

EIN-UM-AUFSTIEG



Clemens Schödl hat die Geschäftsführung des US-amerikanischen Biopharma-Unternehmens **Gilead Sciences** übernommen.



Mit Jahresbeginn wurde **Ursula Daume** zur Geschäftsführerin der **IWB** Immobilien- und Werbeberatung ernannt.



Der Wirtschafts- und Gesellschaftsrechtsexperte **Bernd Oswald** wird der neue Aufsichtsratsvorsitzende der **Novomatic AG**.



Adam Ellis (42) übernimmt die Geschäftsführung bei **Blue Tomato** und steht somit an der Spitze des Konzerns.



Seit Anfang Februar arbeitet **Dieter Wohlmuth** (28) im Regulatory Team in der Kanzlei **Binder Grösswang** in Wien.



Stephan Fazeny wurde Ende Jänner zum neuen technischen Geschäftsführer von **Global Hydro** ernannt.



Mit Beginn des Sommersemesters übernimmt **Ruth E. Resch** die Leitung des Studiengangs Orthoptik an der **FH Salzburg**.

KURZ GEMELDET

WU: Tagung zur Rolle des Aufsichtsrates

Unter dem Titel „Uncertainty – Ungewissheit: Risiko oder Chance?“ findet am 2. März der 7. Österreichische Aufsichtsratsstag an der WU Wien statt. Experten und Praktiker beschäftigt die Frage nach der Rolle des Aufsichtsrats. www.aufsichtsratsstag.at

mybizz: Selber gründen – mit Rat & Tat

Am 13. 2. startet der zweite Durchgang des Unternehmertrainings mybizz in Wien mit Unternehmern, Experten. www.mybizz.at

Millennials wollen Vollzeitfixjobs

Millennials (nach 1982 Geborene) erweisen sich in der aktuellen Umfrage von Deloitte als skeptisch gegenüber der Digitalisierung, sie sind eher „pessimistisch“ und streben nach Sicherheit im Beruf.

Wien – Das turbulente Jahr 2016 hat Spuren hinterlassen. Der weltweit durchgeführte Deloitte Millennial Survey (800 Befragte aus 30 Ländern, alle Befragten nach 1982 geboren) verzeichnet heuer steigenden Pessimismus und sinkende Zuversicht unter den jungen Arbeitnehmern.

Nur rund ein Drittel der Befragten glauben an eine wirtschaftliche und politische Verbesserung in ihrem Land. Als Folge gewinnt Jobsicherheit an Bedeutung, und die Wechselbereitschaft nimmt ab. Gleichzeitig begegnen Millennials der zunehmenden Digitalisierung überwiegend mit Skepsis.

Nur rund ein Drittel der Befragten in den entwickelten Ländern rechnen damit, dass es ihnen künftig im Vergleich zu ihren Eltern finanziell besser gehen wird und sie glücklicher als diese sein werden. Gefragt nach den größten weltweiten Herausforderungen nennt in den entwickelten Ländern die Mehrheit von 56 Prozent Krieg, Terrorismus und politische Spannungen.

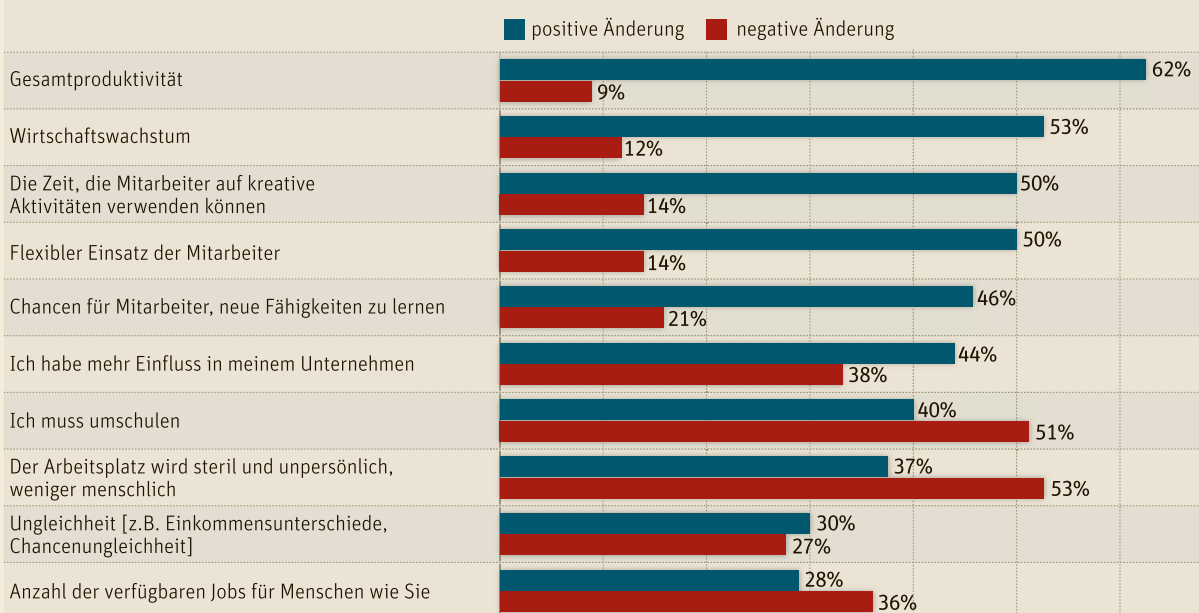
„Die Stimmung unter den Millennials hat sich innerhalb eines Jahres eingetrübt. Vor allem die Angst vor Krieg, Terror und wirtschaftlicher sowie politischer Unsicherheit hat diesen Stimmungswandel verursacht“, analysiert Elisa Aichinger, Managerin bei Deloitte Österreich.

