



© Maksim Šmeljov – Fotolia/Fraunhofer IAO



DIE »DIGITAL NATIVES«: GRENZENLOS AGIL?

Fraunhofer-Institut für Arbeits- wirtschaft und Organisation IAO

Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Kontakt

Gabriele Korge
Telefon +49 711 970-2261
gabriele.korge@iao.fraunhofer.de

Susanne Buck
Telefon +49 711 970-2123
susanne.buck@iao.fraunhofer.de

Dennis Stolze
Telefon +49 711 970-5475
dennis.stolze@iao.fraunhofer.de

www.iao.fraunhofer.de
www.kai.iao.fraunhofer.de

Arbeitswelt im Wandel

Unsere Arbeitswelt wandelt sich grundlegend. Auf eine Zeit mit tradierten Arbeitsmodellen und -formen folgte die Flexibilisierung der Arbeit. Von nun an waren Organisationen und Menschen gefordert, sich immer wieder an veränderte Anforderungen und Strukturen anzupassen. Mit der Übernahme des in der Softwareentwicklung sehr erfolgreichen »agilen« Projektmanagements auf weitere Bereiche und Branchen wird Flexibilität einen entscheidenden Schritt weiter gedacht: Gefordert wird, sich ganz am Kundennutzen zu orientieren, viel schneller auf veränderte Anforderungen zu reagieren, sich dabei viel beweglicher zu zeigen und erforderliche Veränderungen engagiert anzugehen.

In solchermaßen »agilen« Organisationen wird jedes Tun, jeder Prozess und jede Leistung im Rahmen von selbstorganisierten

Prozessen stetig hinterfragt und neu nach den aktuellen Erfordernissen ausgerichtet, bis wir es mit einer dauerhaften Dynamisierung der Arbeit zu tun haben.

Sieben Trends neuer Arbeitsformen

Im Übergang von den starren Strukturen über die flexible Organisation bis zur vollständigen Dynamisierung von Arbeit sind sieben zentrale Trends auszumachen. Sie verdeutlichen, wie jeder Einzelne immer mehr gefragt ist, sich ständig neu zu orientieren und zu arrangieren – und Ankerpunkte der Gewissheit und Planbarkeit preiszugeben.

Trend 1: Am Wettbewerb orientieren

Auch die unterste Ebene der Mitarbeitenden ist zunehmend gefordert, sich am Wettbewerb auszurichten und sich an der Zielerreichung und am eigenen Erfolg messen zu lassen.

Trend 2: Wechselnde Aufgaben bewältigen

Immer mehr Mitarbeitende bearbeiten mehrere Aufgaben gleichzeitig in wechselnden Rollen und arbeiten dabei mit wechselnden Partnern zusammen.

Trend 3: International arbeiten

Auch Sachbearbeiter arbeiten immer häufiger in internationalen Teams, zeitweise oder auch länger im Ausland.

Trend 4: Bedarfsorientiert Präsenz zeigen

Immer mehr Mitarbeitende sind mit Erwartungen an Erreichbarkeit, räumliche Flexibilität und umfassende Präsenz im virtuellen Raum konfrontiert.

Trend 5: Stetig neues Wissen erwerben

Für viele gehört es zur Arbeitsaufgabe, sich in fremde Fachgebiete einzuarbeiten, täglich neue Wissensquellen zu erschließen und den eigenen, längerfristigen Kompetenzbedarf im Blick zu haben.

Trend 6: In selbstorganisierten Teams arbeiten

In selbstorganisierten Teams wird von den Mitarbeitenden der Ausstattungsbedarf ermittelt, werden Arbeitsziele und Vorgehensweisen ausgehandelt und Probleme eigenverantwortlich gelöst.

Trend 7: In atypischen Vertragsverhältnissen arbeiten

In Projektteams arbeiten neben Festangestellten immer mehr Menschen unter Bedingungen einer befristeten Anstellung, dazu kommen freie Mitarbeiter und Selbstständige.

Wie agil wollen die »Digital Natives« arbeiten?

Das Fraunhofer IAO hat im Rahmen der KAI®-Studien die Frage untersucht, auf wie viel Zustimmung die sieben Arbeitstrends bei der jungen Generation stoßen. Von September 2013 bis März 2015 wurden dazu deutschlandweit über 1400 Studierende der Fachbereiche MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), Rechts-/Wirtschaftswissenschaften und Gesellschafts-/Sozialwissenschaften befragt.

Mit dem nun veröffentlichten KAI®-Report liegen dazu umfassendere Ergebnisse vor. Die Auswertungen lassen den Schluss zu:

Die Digital Natives sind mit überzeugenden Mehrheiten bereit, den neuen Arbeitstrends zu folgen – aber nur bis zu einer gewissen Grenze.

Trend 1: Sie sind gern bereit, sich an der Zielerreichung messen zu lassen und ihre Erfolgsbeiträge selbst darzustellen. Dem Wettbewerb wollen sie sich jedoch nicht direkt aussetzen.

Trend 2: Mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten und dabei die eigene Rolle zu wechseln trifft auf viel Zustimmung. Weniger gern arbeiten die Digital Natives mit häufig wechselnden und »fremden« Projektpartnern zusammen.

Trend 3: Gern arbeiten sie in internationalen Teams, auch gelegentlich im Ausland. Nur eine Minderheit will häufiger oder länger im Ausland arbeiten.

Trend 4: Die Digital Natives zeigen gern Präsenz im virtuellen Raum. Zu umfassender Erreichbarkeit oder flexiblem Arbeitsplatz- und -ortswechsel sind sie weniger bereit.

Trend 5: Sehr gern arbeiten sie sich in neue Fachgebiete ein, erschließen neue Wissensquellen und ermitteln ihren zukünftigen Kompetenzbedarf.

Trend 6: Viel Zuspruch erfährt es, Arbeitsziele und -weisen selbst abzustimmen und anstehende Probleme selbst zu lösen. Den eigenen Ausstattungsbedarf selbst zu ermitteln ist weniger beliebt.

Trend 7: In atypischen Arbeitsverhältnissen wollen die Digital Natives nicht arbeiten. Etwa neun von zehn ziehen eine unbefristete Festanstellung vor – gegenüber einer befristeten Anstellung, der Arbeit als freier Mitarbeiter oder der Selbstständigkeit.

