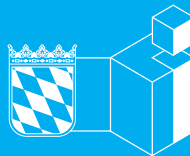




Neue Arbeitswelten

Ein Projekt des Arbeitskreises
Junge Ingenieure



Bayerische
Ingenieurekammer-Bau

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Zukunft gemeinsam gestalten.

Inhalt

- 2** Grußwort
- 4** Vorwort
- 8** Wo will ich arbeiten:
Konzern oder StartUp?
- 10** Wie will ich arbeiten:
Büro oder Homeoffice?
- 12** Die edle Tugend Nachhaltigkeit:
Ice oder Coal?
- 14** Was ist mir wichtig:
Gehalt oder Freizeit?
- 16** Ein Erfahrungsbericht
aus der Coronazeit
- 19** Zum Abschluss
Der Corona-Effekt: Der Einfluss der
Corona-Krise auf die jüngere Generation

Grußwort



Wir leben in bewegten Zeiten: Digitalisierung, Globalisierung, der demografische Wandel mit der Entwicklung vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt – und nun die Coronakrise.

In dieser Zeit des schnellen Wandels gilt es zusammenzuhalten, um die künftigen Herausforderungen gemeinsam anzugehen und zu meistern. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist es, die unterschiedlichen Generationen zusammenzubringen und in einen Dialog treten zu lassen – das Neue mit dem Etablierten und den Nachwuchs mit den Erfahrenen.

Ich bin der festen Überzeugung: Der Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Arbeitswelt am Bau ist, Verantwortung mehr gemeinsam zu tragen. Aber wie gelingt das? Worauf kommt es an? Wie stellt sich die jeweils andere Generation das Berufsleben, den Arbeitsalltag, die Büroausstattung und das Miteinander am Arbeitsplatz vor? Liegen die Vorstellungen der unterschiedlichen Generationen tatsächlich so weit auseinander, wie man auf den ersten Blick manchmal meinen könnte?

Unser Arbeitskreis Junge Ingenieure hat sich obige Fragen gestellt, sich auf die Suche nach Antworten gemacht und eine interaktive Umfrage unter den unterschiedlichen Ingenieursgenerationen durchgeführt – von den Studierenden über die Berufseinsteiger und Etablierten bis hin zu den »Alten Hasen«.

In dieser Zeit des schnellen Wandels gilt es zusammenzuhalten, um die künftigen Herausforderungen gemeinsam anzugehen und zu meistern.

Ich freue mich sehr über diese Initiative und bin dankbar, dass wir so engagierte junge Ingenieurinnen und Ingenieure in der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau haben. Sie ist ein wichtiger Beitrag dazu, dass wir am Bau tätigen Ingenieurinnen und Ingenieure im Generationenverbund geschlossen und im wechselseitigen Austausch in die Zukunft gehen.

Prof. Dr.-Ing. Norbert Gebbeken

Präsident der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau



Mitglieder des AKs Junge Ingenieure im Gespräch mit dem Kammervorstand

Vorwort

Frei nach der Devise »Bekenne Farbe, gib deine Stimme ab und sag uns deine Meinung!« haben wir Anfang des Jahres 2020 auf der IKOM Bau an der TU München, dem Ingenieuretag 2020 und einem Meet Up des Netzwerks junge Ingenieure eine Umfrage zum Thema »Neue Arbeitswelten« durchgeführt.

Dabei war es nicht unser Ziel, am Ende eine lange Wunschliste für Arbeitgeber zu erhalten. Vielmehr galt es, ein Stimmungsbild der Erwartungen und Vorstellungen zu den optimalen Berufsumgebungen von Studierenden, Berufseinsteigern, aber auch von erfahrenen Ingenieuren und »Alten Hasen« zu ermitteln.

Die Umfrage-Teilnehmer auf dem Bayerischen Ingenieuretag 2020



In einem ersten Teil wollten wir mit Hilfe eines Stimmungsbarometers von den Teilnehmern erfahren, wie sich für sie das ideale Verhältnis von Gehalt, Arbeitszeit und Freizeit darstellt, welche Unternehmensgröße am attraktivsten erscheint, wie wichtig mobiles Arbeiten inzwischen ist und ob sich die vielzähligen Debatten und Entwicklungen rund um den Klimawandel auch auf die Entscheidungsfindung für oder gegen einen Arbeitgeber auswirken.

Anschließend gab es die Möglichkeit, die eigene Meinung zu Ausstattung, der Work-Life-Balance und die Vorstellung des Traum-Teams auf einer Mindmap festzuhalten. Hier wollten wir auch herausfinden, was die Ingenieure in ihrem Berufsalltag am meisten motiviert.

Die Vorstellungen der Generationen liegen häufig weniger weit auseinander, als dies manchmal den Anschein hat.