Der zunehmenden Unsicherheit begegnen die Millennials mit dem gestiegenen Wunsch nach einer sicheren Anstellung. Laut der Deloitte-Studie wollen die jungen Berufstätigen im Gegensatz zu früheren Untersuchungen zunehmend in ihren derzeitigen Jobs verbleiben. Letztes Jahr wollten noch 44 Prozent innerhalb zweier Jahre den Arbeitgeber wechseln, heuer sind es nur noch 38 Prozent. Umgekehrt planen heuer 31 Prozent, länger als fünf Jahre im derzeitigen Job zu bleiben, letztes Jahr waren es noch 27.

Das neue Sicherheitsbedürfnis hat auch Auswirkungen auf die präferierten Beschäftigungsformen. Zwei Drittel wollen am liebsten eine feste Vollzeitanzstellung – obwohl diese Generation grund-

Der Arbeitsplatz der Zukunft in Bewegung

Frage: Wenn Sie allgemein an Arbeitsplatz der Zukunft denken, welche Änderungen erwarten Sie durch die Technologien wie Automatisierung, Robotik, künstliche Intelligenz? Welche der folgenden möglichen Änderungen würden Sie persönlich positiv, bzw. negativ beurteilen?



Quellen: Deloitte Millennial Survey 2017

DER STANDARD

sätzlich Freiheiten im Arbeitsleben schätzt. „Arbeitgeber sind gut beraten, das Verlangen nach Sicherheit nicht falsch zu interpretieren. Wenn man die jungen Mitarbeiter langfristig im Unternehmen halten will, muss man ihnen auch entsprechende Freiheit zugestehen“, erklärt Elisa Aichinger.

Flexibilität im Arbeitsalltag spielt schon jetzt bei den Befragten eine große Rolle und wird von diesen auch als etwas Positives angesehen. 84 Prozent geben an, dass ihre Unternehmen flexible Arbeitsbedingungen bieten. „Die Möglichkeit zur individuellen Gestaltung des Arbeitsalltags fördert Produktivität und Engagement“, so Aichinger.

Gesunde Skepsis

Gefragt nach den erwarteten Auswirkungen der Digitalisierung zeigt sich ein ambivalentes Bild. Grundsätzlich überwiegt die Skepsis: 40 Prozent der Befragten sehen ihre Jobs durch die Automatisierung bedroht. 44 Prozent befürchten eine sinkende Nachfrage nach ihren Fähigkeiten. Mehr als die Hälfte rechnet außerdem damit, in Zukunft eine Umschulung machen zu müssen. Die Millennials wiederum, die sich bereits fit für die Digitalisierung fühlen, sehen durch den digitalen Fortschritt vor allem steigende Möglichkeiten für wertbringende und kreative Tätigkeiten sowie die Chance auf den Erwerb neuer Kompetenzen.

