



Phillip
Riederle

Zur Person

Phillip Riederle, 1994 geboren, produzierte bereits mit 13 Jahren Podcasts und gründete mit 15 eine eigene Firma. Als Deutschlands jüngster Unternehmensberater arbeitete er mit mehr als 400 Unternehmen an deren digitaler Kompetenz. 2014 wurde er von der Bundesregierung als führender „Digitaler Kopf Deutschlands“ ausgezeichnet und 2018 in den Beirat Digitale Wirtschaft NRW berufen. Mit D’fakto sprach der 24-jährige über seine Generation, die „Generation Y“, der er inzwischen bereits zwei Bücher gewidmet hat.

**Team Phillip Riederle
Elsass-Straße 50
50677 Köln
Tel. +49 221 3100627
team@philippriederle.de**

Generation Y: Wie wir arbeiten und was wir fordern

D'fakto: Herr Riederle, was sind die Werte der Generation Y? Was ist diesen jungen Leuten wichtig?

Riederle: Meine Generation ist vor allem von drei großen Veränderungen geprägt: Dem digitalen Wandel, dem demographischen Wandel und einem gesellschaftlichen Wertewandel. Am Arbeitsplatz ist uns Sicherheit wichtig – ähnlich wie den Generationen vor uns. Allerdings definieren wir Sicherheit ganz anders – nämlich nicht durch Status, Karriere und Macht. All das ist vergänglich, das haben uns die vergangenen Krisen gezeigt. Wir wollen die Sicherheit im Hier und Jetzt, zum Beispiel ein gutes Arbeitsumfeld, das zu unserer Tätigkeit passt.

D'fakto: Worauf müssen Chefs sich einstellen, wenn sie Mitarbeiter aus der Generation Y einstellen? Welche Bedingungen und Forderungen stellt die junge Mitarbeitergeneration?

Riederle: Der demographische Wandel führt zu einem Fachkräftemangel, allein deshalb sind die jungen Mitarbeiter der Generation Y begehrt. Hinzu kommt: Sie sind die Digital Natives, sie sind mit digitalen Medien aufgewachsen, sind den Umgang und die Arbeit damit gewohnt und wollen damit arbeiten. Das bedeutet umgekehrt für Unternehmen: Sie müssen sich digital umbauen, müssen die passenden digitalen Prozesse und Tools zur Verfügung stellen. Das erfordert eine Anpassung der Verhaltensweisen und der Methodik.

D'fakto: Womit lassen sich diese jungen Leute locken? Was spricht sie an, wie lassen sie sich motivieren?

Riederle: Wir möchten mitgestalten, möchten gut eingebunden werden, wollen das Gefühl haben, dass unsere Meinung zählt. Wir messen der Arbeit einen anderen Stellenwert bei als die Generationen vor uns: Die Sinnhaftigkeit muss für uns erkennbar sein und die Rahmenbedingungen müssen unserem Tätigkeitsfeld entsprechen. Konkret heißt das: Wir möchten ernst genommen und wertgeschätzt werden.

D'fakto: Wie wird Führung sich verändern müssen?

Riederle: Die Rolle von Führungskräften wird sich insofern verändern, als diese eher die Rolle des Trainers, des Moderators übernehmen. Es wird mehr interdisziplinäre und gemischte Teams geben, die müssen gut organisiert sein und brauchen Tools, damit sie arbeiten können. Führungskräfte müssen empathisch sein, sie müssen vermitteln, moderieren, erklären – wie ein Trainer oder Coach, der am Rand des Spielfelds steht, auf der die Mannschaft spielt. Die Mitarbeiter müssen das Gefühl haben: Unser Chef unterstützt uns, damit wir unsere Arbeit gut machen können.

D'fakto: Warum lohnt es sich für Arbeitgeber, sich auf diese Generation einzustellen? Was bringen diese jungen Mitarbeiter für Vorteile mit?

Riederle: Zunächst mal ist es so, dass die veränderte Demographie den Arbeitgebern gar keine Chance lässt: Sie müssen sich auf diese junge Generation einlassen, diese jungen Arbeitskräfte werden dringend gebraucht. Aber sie bringen auch vieles mit, was wichtig ist: Sie sind gut ausgebildet, leistungsbereit, motiviert, ehrgeizig, sind digitales und innovatives Denken gewöhnt und bringen diese Expertise ins Unternehmen ein. So können Unternehmen die Zukunft gestalten und Innovationen voranbringen.

D'fakto: Wie wird die Zusammenarbeit mit älteren Kollegen funktionieren? An welchen Stellen kann es Reibereien in Teams geben? Wie kann man das lösen?

Riederle: Das ist eine gute Frage. Das Problem: Die Älteren sehen ihr Erfahrungswissen möglicherweise als ihr Kapital, das sie nicht teilen möchten. Man begegnet sich gegenseitig mit Vorurteilen: Die Älteren mögen sich von den Jungen nichts sagen lassen, die Jungen schätzen vielleicht die Erfahrung der Älteren nicht ausreichend. Transformation kann aber nur gemeinsam gelingen, wenn man Vorurteile und Blockaden abbaut und im Team zusammenarbeitet. Da gibt es nur eine Lösung: Wenn die Generationen stärker aufeinander zugehen und ihre Vorurteile abbauen, können sie gegenseitig von den Stärken der anderen profitieren.

KONTAKT

THEMEN

KONTAKT

Weitere Informationen?

Interviews

Workshops

Programmübersicht

Aussteller

Kontakt

D'fakto:

[Impressum](#) | [Datenschutz](#) | [Cookie-Richtlinie](#) | [Sitemap](#)