Franziska Maier

Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass die Vorstellungen der Generationen häufig weniger weit auseinander liegen, als dies manchmal den Anschein hat: so hatte mobiles und flexibles Arbeiten bereits vor dem Ausbruch der Corona-Krise über die Altersgrenzen hinweg einen hohen Stellenwert. Auch eine moderne und zeitgemäße Büroausstattung, sinnstiftende Arbeit sowie eine klimafreundliche Ausrichtung des Büros waren häufig gegebene Antworten der Teilnehmer für ein attraktives Arbeitsumfeld.

Eine Auswertung der Umfragen sowie die Mindmap und die Punktwolken der IKOM Bau 2020 folgen auf den nächsten Seiten. Alle weiteren Ergebnisse können online eingesehen werden.

Am Ende bleibt die Frage, worin die unterschiedlichen Erwartungen der Generationen begründet liegen? Der Digitalisierung? Dem Wohlstand, in dem sie aufgewachsen sind? Ihrer Erziehung und dem Verhältnis, das sie zu ihren Eltern hatten? Oder der Tatsache, dass sie zu unterschiedlichen konjunkturellen Phasen in das Berufsleben gestartet sind?

Dies gilt es nun im Dialog mit unseren Kollegen und Vorgesetzten herauszufinden! Für mehr Verständnis füreinander und damit hoffentlich ein noch besseres Miteinander!

Link zu den Umfrage-Ergebnissen



Großes Interesse der Studierenden auf der IKOM Bau 2020 an der TU München

Wo will ich arbeiten: Konzern oder StartUp?

Mit dem Barometer »Konzern vs. StartUp« sollte herausgefunden werden, welche Unternehmensgröße für Beschäftigte in der Baubranche am attraktivsten erscheint. Je kleiner das Unternehmen, umso vermeintlich flacher sind die Strukturen. Hier tritt der Einzelne mehr in den Vordergrund und es ist eine hohe Eigenständigkeit erforderlich. Dies ermöglicht einerseits ein sehr eigenverantwortliches und kreatives Arbeiten mit vielen wechselnden Aufgaben, andererseits fehlt womöglich ein erfahrener Ansprechpartner und eine effektive Struktur. Den Gegenpol stellen große Konzerne dar, in denen sich eine klare und häufig streng hierarchische Firmenstruktur entwickelt hat. Diese Unternehmen bieten mutmaßlich größere wirtschaftliche Sicherheiten, bearbeiten öfter Großprojekte und können mit zahlreichen Experten und Spezialisten auf einen langjährigen Erfahrungsschatz zurückblicken.

In der Umfrage mussten sich die Teilnehmer nicht für eine der beschriebenen Betriebsformen entscheiden, sondern konnten ihren Punkt beliebig auf einer Skala zwischen den beiden Extremen setzen und so ihre persönlich »perfekte« Abstufung benennen.

Die Ergebnisse der Umfragen bei den unterschiedlichen Veranstaltungen zeigen, dass sich Studierende und Berufseinsteiger eher bei etablierten mittelständischen Unternehmen bis hin zu Konzernen bewerben würden.

Berücksichtigt man zusätzlich die Antworten des Mindmaps »Team & Kollegen«, bei denen für viele Jüngere ein ausgeglichenes Team aus jungen und erfahrenen Kollegen die optimale Zusammensetzung des Arbeitsumfeldes darstellt, so lässt das Ergebnis den Rückschluss zu, dass sich Berufseinsteiger eine Struktur wünschen, in der sie durch

Im Duell zwischen
Konzern und StartUp gewinnt
der Mittelstand.

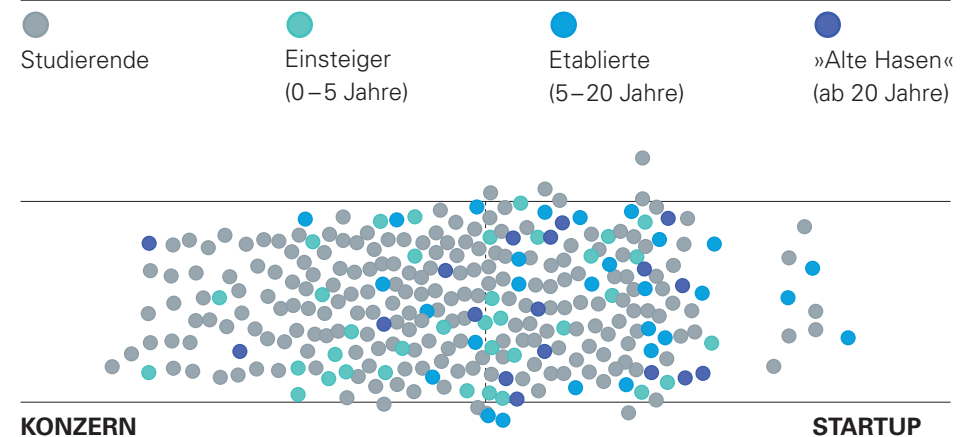
Franziska Maier, Nikolaus Graf

einen Mentor »an die Hand genommen werden« und von der Erfahrung ihrer Vorgesetzten und Ansprechpartner lernen können. Gerade in den ersten Jahren scheint der »Sprung ins kalte Wasser« auf viele eher einschüchternd und vielleicht überfordernd zu wirken.

