

Forschung aktuell

Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 1

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT? WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS GEHT?

Wie werden – und vor allem – wie wollen die Deutschen zukünftig arbeiten? Welche Chancen und Risiken sind mit den künftigen Entwicklungen in der Arbeitswelt verbunden? Welche Rahmenbedingungen werden das Berufsleben in der Zukunft prägen? Auf diese vorausschauenden Fragen gibt die neueste Publikation der BAT-Stiftung für Zukunftsfragen „Schöne neue Arbeitswelt? Was kommt, was bleibt, was geht?“ fundierte Antworten. Auf über 300 Seiten werden repräsentativ erhobene Meinungsbilder der deutschen Bevölkerung zukunfts wissenschaftlich interpretiert, Generationenunterschiede herausgestellt und ein Blick auf die Arbeitswelt von morgen geworfen.

ZUVERSICHT STATT ZUKUNFTSANGST

Heute beeinflusst vor allem die Angst vor Veränderungen das Zukunftsdenken breiter Bevölkerungsgruppen. So blicken viele Bürger mit Sorge und Skepsis in die Zukunft, sehnen sich insbesondere im Arbeitsleben nach mehr Beständigkeit und zeigen teilweise erhebliche Vorbehalte gegenüber der zunehmenden Technisierung, Digitalisierung, Automatisierung, Liberalisierung und Globalisierung. Die Angst, den Anschluss zu verpassen, sich neuen Konkurrenten stellen zu müssen, vielleicht sogar den Job zu verlieren und damit Einschränkungen im Lebensstandard und der Lebensqualität hinnehmen zu müssen, sind keine Seltenheit.

Dabei ist eine schönere Arbeitswelt durchaus realistisch – wenn die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelten Rahmenbedingungen an die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts angepasst werden und die Grundsätze für die Gestaltung eines humanen Arbeitslebens berücksichtigt werden. In diesem Sinne darf die Vorausschau auf die zukünftigen Veränderungen nicht nur angstgesteuert auf die Gefahren und Risiken fixiert sein, sondern muss vielmehr zuversichtlich auch auf die vielen Chancen und Potenziale hinweisen.

So sehen beispielsweise 84 Prozent der Bevölkerung in der Weiterentwicklung der Technologien für Information, Kommunikation und Automatisierung ein sehr großes Potential für das zukünftige wirtschaftliche Wachstum, und 59 Prozent gehen von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung aus. Drei Viertel der Bevölkerung erwarten zudem in der Zukunft deutlich mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und 85 Prozent sind sich sicher, in der Arbeitswelt der Zukunft wird man neben Fachwissen auch Kompetenzen wie Zeitmanagement, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit usw. benötigen. Die Mehrheit (57%) würde ferner eine staatliche Förderung von familienfreundlichen Unternehmen begrüßen, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

HERAUSGEBER

Stiftung für Zukunftsfragen
Alsterufer 4
20354 Hamburg
www.stiftungfuerzukunftsfragen.de

WISSENSCHAFTLICHER LEITER

Prof. Dr. Ulrich Reinhardt

REDAKTION

Ayaan Güls
Telefon (040) 4151- 2264
Telefax (040) 4151- 2091
kontakt@stiftungfuerzukunftsfragen.de

Forschung aktuell

Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 2

DER PERFEKTE ARBEITSPLATZ

Bei der Bewertung der Arbeitsplatzqualität steht im Gegensatz zur Vergangenheit nicht mehr ein überdurchschnittlich hohes Gehalt im Vordergrund, sondern die Sicherheit im doppelten Sinne. Diese umfasst sowohl die Sicherheit des Arbeitsplatzes als auch die Sicherheit, ein faires und regelmäßiges Gehalt zu erhalten. Ein hohes Einkommen verliert dagegen sukzessive an Bedeutung. Die Bevölkerung ist sich sicher, Geld allein garantiert noch lange kein hohes Glücksniveau in der Arbeitswelt. Ein gutes Arbeitsklima, Spaß, Wertschätzung durch den Arbeitgeber sowie eine erfüllende, sinnvolle Tätigkeit werden dafür immer wichtiger.

