



Philipp Riederle bei einem Vortrag im Rahmen des 3. Tiroler Adlerforums

„Ich will ein Bild meiner Generation zeichnen.“

Im Gespräch mit Bildung & Karriere in Tirol spricht der Digitalisierungsexperte Philipp Riederle über die Ziele und Werte der digitalen Generation, Schlüsselqualifikationen im Zeitalter der digitalen Transformation und wie Führungskräfte die Angehörigen der Generation X und Y für die Arbeit in ihrem Unternehmen begeistern können.

Mit nur 25 Jahren hast du bereits zwei Bücher geschrieben, mehr als 450 Unternehmen in ihrer digitalen Strategie beraten und Vorträge vor tausenden von Führungskräften gehalten. Wäre so ein Erfolg vor dem Aufkommen digitaler Technologien möglich gewesen?

PHILIPP RIEDERLE: Mein beruflicher Werdegang hängt schon sehr eng mit digitalen Technologien zusammen. Nicht nur, dass ich über diese Technologien berichte, auch, dass ich überhaupt bekannt wurde und Gehör gefunden habe, hängt stark mit dem Digitalen zusammen. Ich habe 2008 meinen Podcast gestartet, der überraschend schnell Tausende Menschen erreichte. Dank dieses Podcasts kam bald auch die öffentliche Aufmerksamkeit, die es mir in weiterer Folge erlaubt hat, als Redner, Berater und Autor aktiv zu werden.

In deinen Vorträgen erklärst du Entscheidungsträgern aus Politik und Wirtschaft, wie die Generationen, die nach 1981 geboren wurden, ticken. Was sind für dich die wichtigsten Merkmale der, wie du sie nennst, digitalen Generation?

Die Mitglieder der digitalen Generation sind nicht alle gleich, wie es bei anderen Generationen auch schon war. Aber es gibt große Veränderungstreiber, die alle Teile der Generation betreffen. Diese drei Veränderungstreiber sind: der digitale Wandel. Wir sind die erste Generation, die die Welt nie anders kannte als digital. Der demographische Wandel. Derzeit kommen nur halb so viele Kinder zur Welt wie 1960. Das führt zu dem Fachkräftemangel, den wir derzeit erleben. Und gleichzeitig findet auch ein Wertewandel statt. Einen solchen gibt es zwar immer zwischen den Generationen, doch bei der digitalen Generation nimmt er teilweise kuriose und unerwartete Auswirkungen an. Uns sind zum Beispiel persönliche Bindungen und Heimat extrem wichtig.

Siehst du dich selbst als typischen Vertreter deiner Generation?

Ich als Person bin nicht der Durchschnitt, das muss man sich eingestehen. Nicht jeder 25-Jährige hat sein eigenes Unternehmen und ist seit seinem 13. Lebensjahr berufstätig, obwohl das Internet immer mehr Menschen solche Karrierewege eröffnet. In meiner Arbeit geht es nicht darum, über mich selbst, meine Erlebnisse und meine Lebenswelt zu sprechen. Mein Anspruch ist, repräsentativ über meine Generation zu berichten. Ich vermittele, was in der Fachliteratur und in Studien über uns gesagt wird und will ein Bild meiner Generation zeichnen. Dies wird natürlich auch durch meinen persönlichen Erfahrungen und Erkenntnisse ergänzt, die ich in den letzten zehn Jahren durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen machen durfte.

In vielen Gesellschaftsteilen herrscht eine diffuse Angst vor einer digitalen und automatisierten Arbeitswelt und den damit verbundenen Auswirkungen

auf unser Leben. Teilst du diese Angst?

Ja und Nein. Ich bin davon überzeugt, dass in den nächsten Jahren viele Berufe wegfallen werden. Es werden auch neue Berufe entstehen, wahrscheinlich mindestens genau so viele. Dazu kommt, dass sich beim größten Teil der Tätigkeiten der Inhalt und die Aufgaben total verändern werden. Der Beruf wird vielleicht noch gleich heißen, aber die Aufgaben werden völlig andere sein. Dass solche Veränderungen passieren, gab es schon immer, aber noch nie in dieser Geschwindigkeit. Während aller großer Technologiesprünge hatte die Menschheit Angst, dass sie keine Arbeit mehr haben wird. Das war in der Industriellen Revolution oder während des großen Automatisierungsschubs in den 1970ern nicht anders. Das Resultat war jedoch immer: mehr Wohlstand und mehr Menschen in Lohn und Brot. Die Herausforderung ist, die Menschen, deren Beruf sich verändert oder wegfällt, weiter zu qualifizieren und sie im Arbeitsmarkt zu halten. Hier sind die Bemühungen noch nicht erkennbar. Die entscheidende Frage ist, ob wir die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so setzen, dass der Fortschritt und die damit verbundene Wohlstandssteigerung bei allen ankommt. Laut einiger Aufsätze und Studien werden sich in den nächsten fünf bis zehn Jahren 40 bis 60 Prozent der Tätigkeiten verändern, wegfallen oder komplett neu entstehen.

Wie können sich junge Menschen auf diese radikalen Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereiten?

Die Arbeitswelt wird sich immer verändern, das ist nichts Einmaliges. Die Floskel des „lebenslangen Lernens“, die seit Jahrzehnten herumgeistert greift jetzt zum ersten Mal ernsthaft. Man kommt nicht mehr darum herum, lebenslang zu lernen und immer up to date zu bleiben. Deshalb ist es so wichtig wie noch nie, einen Beruf zu wählen, den ich mit Leidenschaft ausübe und für den ich brenne. Denn nur so kann ich aus mir selbst heraus die Energie entwickeln, ständig am Ball zu bleiben und mich weiterzubilden. Wenn man seinen Job nicht interessant findet, wird es zur Qual, sich während seiner gesamten Karriere und auch danach weiterzubilden und immer auf dem neusten Stand zu bleiben. Bleibt man aber dran, kann man nicht vom Fortschritt abgehängt werden.

