

Innovationen initiiert. Waren die 18-25-jährigen Mitarbeiter früher im Unternehmen im Wesentlichen nur ausführende Kräfte, die „lernen“ und sich in der Hierarchie langsam nach oben arbeiten mussten, kommt diese Generation heute mit einem großen Selbstbewusstsein ins Unternehmen und kann aufgrund der digitalen Fähigkeiten (**Digital Natives**) den älteren Entscheidern (**Paper Natives**) Innovationen und neue Lösungen präsentieren. Denn diese jungen Generationen trauen sich etwas, was in der traditionellen Arbeitswelt undenkbar war. Sie hinterfragen offen etablierte Strukturen! Wie soll man als Unternehmen auf solche „reaktionären“ Verhaltensweisen reagieren? Im Keim ersticken und auf die Hierarchie hinweisen? Oder das Hinterfragen der Jungen konstruktiv aufgreifen und sich als Unternehmen weiterentwickeln? Letzteres bedeutet das **Durchbrechen von Hierarchien** im Unternehmen und somit das Rütteln an den Grundfesten der Organisation und Struktur.

In diesem Zusammenhang werden dann **Agiles Arbeiten, Agiles Führen** sowie **Agile Organisationsformen** als die neuen Allheilmittel für effizientes Arbeiten in einer neuen Arbeitswelt genannt. Viele etablierte Unternehmen haben diesen Trend aufgegriffen und überlassen es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wann und wo sie arbeiten. Hierdurch will man sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Ob sich die heute praktizierten Formen des Agilen Arbeitens in den nächsten Jahren flächendeckend etablieren, bleibt jedoch abzuwarten. Eine Reihe von Unternehmen hat hier bereits wieder die Rolle rückwärts gemacht und ist zu etablierten Arbeitsweisen zurückgekehrt. Andere Unternehmen kommunizieren große Erfolge durch Agiles Arbeiten. Letztlich versuchen nahezu alle Unternehmen heute, sich viel stärker als früher als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und arbeiten an der eigenen Arbeitgebermarke.

Zu guter Letzt stellen sich die meisten Entscheider und Führungskräfte in Unternehmen die Frage, wie sie in dieser neuen Arbeitswelt steuern und führen müssen! Welche etablierten **Steuerungsinstrumente** funktionieren noch?



© rosenbaum nagy

Welche neuen Steuerungsinstrumente müssen eingeführt werden? Lassen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **Generationen X, Y und Z** noch mit den entwickelten Führungsinstrumenten der Babyboomer-Generation führen?

Wir bei rosenbaum nagy stehen vor den gleichen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt und beschäftigen uns seit längerem mit den oben beschriebenen Themen. Auch wir haben Berater und Beratungsassistenten aus allen vier Generationen, deren Bedürfnisse und Anforderungen für uns Herausforderung und gleichermaßen Chance ist. Eines war und ist uns klar: Der zukünftige Unternehmenserfolg wird sehr davon abhängen, wie gut wir die alte und die neue Arbeitswelt sowie die alten und die neuen Generationen so miteinander verbinden können, dass zum Schluss die Unternehmens- und Kundenziele bestmöglich erfüllt werden können.

Wir haben unsere Erfahrungen in einer Artikelserie zusammengestellt und wollen Anregungen geben, wie erfolgreiches Arbeiten in der Zukunft gelingen wird.

Viel Spaß bei Lesen!

1. **Baby Boomer meets Generation Z**
Was ältere Entscheider von den jungen Generationen lernen können!
2. **Arbeitet doch wann und wo Ihr wollt!**
Arbeiten und Digitalisierung – Neues Arbeiten 4.0
3. **Agiles Arbeiten und Agile Führung –**
Lange Leine und trotzdem gemeinsam in eine Richtung laufen!
4. **Wer rastet, der rostet!**
Innovationen im Unternehmen vorantreiben
5. **„Ich geh nicht in Facebook“ ist auch keine Lösung!** Digitaler Kulturwandel
6. **Nochmal von vorne anfangen!**
Steuerung und Führung in der neuen Arbeitswelt
7. **Wer rennt hier eigentlich wem hinterher?**
Arbeitgebermarke aufbauen!

Über rosenbaum nagy

Die rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH ist eine unabhängige inhabergeführte Unternehmensberatung mit Sitz in Köln und berät seit 1997 deutschlandweit Unternehmen der Sozialwirtschaft, die öffentliche Hand sowie private und öffentliche Unternehmen in den klassischen betriebswirtschaftlichen Managementthemen Strategie und Marketing, Organisation und Prozesse, Steuerung sowie Krisenmanagement und Sanierung.

Die rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH beschäftigt derzeit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fachlichen Schwerpunkten in den betriebswirtschaftlichen Disziplinen, aber auch in den Bereichen Medizin, Sportwissenschaften, Gesundheitsökonomie, Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften, Sozialpädagogik sowie Geisteswissenschaften.

Weitere Details zu rosenbaum nagy finden Sie auf der Webseite www.rosenbaum-nagy.de

Dr. Michael Rosenbaum

Diplom Kaufmann
Geschäftsführender Partner
rosenbaum nagy
unternehmensberatung GmbH



✉ rosenbaum@rosenbaum-nagy.de