



Emotionalisierte Arbeitswelt: Das war der Business Brunch 2022

weiter.bilden weiter.entwickeln

Rund 80 Gäste folgten Ende September UNI for LIFE, Weiterbildungsinstitution der Uni Graz, beim Business Brunch 2022 auf den spannenden Pfaden der New Work World. Zwischen Generationen Management, Quite Quitting und dem viel zitierten Purpose fand ein intensiver Austausch mit den anwesenden Speakern HR-Expertin Mag. Monika Fuchs von der Merkur Versicherung, HR-Berater und Forscher Ao.Univ.-Prof. Dr. Josef Scheff und Dr. Roland Winkler, Head of Strategy bei Global Player AT&S, statt. Eine Nachschau.

In der New Work World stellt niemand mehr die Frage, wie es früher war. Arbeitszeit ist Lebenszeit und angesichts dieser Prämisse und den veränderten Bedürfnissen wie Forderungen von ArbeitnehmerInnen sind PersonalerInnen und Führungskräfte gut beraten, sich in Windeseile ein agiles Mindset umzuschallen. Impulse dafür lieferte der diesjährige Business Brunch von UNI for LIFE. Rund 80 Gäste folgten dem Ruf des Wertewandels in der Arbeitswelt ins [Unicorn Start-up & Innovation Hub](#) und spitzten anlässlich der Keynotes von **HR-Expertin Mag.^a Monika Fuchs von der Merkur Versicherung, HR-Berater und Forscher Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Josef Scheff und DI Mag. Dr. Roland Winkler, Head of Strategy bei Global Player AT&S**, Stift und Ohren. Warum braucht es überhaupt New Work? Scheff untermauert mit Zahlen: "Etwa 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen interessieren sich aktuell nicht für ihren Job. 60 Prozent wollen schon nach einem Jahr die Arbeitsstelle wieder wechseln. Bloß 10 Prozent sehen das, was sie tun, als erfüllende Berufung an." Wenn die Frühfluktuation explodiert, Führungskräfte sich gleichzeitig nicht mehr trauen zu führen, weil sie MitarbeiterInnen dadurch vergrämen könnten und die allgemeine Leistungsbereitschaft im Job sinkt - was dann?

Recruiting Goodies führen langfristig zu nichts

"Es ist verrückt, welche Goodies für künftige MitarbeiterInnen derzeit in Stellenangeboten zu finden sind. Das ist aus meiner Sicht der falsche Fokus. Solange ich nicht die Arbeit an sich attraktiv mache, habe ich als Unternehmer ohnedies verloren", streicht Scheff hervor. "Es ist doch schön, dass wir in der Lage sind, langweile Arbeitsprozesse zu digitalisieren. Parallel können wir Menschen uns von den Maschinen unterscheiden, in dem wir Emotionen in die Arbeitswelt zurückholen", ist Monika Fuchs überzeugt. Als HR-Verantwortliche bei der ältesten Versicherung Österreichs gingen ihr die Ideen dafür nicht aus: Von der Positionierung der Arbeitgebermarke für Personen Ü50, die spannende Potenziale mitbringen, bis zu einem kürzlich installierten Kulturbegleiter im Unternehmen, der für die Integration der neuen Arten von Zusammenarbeit innerhalb der Organisation übernehmen soll, ist aus ihrer Sicht vieles möglich. "Menschen wollen sich im Job entsprechend ihrer Fähigkeiten ausbreiten. Das muss gefördert werden", gibt sie den anwesenden Gästen mit auf den Weg. Doch wie begegnet man der Generation künftiger ArbeitnehmerInnen, die "lieber mit dem Fahrrad zum Strand als mit dem Porsche ins Büro fahren" (Scheff)? Als Strategie beschäftigt sich Dr. Roland Winkler nach eigener Aussage "Tag und Nacht mit Megatrends" und versteht New Work klar als einen davon. "Megatrends sind wie Lawinen in Zeitlupe. Manchmal überschätzt man sie. Manchmal unterschätzt man sie", so Winkler. Bei der Diskussion um die Definition von New Work per se zentriert sich Winkler auf Individualität. "Das Wesentliche für die eigenen Organisation ist es, eine eigene New-Work-Definition zu finden. Für manche Branchen mag eine 4-Tage-Woche super funktionieren, für

andere ist es ein unvorstellbares, theoretisches Konstrukt." Scheff ergänzt: "Bloß nichts überstülpen! Der Abgleich von aktuellen HR-tauglichen Praktika und Trends in der eigenen Unternehmenswelt ist Gebot."

Die Arbeit sollte der "Sinn" sein

Im Rahmen der Podiumsdiskussion mit den anwesenden Gästen wurde auch die Frage beleuchtet, wer für den Sinn und den viel zitierten Purpose letztendlich verantwortlich ist - ist es die Organisation oder doch der/die ArbeitnehmerIn selbst? Prinzipiell sollte die Motivation für eine Tätigkeit aus der Tätigkeit selbst entspringen, so der Tenor. Fuchs: "Etwas sinnvoll zu gestalten oder etwas gestalten, was keinen Sinn ergibt, macht einen großen Unterschied. Trotzdem ersetzt der Purpose den Work-Frame nicht." Das zeige nicht nur der Blick in den Pflegebereich, wo ein unheimliches Commitment im Job an der Tagesordnung steht, aber der Arbeitsmarkt mit Abwanderung kämpft, weil die Rahmenbedingungen in Gesundheitsberufe für viele nicht mehr stimmig zu sein scheinen.

Das Video zum Business Brunch 2022:

<https://youtu.be/qANy8URBzMA>

Rückfragen:

Cathrin Wolff, MA

UNI for LIFE / Leitung Marketing & Kommunikation

Tel.: +43/(0)316/380 1278

E-Mail: cathrin.wolff@uni-graz.at

Weitere Informationen unter www.uniforlife.at