

# GOOD JOB!

Neue Impulse  
für eine absurde  
Arbeitswelt

# GOOD J♥B!

Neue Impulse für eine absurde Arbeitswelt

Vor dem Hintergrund zunehmender Agilität im Geschäftsleben rückt mehr und mehr auch das Thema Arbeitswelt in den Fokus. New Way of Working ist zum Schlagwort unserer Zeit geworden. Einige Unternehmen versuchen sich dementsprechend bereits an neuen Marktrealitäten auszurichten. Allerdings geschieht dies viel zu oft mit den herkömmlichen alten, für diese Zeit zu stumpfen Werkzeugen. Innovative Impulse sind also gefragt. Reflexion statt Reflex heißt das Motto. Das Buch Good Job! Neue Impulse für eine absurde Arbeitswelt nimmt bestehende Paradigmen mit einer guten Portion Augenzwinkern aufs Korn, hebelt verkrustete Denkweisen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus und lässt den Leser pointiert zur Einsicht kommen: „es geht auch anders“. Dabei orientieren sich die Autoren an zahlreichen internationalen Praxisbeispielen und ordnen Ergebnisse aktueller Studien passgenau ein. Wissens-Nuggets zum Ende jedes Kapitels helfen dabei Erkenntnisse direkt anwendbar zu machen und somit einen effizienten Leitfaden für die eigene Situation zu erhalten. Damit der Job wieder zum Good Job wird.

**„Die neue Arbeitswelt braucht neue Arbeitsweisen - und dieses Buch!“**

*Rolf Sigmund, Geschäftsführer, L'Oréal Deutschland (L'Oréal Luxe)*

**„Der perfekte Einstieg in das Thema New Work!“**

*Marc Spenlé, CIO, Vodafone Deutschland*

**„Provokativ und auf den Punkt!“**

*Timo Salzsieder, CIO, Metro*

**„Kreativ, unkonventionell und für HR Macher unbedingt nachahmenswert!“**

*Sabine Kluge, Global Program Manager Learning & Development, Siemens*

**„Zeigt, wie Unternehmen Veränderungen positiv gestalten können“**

*Dr. Rahmyn Kress, CDO, Henkel*

**„Weg mit dem Kickertisch, kaufen Sie dieses Buch!“**

*Sebastian Hopp, Director of Opportunities, innogy*

Bad Job AG  
Mühlenstraße 11  
62032 Neustadt

21.04.2019

### **Kündigung des bestehenden Arbeitsvertrages**

Sehr geehrter Herr Klinger,  
mit diesem Schreiben kündige ich das bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.07.2019.

Sie werden sich fragen, was meine Beweggründe sind. Glauben Sie mir, diese Frage habe ich mir selbst oft gestellt und die Antwort darauf ist alles andere als einfach. Trotzdem möchte ich mit diesem Schreiben den Versuch wagen, Licht ins Dunkel zu bringen. Denn ich bin überzeugt, dass ich mit meinen Erfahrungen nur einer von vielen bin. Die Beispiele, die ich hier zusammengetragen habe, zeigen, wie absurd die Arbeitswelt ist in der wir uns täglich bewegen. Ich hoffe dazu beitragen zu können, dass die Dinge, die wir als gegeben hinnehmen, einmal grundsätzlich hinterfragt werden.

Die ersten Vorzeichen der Misere zeigten sich bereits beim Auswahlverfahren. Wie jeder ambitionierte Bewerber habe ich mich selbstverständlich ausgiebig vorbereitet. Ich konnte die mögliche Anzahl von Golfbällen in einem Jumbojet bestimmen, Zahlenreihen weltmeisterlich vervollständigen und textsicher aus dem Geschäftsbericht und dem Wikipedia-Eintrag des Unternehmens zitieren. Meinen Lebenslauf habe ich natürlich auf die Anforderungen der Stellenausschreibung angepasst. Und in den Interviews und Assessment Centern war ich so sehr darauf bedacht, zu der Person zu werden, die Sie suchten, dass Sie gar keine Chance hatten, die Person kennenzulernen die Ihnen gegenüber saß. Stattdessen strahlte ich Ihnen als die motivierte, dynamische, belastbare, kommunikations- und führungsstarke, erfahrene (aber gleichzeitig junge) Person entgegen, die Sie sehen wollten, und kam mir dabei vor wie eines der Stockfoto-Models, das unbedarften Jobsuchenden auf Ihrer HR-Webseite entgegen lächelt.