Etwas anders gestaltet sich die Verteilung der Punkte bei den Teilnehmern mit einer Berufserfahrung von mehr als 20 Jahren. Vor allem bei der Umfrage am Bayerischen Ingenieuretag ging die Tendenz der dunkelblauen Punkte deutlich weg von einer Beschäftigung innerhalb eines Konzerns und hin in Richtung kleiner Mittelständler und StartUps. Mit langjähriger Berufserfahrung scheint ein eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, der Wunsch sein eigener Chef zu sein, die eigenen Ideen zu verwirklichen und sich keiner strengen Rangordnung innerhalb eines Konzerns unterzuordnen an Attraktivität zu gewinnen.

Wo will ich arbeiten?

Ergebnisse IKOM Bau 2020



Wie will ich arbeiten: Büro oder Homeoffice?

Die Fragestellung über den eigenen Arbeitsort lässt ein relativ gerichtetes Urteil über die einzelnen Gruppen hinweg zu. Die extremen Positionen »immer auf Achse und der Rest im Homeoffice« und die »Nine-to-five-Schreibtischarbeit« scheinen in keiner der befragten Gruppen besonders beliebt zu sein. Zieht man die vermeintlichen Nachteile der einen Ecke mit den Nachteilen der anderen Ecke zusammen, wird den meisten schnell klar warum.

Die reine Schreibtischarbeit, insbesondere im Baugewerbe, verwehrt den Blick in die Praxis, verhindert den Austausch mit den Ausführenden und stellt im Grunde einen gewissen Stillstand in der persönlichen beruflichen Entwicklung dar. Denn ohne Feedback und persönlichem Erfahrungsaustausch kein Fortschritt. Ebenso verhindert die direkte Schreibtisch-/Bürobindung aber auch die persönliche private Entwicklung, denn die vermeintlichen acht Stunden Arbeit pro Tag, lassen sich ohne Arbeitsweg, Pendelstrecke und wenn möglich ggf. Rücksicht auf Kernarbeitszeiten besser an die privaten Bedürfnisse anpassen.

Die volle Arbeitszeit »auf Achse« und aus dem Homeoffice zu bestreiten klingt zunächst verlockend. Frei sein, individuell arbeiten, viel sehen und erleben stehen hier auf der Habenseite. Lange Reisezeiten, gerne mal alleine und ohne die wichtigen sozialen Kontakte, eine gefühlte ständige Bereitschaft und die schwierige Einleitung des »Feierabends« stehen dem entgegen.

»Die gesunde Mitte macht's!«
Insbesondere die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen, wie er sich seine Arbeitszeit zwischen den verschiedenen Modellen aufteilt, ist ausschlaggebend für den Erfolg.

Elisabeth Aberger, Paul Haider

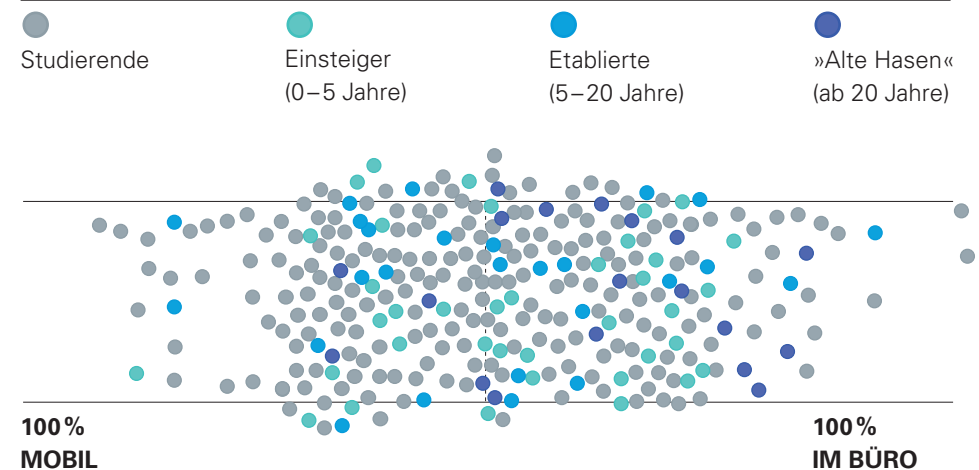
So zeigt das Ergebnis einen zumeist gewünschten goldenen Mittelweg: gerne zwei bis drei Tage die Woche das Büro und die Arbeit mit dem Zufallen der Bürotüre bis zum nächsten Morgen vergessen und ab und zu mal die Arbeit vom heimischen Balkon oder Schreibtisch erledigen bringt Vorteile mit sich. Arbeiten, die ein Team erfordern, sind effektiv aus dem Büro zu erledigen. Arbeiten unter Konzentration und Ruhe gehen dafür zu Hause leichter von der Hand.

