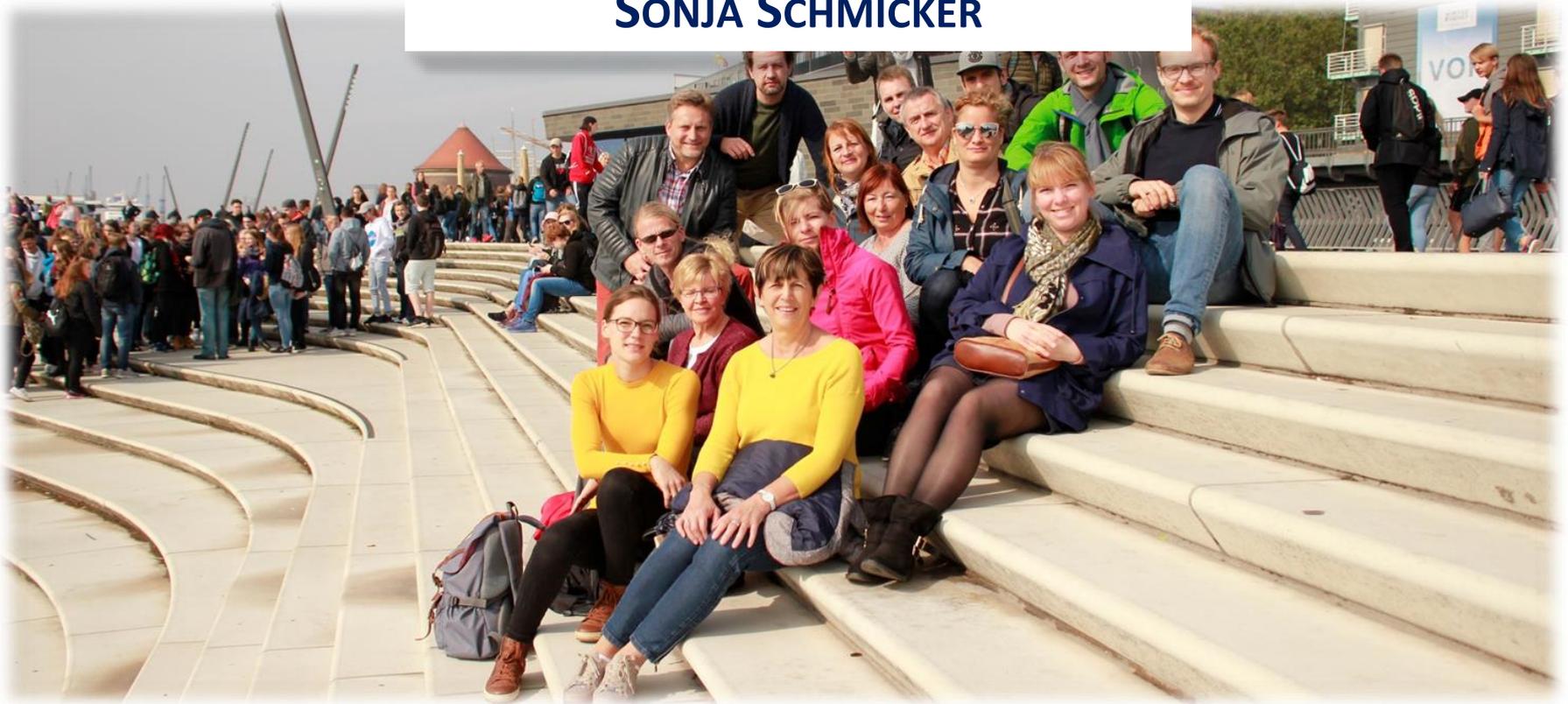


ARBEITEN MIT SINN – ANFORDERUNGEN DER GENERATION Z AN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

SONJA SCHMICKER



GLIEDERUNG

1. **Einführung**
2. Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel
3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick
4. Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsweltorientierung aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)
5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix
6. Ausblick

(1) EINFÜHRUNG

ARBEITEN MIT SINN – ANFORDERUNGEN DER GENERATION Z AN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

Leitfragen meines Vortrages:

- Welchen Einfluss haben der kulturelle Wandel über die Generationen in Verbindung mit den aktuellen Megatrends Demografie, Digitalisierung, Globalisierung und Neo-Ökologie (vgl. Horx 2019) auf die Sinnstiftung in und durch Arbeit? Welche sozialen bzw. kollektiven Gedächtnisse leben in uns und sind auch bestimmend für die Zukunft der Arbeit?
- Welche Bedeutung hat die **Sinnstiftung durch Arbeit** für das Leben in der Zukunft – was ist eine sinnvolle Arbeit für die zukünftigen Generationen?
- Welche Bedeutung bekommt das Thema Social Entrepreneurship in diesem Kontext – brauchen wir mehr soziales Unternehmertum?

WARUM IST ES SO WICHTIG, SICH MIT DIESEM THEMA AUSEINANDERZUSETZEN?

- Der zunehmende Fachkräftemangel angesichts der demografischen Herausforderungen zwingt mehr denn je zum **sorgsamem Umgang mit der jungen Generation** an der Schwelle von Berufsausbildung und Berufseintritt.
- Beim Übergang vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt steigert sich die Bedeutung der Gestaltung attraktiver Arbeit im Sinne einer **besseren Passfähigkeit** zu den Wünschen und Erwartungen der Auszubildenden und Studierenden

GLIEDERUNG

1. Einführung
2. **Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel**
3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick
4. Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsweltorientierung aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)
5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix
6. Ausblick

AKTUELLE DISKURSE ZUM THEMA SINN

Nach Hardering (2015) geht es dabei grundsätzlich um zwei Diskurse:

1. **Über den Sinn der Arbeit** – stellt die Frage nach der Zentralität von Arbeit für das Leben und einer gelungenen Einbettung in den eigenen Werte- und Lebenszusammenhang als **sinnstiftendes Element**
2. **Über den Sinn in der Arbeit** – stellt die Frage nach dem subjektiven Gefühl der Passfähigkeit der Arbeit unter arbeitsinhaltlichen, -organisatorischen, technischen und materiellen Aspekten mit den eigenen Vorstellungen über gute Arbeit (**sinnvolle Arbeit**)

ALLGEMEINE UND BERUFLICHE SINNERFÜLLUNG

- Zwischen **beruflicher und allgemeiner Sinnerfüllung** besteht eine hohe Wechselwirkung.
- Studien belegen, dass berufliche Sinnkrisen oft auch mit Zweifeln bzgl. des generellen Lebenssinns verbunden sind (vgl. Steger et.al 2012, Pollet 2011)

BEZUGSEBENEN „SINNVOLLER ARBEIT“

(NACH HARDERING 2015)