Damit Sie mich nicht missverstehen: Es geht nicht darum, Sie als Chef zu kritisieren, denn die Absurditäten der alten Arbeitswelt sind vielmehr systemischer Natur. Das Unternehmen als künstliches Konstrukt scheint bei Menschen geradezu unsinnige Verhaltensweisen hervorzurufen. Was ich damit meine, lässt sich am besten anhand eines Beispiels zeigen: Stellen Sie sich vor, Sie kommen morgens um 7:55 Uhr im Büro an und stellen fest, dass Sie heute der Erste sind. Eigentlich keine große Sache. Man könnte in Ruhe ankommen, die Tasche auspacken, einen Kaffee aufsetzen und entspannt mit der Arbeit beginnen. Stattdessen sprintet man zum Schreibtisch, betätigt dabei jeden Lichtschalter in Reichweite und startet den PC, während man mit der anderen Hand gleichzeitig wahllos Unterlagen auf dem Schreibtisch verteilt und seinen Mantel abstreift. Denn hier bietet sich die einmalige Chance, den Eindruck zu erzeugen, man sei schon seit einer Ewigkeit anwesend. Kommen um 7:57 Uhr weitere Mitarbeiter ins Büro, erinnert man diese gerne mit einem subtilen „Mahlzeit“ an seine frühmorgendliche Glanzleistung, bevor man sich den verdienten Kaffee aus der Küche holt. Doch was bringt mir das? Warum fühle ich mich zu so einem Verhalten gedrängt, wenn es mir nicht dabei hilft, meine Arbeit schneller oder besser zu erledigen? Warum verschicke ich E-Mails vom Nachmittag erst am späten Abend, um zu zeigen, wie engagiert und belastbar ich bin? Warum gebe ich meinen Terminen im Outlook-Kalender besonders wichtig klingende Namen, um möglichst beschäftigt auszusehen? Warum benenne ich nicht die Lektionen, die ich aus gescheiterten Projekten lernen konnte, sondern verkaufe Misserfolge als Erfolge, um meine „Karriere“ nicht zu gefährden?

Die Antwort fällt nicht leicht, denn ob Sie es glauben oder nicht, ich habe großen Spaß daran, einen guten Job zu machen. Nach einigen Jahren in meinem Beruf habe ich mich selbst sehr gut kennengelernt und weiß, wie ich meine Leistung optimal abrufen kann. Leider wird mir das in der Realität nicht gerade leichtgemacht. Die Begeisterung für unser neues Großraumbüro kann ich beispielsweise nicht sonderlich gut nachvollziehen. Klar, die Kommunikationswege sind kürzer, man fühlt sich nicht mehr so abgeschottet und die Firma spart bei der Miete. Doch zu welchem Preis? Das konzentrierte Arbeiten fällt extrem schwer. Gleichzeitig traue ich mich nicht mehr, meine Kopfhörer zu benutzen, weil das Gerücht entstand, ich würde nur Musik hören anstatt meinen Aufgaben nachzugehen.

Auch die Flucht ins Homeoffice hat so ihre Tücken. Neulich wurde ich beim Arbeiten im Café „erwischt“ und dafür scharf kritisiert. Dass ich in dieser Atmosphäre gleichzeitig entspannter und produktiver arbeite, tut dabei nichts zur Sache, denn auch im Homeoffice herrscht Anwesenheitspflicht. Hausarrest-Office also.

Zum Glück gibt es ja noch den Urlaub. Pure Erholung - wäre nicht der Stress davor, währenddessen und danach! Und nein, wenn man um 20 Uhr noch am Schreibtisch sitzt, während alle anderen den Feierabend genießen, lässt ein „Aber machen Sie heute nicht mehr so lang“ die Arbeit nicht auf magische Weise verschwinden. Dies ist in etwa so hilfreich wie das Memo der Geschäftsführung, die in Reaktion auf die massive Zahl an Überstunden in der Abteilung ein Verbot von mehr als 50 Überstunden auf dem Zeitkonto ausgesprochen hat. Wenn das Schiff sinkt, kann man ihm ja einfach verbieten, unterzugehen.