Für die leitenden Angestellten stellt dies jedoch eine neue Herausforderung dar, müssen doch das Team und die Verantwortlichkeiten zusätzlich mit der Komponente Homeoffice in Einklang gebracht werden. Die Gefahr »das Team« zu verwässern und die Effektivität zu verlieren, ist bei ungenauer Führung und Absprache groß. Was nutzt die Teamarbeit, wenn das halbe Team dabei im Homeoffice sitzt?

Nichtsdestotrotz überwiegen die Vorteile eines variablen Arbeitsorts, es bedarf jedoch einer gewissen Lenkung und erfordert gerade in der Anfangszeit sicherlich einen erhöhten Einsatz aller Beteiligten.

Wie will ich arbeiten?

Ergebnisse IKOM Bau 2020



Die edle Tugend Nachhaltigkeit: Ice oder Coal?

Aufgrund der in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus geratenen Herausforderungen im Hinblick auf die Nachhaltigkeit, wollten wir von unseren Teilnehmern wissen, welche Bedeutung für sie diesem Thema in der Unternehmenswelt beigemessen werden sollte. Hierfür setzten wir auf die eine Seite US-Präsident Trump als einen prominenten Leugner des Klimawandels («Love for Coal») und auf die andere Seite den unmittelbar vom Klimawandel betroffenen Eisbären («Love for Ice»). Keines der Stimmungsbarometer lässt ein wohl deutlicheres Fazit zu, als das des Kampfes zwischen Ice & Coal um die edle Tugend der Nachhaltigkeit.

Egal ob jung oder alt, Idealist oder Realist, wir sind uns einig: Wir lieben Eisbären! Zugegebenermaßen hätte es bei diesem Vergleich wohl jeder US-Politiker schwer gehabt. Eben aufgrund des scheinbar so offensichtlichen Wunsches hin zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen haben wir unsere Umfrage an dieser Stelle doch kritisch hinterfragen müssen. Haben wir etwa das Ergebnis schon im Voraus durch die Wahl der Leit-motive beeinflusst? Was wäre wohl bei Konkurrenten auf Augenhöhe – wie beispielsweise Job-Ticket vs. Dienstwagen – herausgekommen?

Sicher ist, dass der Diskurs zum Thema Nachhaltigkeit insbesondere in puncto »Klima und Ressourcenknappheit« aufgrund der politisch-gesellschaftlichen Allgegenwärtigkeit auf einer stark emotionalen Ebene geführt wird und eine sachliche Auseinandersetzung meist ein langer beschwerlicher Weg zu sein scheint.

Das Thema Nachhaltigkeit hat das Potenzial die Menschen zusammenzubringen.

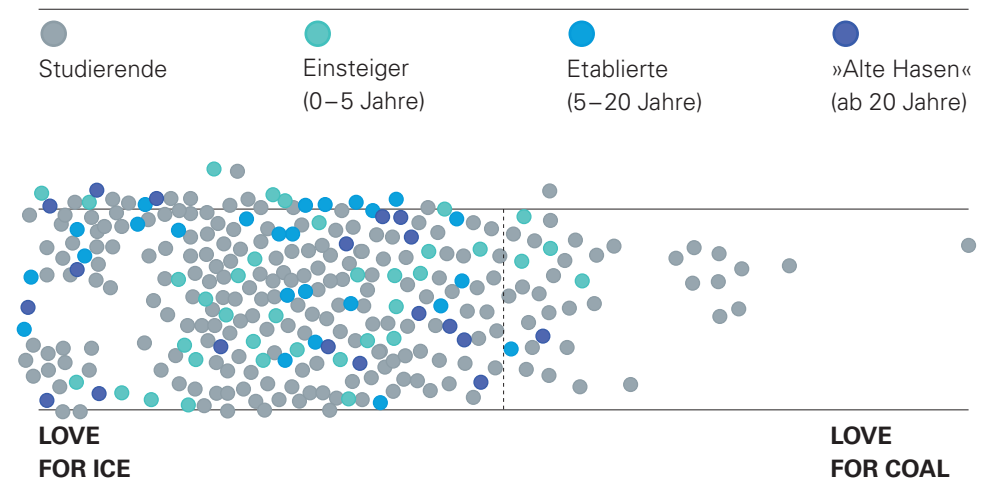
Irene Kauffmann, Elisabeth Suttner

Unabhängig von der Tendenz scheint das Thema in jedem Fall ein treibendes Motiv zu sein, welches nicht nur der Politik und großen DAX-Konzernen überlassen werden sollte. Deutliches Ergebnis unserer Umfrage ist aus unserer Sicht, dass das Stimmungsbild alle Unternehmen dazu ermuntern sollte, mutige Entscheidungen zu treffen, um den eigenen Weg in Richtung »nachhaltiges Unternehmen« zu finden. Dabei sollten die Ideen und Anregungen des Einzelnen angehört werden.

