

netzwerk südbaden

Das regionale Wirtschaftsmagazin

Vergelt's Gott?

Die Erzdiözese und die 160 Millionen



Aufbruch:
Dallmann verlässt
die FWTM

Aufreger:
Raffelhüschchen
beim Immo-Tag

Aufschwung:
Bad Säckingen
im Ortsporträt

Digitalisierung

Die Generation Y und der Arbeitsmarkt

Phillip Riederle ist 23 Jahre alt und berät seit seiner Jugend Unternehmen im Umgang mit der digitalen Transformation. Ein Interview am Rande seines Vortrags in Freiburg – und die Reaktionen von südbadischen Unternehmern zum Auftritt

Von Daniel Schnitzler

Im Rahmen eines Vortrags von Phillip Riederle im November im historischen Kaufhaus in Freiburg, den **netzwerk südbaden** zusammen mit der Buchhandlung Rombach veranstaltete, sprachen wir mit Riederle über das Thema Digitalisierung und über die Generation Y. Zugleich war es Anlass für ein Gespräch mit Gästen, wie Ihre Unternehmen im Bereich der Digitalisierung aufgestellt sind und wie sie sich attraktiv für potenzielle junge Arbeitnehmer machen.

Sie sprechen in Ihren Vorträgen über die Digitalisierung und die Generation Y. Was zeichnet sie aus? Wie grenzt man sie ab?

Die Generation Y – oder, wie ich lieber sage: die Digitale Generation – kennt die Welt nicht anders als digital. Das ist einer der

maßgeblichen Unterschiede zu früheren Generationen. Ich glaube, dass unsere Generation für die aktuellen Rahmenbedingungen am kompatibelsten ist; weniger, dass uns als Generation etwas Besonderes auszeichnet. Ob man ein Digital Native ist, hängt nicht zwingend vom Alter ab. Es gibt viele Leute, die in den 60er-Jahren geboren sind, sich aber schon früh mit einem Atari oder Commodore beschäftigt haben oder generell neuen Technologien gegenüber aufgeschlossen sind. Und es gibt auch junge Menschen, die sich dem Digitalen fast vollständig verweigern. Deswegen ist die Abgrenzung nicht immer einfach. Eine Generation darf man nicht als homogene Masse sehen. Der Generationenbegriff ist für mich ein dynamischer Begriff. Ein analoger Prolet wird auch in der digitalen Welt ein Prolet sein.

Anzeige



Relaxed
durch die
Weihnachtszeit

Freude schenken!
Wohlfühl-Gutscheine auf: keidelbad-shop.de

Find us on
Facebook

KEIDEL
Freiburgs schöne Terme.

www.keidelbad.de



▲ Philipp Riederle bei einem seiner Vorträge. Foto: Zueger

Über welche für den Arbeitsmarkt relevanten Soft Skills verfügt Ihre Generation ganz besonders?

Durch die Digitalisierung verändert sich die Berufswelt extrem. Alles wird schneller und komplexer werden. Einfache, sich stetig wiederholende Tätigkeiten wird es in der Zukunft nicht mehr geben. Der Organisationsgrad steigt. Daher braucht die Generation Y ein höheres Maß an Verantwortung, Organisation oder Kommunikation. Die Soft Skills müssen dementsprechend über die Zeit erlernt werden.

Welche Schritte müssten am dringendsten von Unternehmen unternommen werden, um die Digitalisierung nicht zu verschlafen?

Verstehen, dass die Digitalisierung nicht allein das Anlegen eines Face-

book-Accounts ist. Ausprobieren, mutig sein. Die dringend nötigen Veränderungen bis in die Tiefe verstehen und vollziehen. Die Digitalisierung braucht einen festen Platz in der Struktur des Unternehmens: in der Führung, in der Organisation, in der Kultur, bei der Anwendung und Einführung von Tools. Zudem müssen natürlich die Arbeitsplätze an das digitale Zeitalter angepasst werden.

Ihre Zuhörer sind nicht selten Manager von großen Konzernen, die unzählige Arbeitsplätze anbieten. Was qualifiziert gerade Sie dazu, diese Konzerne zu beraten?