Gibt es für dich Ausbildungswege, die sich besonders für eine Karriere im Zeitalter der digitalen Transformationen anbieten?

Man sollte überlegen: welche Fähigkeiten hat der Computer bzw. die Maschine und welche Fähigkeiten haben wir als Menschen, die Maschinen nie haben werden? Hier sprechen wir von Fertigkeiten wie Kreativität, Empathie, Führungsqualität, handwerklichem Geschick und so weiter – also Dinge, die Computer niemals können werden. Wichtig ist etwas zu finden, wofür ich Leidenschaft empfinde und in dem ich der Beste sein will. Dann werde ich unersetzlich sein, egal welche Veränderungen in Zukunft

kommen. Deswegen kann ich auch nicht jedem empfehlen, eine Ausbildung im Bereich IT zu machen. Wenn man keine Leidenschaft für diesen Bereich hat, wird man auch nicht gut darin werden. Inzwischen gibt es auch schon Algorithmen, die automatisiert Software programmiert.

Deiner Meinung nach entspricht das Schulsystem nicht der aktuellen Lebensrealität in einem digitalen Zeitalter. Was läuft hier falsch?

In unserem Schulsystem finden Themen, wie Computer, Internet, Digitales, Algorithmen einfach überhaupt keinen Platz. Es mag vielleicht einen Informatikunterricht geben, der aber in den wenigsten Fällen die Themen abdeckt, die wirklich wichtig sind. Das kann nicht sein. Wir befinden uns heute schon in einer Welt, in der unser gesamtes Zusammenleben, wirtschaftlich, gesellschaftlich und politisch, von Algorithmen und IT-Systemen mitgesteuert wird. Die zentralen Entscheidungen unserer Zeit werden von Algorithmen beeinflusst. Wir können uns nicht als mündige Bürger verstehen, wenn wir nicht zumindest ein grundlegendes Verständnis davon haben, wie Computer denken und Daten verarbeiten. Das ist für mich ein Totalversagen des Schulsystems.

Wie können Unternehmen Angehörige der digitalen Generation begeistern, für sie zu arbeiten, ihre beste Leistung abzuliefern und länger als ein Jahr im Unternehmen zu bleiben?

Ein Unternehmen muss uns die Rahmenbedingungen bieten, die wir erwarten. Es muss sichergestellt werden, dass wir in unserer Tätigkeit Sinn finden, wir die Möglichkeit auf Selbstverwirklichung haben und wir ein adäquates Arbeitsumfeld vorfinden. Gerade beim letzten Punkt geht es darum zu fragen, ob ich ein Arbeitsumfeld bieten kann, dass es meinen Mitarbeitern ermöglicht, effektiv an den aktuellen Themen und Fragestellungen arbeiten zu können, oder versuche ich die heutigen Herausforderungen mit den Lösungswegen des vergangenen Jahrtausends zu bewältigen.

Wie sieht für dich die ideale Führungskraft der Zukunft aus? Welche Fähigkeiten muss sie mitbringen, um junge Menschen motivieren zu können?

Ein Paradoxon dieser Zeit ist, dass auch wenn alles technologischer und abstrakter wird, der Mensch und seine Fähigkeiten nicht weniger Bedeutung bekommt und es nur noch technologische Fachidioten braucht. Das Paradoxe ist, dass gerade weil alles abstrakter und technischer wird, die sogenannten Softskills ungleich wichtiger werden. Wenn alles so abstrakt ist, muss ich sicher sein können, dass die beteiligten Akteure nicht aneinander vorbei reden und wirklich über dasselbe Thema sprechen. Die Führungskraft der Zukunft braucht weniger die absolute Kompetenz in einem Fachgebiet. Er oder sie muss hervorragende soziale Fähigkeiten haben, ein glaubwürdiger Mentor und Coach sein, ein hohes Niveau von Empathie mitbringen, die Fähigkeit haben, Leute zu begeistern und

Visionen entwickeln können und so ein Team zusammenhalten. Meine Generation sagt gerne: „Nicht wir arbeiten für unseren Chef, sondern er für uns.“
Vielen Dank für das Gespräch.

Zur Person

Im Alter von nur dreizehn Jahren startete Philipp Riederle seinen Podcast „Mein iPhone und ich ...“, in dem der Technologiebegeisterte Teenager über die technischen Möglichkeiten und Anwendungsgebiete des ersten Smartphones berichtete. Der Podcast wurde innerhalb kürzester Zeit zu einem riesigen Erfolg und sicherte ihm die Aufmerksamkeit großer deutscher Unternehmen und Medien. Mit 15 Jahren spricht er zum ersten Mal vor Führungskräften aus Wirtschaft und Politik und wird durch seinen einzigartigen Stil zwischen Provokation und Aufklärung zu einem der jüngsten Redner und Unternehmensberater Deutschlands. Er versteht sich als Botschafter der digitalen Generation, über deren Wesensmerkmale und Ziele er zwei Bestseller geschrieben hat.

Quelle: Bildung und Karriere in Tirol 2020

Fotonachweis: Gerhard Berger

Seite empfehlen:



ZURÜCK

Cookies erleichtern die Bereitstellung unserer Dienste. Mit der Nutzung unserer Dienste [Kontakt](#) [Impressum](#) [Datenschutz](#) [© TARGET GROUP Publishing GmbH](#)
erklären Sie sich damit einverstanden, dass wir Cookies verwenden.