- Sinnvolle Arbeit als gesellschaftlich nützliche Arbeit

„Ist durch meine Arbeit ein gesellschaftlicher Nutzen klar erkennbar?“

- Sinnvolle Arbeit als gute Arbeit

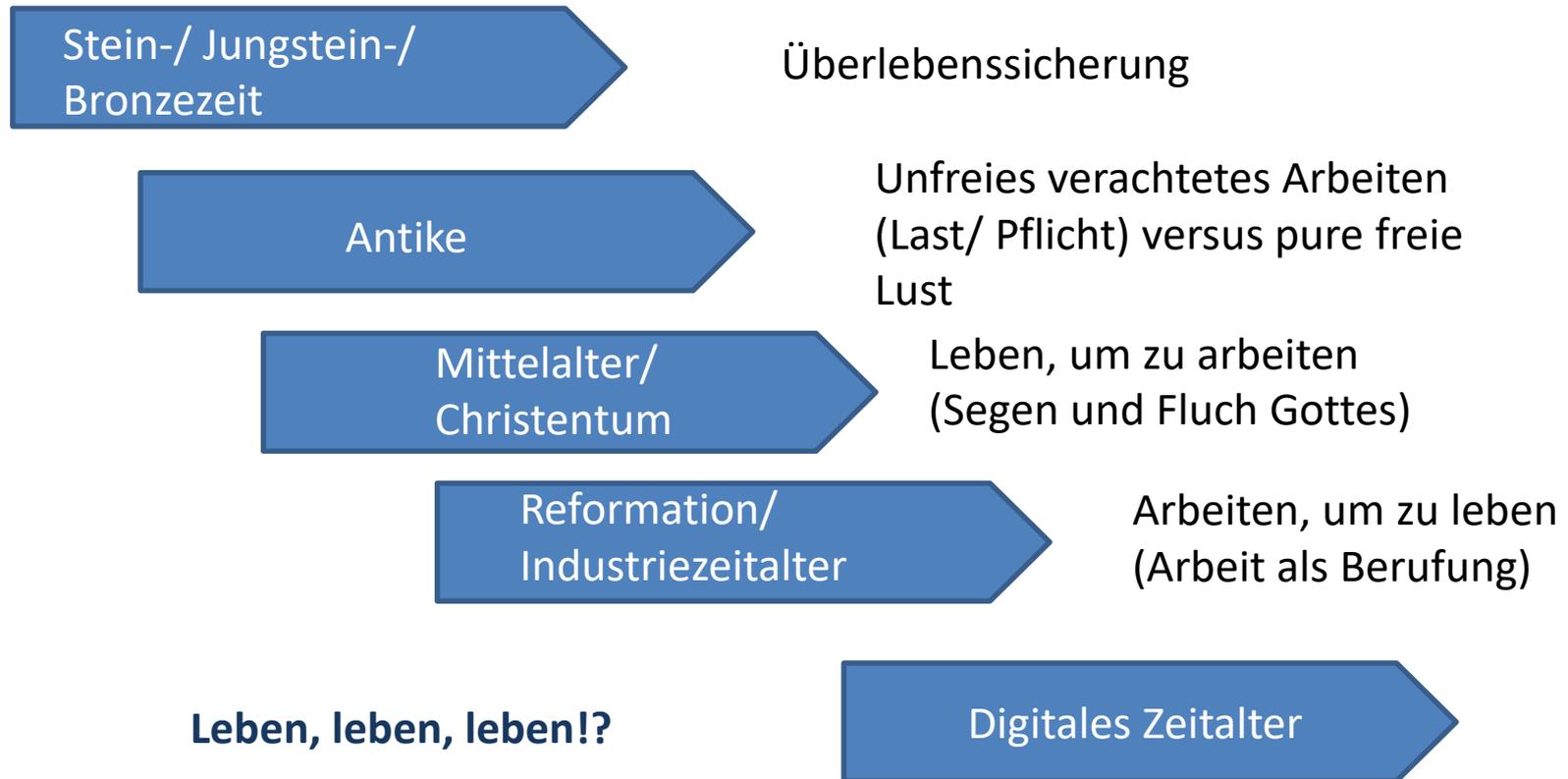
„Ist die Arbeit für mich unter inhaltlichen, technischen, arbeitsorganisatorischen und materiellen Aspekten gut gestaltet?“

- Sinnvolle Arbeit als subjektiv bedeutsame Arbeit (Selbstwirksamkeit)

„Bekomme ich Anerkennung/ Wertschätzung für meine Arbeit/ Habe ich Erfolg mit meiner Arbeit, sind die Arbeitsergebnisse für mich sichtbar, sind meine Arbeitsansprüche erfüllt?“

EIN BLICK IN DIE GESCHICHTE DER SINNQUELLEN MENSCHLICHER ARBEIT

ZUM VERSTÄNDNIS VON SINNQUELLEN IN DER ARBEIT IM HISTORISCHEN WANDEL (VGL. FRAMBACH 2002)



DAS INDUSTRIEZEITALTER 19. – 20. JHD.

PHASEN DER INDUSTRIELLEN ENTWICKLUNG

Erste industrielle Revolution – Ende 18. Jhd.
(Wasser- und Dampfkraft)



Zweite industrielle Revolution – Ende des 19., Anfang des 20. Jhd.
(arbeitsteilige Massenproduktion mit Hilfe von elektrischer Energie)



Dritte industrielle Revolution – Beginn 70er Jahre des 20. Jhd.
(Automatisierung durch Einsatz von Elektronik und IT)

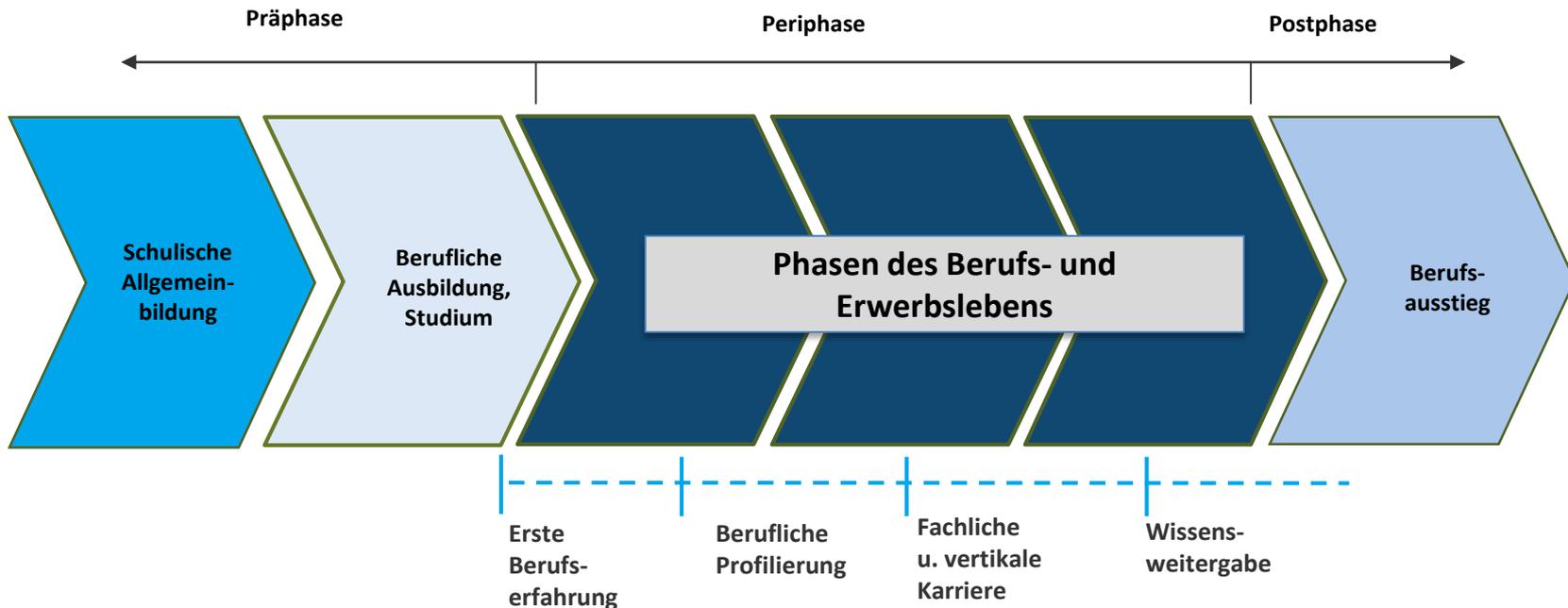


Industrie 4.0 – entwickelt sich aktuell
(auf Basis von Cyber-Physischen Systemen)

PHASEN DER INDUSTRIELLEN ENTWICKLUNG

- Im Industriezeitalter definiert sich der Mensch durch Erwerbsarbeit, also durch das, was in der Antike sein Ausschluss aus der Gesellschaft bedeutete.
- Die entlohnte Arbeit wird zum Maßstab, an dem das ganze Leben gemessen wird. Das schließt den ökonomischen Zwang zur Arbeit mit ein.
- Marx prägt den Begriff der „entfremdeten“ Arbeit. Das Individuum produziert Waren, aber sie gehören ihm nicht. Stattdessen wird der Mensch selbst zur Ware (Arbeitskraft) degradiert und über Leistung und Funktion gemessen.
- Es gibt eine Zweiteilung zwischen Arbeitszeit und Privatzeit, die über Tages- und Lebenszeitrhythmen strukturiert sind (industrielle Erwerbs- und Lebensbiografien).

