

Wertefokus in New Work

Sven Franke

Das Forschungsteam

- Prof. Peter Fischer (Universität Regensburg)
Professor für Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Forschungsgebiete: Informationsaustausch und Kommunikation in Organisationen, mit Motivation, Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit sowie mit Personalauswahl und Personalentwicklung
- Sven Franke
Antiberater und Geschäftsführender Gesellschafter CO:X
Organisationsbegleiter, Keynote-Speaker, Sparringspartner und Autor
XING New Worker des Jahres 2017

Grundannahmen Werteforscher Milton Rokeach

- Wertesysteme und soziale Normen verändern signifikant Verhalten im privaten und beruflichen Kontext
- Wertesystem: gelerntes, zeitlich relativ stabiles Konstrukt an Regeln und Prinzipien (Einstellungen, Vorlieben, Abneigungen)
- Unterschiedliche persönliche Erfahrungen führen zu Unterschieden in individuellen Wertesystemen

Die Natur menschlicher Werte

Werteforscher Milton Rokeach

- Die Gesamtzahl an Werten einer Person ist relativ klein
- Alle Menschen haben dieselben Werte – allerdings in unterschiedlichem Ausmaß
- Werte sind in Wert-Systemen organisiert
- Die Ursprünge menschlicher Werte sind in der Kultur, in den Gesellschaften und auch in Persönlichkeiten zu finden
- Die Konsequenzen aus menschlichen Werten manifestieren sich in nahezu allen Phänomenen

Generationenspezifisches Wertesystem

- Die Traditionalisten (1935-1945)
- Die Wirtschaftswundergeneration (1946-1955)
- Die Baby Boomer Generation (1956-1965)
- Die Generation X (1966-1980)
- Die Generation Y (1981-2000)
- Die Generation Z (ab 2000)
- (Die Generation alpha...)

Die Traditionalisten 1935-1945

- Traumatisierende Erfahrungen, Vertreibungen, Entbehrungen, Wiederaufbau nach Kriegsende
- Ohne Vater aufgewachsen
- Frühe Verantwortung
- Prinzip des Taylorismus
- Harte Arbeit, gewisser Pragmatismus
- Arbeiten um zu überleben
- Loyalität, Ehre, Respekt vor Autoritäten

Die Wirtschaftswundergeneration 1946-1955

- Wirtschaftlicher Wohlstand, expandierender Wohlfahrtsstaat
- Forderung nach gesellschaftlicher Veränderung und Partizipation
- 68'er Bewegung
- Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung
- Arbeiten um zu leben

Baby Boomer Generation 1956-1965

- Im beruflichen und gesellschaftlichen Leben angekommen
- Unsicherheit in persönlicher und beruflicher Zukunft
- Beginnende Massenarbeitslosigkeit, die Ölkrise, Widerstände der RAF
- Sicherheit im Fokus
- Starke Konkurrenz bei hoher Sozialkompetenz

Generation X

1966-1980

- Zunehmende Arbeitslosigkeit, berufliche Unsicherheit
- Wiedervereinigung und Anfänge der Globalisierung
- Wunsch nach Wohlstand, Karriere, Sicherheit (siehe Traditionalisten)
- Ehrgeiz, Selbstständigkeit, Individualismus und Zuverlässigkeit

Die Generation Y 1981-2000

- Gefühl der Grenzenlosigkeit
- Fortschreitende Globalisierung, zahllose Möglichkeiten
- Unsicherheit und steigender Wettbewerbsdruck
- Flexibilität, Mobilität, Innovativität sind Kernanforderungen
- Sinnhaftigkeit, Freiheit, Entfaltung, Selbst- und Mitbestimmung sowie kulturelle Offenheit und Toleranz

Die Generation Z ab 2000

- Globalisierung, politische Unsicherheit, hohe Terrorismusgefahr
- Hohe Disziplin, Anpassungsbereitschaft und Akzeptanz
- Sehnsucht nach Halt und Aufgehoben sein
- „So zu sein, wie alle“
- “mainstream“ als positiver Schlüsselbegriff