So wird beispielsweise Spaß an der Arbeit fast ebenso wichtig eingestuft wie Kündigungsschutz und eine gerechte Entlohnung. Klassische Extras der Vergangenheit für Leistung und Aufstieg haben hingegen deutlich an Bedeutung verloren. Mit Diensthandy oder -wagen verbinden lediglich noch 36 Prozent der Bevölkerung einen guten Arbeitsplatz.

Große Unterschiede zeigen sich zwischen den jüngeren und älteren Generationen in den Bereichen „sinnvolle Aufgaben“, „Karrieremöglichkeiten“, „flexible Arbeitszeiten“ und „Beteiligung an Entscheidungsprozessen“. Gerade die junge Generation zeigt ein überdurchschnittliches Interesse daran, an Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden und Verantwortung zu übernehmen. „Dienst nach Vorschrift“ entspricht nicht ihren Vorstellungen. Während sich drei Viertel der Generation Z (Jahrgänge 1996-2009) wünschen, direkt an Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden, wollen dies nur etwa zwei Drittel der älteren Arbeitnehmer. Grundsätzlich liegt die Zustimmungsrate der jungen Generation bei zahlreichen Fragen über der Gesamtbevölkerung. Hierin spiegelt sich einerseits der umfassend hohe Anspruch der Generation Z an ihre zukünftige Arbeitswelt wider, andererseits aber auch ihre Unerfahrenheit in der Berufswelt.

Weitgehende Einigkeit innerhalb der Bevölkerung herrscht bei der Bereitschaft, in der Arbeitszeit etwas zu leisten. Lediglich jeder dritte Befragte setzt einen guten Arbeitsplatz noch mit möglichst wenig Aufwand gleich. Im Gegensatz dazu wünschen sich fast alle eine erfüllende berufliche Tätigkeit, die abwechslungsreich ist und die sie selbstständig gestalten können. Hierfür sind sie auch durchaus bereit, (mehr) Verantwortung zu übernehmen.

Forschung aktuell

Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 3

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT? WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS GEHT?

Die Zukunft bringt eine neue Arbeitswelt, das steht fest. Doch wird sie tatsächlich schöner sein? Gerade im Bereich der Digitalisierung wird es zu umfassenden Neuerungen kommen, wodurch vieles gehen muss, was starr und unflexibel ist. Auch werden die Wertvorstellungen der Generationen Z und App – die sich zum Teil stark von denen der Generationen Babyboomer und Y oder gar der Kriegs- und Nachkriegsgeneration unterscheiden – den Arbeitsalltag zunehmend prägen. Immer wichtiger wird zudem die Bedeutung des Menschen und seiner Bedürfnisse in der Arbeitswelt. Es kann daher festgehalten werden: Eine schöne neue Arbeitswelt ist durchaus realistisch, wenn auch weiterhin der Mensch im Mittelpunkt steht!



SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT? WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS GEHT?

Von Reinhold Popp und Ulrich Reinhardt.
Zu beziehen über den Buchhandel
zum Preis von 19,90 Euro (ISBN 978-3-00-058418-3).

Forschung aktuell

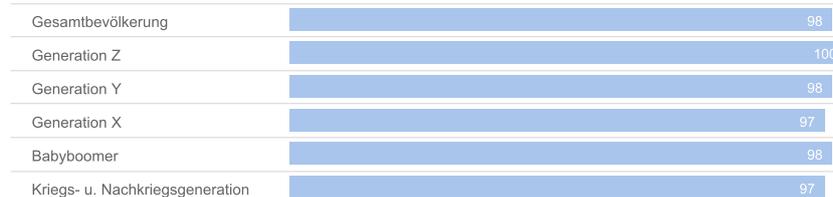
Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 4

