

KOSTENLOS TESTEN

LOGIN

MACHTfit
Unternehmen Gesundheit

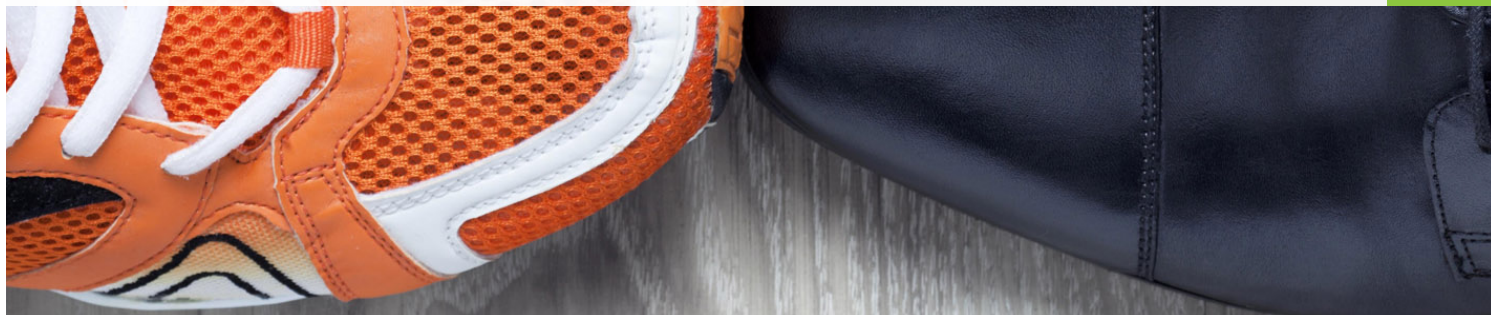
Produkt

Für Arbeitgeber

Für Gesundheitsanbieter

Referenzen

Blog



Blog-Startseite / 2020 / März / 13 / Allgemein /

Wie Unternehmen mit Sinnhaftigkeit und Wertschätzung bei der Generation Z punkten – Philipp Riederle

Suche ...

SUCHE

Wie Unternehmen mit Sinnhaftigkeit und Wertschätzung bei der Generation Z punkten – Philipp Riederle

Mit dem Eintritt der Generationen Y in die Arbeitswelt hat sich auch die Art und Weise verändert, wie und mit welchen Tools wir arbeiten. New Work, Arbeit 4.0 und Benefits wie Home Office und flexible Arbeitszeiten sind bei vielen Unternehmen inzwischen Standard. Nun rückt mit der Generation Z eine neue, digitale Generation in den Arbeitsmarkt. Was kommt jetzt auf HR-Verantwortliche zu? Wie gewinnt man die jungen Talente und was erwarten sie von ihrem Arbeitgeber?



Zu diesen Themen haben wir Philipp Riederle, Autor, Speaker, digitaler Aufklärer und Unternehmensberater, interviewt. Schon als 13-jähriger ging er mit seinem ersten Podcast „Mein iPhone und ich“ online und ist unter anderem als Autor für seine Bücher „Wer wir sind und was wir wollen“ bis zur aktuellen Publikationen „Wie wir arbeiten und was wir fordern“ bekannt.

Up-to-date im BGM mit dem machtfits Newsletter!

1x im Monat – BGM-Know-how – kein Spam!

Zur Anmeldung

Kategorien

Allgemein

Bewegung

BGM Know-how

Chemie Pharma

Downloads

Guten Tag Herr Riederle, bitte stellen Sie sich doch kurz vor.

Ich bin Philipp Riederle, 25 Jahre alt und arbeite seit 10 Jahren mit Unternehmen in ganz Europa zusammen, um Ihnen zu helfen, die digitalen Generationen Y und Z besser zu verstehen. Dabei geht es insbesondere darum, wie man die digitalen Generationen als Mitarbeiter gewinnt und bindet.

In den letzten Jahren stand vor allem die Generation Y im Fokus der Personalverantwortlichen. Jetzt tritt die Generation Z in den Arbeitsmarkt. Was prägt die Generation Z und was erwarten Sie von Ihrem Arbeitgeber?

Ich fasse diese beiden Generationen gerne zusammen, als digitale Generation, weil sie sich bei den größten Themen sehr ähnlich sind. Für sie ist der **digitale Wandel** gar kein Wandel, sondern war für sie schon immer selbstverständlich.