KLASSISCHE ERWERBSBIOGRAFIE IM INDUSTRIEZEITALTER



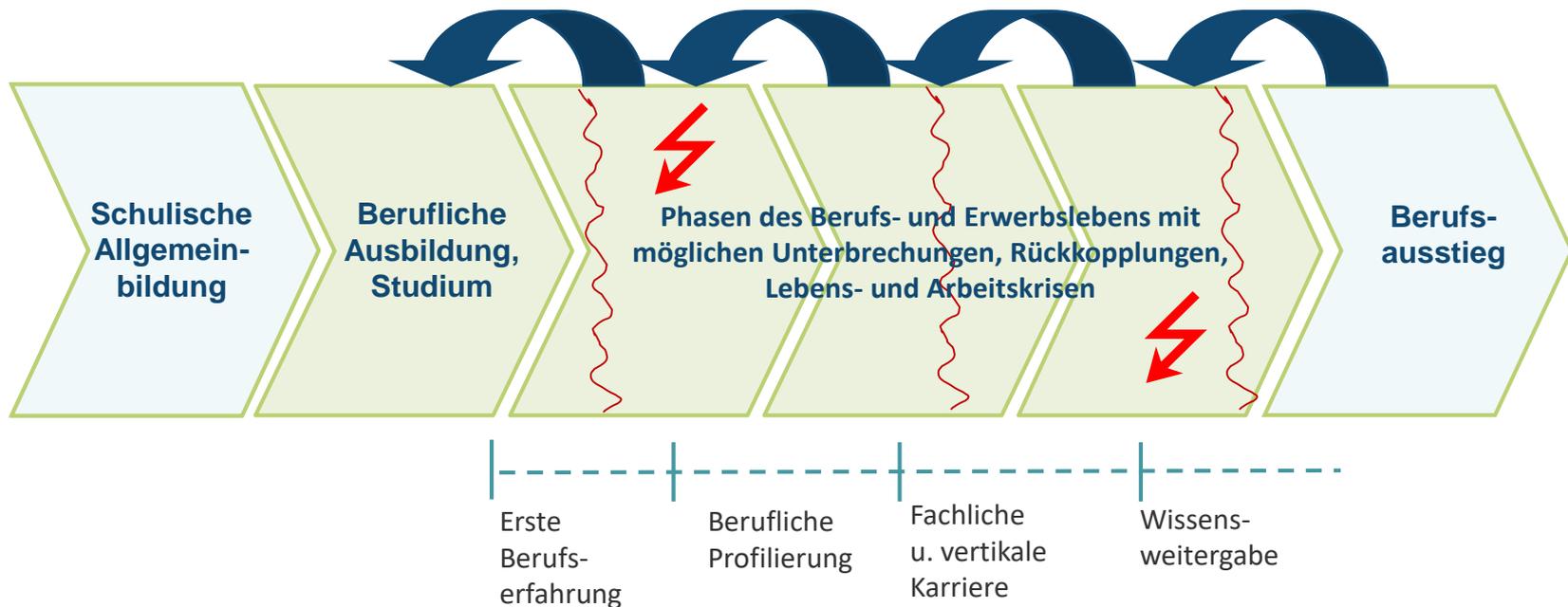
GESTALTUNGSKONZEPTE UND MENSCHENBILDER IN IHREM GESCHICHTLICHEN ZUSAMMENHANG (NACH FREI, HUGENTOBLER, ALIOTH, DUELL, RUCH, 1993)

Gestaltungskonzept	Menschenbilder
Taylorismus/ Wissenschaftliche Betriebsführung, Fordismus	Der Mensch als ökonomisches Wesen.
Human Relations	Der Mensch als soziales Wesen.
Job Enrichment	Der Mensch als auf Selbstverwirklichung ausgerichtetes Wesen.
Soziotechnisches System	Der Mensch als aktiv lernendes Wesen, das nach persönlicher und Kompetenzentwicklung strebt.

WIE WIRD DIE ZUKUNFT DER ARBEIT AUSSEHEN?

WELCHE BEDEUTUNG HAT ARBEIT FÜR UNSER LEBEN IN ZUKUNFT?

NEW WORK - EROSION DER KLASSISCHEN ERWERBSBIOGRAFIE (individuell und wirtschaftlich induziert)



(Schmicker & Wagner, 2014; Kaiser et al., 2013)

„Phänomen Multigrafie mit Brüchen, Rückkopplungen
und möglichen Lebens- und Identitätskrisen“ (Horx, 2011)

ZWISCHENRESÜMEE (IN ANLEHNUNG AN BADURA 2018)

- Jahrtausende lang bildeten religiöse Vorstellungen die kulturellen Grundlagen für den stiftenden Sinn des individuellen Strebens und Handelns.
- Gemeinsinn stiftende „geheiligte“ Werte und Rituale befähigten zur vertrauensvollen Kooperation, zum Gemeinsinn.
- Im Verlauf des sozialen und kulturellen Wachstums in Richtung Neuzeit und Aufklärung verloren religiöse Vorstellungen an Verbindlichkeit.
- Mit der Aufklärung entstehen zunehmend unübersichtliche Angebote konkurrierender Ideen und Konzepte zur Lösung persönlicher Lebens- und Erwerbsbiografiegestaltung.
- Belohnt werden heute weniger Gemeinsamkeiten als Unterschiede.

Die Fragilität menschengemachter Sinn- und Ordnungssysteme erzeugt Gefühl der Unsicherheit, ihre Vielfalt ein Gefühl der Unverbindlichkeit.

„HUNGER NACH SINN“

„Im Gegensatz zum Tier sagen dem Menschen keine Instinkte, was er muss, und im Gegensatz zum Menschen von gestern sagen dem Menschen von heute keine Traditionen mehr, was er soll“

(Frankl, 2015)

*Warum sollte
ich das tun??!!*

STEHT DIE NEUE ARBEITSWELT UNTER SINNLOSIGKEITSVERDACHT ?!

Während sich in den letzten Jahren eine lebendige internationale Debatte um „**meaning of/ meaningful work**“ und die Definition sinnvoller Arbeit entwickelt hat

(Lips-Wiersma/Morris 2009; Pratt/Ashforth 2003; Rössler 2012; Rosso/Dekas/Wrzesniewski 2010; Schnell/Höge/Pollet 2013; Steger/Dik 2009; Yeoman 2014),

finden sich im deutschsprachigen

**Raum nur vereinzelte Auseinander-
setzungen mit dem Thema**

(Fischer 2007; Hardering 2015; Hardering/Will-Zocholl 2015; Jäger/Röttgers 2008; Jürgens 2014).

SINNQUELLEN NACH SCHNELL 2009, 2011 UND SCHNELL/ BECKER 2006

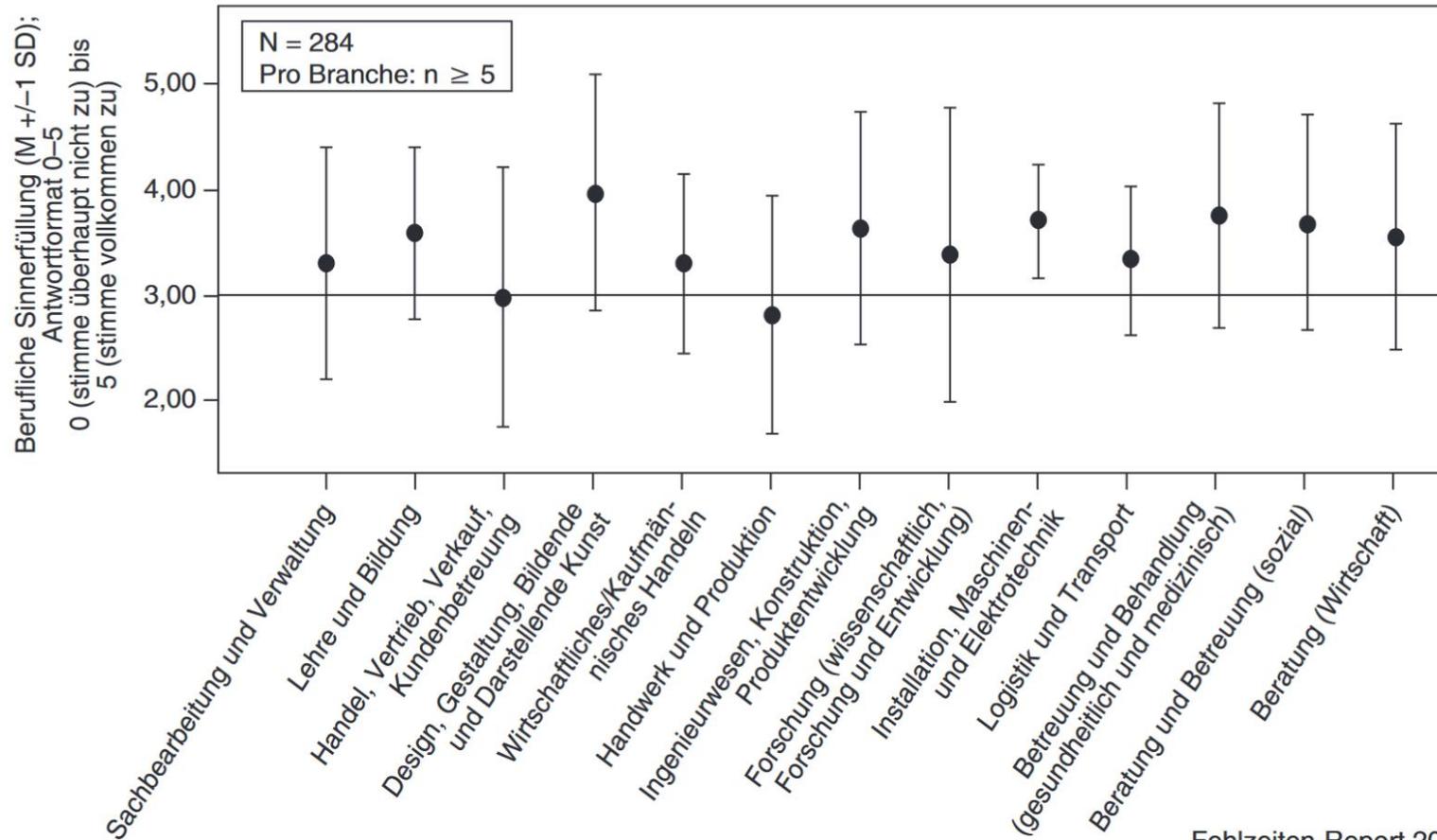
- **Selbsttranszendenz vertikal**
(Religiösität, Spiritualität)
- **Selbsttranszendenz horizontal**
(Generativität im Sinne von Weitergabe an Kinder, Generationen (mein Erbe); Naturverbundenheit, Gesundheit...)
- **Selbstverwirklichung**
(Freiheit, Kreativität, Erfolg, Leistung, Macht...)
- **Ordnung**
(Moral, Tradition, Vernunft..)
- **Wir- und Wohlgefühl**
(Gemeinschaft, Harmonie, Fürsorge, Liebe...)