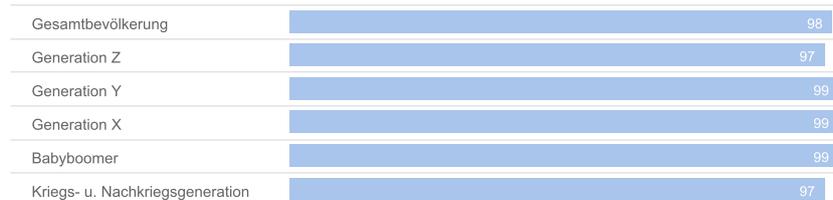
Definition „Guter Arbeitsplatz“ – GELD/SICHERHEIT

Von je 100 Befragten erachten für einen guten Arbeitsplatz als wichtig/sehr wichtig:

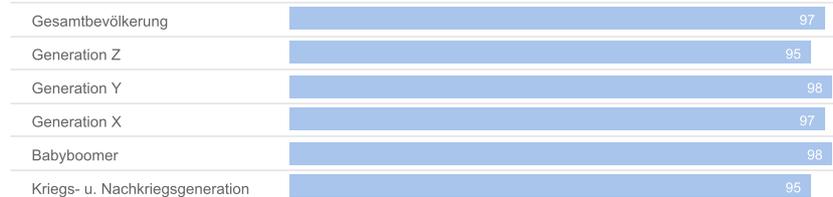
Festes, verlässliches Einkommen



Faires Gehalt



Sicherheit des Arbeitsplatzes



Aufstiegsmöglichkeiten / Karrierechancen



Überdurchschnittlich viel Geld verdienen



Forschung aktuell

Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 5

Definition „Guter Arbeitsplatz“ – SPASS/ARBEITSKLIMA

Von je 100 Befragten erachten für einen guten Arbeitsplatz als wichtig/sehr wichtig:

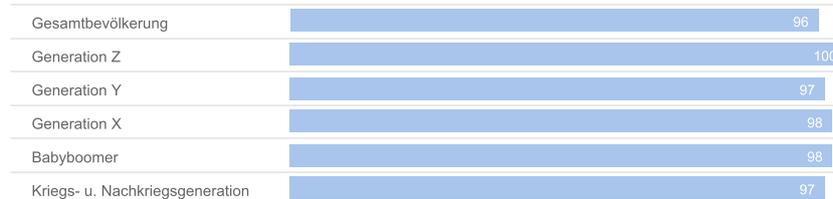
Nette Kollegen/Gutes Klima



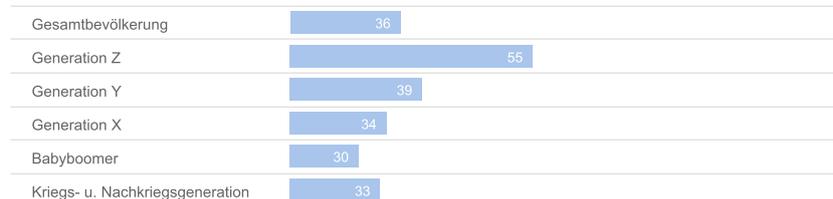
Faire Behandlung durch Vorgesetzte / Wertschätzung / Lob



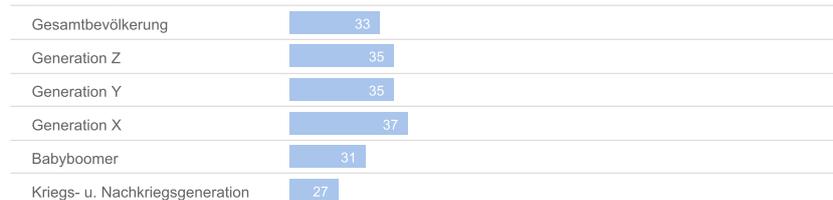
Spaß an der Arbeit



„Benefits“ (z.B. kostenloses Essen, Firmenwagen/-handy)