In diesem Zusammenhang darf auch der Diskurs zum nachhaltigen Umgang mit der Ressource »Mensch« nicht zu kurz kommen. Das Thema Nachhaltigkeit hat das Potenzial die Menschen zusammenzubringen und sollte deshalb als Chance für Unternehmen jeder Größe wahrgenommen werden, sich durch besondere, kreative, große oder kleine nachhaltige Maßnahmen zu positionieren und von der breiten Masse abzusetzen.

Wie wichtig ist mir ein grünes Unternehmen?

Ergebnisse IKOM Bau 2020



Was ist mir wichtig: Gehalt oder Freizeit?

Die Intention bei der Fragestellung »Gehalt vs. Freizeit« war, dass die Teilnehmer einschätzen müssen, wie wichtig Geld im Vergleich zur arbeitsfreien Zeit gesehen wird. Dabei wurde beispielhaft als unterer Grenzwert eine 20-Stunden-Woche mit einem fiktiven geringen Gehalt verknüpft. Als oberer Grenzwert wurde eine 60-Stunden-Woche mit einem zugehörigen fiktiven hohen Gehalt gewählt. Die konkreten Zahlenwerte dienten den Teilnehmenden als Orientierungshilfen, was bei der Umfrage jeweils klar kommuniziert wurde. Es sollte die allgemeine Einstellung zu Geld (= Gehalt) und individueller Lebensgestaltung (= Freizeit) abgefragt werden.

Zusammenfassend lässt sich herauslesen, dass den meisten Teilnehmern ein gewisses Maß an Geld und damit Lebensstandard wichtig ist: über alle Altersgruppen hinweg wurde die geringste Anzahl der Punkte beim unteren Grenzwert geklebt. Die mittlere Generation (= Einsteiger und Etablierte) pendelte sich vereinfacht bei einer ca. 45-Stunden-Woche mit entsprechender Gehaltsverknüpfung ein. Dies stellt die noch weitgehend klassische Arbeitsrealität dar. Zu bemerken ist, dass die größten Unterschiede zwischen der jüngsten (= Studierende) und ältesten (= »alte Hasen«) Teilnehmergruppe auftraten. Die heranwachsende Generation legte etwas mehr Wert auf Freizeit bei gleichzeitigem Gehaltsverzicht. Der Großteil der Befragten dieser Altersgruppe sah sich zwischen einer ca. 30-Stunden-Woche und einer ca. 45-Stunden-Woche, woraus sich als Mittelwert etwas weniger als eine 40-Stunden-Woche ergibt. Die Verteilung bei den älteren Kolleginnen und Kollegen stieg stetig an, hatte bei einer ca. 50-Stunden-Woche den Spitzenwert

Zu bemerken ist, dass die größten Unterschiede zwischen der jüngsten und ältesten Teilnehmergruppe auftreten.

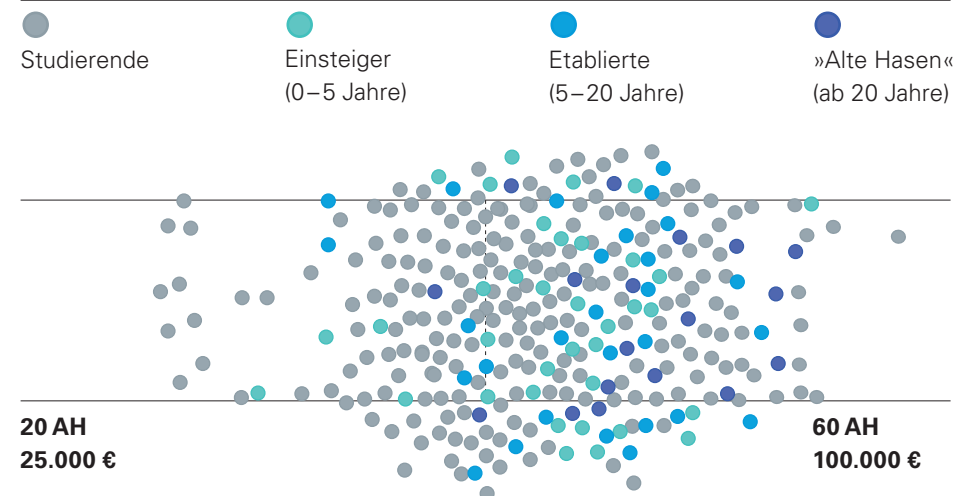
Sebastian Steinegger, Maike Grüneberg

und fiel zur 60-Stunden-Woche hin lediglich leicht ab. Die ältere Generation kann demnach eher als Arbeitergeneration gesehen werden, während bei der jüngsten Generation der wachsende Wunsch nach einer individuelleren Lebensgestaltung abgelesen werden kann.