SINNQUELLEN IN ABHÄNGIGKEIT VON DEMOGRAFISCHEN DATEN (ALTER/ GESCHLECHT)

Sinnquellen	Männer	Frauen	Unter 30	Über 30	Ab 50
Selbsttranszendenz vertikal					
Selbsttranszendenz horizontal					
Selbstverwirklichung (Leistung, Macht)					
Ordnung (Moral, Tradition)					
Wir- und Wohlfühl					

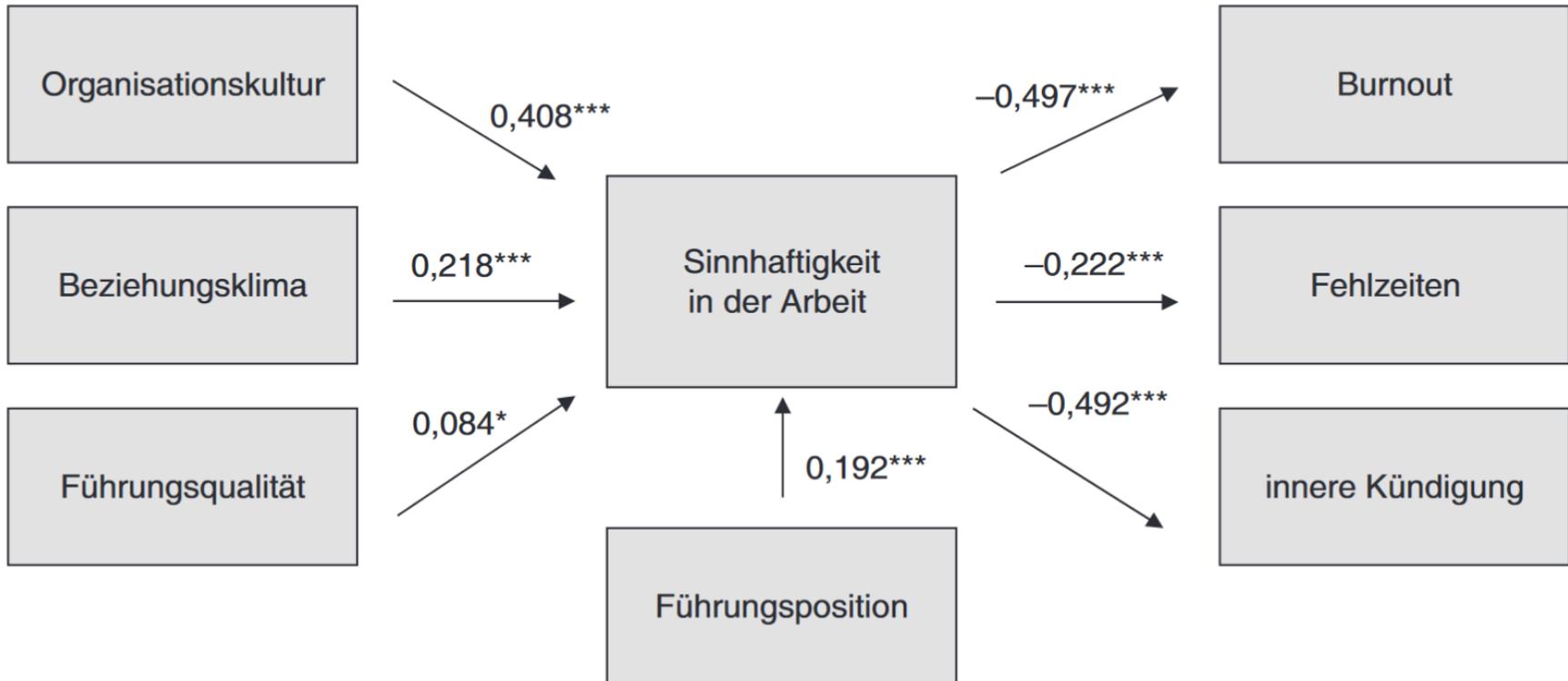
(Schnell, 2018)

BERUFLICHE SINNERFÜLLUNG IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN



Fehlzeiten-Report 2018

SINNQUELLEN – SINNHAFTHIGKEIT – GESUNDHEIT UND INNERE KÜNDIGUNG IN BEZIEHUNG ZUEINANDER (EHRESMANN, BADURA 2018)



Fehlzeiten-Report 2018

ZWISCHENFAZIT:

Vielfältige Forschungsansätze beschäftigen sich mit dem Thema der Einflussfaktoren auf die Sinnstiftung im Beruf und im Leben

- Hierzu wären hervorzuheben die bereits erläuterten sozialgeschichtlichen Ansätze, die vielfältigen soziodemografischen Untersuchungen (z.B. Alter, Geschlecht, Beruf), sozioökonomische (z.B. Arbeit als Quelle von Wohlstand)) und auch soziokulturelle Ansätze (Sozialprestige der Arbeit).
- Die aktuelle Diskussion stellt **Generationen** in den Mittelpunkt der Betrachtungen, wenn es um Arbeitsorientierung und Sinnstiftung der/ in der Arbeit geht.

GLIEDERUNG

1. Einführung
2. Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel
- 3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick**
4. Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsweltorientierung aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)
5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix
6. Ausblick

DER GENERATIONENBEGRIFF

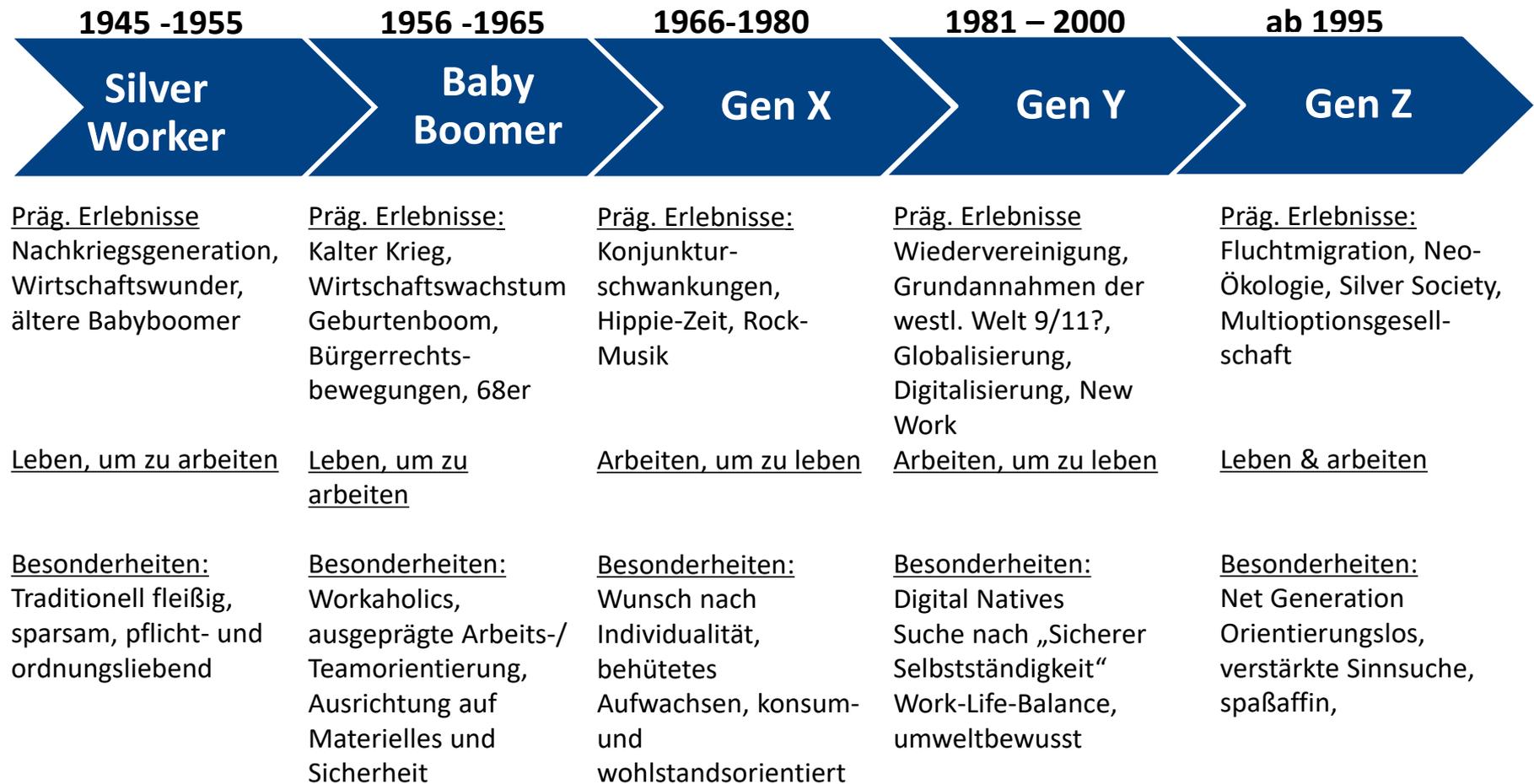
Im soziokulturellen Verständnis ist eine **Generation eine große Gruppe von Menschen**, die aufgrund von Alter und gemeinsamer gesellschaftlicher Prägung eine zeitbezogene Ähnlichkeit aufweist.