Im Jahr 2008 habe ich als 13-Jähriger angefangen, mich in der digitalen Welt zu bewegen. Ich habe mit meinen Podcasts schon über 100.000 Leute erreicht, als es Youtube in der Form in Deutsch-

Anzeige

BESCHLÄGE KOCH
HANDWERK · SICHERHEIT · INDUSTRIE

**UNSER NEUER
ONLINE-SHOP
IST DA!**

ÜBERSICHTLICHER. EINFACHER. SCHNELLER.
WWW.BESCHLAEGE-KOCH.DE

Beschläge Koch GmbH
Hanferstr. 26
79108 Freiburg
Telefon 07 61-4 78 02-0
info@beschlaege-koch.de
www.beschlaege-koch.de |

land noch gar nicht gab. So wurde ich bereits mit 15 von den ersten Unternehmen eingeladen. Erst um zu verstehen, wie man im Internet erfolgreich ist und danach um zu verstehen, wie unsere Generation funktioniert und denkt. Durch diesen ständigen Austausch mit Firmen, eigene Unternehmensgründungen, durch das Schreiben meiner Bücher - einfach dadurch, dass ich immer am Puls der Zeit bin, erklärt sich meine tiefe Expertise. Ich möchte Brücken spannen: Auf der einen Seite erkläre ich die digitale Welt, gleichzeitig verstehe ich auch die Unternehmen gut.

Ihre Generation plädiert sehr stark für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Birgt dies nicht die Gefahr, dass immer mehr gearbeitet wird, wie aktuell an der Anzahl der geleisteten Überstunden zu erkennen ist?

Das ist ein guter Punkt. Es muss nicht immer zwingend eine Vertrauensarbeitszeit geben. Wir verstehen nur nicht, warum wir an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit präsent sein sollen, obwohl es völlig egal ist, wann und von welchem Ort wir diese Arbeit erledigen. Natürlich gibt es auch Einschränkungen: ein Kellner muss nun mal die Gäste zu einer bestimmten Zeit bedienen. Genauso wie ein Bäcker nachts backen muss, so dass es am nächsten Tag frische Brötchen gibt. Wichtig für gelingende Vertrauensarbeitszeit ist jedoch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die flexible Arbeitszeit richtig nutzen. Aber da sind wir wieder bei den Soft Skills. Die Mitarbeiter müssen sich auf der einen Seite selber disziplinieren und arbeiten und auf der anderen Seite ein Verantwortungsgefühl haben. Die Arbeitgeber sollten im Eigeninteresse darauf achten, dass die Mitarbeiter nicht überlastet werden.

Erscheinen Arbeitsmodelle wie bei Google mit völlig flexiblen Arbeitszeiten, ohne Hierarchien, aber mit Restaurants, Kindergärten und Wohnraum auf dem Campus für Sie erstrebenswert?

Ist doch komfortabel und nett. Finde ich nicht schlecht, bei so einem Unternehmen zu arbeiten. Ob jetzt ein Wohnraum auf dem Campus der richtige Schritt ist? Privat- und Berufsleben müssen auch nicht zu sehr vermischt werden. Aber: die Anforderungen an die Mitarbeiter ändern sich. Wir stehen in der Zukunft nicht mehr am Fließband. Wir brauchen unsere geistige Flexibilität, die Kreativität. Wir müssen geistig Hochleistung bringen. Einfache Tätigkeiten werden in der Zukunft von Maschinen übernommen. Also schaffe und fördere ich als Unternehmen eine Atmosphäre, in der Mitarbeiter diese Anforderungen auch erfüllen können.

Welche Berufe bleiben Ihrer Meinung nach erhalten, auch wenn die künstliche Intelligenz mehr und mehr Aufgaben übernimmt?

Handwerk wird eine Renaissance erfahren. Die Branche muss und wird attraktiver werden. Gerade durch die digitalen Möglichkeiten. Zudem hoffe ich, dass die Berufe, die mit Menschen zu tun haben, weiter an Bedeutung gewinnen und eine höhere Wertschätzung erfahren. Seien es Sozialarbeiter, Pfleger oder Lehrer. Auch dort wird der digitale Wandel den Beruf attraktiver machen. Wir werden in der Zukunft durch den digitalen Wandel mehr Zeit für den Dienst am Miteinander haben.