Möglichst wenig Arbeit/Aufwand



Forschung aktuell

Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 6

Definition „Guter Arbeitsplatz“ – SINN/AUFGABE

Von je 100 Befragten erachten für einen guten Arbeitsplatz als wichtig/sehr wichtig:

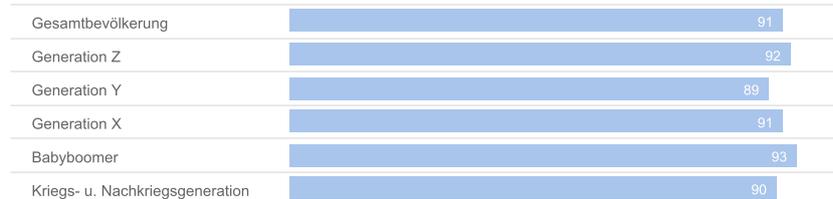
Arbeit, die mich ausfüllt/sinnvoll ist



Abwechslungsreiche Arbeit, bei der ich Verantwortung übernehmen kann



Selbstständiges Arbeiten



Mitarbeit in einem Unternehmen mit positivem Image



Beitragung an Entscheidungsprozessen



Forschung aktuell

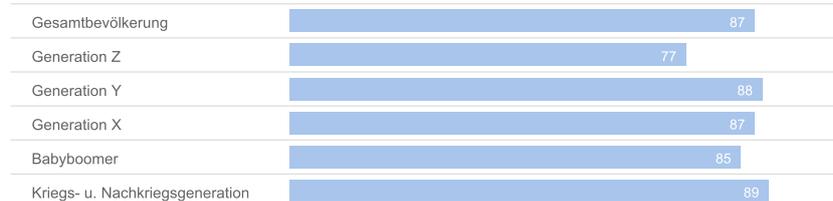
Newsletter | Ausgabe 278 | 39. Jahrgang | 18. Juli 2018

Seite 7

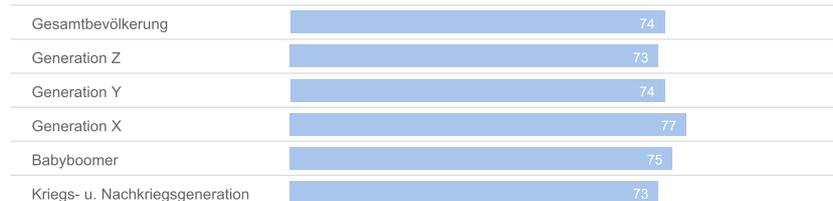
Definition „Guter Arbeitsplatz“ – WORK-LIFE-BALANCE

Von je 100 Befragten erachten für einen guten Arbeitsplatz als wichtig/sehr wichtig:

Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren



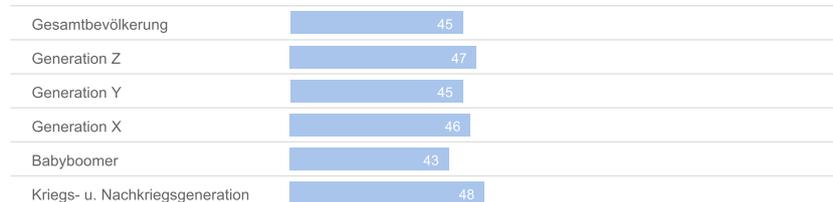
Kurze Arbeitswege



Flexible Arbeitszeiten



Möglichkeit, den Arbeitsort frei wählen zu können (z.B. von zu Hause zu arbeiten)



Geburtsjahrgänge: Kriegs- und Nachkriegsgeneration: vor 1952 · Generation Babyboomer: 1952-1965
 Generation X: 1966-1979 · Generation Y: 1980-1995 · Generation Z: 1996-2009 · Generation App: ab 2010