Wertefokus New Work: Überblick

Sinn der Arbeit

Individualisierung

Selbstwahrnehmung und -entwicklung

Mut

Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit

Konstruktiver Optimismus

Sicherheit

Nachhaltigkeit

Engagement

Sozialleben – es gibt mehr als Arbeit

“WOFÜR“ oder der Sinn der Arbeit

- Kultur gibt es nur, weil der Mensch sich der eigenen Sterblichkeit bewusst ist (Freud)
- Kulturelle Weltsicht, Stärkung der eigenen Selbstachtung und des Selbstwertgefühls
- Menschen wollen ein Buch des Lebens schreiben

Individualisierung - Starkes "ICH" im „WIR“

- Digitalisierung befördert die Individualisierung (narzisstisches Zeitalter)
- Augenhöhe: flache Hierarchien verbessern komplexe Entscheidungs- und Informationsverarbeitungsprozesse
- Selbstorganisierte Gruppen verbessern die kognitive Informationsübermittlung

Selbstwahrnehmung und -entwicklung

- Arbeitszeit
- Arbeitstätigkeit/eigene Aufgaben
- soziales Umfeld
- organisationale Entscheidungen

Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit

- Augenhöhe
- Globaler Blick, globale Verantwortung
- Alle haben die Möglichkeit, etwas zu verändern, etwas zu gestalten (Greta Thunberg)

Mut

- Eine Kultur des Experimentierens
- Menschen die Kontrolle über das eigene Arbeitsleben zurückgeben
- Macht vs. Vertrauen
- Gestaltbarkeit und Beeinflussbarkeit

Konstruktiver Optimismus

- Selbstkonzept im Zweifel lieber positiv als negativ
- Machen statt zu lange planen – Agilität
- „Better done than perfect“
- Richtige Balance zwischen Optimismus und Realismus
- Wer fährt besser Auto als der Durchschnitt? (Self serving bias)

Sicherheit

- Sicherheit in der Unsicherheit
- Kontrolle über die eigene Arbeitszeit
- Kontrolle über die Arbeitstätigkeit
- Kontrolle über das soziale Umfeld
- Erlebte Kontrolle über organisationale Entscheidungen

Nachhaltigkeit

- Nicht nur im Bezug auf die Umwelt, sondern auch im Bezug auf die Beziehungen
- Stetigkeit, Bereicherung, Inneres Wachstum
- Mehr Eheschließungen

Vertrauen und Offenheit

- Führung über Vertrauen und eigenes Spielfeld
- Transparenz als Zweck, aber nicht als Selbstzweck
- #Power of Openness
- Sharing economy
- Big Data – Information als Rohstoff des 21. Jahrhunderts

Sozialleben – es gibt mehr als Arbeit

- Die gesunde Mischung ist gefragt
- Starker, schnellerer Wandel der Lebensphasen

Engagement

- Starke Verknüpfung mit dem „Wofür“
- In der Arbeitswelt oder im Privaten
- Mehr Freiraum und Zutrauen notwendig
- Risiko der Selbstausbeutung

Wertefokus New Work: Überblick

Sinn der Arbeit

Individualisierung

Selbstwahrnehmung und -entwicklung

Mut

Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit

Konstruktiver Optimismus

Sicherheit

Nachhaltigkeit

Engagement

Sozialleben – es gibt mehr als Arbeit

Abschluss

Welche 3 Aspekte haben Sie bewegt/nehmen Sie mit?

Ablauf weiteres Programm

- 18:45 Treffen zum Spaziergang und gemeinsames Abendessen
- 09:00 Start
- Impuls New Work – was unternehmen Organisationen
- Gruppenarbeit: Konzepterarbeitung
- Praxisbeispiele: Die New Work Journey
- Diskussion
- Zusammenfassung Feedback
- 15:00 Ende der Veranstaltung

Sven Franke



Sven.Franke@COplusX.de



@svenfranke



<http://COplusX.de>



Bild: Nils Hasenau

Organisationsbegleiter | Speaker | Sparringspartner