Die Ergebnisse müssen allerdings in dem Kontext betrachtet werden, dass die Stadt München der ausschließliche Ort der Umfrage war. Demnach können weiterführende Überlegungen sein, ob der hohe zeitliche Arbeitseinsatz und das damit verbundene hohe Gehalt unter anderem auch mit den hohen Lebenshaltungskosten im Raum München zusammenhängen. Würde die junge Generation in einer Stadt mit geringen Lebenshaltungskosten deutlich weniger Wochenstunden arbeiten wollen? Oder sind die Ergebnisse auch auf den allgemein erfüllenden Beruf des Bauingenieurs zurückzuführen; es wird, einfach ausgedrückt, also gerne gearbeitet? Die dargestellten Umfrageergebnisse geben einen Einblick als Momentaufnahme in die Vorstellungen von Gehalt und Arbeitspensum der verschiedenen Generationen.

Wie wichtig ist mir mein Gehalt?

Ergebnisse IKOM Bau 2020



Erfahrungsbericht aus der Coronazeit

Unerwartet und nicht darauf gefasst, wie ich sagen würde, hat uns/mich die Krise erwischt. Ich weiß nicht, wie es euch ging, aber mich hat der Lockdown gehörig aus dem gewohnten Alltag gerissen. Sowohl im Privat- als auch im Berufsleben kamen eine Menge Umstellungen auf mich zu. Privat wurde im übertragenen Sinne erst einmal die Handbremse angezogen. Keine Abendveranstaltungen, kein Fitnessstudio, keine MeetUps oder Treffen mit Freunden, ... Das Aufgabenfeld im Berufsleben an sich blieb unverändert, doch die Abwicklung des Arbeitsalltags und vor allem die Kommunikation mit Kollegen, Bauherren und Projektbeteiligten hatte sich maßgeblich geändert.

Aber alles von vorne. Aus meiner Sicht schlich sich die Krise langsam an. Das letztendliche Ausmaß konnte meines Erachtens auch durch Verfolgen der Medien und Politik nicht final erahnt werden. Im weit entfernten China wurde in der Stadt/Provinz Wuhan eine Lungenerkrankung entdeckt, die hochansteckend sein sollte und innerhalb weniger Tage tausende Menschen infiziert hatte. China riegelte ganze Städte ab und fuhr das gesellschaftliche Leben auf null zurück.

Im Februar war mir noch so, als würde es uns in Deutschland nicht allzu sehr treffen und wenn, würde es unser Gesundheitssystem schon auffangen. Schließlich ist eine Grippewelle zu dieser Jahreszeit nichts Ungewöhnliches. Jedoch blieb mir weiterhin ein mulmiges Gefühl. Ende Februar wurden die Berichte aus Italien immer dramatischer und selbst aus Österreich wurden erste Infektionsfälle gemeldet. Ehe man sich versah, war alles, was zu

Nikolaus Graf

Beginn so weit weg schien, allgegenwärtig und wir waren mitten drin in der »Coronakrise«. Es ging Schlag auf Schlag, jeden Tag wurden die Meldungen aus der Politik und die Pressekonferenzen des Robert-Koch-Instituts verfolgt. Die Restriktionen wurden immer eingreifender, bis klar war: »Lockdown«.

München war in den ersten Wochen gespenstisch leer, beunruhigend. Im Büro wurden wir, als uns klar war, worauf es hinauslaufen sollte, immer nervöser. Bis dann die Anweisung kam »alle Mitarbeiter sollen ins Homeoffice«. Und jetzt? Was zumindest in unserem Büro bis zu diesem Zeitpunkt eher die Ausnahme war, sollte jetzt die Regel werden. Meetings über Onlineplattformen, Arbeiten von Zuhause, keine gemeinsamen Mittagessen oder Kaffeepausen mit den Kollegen.

Also ab ins Homeoffice. Die ersten Tage waren geprägt von Selbstorganisation und dem Aufbau neuer Kommunikationswege, da auch alle anderen aus den laufenden Projekten von heute auf morgen nicht mehr in ihren Büros zu erreichen waren. Um den Heimarbeitsplatz auf die Ansprüche einer Ganztagesnutzung aufzupäppeln, musste das Equipment ein Upgrade erhalten und es wurde nachgerüstet. Was sich vielleicht total banal anhört und einem im ersten Moment nicht als Herausforderung in den Sinn kam, war aus meiner Sicht das Schwierigste: Der geregelte Arbeitsalltag. Das Abschalten zwischen Privatleben und Arbeit. Es musste sich nicht jeden Morgen auf das gesellschaftliche Leben außerhalb der eigenen vier Wände vorbereitet werden, warum auch, es wurde ja das Haus nicht verlassen. Da konnte es schon mal passieren, dass der ganze Tag im »Gammellook« verbracht wurde.