Studien haben festgestellt, dass alle Generationen, auch die meiner Eltern und Großeltern, das gleiche Grundbedürfnis haben: Sicherheit. Dieses Bedürfnis wird in den Generationen jedoch unterschiedlich verstanden. Wo die Top Sicherheitsbeweger der analogen Generationen noch Werte wie Geld, Status und Macht waren, stehen bei uns Sinnhaftigkeit, Selbstverwirklichung und ein adäquates Arbeitsumfeld ganz oben. In Unternehmen wollen wir an Aufgaben und Herausforderungen der Gegenwart oder sogar der Zukunft arbeiten. Wir sehen dabei nicht ein, Tools und Herangehensweisen des vergangenen Jahrhunderts zu nutzen. Aufgrund unserer guten Situation auf dem Arbeitsmarkt kann sich die Generation Z dafür auch das entsprechende Arbeitsumfeld aussuchen.

Wo bestehen konkrete Unterschiede zwischen den beiden Generationen?

Home Office und flexible Arbeitszeiten sind hervorragende Beispiele um die Unterschiede zwischen diesen beiden Generationen im Arbeitsleben zu beschreiben.

Die **Generation Y** ist begeistert in der digitalen Welt aufgewachsen und hat sich für Benefits wie Home Office und flexible Arbeitszeiten eingesetzt, gleichzeitig aber vergessen, dass auch Schattenseiten mit dieser Flexibilität einhergehen. Manche Arbeitgeber können diese Flexibilität zum Beispiel für sich ausnutzen, etwa Aufgaben „flexibel“ am Wochenende noch erledigen zu lassen.

Jetzt kommt eine Generation Z und schaut ohne die Euphorie der Generation Y etwas nüchterner auf diese Benefits und erwartet eine für Arbeitnehmer sinnvolle Nutzung. Sie beansprucht die Vorteile von New Work und möchte aber trotzdem eine klare Trennung von Privat- und Arbeitsleben.

Kann man die Generation Z als moderner Arbeitgeber an sein Unternehmen binden?

Es ist ein Irrglaube, dass die digitale Generation sich nicht binden möchte. Wenn die Arbeitgeber gewechselt werden, dann hängt es damit zusammen, dass wir bei den Arbeitgebern nicht vorfinden wonach wir suchen, unsere „Sicherheitsglocken“ nach Sinnhaftigkeit schrillen und wir verlassen das Unternehmen. Die momentane Arbeitsmarktsituation erlaubt uns das ja auch.

[Gastbeitrag](#)[Gesundheit](#)[Gesundheitspartner](#)[Gesundheitswesen](#)[Handel](#)[Immobilien](#)[IT](#)[Kundeninterviews](#)[machtfit](#)[machtfit Neuigkeiten](#)[Messe](#)[Modernes Arbeiten](#)[News](#)[Personalmanagement](#)[Personalpraxis](#)[Roadshow](#)[Schlaf](#)[Silver Generation](#)[Verwaltung](#)[Wohnungswirtschaft](#)

Neueste Beiträge

[Corona beschleunigt die digitale Transformation der Banken](#)[Onlinezugangsgesetz: Tipps für die Umsetzung vom Fraunhofer Institut](#)

Wenn wir allerdings bei einem Unternehmen die richtigen Rahmenbedingungen vorfinden und wertgeschätzt werden, dann spricht auch nichts dagegen, dass wir uns an einen Arbeitgeber binden. Die digitale Generation erwartet ein Arbeitsumfeld, das der digitalen Transformation gerecht wird. Digitale Tools, wie zum Beispiel ein digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement, können hier einen **Beitrag zur Wertschätzung** leisten.

Inwiefern können sich die Generationen in Unternehmen bei der Digitalisierung unterstützen?

Es ist entscheidend für Unternehmen sich klar zu machen, dass digitale Kompetenzen nicht vom Himmel fallen – das betrifft nicht nur die **älteren Generationen**. Wenn alle Mitarbeiter im digitalen Wandel abgeholt werden, ist es auch keine Frage des Alters – jeder freut sich über all die Vorteile und Erleichterungen, die mit einer digitalen Arbeitsorganisation einhergehen. Durch Formate wie Coaching-Beziehungen zwischen jungen und älteren Mitarbeitern kann man die beiden Generationen hier zum Beispiel zusammenbringen.

Es ist wichtig, dass konkrete Skills geschult werden, und dass die digitale Kompetenz insbesondere bei der älteren Generation aufgebaut wird.

Wie sieht es bei dem Thema Gesundheit aus? Ist das auch etwas, was die Generation Z vom Arbeitgeber erwartet?

Die digitale Generation legt großen Wert auf Themen wie Nachhaltigkeit, einen gesunden Lebensstil, gesunde Ernährung und Sport. Das sind Trendthemen, das sieht man auch bei Social Media, wo sich Fitness- und Lifestyle-Influencer einer großen Beliebtheit erfreuen.

