

PHILIPP RIEDERLE

WIE WIR
ARBEITEN UND
WAS WIR
FORDERN

Die
**Digitale
Generation**
revolutioniert
die Berufswelt

DROEMER*

Geschwindigkeitszunahme.

Verrückt, dass manche von Euch noch immer mit und in Strukturen arbeiten, die zu Zeiten passen, in denen Dampfmaschinen oder das Fließband erfunden wurden. Doch das ist nur eine Sache, die Unternehmen weltweit – auch den großen Riesen – momentan zu schaffen macht. Denn mit den Generationen Y und Z – den Digital Natives – starten junge Leute ins Berufsleben, die mit ihren Forderungen, Ansprüchen und Bedürfnissen einige althergebrachte Arbeitgeber ratlos zurücklassen.

Falls Ihr überlegt, warum Euch deren Forderungen interessieren sollten, so lautet darauf die Antwort: weil Ihr ein Fachkräfte- und Nachwuchsproblem habt – oder bald haben werdet. Weil ein demografischer Wandel stattfindet, mit dem gleichzeitig ein Wertewandel einhergeht. Und weil die Digital Natives gut ausgebildet und heißhungrig auf den Markt strömen – aber damit noch lange nicht bei Euch landen. Ebenso wenig wie alle anderen guten Fachkräfte. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 blieben in Deutschland 43478 Lehrstellen unbesetzt,[\[2\]](#)

insgesamt waren 691 400 Arbeitsplätze offen.[3] 49 Prozent der Mittelständler in Deutschland beklagen Umsatzeinbußen infolge des Fachkräftemangels.[4] Tendenz steigend.

Ob Ihr nun einen Großkonzern, ein mittelständisches Unternehmen oder einen Handwerksbetrieb mit vier Angestellten führt oder für das Personal zuständig seid: Um Euch geht es in diesem Buch. Denn Ihr wisst oder ahnt zumindest, dass der (Arbeits-)Markt sich im Umbruch befindet. Dass Nachwuchs nicht einfach geerntet wird, dass es ihm nicht nur um Geld

oder den Standort geht.

Wünschenswert wäre, dass Ihr ausreichend Weitblick habt, Euch mit diesem Thema auseinanderzusetzen, selbst wenn Ihr gerade keine Mitarbeiter sucht – oder es Euch wirtschaftlich noch gut geht, die disruptiven Technologien Euch noch verschont haben. Wobei: Der Fachkräftemangel ist real, die Digitalisierung längst Alltag und die Industrie 4.0 bereits auf dem Vormarsch. Statt Weitblick ist eigentlich stinknormale Planung gefragt. Vielleicht sogar längst überfällig.

Wie Ihr an Leute kommt und wie Leute zu Euch kommen, wie Ihr Euch fit macht für die Digitalisierung und die neuen Geschäftsmodelle – das sind derzeit entscheidende und spannende Fragen. Wer sich aber mit Lösungen für diese Herausforderungen auseinandersetzt, merkt schnell, welche »informative« Lawine über ihn hereinbricht. Begriffe wie »Employer Branding«, »Active Sourcing«, »Results-Only Work Environment« oder »Candidate Experience« überrollen einen