Doch ich stellte fest, dass es für meine Psyche enorm wichtig ist, mich einerseits nicht zu viel an die Arbeit zu setzen und mich andererseits auch mental Tag für Tag auf die Situation im Homeoffice einzustellen.

Was vor der Coronakrise nicht üblich war, wurde auf einmal möglich. Vielfach heißt es scherzhaft in Memes der sozialen Medien »was ist der größte Digitalisierungstreiber? Corona!«. Ganz von der Hand lässt sich dieser Satz nicht weisen. Als die meisten Büros auf Homeoffice umstellen mussten, wurde den Verantwortlichen regelrecht der Spiegel in Sachen Digitalisierung vorgehalten. Funktionierende und sichere VPN-Verbindungen, Onlinemeetings, Informationsfluss der Mitarbeiter über moderne Medien uvm. Alles was man davor vielleicht auf die lange Bank geschoben hatte, musste abrupt in ein paar Tagen umgesetzt werden. Und siehe da: Es funktionierte! Sogar reibungsloser als viele gedacht hatten.

In der Zeit des »Lockdowns« wurde bei Themen, die die Digitalisierung betreffen, aufgezeigt, wo wir Nachholbedarf haben. So gibt es auch in meinem Arbeitsumfeld jetzt vermehrt Prozesse des Umdenkens in Richtung Digitalisierung. Ohne Krise wären diese schleppender ins Laufen gekommen.

Der Arbeitsalltag lebt aus meiner Sicht jedoch nicht nur aus abzuarbeitenden To-Dos, sondern auch von der Interaktion mit den Kollegen im Büro, vom gemeinsamen Kaffee oder Mittagessen und vom Erfahrungsaustausch. Deshalb wäre für mich eine Mischung aus Büro und Homeoffice genau das Richtige.

Der Corona-Effekt: Der Einfluss der Corona-Krise auf die jüngere Generation

Hintergrund

Die Thematik der Generationen-Vielfalt beschäftigt sich NICHT mit menschlichen Basiswerten. Diese verändern sich nicht über die Generationen hinweg. Das Bedürfnis von Menschen anerkannt, wertgeschätzt und geliebt zu werden, hat nichts mit der Generationen-Thematik zu tun. Dies gilt ebenso für kulturelle Werte. Auch diese ändern sich kaum bzw. sehr langfristig. Was sich jedoch hinter der Generationen-Diversität verbirgt, sind Sozialisationsmuster und die damit verbundenen Einstellungen. Unter Sozialisation wird die Spanne der ersten 20 Lebensjahre verstanden, die sehr prägend sind. Es folgt dann noch eine sogenannte Anpassungsphase von ca. 10 Jahren. Die Sozialisation eines Menschen wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst. Familienleben, Schulzeit, Technologien, wirtschaftliche Situation, politische Bedingungen, Peer-Groups, Optionen und Handlungsmöglichkeiten, Klima, (In-)Stabilitäten, Wohlstand, Sicherheit, ... Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist zu beobachten, dass sich einige dieser Faktoren erheblich geändert haben. Damit zeigen auch die Sozialisationsmuster im Zeitablauf Änderungen.

Die Corona-Krise gehört zu der Kategorie von Faktoren, die Einfluss auf die Sozialisation von jungen Menschen hat. Im Folgenden wird an einigen Beispielen der Einfluss der Corona-Krise auf Verhaltensweisen und Denkmustern der jüngeren Generation aufgezeigt.

Beschäftigungssicherheit

Das Streben nach einem sicheren Arbeitsverhältnis ist in nahezu allen Umfragen unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen deutlich zu vernehmen. So wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes als eines der entscheidenden Kriterien für die Wahl eines künftigen Arbeitgebers genannt. Die Corona-Krise hat dieses Denk- und Handlungsmuster verstärkt, nicht zuletzt weil sich für viele Jüngere zum ersten Mal im Leben der Arbeitsmarkt als ein Arbeitgeber-Markt darstellt. Vor der Krise gestaltete sich der Arbeitsmarkt in vielen Branchen und Berufs-



**Prof. Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability
IBE, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen**

feldern als Arbeitnehmermarkt, auf dem sich vor allem der Arbeitgeber vorstellen musste. Der langfristige Trend des demografischen Wandels galt als unverrückbar. Umso schockierter reagiert die jüngere Generation auf die plötzliche, krisenbedingte Veränderung des Arbeitsmarktes.