Wenn der Arbeitgeber die Grundbedürfnisse erfüllt, können **Angebote wie machtfit** Argumente sein, sich für den Arbeitgeber zu entscheiden und zu bleiben. Es würde auch nicht zusammenpassen, wenn sich ein Unternehmen als nachhaltig präsentiert, was die meisten tun, auf der anderen Seite aber nichts für die Gesundheit der Mitarbeiter macht.

Insbesondere mit Angeboten wie Stressmanagement kann Betriebliches Gesundheitsmanagement auch einen Beitrag leisten, Personalverantwortliche zu Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und insgesamt für ein angenehmes Arbeitsumfeld zu sorgen.

Werden die Erwartungen an die Arbeitgeber in Zukunft weiter wachsen? Was kommt in Zukunft auf die Arbeitgeber zu?

Insgesamt ist zu erwarten, dass die Arbeitsmarktsituation angespannt bleibt, oder sich noch weiter anspannt. Wir befinden uns gerade und in den nächsten Jahren in einer Zeit, wo all die geburtenstarken Jahrgänge schlagartig in Rente gehen. Das verstärkt natürlich den Fachkräftemangel und bedeutet, dass die Verhandlungsmacht sich weiter Richtung Arbeitnehmer verschieben wird und wir mehr und mehr Bedürfnisse und Rahmenbedingungen einfordern können.

Vielen Dank für das Interview.

5 Tipps für erfolgreiches digitales Recruiting aus dem Homeoffice

Erste Learnings für Unternehmen aus der Corona-Krise

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard: Was müssen Arbeitgeber jetzt beachten?

machtfit Archiv

Monat auswählen ↕



Sie möchten mehr über **Mitarbeitermotivation** erfahren?

Erhalten Sie auf über 30 Seiten innovative Tipps und Tricks aus der Praxis, mit denen Sie Mitarbeiter aller Generationen stärker an sich binden und motivieren. Kostenlos als Download für Sie!

Jetzt kostenlos herunterladen

Über machtfits

Seit 2011 hilft die machtfits-Plattform Unternehmen dabei, Mitarbeiter zu motivieren und zu binden und Interesse bei neuen Talenten für das Unternehmen zu wecken, indem sie die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterwertschätzung steigert. Ziel dabei ist es die Lebensqualität der Arbeitnehmer zu verbessern und Unternehmen erfolgreicher zu machen. Dazu nutzt machtfits die positiven Effekte der Digitalisierung für ein modernes Gesundheitsmanagement, welches einen Mehrwert für alle Mitarbeiter leistet.

Folgende Lösungen zur Gesundheitsförderung und Prävention bieten wir u.a. an:

- Einzigartige, web-basierte Gesundheitsplattform im Corporate Design des Kunden
- Bundesweiter Marktplatz regionaler Gesundheitskurse, die direkt online buchbar sind
- Höchste Individualität: Ihre Mitarbeiter entscheiden selbst, welchen Kurs sie wo und wann besuchen wollen, 24 Stunden an 365 Tagen
- Möglichkeit der (lohnsteuerfreien) Bezuschussung von Gesundheitskursen durch den Arbeitgeber gemäß § 3 Nr. 34 EStG
- BGM Verwaltungstool zur Organisation, Steuerung und Auswertung eigener Gesundheitsmaßnahmen
- Umfangreiche Gesundheitsinhalte für Ihre Mitarbeiter inkl. Trainingsplänen, Rezepten, Artikeln u.v.m.

Über 200 Unternehmen wie die Deutsche Bahn, Hamburger Hochbahn, Berliner Verkehrsbetriebe, S-Bahn Hamburg, Vattenfall Europe, Sparda Bank, Zurich Versicherung und **viele weitere** profitieren bereits bundesweit von unseren Gesundheitslösungen.

Mit maßgeschneiderten Online Angeboten die Mitarbeitergesundheit in der aktuellen Situation stärken:

Jetzt mehr Informationen erhalten

Allgemein, Gastbeitrag, Modernes Arbeiten, Personalmanagement, Personalpraxis

13. März 2020

BKK Gesundheitsreport
2019: Fehlzeiten auf-
grund psychischer Er-
krankungen steigen

Mitarbeitergesundheit
und Wertschätzung in
Zeiten der Corona-Kri-
se: richtig motivieren
und Ängste nehmen



machfit

Über uns
Jobs
Presse

Infos

Produkt
Für Arbeitgeber
Für Gesundheitsanbieter

Kontakt

Anfragen
Termine
Newsletter

Mehr

Blog
Referenzen
Downloads

Mitgliedschaften



Unternehmensverbände
Berlin-Brandenburg