Karl Mannheim (1928) unterscheidet zur Beschreibung drei Merkmale:

- **Generationenlagerung** (Personen einer Generation sind durch ungefähr gleichzeitige Geburt und Lebenszeitraum gekennzeichnet)
- **Generationszusammenhang** (gemeinsame Teilhabe an geistigen Strömungen, gemeinsamen Schicksalen, historischen Ereignissen..)
- **Generationserlebnisse** (gemeinsam erlebte markant typisierende Ereignisse)

In der Gegenwart werden häufig Kohorten von 15 Geburtsjahrgängen zu einer Generation zusammengefasst.

ÜBERBLICK ÜBER DIE GENERATIONEN NACH 1945



Eberhardt, D. (2019), Mörstedt, A.-B. (2019), Parment, A. (2013)

GRUNDLEGENDES ZUR GENZ (AB 1995)

- In digitaler Welt aufgewachsen, durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
- Technologieaffinität: in jeden Lebensbereich integriert, integraler Bestandteil für Problemlösung, hoher Anspruch an moderne Ausstattung am Arbeitsplatz
- Einzelkämpfer: ausgeprägtes Selbstbewusstsein, Aufgabe allein anstatt in Teamarbeit erledigen
- Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit sind wichtig
- Regelmäßiges Feedback gewünscht
- Leben im Netz

Jungendforscher Prof. Hurrelmann identifiziert ein neues Stärke-Schwäche-Profil für die Arbeitnehmer von morgen.

„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist“, sagt er, „dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“



Darauf müssen sich die Unternehmen schon heute einstellen.

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>

GENERATION Y – „FREIZEITSUCHER-GENERATION?!“ GENERATION Z – „SPAßSUCHER-GENERATION?!“

- Wird der Sinn von Arbeit im Leben über die Generationen neu bewertet?
- Studien belegen, dass es **wenig Unterschiede** in der Sinnsuche zu anderen Generationen gibt!!!
- Vorsicht mit **stereotypisierenden** Annahmen, die eher polarisieren als helfen.
- Wir Menschen sind über Generationen hinweg unterschiedlich. Durch eine **zunehmende Individualisierung** wird es allerdings tendenziell zu einer Zunahme unterschiedlicher „Sinnsucher“ kommen, die im Rahmen von Führung und Arbeitsgestaltung differenziert betrachtet werden müssen!

GLIEDERUNG

1. Einführung
2. Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel
3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick
4. **Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsweltorientierung aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)**
5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix
6. Ausblick

ÜBERLEITUNG: VOM SINN ZUR ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT

Über den Sinn in der Arbeit – stellt die Frage nach dem subjektiven Gefühl der Passfähigkeit der Arbeit unter arbeitsinhaltlichen, -organisatorischen, technischen und materiellen Aspekten mit den eigenen Vorstellungen über gute Arbeit (sinnvolle Arbeit).

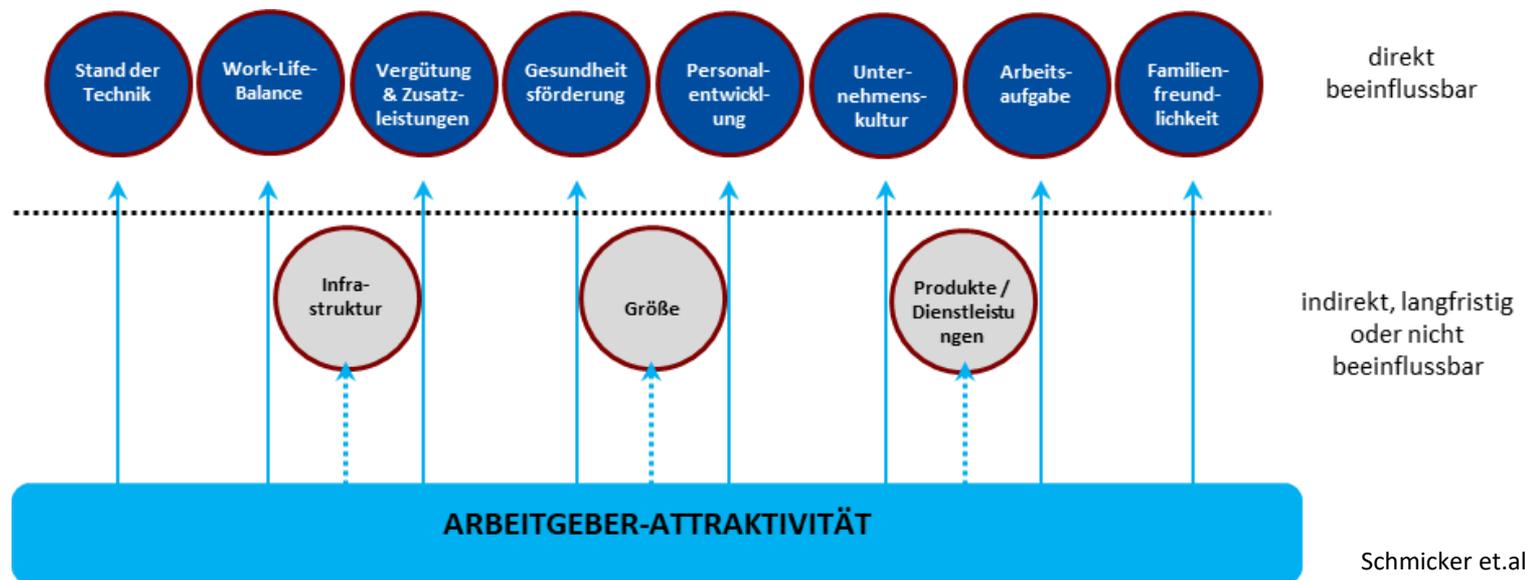


Hardering (2015)

Definition Arbeitgeber-Attraktivität^{KMU}

Ein **Arbeitgeber gilt als attraktiv**, wenn er aufgrund bestimmter Merkmale eine **Anziehungskraft auf Bewerber** (oder auch auf Mitarbeiter) ausübt.

Dadurch wird der Arbeitgeber positiv bewertet, was zu einer Annäherung (z. B. Zusendung von Bewerbungsunterlagen) und daraufhin zu einer Tätigkeitsaufnahme führt.