Qualifizierung

Die Orientierung an der Bedeutung hoher Bildungsabschlüsse für das spätere Berufsleben ist bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgeprägt. Viele streben das Abitur an, immer weniger junge Männer und Frauen möchten »nur« einen Hauptschulabschluss erreichen. Und auch diejenigen, die eine Haupt- oder Realschule besuchen, setzen sich vielfach einen Abschluss zum Ziel, der über die derzeitige Schulform hinausgeht. Ihnen ist sehr wohl bewusst, dass Bildung eine Schlüsselrolle für ihr weiteres Leben einnimmt. Auch hier lässt sich ein Corona-Effekt identifizieren. Die Erfahrung, dass sich von jetzt auf gleich alles verändern kann und die Veränderungen nicht nur disruptiv, sondern weitreichend sind, macht der jüngeren Generation deutlich, dass der zentrale Sicherungsanker ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Bildungsabschlüsse sind.

Work-Life-Balance

Die jüngere Generation ist sich sehr wohl bewusst, in einer Leistungsgesellschaft zu leben, und scheut auch keine harte Arbeit, um ihre hoch gesteckten Ziele zu erreichen. Gleichzeitig hat sie allerdings auch ein gesundes Bewusstsein für die Gefahren, die mit einer hohen beruflichen Belastung einhergehen. Sie strebt daher eine Synthese aus Leistung und Lebensgenuss an. Generell ist seit Jahren zu beobachten, dass die Arbeit nicht mehr die dominante Rolle im Leben einnimmt,

sondern sie sich mit außerberuflichen Aktivitäten vereinbaren lassen muss, um Motivation zu fördern. Die Corona-Krise scheint an dieser Haltung nichts zu ändern. Ganz im Gegenteil: Die Disruption und die Vehemenz, die mit der Krise einhergehen, scheinen viele Jüngere in ihrer Einstellung zur Work-Life-Balance zu bestärken.

Erreichbarkeit und Verfügbarkeit

Viele Jugendliche und junge Erwachsene empfinden das zunehmende Verschwimmen der Grenzen zwischen beruflicher und privater Sphäre als nahezu selbstverständlich. Wer im digitalen Zeitalter geboren ist, kennt diese Entwicklung seit frühester Jugend. Nicht selten hat man Wege gefunden, damit umzugehen oder man hat sich schlichtweg daran gewöhnt. Und so haben Angehörige der jüngeren Generation einerseits kaum Probleme damit, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar zu sein oder neben den privaten auch noch die geschäftlichen E-Mails am Abend abzurufen. Sie erwarten allerdings im Gegenzug, dass ihnen ebenso am Arbeitsplatz private Erledigungen wie Telefonate, WhatsApp oder Internet-Surfen zugestanden werden. Und so verwundert es nicht, dass diese Digital Natives mit »Mobile Work at Home«, der Virtualisierung der Kommunikation und Kooperation sowie der damit einhergehenden Entgrenzung von Arbeit entspannter umgehen. Sie kommen eher damit zurecht, als die ältere Generation, die in einer Arbeitswelt der Trennung von Beruflichem und Privatem sozialisiert wurde.

—
Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Darüber hinaus ist sie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen (IBE) – eine wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und Forschungsschwerpunkt des Landes Rheinland-Pfalz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Trends in der Arbeitswelt (Digitalisierung, Demografie, Diversität, gesellschaftlicher Wertewandel, technologische Trends, ökonomische Entwicklungen, ...) und die Konsequenzen für Personalmanagement und Organisationsentwicklung sowie Führung.

In zahlreichen Unternehmen und Institutionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist Jutta Rump als Prozessbegleiterin tätig. Seit 2007 gehört Jutta Rump kontinuierlich zu den »40 führenden Köpfen des Personalwesens« (Zeitschrift Personalmagazin) und zu den 10 wichtigsten Professoren für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum. Näheres unter www.ibe-ludwigshafen.de



**Bayerische
Ingenieurekammer-Bau**

**Arbeitskreis
Junge Ingenieure**



Franziska Maier M.Sc.
(Vorsitzende)
Nikolaus Graf MBA B.Eng.
(Stv. Vorsitzender)
DDI Elisabeth Aberger
Maike Grüneberg B.Sc.
Paul Haider M. Eng.
Irene Kauffmann M.Sc.
Sebastian Steinegger M.Sc.
Elisabeth Suttner M.Sc.
Dr.-Ing. Markus Hennecke
(Vorstandsbeauftragter)

© Bayerische Ingenieurekammer-Bau
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Schloßschmidstraße 3
80639 München

Bildnachweise
Bayerische Ingenieurekammer-Bau,
Prof. Jutta Rump

Layout
Mano Wittmann c/o Komplizenwerk

Stand
November 2020



Bayerische
Ingenieurekammer-Bau

Schloßschmidstraße 3
80639 München
Telefon 089 419434-0
info@bayika.de
www.bayika.de

www.junge-ingenieure.de