Millennials wollen weiterhin einen gesellschaftlichen Beitrag leisten – bevorzugt im Arbeitsumfeld. Mehr als die Hälfte gibt an, dazu auch die Möglichkeit zu haben. Die Studienergebnisse legen nahe, dass Millennials, die sich im Job auch sozial engagieren können, eine höhere Loyalität gegenüber ihren Arbeitgebern aufweisen. Sie sind im Durchschnitt auch weniger pessimistisch hinsichtlich der aktuellen Situation und haben eine positivere Meinung zu wirtschaftlichem Handeln. (kbau)

Kultur – der unsichtbare Teil des Eisberges

Sinnerfüllendere Arbeitswelten sind kulturelle Themen

Michael Bartz, Andreas Gnesda, Thomas Schmutzer

Wien – Kultur ist ein Schwerpunkt im Atlas des neuen Arbeitens (siehe *Buchangabe am Textende*). Das St. Gallner Management-Modell sieht drei Ordnungsmomente vor: Strategie, Struktur und Kultur. Ordnungsmomente sind dazu da, das unternehmerische Alltagsleben auszurichten und Sinn zu geben, sie bilden den Rahmen für das tägliche Geschehen. Im Kontext von Arbeitswelten stellen wir uns immer die Henne-Ei-Frage. Ist Arbeitswelt der Ausdruck von Unternehmenskultur oder schafft Arbeitswelt erst Unternehmenskultur?

Eine Fragestellung, die sich in jedem „Neue Arbeitswelt“-Projekt stellt. Kultur und Arbeitswelt sind jedenfalls und unweigerlich eng miteinander verbunden. Vergleichbar mit dem sichtbaren Teil eines Eisberges sind Arbeitswelten, Arbeitsplatz- und Bürokonzepte starke Ausdrucksformen von Kultur.

Neben der in Hardware gegossenen Kultur artikuliert sie sich am stärksten im Verhalten der Mitarbeiter. Corporate Behavior und Corporate Communication bilden das Verhalten ab, und das soll und muss sich mit „Neue Arbeitswelt“-Projekten jedenfalls ändern. Diesen Anspruch haben die Auftraggeber. Das Verhalten resultiert aber aus der Haltung, der Einstellung des Unternehmens, der Unternehmensführung und der Mitarbeiter, dem unsicht-

baren Teil des Eisberges. Haltung und Einstellung kommen aus den Unternehmenswerten, den Werten der Unternehmensführung und den Werten der Mitarbeiter, die im Idealfall möglichst identisch sind.

Jetzt sind wir am Kern der Kultur. Kultur beginnt mit der Identifikation von Werten. Das sind meist nicht die Werte, die in den Hochglanzbroschüren stehen. Häufig gibt es da unterschiedliche Auffassungen zwischen Unternehmern, Führungskräften und Mitarbeitern. Eine möglichst homogene Wertebasis bildet das kulturelle Fundament jedes Unternehmens, das sich in Einstellung und Haltung artikuliert. Das macht ein Unternehmen einzigartig und wertvoll. Die wertvolle Haltung findet ihre Umsetzung im täglichen Geschäftsleben auf drei Ebenen. Ebene eins ist die Wertschätzung, darunter verstehen wir die respektvolle und entgegenkommende Beziehung zu Mitarbeitern, Führungskräften, Kunden und Geschäftspartnern oder auch den schonenden Umgang mit Ressourcen. Ebene zwei ist die Wertschöpfung, die sich aus der Unternehmensleistung ergibt. Die dritte Ebene bezeichnen wir als Werthaltigkeit, sie gibt dem Unternehmen Klarheit, Bestimmtheit und starke Wahrnehmung im Innen wie im Außen.

Der stark wahrnehmbare Trend zu neuen Arbeitswelten ist die Folge einer tiefen Sehnsucht von Mitarbeitern, Führungskräften und Unternehmern nach sinnerfüllenderen Arbeitswelten. Menschen wollen Beruf wieder viel mehr als Berufung erleben, sich in ihrem Tun verwirklichen und Anerkennung dafür bekommen. Unternehmen sind Orte der Verbundenheit, der Gemeinschaft in einer sonst stark medial geprägten Beziehungswelt. In Unternehmen wie Tele Haase spiegelt sich das in einem eigenen Organisationsmodell, das die Selbstorganisation und das Wir in den Vordergrund stellt.

„Unternehmen der nächsten Generation“. € 51,39 / 439 Seiten. Springer, 2017

Die FIRMEN der Zukunft
Warum Kultur zentral ist
6. Teil

Die WIFI-Trainera Akademie
Jetzt die Ausbildung zum **Trainer für Erwachsenenbildung** besuchen.
Jetzt anmelden
WIFI. Wissen Ist Für Immer.
www.wifiwien.at/trainerakademie

ISO 29990 certified
Englisch für Ihren Erfolg
• Alle Lehrer Native Speaker
• Lernzielgarantie, gratis Wiederholung
• Alle Lernniveaus, Anfänger bis Proficiency
• Täglich starten, online und zeitflexibel lernen
Ab 2015 Exams im Institute!
www.cambridge.at
Terminvereinbarung zur kostenlosen Einstufung: 01/5956111
THE CAMBRIDGE INSTITUTE
English for Life