Wegbrechen werden sich wiederholende, einfache Tätigkeiten. Beispielsweise in der Produktion. Ich sehe nicht, dass dort viele

Anzeige

Maertin & Co. AG | Mooswaldallee 12 | Freiburg
www.maertin-freiburg.de




Technischer Handel



Arbeitsschutz & Berufsbekleidung



Was uns als Familienunternehmen seit über 65 Jahren so erfolgreich macht?

Wir planen nicht in Jahren, sondern über Generationen hinaus.

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Gut: 60 Persönlichkeiten mit 60 individuellen Stärken arbeiten gemeinsam für unser Ziel:

Ihnen ein kompetenter und zuverlässiger Ansprechpartner zu sein für:



Arbeitsplätze erhalten bleiben. Immer wichtiger dagegen werden Berufe, in denen man strategisch arbeitet, organisiert, entwickelt oder führt. Wir müssen uns einfach darauf einstellen und den unausweichlichen Wandel annehmen. Wenn in Zukunft fünf Prozent der Menschen so viel Wertschöpfung herstellen können, wie es heute insgesamt ist, müssen wir dafür eine gesellschaftliche Antwort finden. Wir werden den Job des Bandarbeiters oder des Paketfahrers nicht vermissen.

Glauben Sie, dass das bedingungslose Grundeinkommen ein Modell bereits für die nahe Zukunft sein wird?

Um darauf seriös antworten zu können, müsste erst mal ein konkretes Modell vorliegen. Wenn ich vom bedingungslosen Grundeinkommen spreche, ist dies genauso ein Überbegriff wie ‚Sozialstaat‘. Wie Grundeinkommen konkret ausgestaltet sein könnte, weiß man noch nicht. Und erst dann kann ich darüber urteilen. Als Gesellschaft werden wir in der Zukunft keine andere Wahl haben, als über neue Formen der Umverteilung nachzudenken. Arbeitsplätze werden ein sehr knappes Gut werden, weil durch die Digitalisierung sehr viele Jobs wegfallen und wir dann noch nicht soweit sind, die Menschen so auszubilden, dass sie die übrig gebliebenen Berufe in Gänze ausführen können. Deswegen kann keine Gesellschaft darauf verzichten, neue Umverteilungsmodelle einzuführen, wenn sie sich nicht mit Bürgerkriegen, Revolten oder sozialen Unfrieden konfrontiert sehen will. Ich kenne im Moment noch keine Alternative für den Fall, dass es plötzlich viele Millionen Arbeitslose mehr gibt.

Kann Ihre Generation das Wohlstandsniveau in diesem Land erhalten?

Grundsätzlich wird sich unser Wohlstand durch den technischen Fortschritt massiv erhöhen. Die Frage ist tatsächlich, ob die Anführer dieses Fortschrittes noch deutsche Unternehmen oder eher multinationale Konzerne sind. Weil die deutschen Unternehmen lieber so weiter machen wie bisher und leider immer noch nicht verstehen, wie ernst die Lage ist. Wenn man sich die deutsche Automobilindustrie anschaut, dann mache ich mir große Sorgen um deren Innovationskompetenz. Unternehmen trauen sich nicht, sind zu langsam oder bleiben lieber in den alten Denkmustern. Schauen Sie sich im Vergleich Tesla an. Die sind uns viele Schritte voraus.

Wir haben unsere Köpfe, keine Rohstoffe. Wir sind ein Land der innovativen Denker, der Ingenieure. Damit haben wir unseren Wohlstand aufgebaut. Wenn wir jetzt den Anschluss verlieren, weiß ich nicht, was dieses Land berechtigen soll, weiterhin wirtschaftlich eine Führungsrolle einzunehmen. Wenn Sie in eine Großstadt nach Japan gehen und dann wieder zurück nach Deutschland, fühlen Sie sich wie im tiefsten Mittelalter. Wir müssen aufpassen, dass wir den Anschluss nicht verpassen. Sonst sind es Firmen in Japan, Südkorea oder ein Tesla, die in Zukunft unseren Markt bestimmen. Und doch bin ich zuversichtlich, dass längst nicht alles verloren ist – würde ich sonst Vorträge halten, beraten und Bücher schreiben?

Anzeige

DR. STILZ BEHRENS & PARTNER mbB

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

Seit der Gründung vor über 60 Jahren hat sich unsere Sozietät kontinuierlich weiter entwickelt und sich dabei immer auch neuen Herausforderungen und veränderten Verhältnissen gestellt.