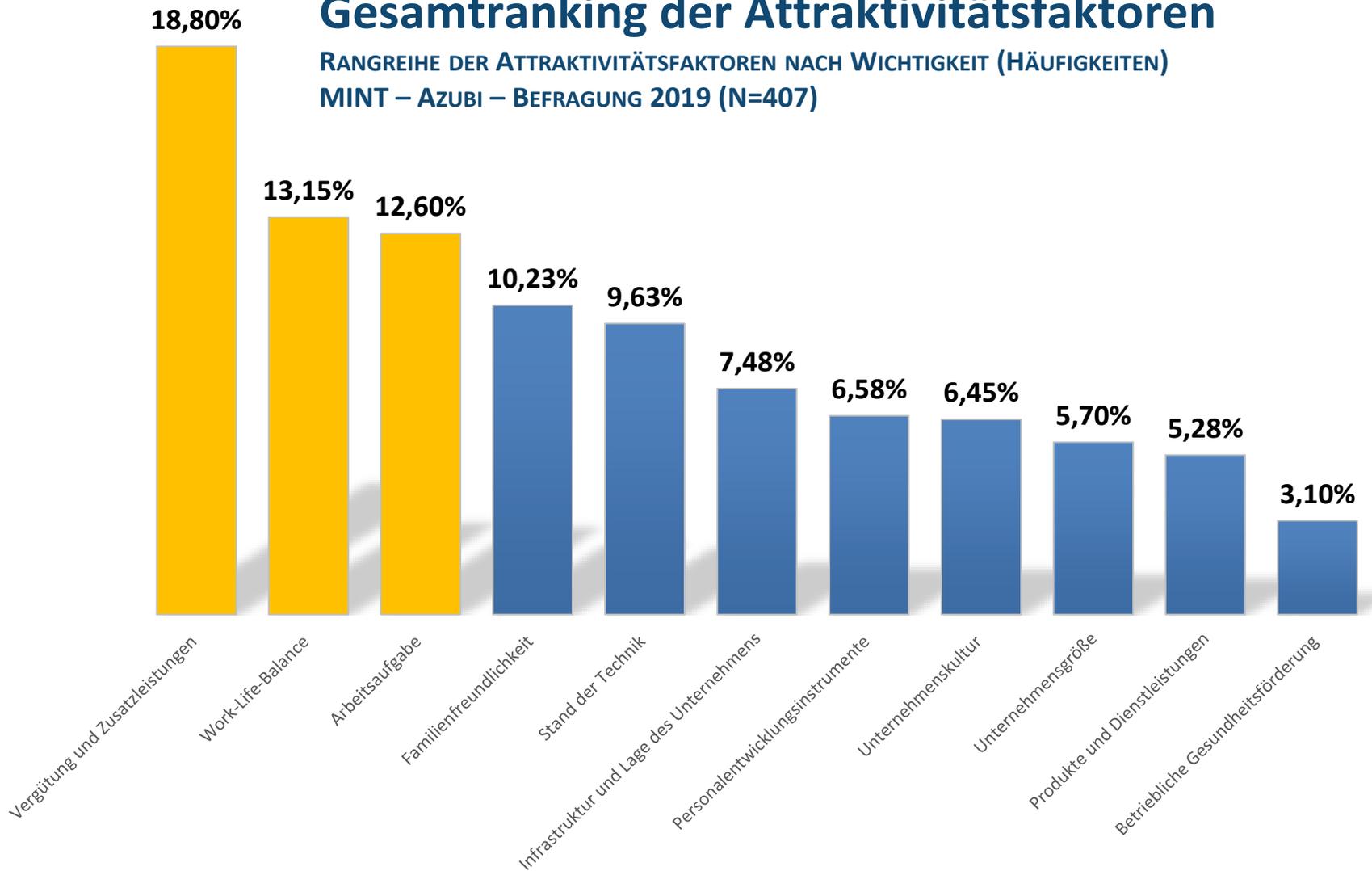


TOP 3 DER ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN - ALLER UNTERSUCHUNGEN -



Gesamtranking der Attraktivitätsfaktoren

RANGREIHE DER ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN NACH WICHTIGKEIT (HÄUFIGKEITEN)
MINT – AZUBI – BEFRAGUNG 2019 (N=407)



TENDENZEN IN DEN EIGENEN AGAT-STUDIEN VON 2009 BIS 2019

- Zunahmen der Bedeutung von WLB und Familienfreundlichkeit über alle Berufsgruppen
- Bedeutung einer sinnstiftenden Arbeitsaufgabe in allen Studien sehr hoch
- Monetäre Entgeltbedingungen nehmen an Bedeutung ab in den Berufsgruppen, wo bereits gute Anreizbedingungen existieren (z.B. akadem. Abschlüsse versus Pflegefachkraft)
- Die Bedeutung einer wertschätzenden Unternehmenskultur hat einen hohen Stellenwert bei SchülerInnen und bei älteren Beschäftigten 60plus))



ÜBERLEITUNG: VOM SINN ZUR ARBEITS(WELT)ORIENTIERUNG

Über den Sinn der Arbeit – stellt die Frage nach der Zentralität von Arbeit für das Leben und einer gelungenen Einbettung in den eigenen Werte- und Lebenszusammenhang als **sinnstiftendes Element**

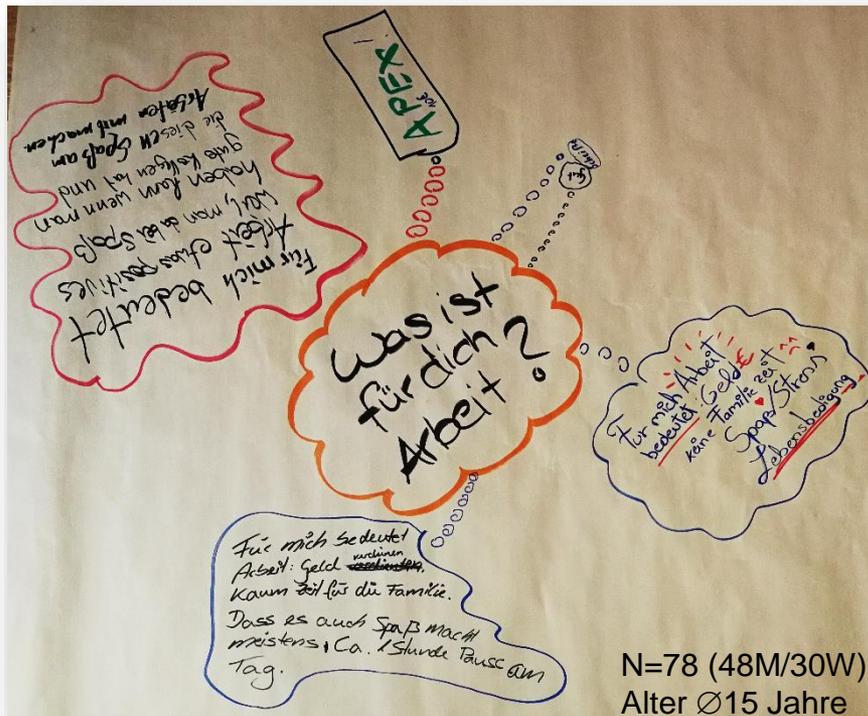
Hardering (2015)

ARBEITS(WELT)ORIENTIERUNG am Beispiel der Generation Z

Empirische Analyse der Wünsche, Vorstellungen und Einstellungen von Schüler*Innen der Sekundarstufe 1 in der Klassenstufe 9 bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitswelt (Projekt FaSiMI OVGU/IAF 2019)

- Untersuchung zweier Sekundarschulen mit insgesamt fünf Klassen der Stufe 9.

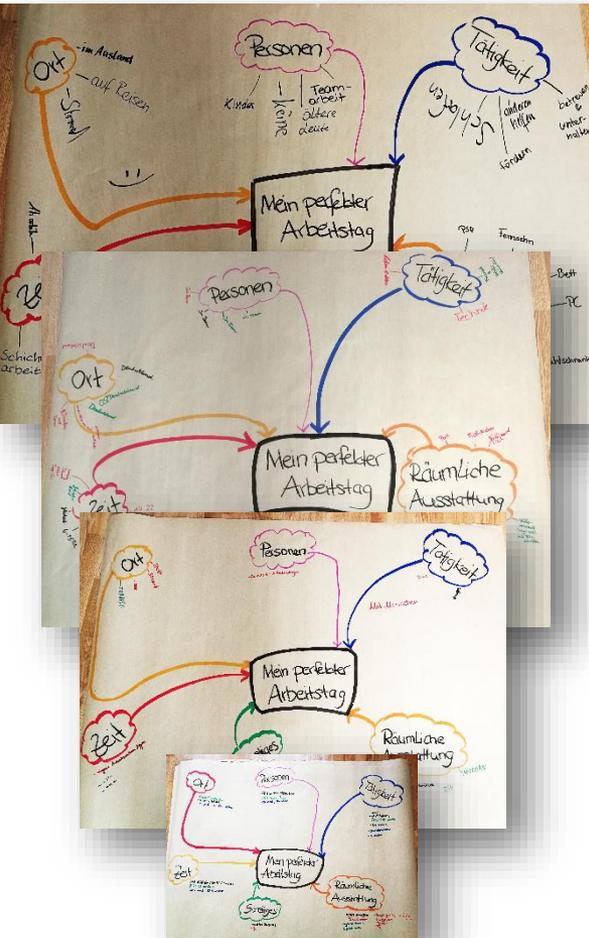
...AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE „WAS IST FÜR DICH ARBEIT?“



1. Intrinsische Arbeitswerte	289	61,62
Arbeitsbedingungen	129	27,50
Humanitätsaspekte (Mühe, Spaß)	102	21,75
Sinnstiftend	38	8,10
Soziale und sportliche Tätigkeiten	20	4,26
2. Extrinsische (..monetäre) Arbeitswerte	181	38,51
Erhaltung der eigenen Existenz	107	22,81
Gesellschaftliche Stellung	43	9,15
Güter und Dienstleistungen erfolgreich herstellen (Produkt)	31	6,60
Gesamtaussagen Lerninsel 3	469	100

- Erkennbar ist, dass die Schüler die **nicht monetären Aspekte der Arbeit zu 23% mehr erwähnen als die wirtschaftlich bezogenen Aspekte.**
- Innerhalb der ersten Kategorie nennen die Schüler die Arbeitsbedingungen (27,5%) und die Humanitätsaspekte (21,75%) am häufigsten.
- Innerhalb der zweiten Kategorie steht die Erhaltung der eigenen Existenz (Geld) (22,81%) an erster Stelle.

...AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE „MEIN PERFEKTER ARBEITSTAG“



ORT (17)

- Home-Office / Zuhause N=9
- Magdeburg (in der Nähe) N=8

PERSONEN (24)

- Angenehme Kollegen und angenehmer Chef N=14
- Team (Arbeit) N=10

TÄTIGKEIT (45)

- Konkrete Berufe N=26
- Soziale Tätigkeiten N=12
- Sportliche Tätigkeiten N=7

RÄUMLICHE AUSSTATTUNG (58)

- Technik N=37
(modernste technische Ausstattung, Laptop, Markenprodukte wie bspw. Apple, gute Internetverbindung, Klimaanlage)
- Komfortausstattung N=21
(Fernseher, Konsole, Billiard, Kicker, Shisha)

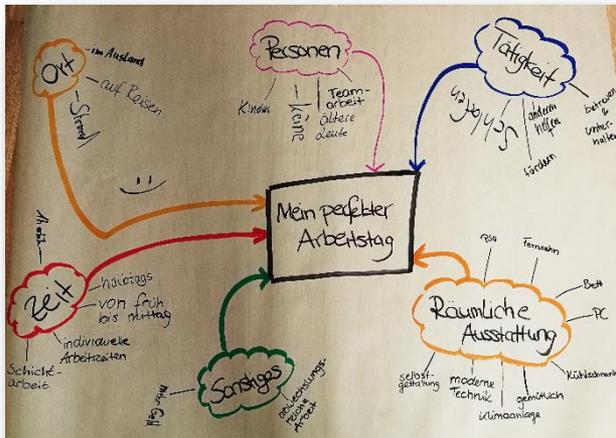
ZEIT (43)

- Flexibel N=14
(eigene Arbeitszeiten z.B. nur 3 Tage die Woche, Freitag kürzer, Halbtags, Gleitzeit)
- Vormittag (6-9 Std.) N=10
- wenig Stunden arbeiten N=10
(bspw. 1-2 Std. am Tag)
- Früher Vormittag N=9
(6-9 Std.)

SONSTIGES (48)

- Annehmlichkeiten N=39
(Statussymbole wie Autos, Firmenwagen, Chauffeur, Uhren & Individuelle Wünsche wie bspw. Tiere usw.)
- Gesundheit N=9

N=78 (48M/30W)
Alter Ø15 Jahre



ZUORDNUNG EINZELNER AUSSAGEN ZU ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄTSFAKTOREN:

Attraktivitätsfaktoren	Anzahl	%	Rang
Unternehmenskultur	145	27,88	1
Stand der Technik	69	16,58	2
Arbeitsaufgabe	65	15,63	3
Work-Life-Balance	64	15,38	4
Betriebliche Gesundheitsförderung	42	10,17	5
Infrastruktur und Lage des Unternehmens	12	2,88	7
Vergütung und Zusatzleistungen	9	2,16	8
Unternehmensgröße	6	1,44	9
Familienfreundlichkeit	4	0,96	10
Produkte und Dienstleistungen	0	0	10
Personalentwicklungsinstrumente	0	0	11
Gesamtstichprobe	416	100	

- Die Ergebnisse zeigen, dass die Schüler ohne standardisierte Vorgaben Wünsche äußern, die mit deutlichem Abstand **am häufigsten auf die Unternehmenskultur (27,88%) abzielen.**
- Der Stand der Technik, die Arbeitsaufgabe und die Work-Life-Balance belaufen sich in ähnlichen Bereichen zwischen 15 und 16%.**
- Produkte und Dienstleistungen sowie Personalentwicklungsinstrumente werden von den Schülern gar nicht genannt.

N=78 (48M/30W)
Alter Ø15 Jahre

GLIEDERUNG

1. Einführung
2. Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel
3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick
4. Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsweltorientierung aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)
- 5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix**
6. Ausblick

LEITFRAGEN:

- Worin sehen Beschäftigte den „Sinn ihrer Arbeit“ und wie können Unternehmen die eigenen Mitarbeiter in ihrer zunehmenden Vielfalt unterstützen, dass diese ihre Arbeit als sinnerfüllte Tätigkeiten erleben? Welche sozialen Innovationen werden benötigt?
- Wie kann es gelingen zu bewältigende betriebliche Herausforderungen – wie Digitalisierung oder Restrukturierung – als Chancen für das Sinnerleben (in) der Arbeit zu nutzen?
- Wie können Führungskräfte und die Unternehmenskultur das Sinnerleben positiv beeinflussen?
- Benötigen wir mehr soziales Unternehmertum, um dem „Sinnlosigkeitsverdacht“ der New Work nachhaltig zu begegnen?
- Wie können positive sinnstiftende Werte von Arbeit in Schule und Ausbildungsprozess geprägt werden?

ARBEITS(WELT)ORIENTIERUNG IN EINER WELT DER MULTIOPTIONEN



LEITFRAGEN:

Welche Folgen hat es, wenn der Sinn der Arbeit durch

- fehlende positive Prägung in der Kindheit und Jugend,
- Arbeitsverlust,
- erlebte Bad jobs,
- Vertrauensverlust in der Arbeit,
- Gratifikationskrisen u. a. m. erschüttert wird?

Welche **Arbeitsweltorientierungskompetenzen** brauchen wir, um derartige Sinnkrisen erfolgreich zu überwinden?

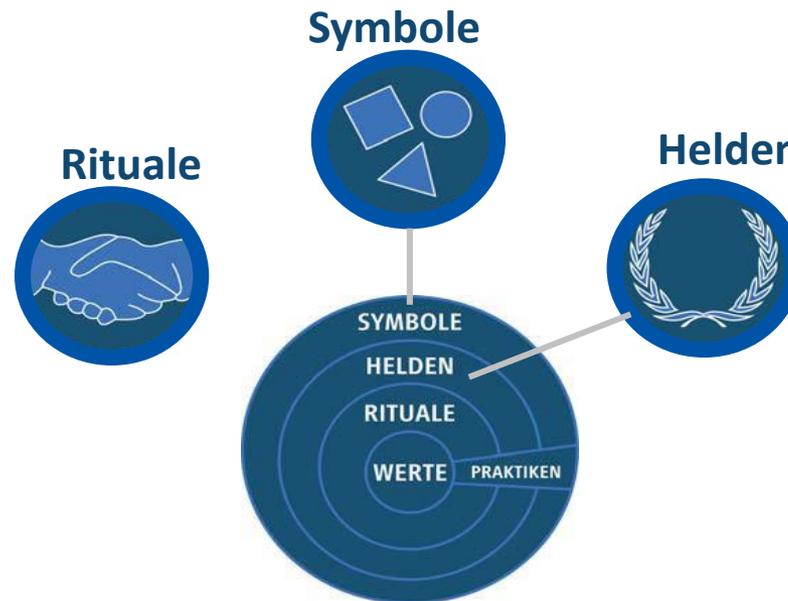
LÖSUNGSANSATZ „ARBEITSWELTORIENTIERUNGSKOMPETENZEN“

Motivation und Fähigkeiten für eine erfolgreiche und sinnstiftende Berufs- und Lebenswegplanung einschl. Umsetzung

...tragfähige Berufswahlentscheidung – Sinnquellen von Arbeit für das Leben – Selbstverwirklichung/ Visionen/ Ziele – ökonomischer Kontext - Leistungswille – Gestaltung guter Arbeit – lebenslanges Lernen – gesunde Lebensführung – Umgang mit Sinn- und Identitätskrisen....

