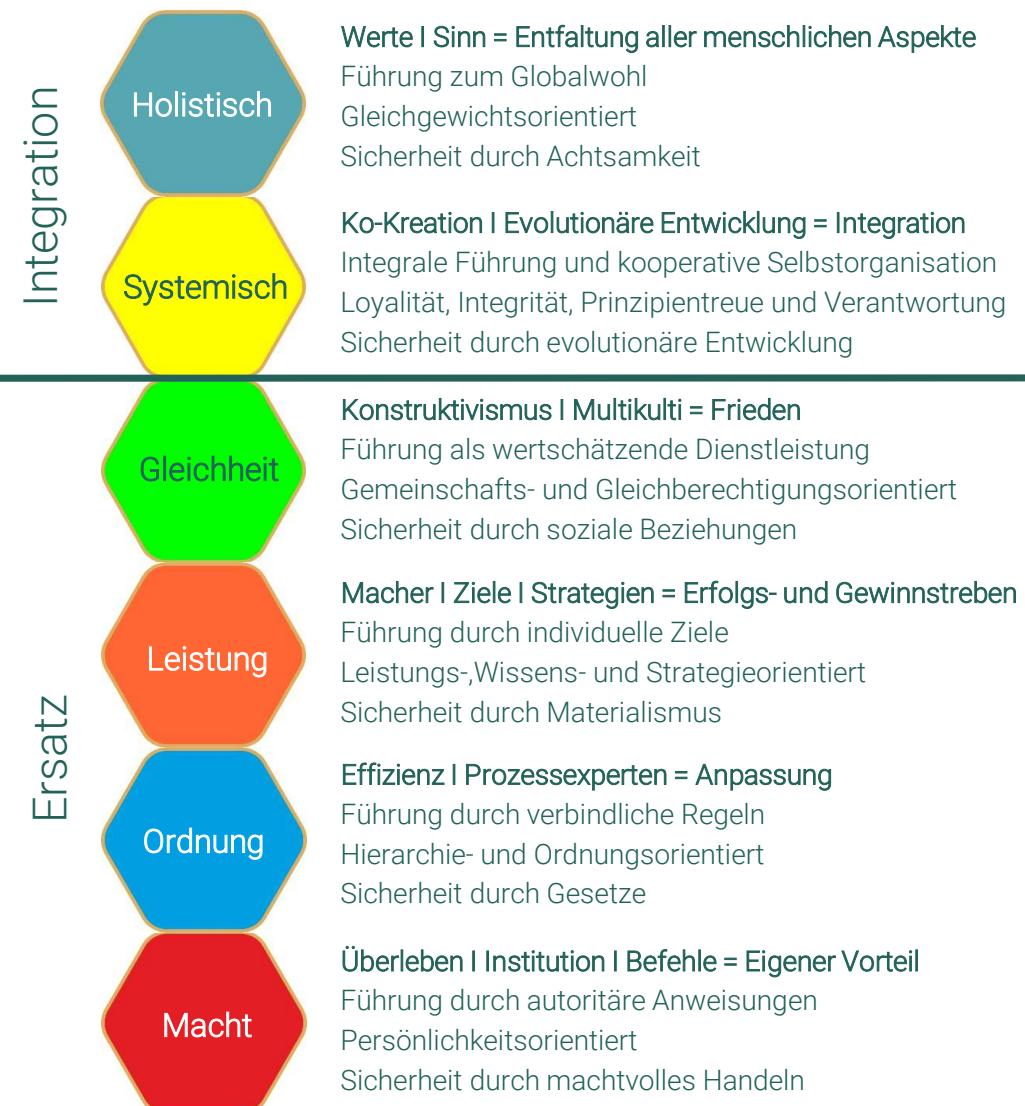
Einzel- und/oder Gruppencoachings

Einsatz oder Ausbildung von Prozessbegleitern



S U S A N N E W O L L A N K E

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!