Dabei sind wir auf zehn Sozietätspartner und über 40 Mitarbeiter gewachsen.

...mehr Zeit für Wesentliches

www.Stilz-Partner.de





Christine Ernst, Geschäftsführerin der Büba Büro- und Industriereinigung GmbH



Andreas Seltmann, Leiter Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Hekatron Vertriebs GmbH

Was nehmen Sie aus so einer Veranstaltung mit?

Andreas Seltmann: Ich nehme gute Impulse mit. Es war polarisierend, das muss aber auch so sein, um aufzurütteln. Aber ich bin nicht bei allen Aussagen dabei.

Christian Müller: Dass wir unsere Augen nicht vor der schnellen Digitalisierung verschliessen dürfen und noch mehr überlegen müssen, wie unsere Arbeit sich in den nächsten Jahren verändert.

Stephan Wilcken: Dass wir noch intensiver unsere Mitgliedsfirmen zum Thema Digitalisierung und Veränderung der Arbeitswelt beraten und informieren müssen. Eine Großzahl unserer Unternehmen ist für die Zukunft gut aufgestellt, nicht nur die Großbetriebe, sondern auch der Mittelstand.

Christine Ernst: Die Sichtweise solcher Redner ist immer interessant. Die Relevanz der Digitalisierung ist sicherlich mittlerweile bei allen angekommen.

Halten Sie das Horrorszenario von Philipp Riederle (40 bis 60 Prozent Arbeitslose) für realistisch?

Andreas Seltmann: Bei sehr einfachen Tätigkeiten, die einfach automatisiert werden können, wird sich sicherlich einiges verändern. Meiner Meinung werden die Arbeitskräfte gebraucht – dann

aber an einer anderen Stellen vielleicht mit anderen Kompetenzen. Hier sind wir dann schnell beim Thema „Lebenslanges Lernen“ und positiver Umgang mit Veränderungen.

Christian Müller: Nein, es wird einen Wandel in vielen Bereichen geben, aber aufgrund der demografischen Entwicklung keine solche Arbeitslosenzahlen.

Stephan Wilcken: Das Horrorszenario mit 40 bis 60 Prozent Arbeitslosen sehe ich nicht. Richtig ist, dass sich eine Vielzahl von Arbeitsplätzen verändern wird und von den Beschäftigten andere Anforderungen abgefordert werden. Es wird unsere Aufgabe mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen sein, die Beschäftigten zur Umqualifizierung zu motivieren. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht davon aus, dass sich durch die Digitalisierung die Anzahl der Arbeitsplätze nicht dramatisch verändern wird. Diese Meinung vertrete ich auch.

Christine Ernst: Ich denke, dies ist etwas extrem ausgedrückt. Klar werden einfache Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt werden können und bereits schon ersetzt. Die Arbeitsplatzstruktur wird sich verändern. Der Mensch als Ansprechpartner wird bleiben. In meiner täglichen Arbeit mit Kunden erfahre ich, wie wichtig auch ein persönlicher Bezug ist, den können Maschinen nicht bieten.

Anzeige



BRM
Brandschutz- & Risikomanagement

*Seit über 5 Jahren
Brandschutz mit Konzept!*



10 Jahre
motor
IN SÜDBADEN



BERATEN

- Brandschutzkonzepte
- Brandschutzordnungen
- Flucht- und Rettungspläne
- Feuerwehrpläne
- Bauüberwachung



PLANEN

- Schulungen / Seminare
- Gefährdungsbeurteilungen
- Ext. Brandschutzbeauftragter
- Ext. Fachkraft für Arbeitssicherheit



ÜBERWACHEN







Mehr Infos unter
www.brm-brandschutz.de



Fachplaner in der
Gefahrenabwehr

BRM GmbH
Brandschutz- & Risikomanagement
Grißheimer Weg 19 · D-79423 Heitersheim · Tel. 07631-935 74 40 · www.brm-brandschutz.de



Christian Müller,
Geschäftsführer Christian Müller Immobilien



Stephan Wilcken,
Geschäftsführer der Bezirksgruppe Freiburg des
Arbeitgeberverbands Südwestmetall

Was muss passieren, dass das Horrorszenario nicht eintritt?