LÖSUNGSANSATZ „SINNSTIFTENDE UNTERNEHMENSKULTURENTWICKLUNG“

„LEBENS“-SINNQUELLEN EINER MITARBEITERORIENTIERTEN UNTERNEHMENSKULTUR



(In Anlehnung an Hofstede 2008)

GLIEDERUNG

1. Einführung
2. Sinnstiftung in der/ durch Arbeit – ein Einblick in die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit – Arbeitskonzepte im Wandel
3. Generationen in der Arbeitswelt im Überblick
4. Arbeitsweltorientierung und Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden (Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen)
5. Gestaltung attraktiver Arbeit und Führung im Generationenmix
- 6. Ausblick**

(6) AUSBLICK

...eine kritische Reflexion – Wie den **Lebens-/Arbeits-sinn** bewahren/ entdecken in einer Welt der

Individualisierung

Gender Shift

Silver Society

Gesundheit

Wissenskultur

Globalisierung

New Work

Urbanisierung

Konnektivität

Mobilität

Neo-Ökologie

Sicherheit

..“Vor 70 000 Jahren war der Homo sapiens ein unbedeutendes Tier. In den folgenden Jahrtausenden stieg es zum gottähnlichen Herrscher des gesamten Planeten auf und wurde zum Schrecken des Ökosystems....Trotz der erstaunlichen menschlichen Leistungen haben wir nach wie vor keine Ahnung, wohin wir eigentlich wollen, und sind so unzufrieden wie eh und je. Gibt es etwas Gefährlicheres als unzufriedene und verantwortungslose Götter, die nicht wissen, was sie wollen?Welcher höhere Sinn treibt uns an?

Wenn das ICH das WIR vergisst, Tradition und (Ein)Ordnung vernachlässigt, Verantwortung für die nächste Generation ablehnt und den Glauben an Gott verloren hat.

...Was wird aus unserer Gesellschaft, unserer Politik und unserem Alltagsleben, wenn nicht-bewusste, aber hochintelligente Algorithmen uns besser kennen als wir uns selbst?“

Yuval Noah Harrari 2018, 2019

DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

Kontakt:

Dr.-Ing. Sonja Schmicker

Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb (IAF)

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung (IAF-AG)

Universitätsplatz 2,
39106, Magdeburg,
G10-418

E-Mail: sonja.schmicker@ovgu.de

Tel.: +49 391-67-58618

Tel. 2: +49 391-54486-251

Fax: +49 391-67-12765

Bitte verwenden Sie nachfolgende Quellenangabe zur Zitation des Vortrages :

Schmicker, S. (2019). **Arbeiten mit Sinn – Anforderungen der Generation Z an die Arbeitswelt von morgen.** Vortrag (Keynote) am 18.10.2019 im Rahmen der KomZ Aktionswoche 15.-18.10.2019 – Erwerbsbiografien gestalten! Sachsen-Anhalt sozial und innovativ. Magdeburg: Forum Gestaltung.

Literatur

- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.). (2018). Fehlzeiten-Report 2018. Berlin: Springer.
- Schnell, T. & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41 (1), 117-129.
- DIHK (2019). Ausbildung 2019 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Verfügbar unter: <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage>.
- Eberhardt, D. (2019). Generationen zusammen führen. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.
- Fischer, U. L. (2007): Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung: Ein kulturtheoretisch-strukturaler Zugang zur Geschlechter- und Arbeitsforschung; in: B. Aulenbacher, M. Funder, H. Jacobsen, S. Völker (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. *Forschung im Dialog*. Wiesbaden, 149–164.
- Frambach, H.A. (2002/2016). Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel. in *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Band 11, Heft 3, Oldenburg, DE GRUYTER.
- Frankl, V.E. (2015). *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. München: Piper-Verlag.
- Frei, Hugentobler, Alioth, Duell, Ruch, (1991). *Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung – die europäische Alternative*. Stuttgart.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie*. Bern: Verlag Hans Huber. (2. überarbeitete Auflage).

Literatur

- Hardering, F. (2015) Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit. In Arbeit; 24(1-2): 3-12, Oldenburg, DE GRUYTER.
- Hardering, F., M. Will-Zocholl (2015): Die Krise des Sinns in der Arbeit? „Sinnvolle Arbeit“ als Gegenstand soziologischer Krisendiskurse; in: S. Lessenich (Hrsg.): Routinen der Krise, Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014.
<http://publikationen.sociologie.de/index.php/>
- Horx, M. (2019). Zukunftsreport 2019. Verfügbar unter: www.zukunftsinstitut.de.
- <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>.
- Jäger, W., K. Röttgers (Hrsg.) (2008): Sinn von Arbeit: Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen. Wiesbaden.
- Jürgens, K. (2014): "Sinnvolle Arbeit" – der Maßstab „Guter Arbeit“; in: K. Dörre, K. Jürgens, I. Matuschek (Hrsg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main, 325–338.
kongressband/article/view/169.
- S. Kaiser, E. Bamberg, R. Klatt & S. Schmicker (Hrsg.) (2013). Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel. Wiesbaden: Springer.
- Landau, K. (2007). Lexikon Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Gentner Verlag.
- Lips-Wiersma, M., L. Morris (2009): Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘man-agement of meaning’, in: Journal of Business Ethics, Jg. 88, Heft 3, 491–511.
- Mannheim, K. (1928, 1964). Das Problem der Generationen. Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie, 7. JG., H. 2, 1928; wieder abgedruckt in: Karl Mannheim, Wissenssoziologie, Soziologische Texte 28, Berlin und Neuwied, Luchterhand.

Literatur

- Mörstedt, A. B. (2018). Erwartungen der Generation Z an die Unternehmen. Vortrag IHK Magdeburg. Abgerufen am 24. 06. 2019 von <https://www.pfh.de/hochschule/forschung/vortrag-von-prof-dr-antje-britta-moerstedt-generation-z.html>.
- Mörstedt, A. B. (2019). Generation Z – geht´z noch? Vortrag AutoUni Wolfsburg. Abgerufen am 08.08.2019 von https://www.stbverband-sachsen.de/download/24_04_2018_1.pdf.
- Parment, A. (2013). Die Generation Y – Mitarbeiter der Zukunft. Herausforderung und Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pratt, M. G., B. E. Ashforth (2003): Fostering meaningfulness in working and at work; in: K. S. Cameron, J. E. Dutton, E. Quinn Robert (Hrsg.): Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline. San Francisco, 309–327.
- Reifgerste, C., Fischer, A., Podtchassova, E., Schmicker, S. (2017): Was der Pflegenachwuchs will – Erwartungen an Arbeitgeber aus der Sicht von Pflegeschülerinnen und Pflegeschülern. Magdeburg: Universitätsverlag.
- Rössler, B. (2012): Sinnvolle Arbeit und Autonomie, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Jg. 60, Heft 4, 513–534.
- Rosso, B. D., K. H. Dekas, A. Wrzesniewski (2010): On the meaning of work: A theoretical integration and review, in: Research in Organizational Behavior, Jg. 30, 91–127.
- Schlick, C., Bruder, R. & Luczak, H. (2010). Arbeitswissenschaft. Berlin: Springer. (3. überarbeitete Auflage).
- Schmicker, S., Wagner, D. (Hg.). (2014 i. V.). Handlungsleitfaden. Der flexible Personaleinsatz. Entwicklung und Einführung von Gestaltungslösungen für flexible Personaleinsatzkonzepte in KMU. Shaker Verlag.
- Schmicker, S., Faber, T. & Iffländer, J. (2014). Arbeiten und Leben im Alter: Handlungsempfehlungen für demografiefeste kleine und mittlere Unternehmen. Magdeburg: Universitätsverlag Magdeburg.

Literatur

- Schmicker, S., Wassmann, S., Kramer, C. (2011): Arbeitgeber-Attraktivität aus Sicht von Studierenden, Studie 2011. Magdeburg: Universitätsverlag Magdeburg.
- Schmicker, S., Genge, F., Lüder, K. (2009): Arbeitgeber-Attraktivität aus Sicht von Studierenden. Ergebnisse einer Studie zur Ermittlung von Attraktivitätsfaktoren für die Arbeitgeberwahl aus der Sicht von Studierenden der Otto-von-Guericke-Universität und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH). Magdeburg: Ruge.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51 (5), 667-673.
- Schnell, T. (2018). Vom Lebenssinn und Sinn der Arbeit. In *Fehlzeiten-Report 2018*, S. 11 -20, Berlin, Springer-Verlag.
- Schnell, T., Höge, E., Pollet (2013): Predicting meaning in work: Theory, data, implications, in: *The Journal of Positive Psychology*, Jg. 8, Heft 6, 543–554.
- Steger, M. F., B. J. Dik (2009): If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?, in: *Applied Psychology: Health and Well-Being*, Jg. 1, Heft 3, 303–320.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf. (7. neu überarbeitete und erweiterte Auflage).
- Yeoman, R. (2014): Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need, in: *Journal of Business Ethics*, Jg. 125, Heft 2, 235–251.
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) (2017). *Branchenreport Informationswirtschaft*, 07/2017. Abgerufen am 08.08.2019 von <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/brepikt/201703BrepIKT.pdf>.