Andreas Seltmann: Wir müssen uns jetzt ganzheitlich den Herausforderungen der digitalen Transformation stellen. Sowohl aus Sicht der Kunden (auch wie diese in Zukunft mit uns interagieren), als auch aus Sicht der erforderlichen (iT-)Prozesse bis hin zum Thema (digitale) Kompetenzen und Mitarbeiter.

Christian Müller: Wir müssen den Wandel akzeptieren und uns darauf einstellen, dass in vielen Dienstleistungsbereichen Arbeitsplätze wegfallen, es dafür aber viele neue Bereiche wie die Pflege geben wird, die jetzt schon den Bedarf an Arbeitskräften nicht mehr decken kann. Die Wertigkeit und das Ansehen beispielsweise für diese Branche muss einen radikalen Wandel erfahren.

Christine Ernst: Unternehmen müssen ihre Arbeitsplatzstruktur überdenken. Man muss sich nicht nur im technischen Bereich auf die Zukunft vorbereiten, sondern auch analysieren, welche Arbeitsplätze in Zukunft benötigt werden. Hierzu ist jedoch wichtig, dass die Bildung mitzieht. Das Knowhow im Bereich IT und Umgang mit Neuen Medien muss auch gelehrt werden.

Wie schaffen Sie es, junge Arbeitnehmer für Ihre Firmen zu begeistern?

Andreas Seltmann: Tun, was man sagt, die Jungen ernst nehmen, Verantwortung übertragen.

Christian Müller: Wir können uns vor Anfragen und Bewerbungen derzeit kaum retten. Es hat sich rumgesprochen, dass bei uns auch ein Schülerpraktikant nicht nur Zeit absitzen muss, sondern aktiv in unsere vielfältige Arbeit eingebunden wird. So wecken wir bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt Begeisterung für den Job.

Stephan Wilcken: Unternehmen müssen sich mit den Wünschen der jungen Beschäftigten auseinandersetzen. Dies bezieht sich auf die Verteilung der Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsplätze, aber auch das Image eines Arbeitgebers. Hinsichtlich der Arbeitszeit-Verteilung stoßen wir allerdings an die gesetzlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes, das dringend novelliert werden muss. Beispiel: Ein Mitarbeiter möchte mittags nach Hause, um privaten Dingen nachzugehen, würde die „ausfallende“ Arbeitszeit dann gerne abends nachholen, gegebenenfalls auch von daheim. Aktuell ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf elf Stunden Ruhezeit zu achten. Das Arbeitszeitsystem muss hierfür den aktuellen und zukünftigen Anforderungen angepasst werden.

Christine Ernst: Wir übertragen jungen Arbeitnehmern Verantwortung und beziehen sie in Entscheidungsprozesse ein.

Anzeige



MEGABAU® – Bauhaupt- und Baunebengewerbe

Die einfach zu bedienende, schnell implementierbare ERP-Lösung von Ihrem Partner RIB Cosinus

Ein intensiver Wettbewerb, hohe Qualitätsansprüche, sowie enge Zeit- und Terminpläne – Alltag im Baugewerbe.

Diesen Anforderungen wird **MEGABAU®** auf Basis von Microsoft Dynamics NAV gerecht: Die **zertifizierte Bausoftware** vereint Bauwirtschaft und Betriebswirtschaft in einer einzigen Softwarelösung.

Alle Unternehmensbereiche wie Projektverwaltung, Gerätemanagement und Werkhofverwaltung sowie

Kalkulation und Aufmaß, Bau- und Anzahlungsbuchhaltung bis zu BIM sind nahtlos mit Einkauf, Lager, Service und Produktion verknüpft. Alle relevanten Daten für die Ausschreibung, Planung, Überwachung und Abrechnung eines Bauprojektes stehen auf Knopfdruck zur Verfügung.

Zuverlässig, schnell, flexibel und kundenorientiert – so arbeiten Sie und so arbeiten auch wir erfolgreich seit 20 Jahren.



RIB Cosinus GmbH | Gundelfinger Strasse 2 | 79108 Freiburg | Telefon: +49 761 51004-0
info@rib-cosinus.com | www.rib-cosinus.com

Microsoft
Partner
Gold Enterprise Resource Planning
Microsoft