Ist der langersehnte Urlaub endlich da, wird man herzlich verabschiedet: „Zur Not können wir uns doch bei Ihnen melden?“ Allein die Möglichkeit, einen Anruf aus dem Büro zu bekommen, erzeugt Stress. Zudem fällt es schwer, sich am Strand zu entspannen, wenn man weiß, dass sich am Horizont ein Berg aus E-Mails auftürmt, den man nach dem Urlaub erklimmen muss.

Doch dieses Jahr sollte dann endlich Schluss sein mit all diesen Problemen und ein Kulturwandel wurde ausgerufen! Jetzt weht durch unser Büro ein Hauch von Freizeit. Kickertisch, Sitzsäcke und mit Club Mate gefüllte Kühlschränke sollen die Wunderwaffe sein, um die umkämpfte „Generation Y“ anzuziehen. Es herrsche ein „War for Talent“, hieß es beim Kick-off der HR-Branding-Kampagne. „Wir müssen uns voll und ganz auf diese Zielgruppe ausrichten.“, wurde verkündet und deshalb werden freitags jetzt sogar die Krawatten im Schrank gelassen. Aber geht es nicht darum, die geeignetsten Mitarbeiter zu finden, statt die jüngsten? Und ganz nebenbei, Erika Kranich, Leiterin der Buchhaltung, hatte überhaupt keinen Spaß beim Longboardkurs. Kulturveränderungen lassen sich nicht mit Kickertischen herbeiführen und Teams nicht mit Drachenbootrennen und Hochseilgärten nachhaltig motivieren.

Und so sitze ich nun an meinem Computer und habe dieses irrational schlechte Gewissen, das Kündigungsschreiben während der Arbeitszeit aufzusetzen. Aber im Grunde ist es Arbeit, denn ich hoffe, dass Sie die ein oder andere Zeile dazu anregt, Dinge in Zukunft anders zu machen. Ich bin sogar überzeugt, dass Sie inzwischen selbst einige Beispiele im Kopf haben, die das Absurditäten-Kabinett der Arbeitswelt weiter füllen würden.

Vielen Dank für die erkenntnisreiche Zeit in Ihrem Unternehmen.

Wie sagt man so schön: Ich wünsche Ihnen für Ihre Zukunft alles Gute!

Mit freundlichen Grüßen,

A handwritten signature in black ink. It consists of a large, stylized capital letter 'O' followed by a period, and then the word 'Berger' in a cursive script. A vertical line is drawn to the right of the signature, and a horizontal line is drawn below the signature.

Oliver Berger

# GOOD JOB - ERFOLGREICH IN DER NEUEN ARBEITSWELT

*„Wähle einen Beruf, den du liebst,  
und du brauchst keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten.“*

– Konfuzius

Diesen bereits 2.500 Jahre alten Aphorismus findet man heute als Werbeslogan von Berufsberatungen, auf Instagram-Postings von Reisebloggern oder als Wanddekoration in Start-up-Büros. Doch bei den meisten Menschen wird dieser Satz wohl eher Frustration auslösen. Schließlich sind in Deutschland nur 15 % der Mitarbeiter mit Engagement bei der Arbeit. Die überwältigende Mehrheit dagegen macht „Dienst nach Vorschrift“ (71 %) oder hat sogar innerlich gekündigt (14 %).

Keine guten Voraussetzungen für die „neue Arbeitswelt“, in der repetitive, lineare und planbare Tätigkeiten vermehrt von Maschinen und Algorithmen übernommen werden, während es am Menschen liegt, den (digitalen) Wandel zu gestalten. Laut des Future of Jobs Report 2018 des World Economic Forum werden bis 2022 weltweit 75 Millionen Jobs automatisiert. Gleichzeitig werden 133 Millionen neue Jobs geschaffen, bei denen verstärkt analytisches Denken, aktives Lernen, sowie Kreativität, Originalität und Proaktivität im Vordergrund stehen.

Diese neuartige Welt, auf die wir uns mit rasantem Tempo zubewegen, hat einen Namen: „VUCA-Welt“! Das Acronym bezieht sich auf deren vier Haupteigenschaften: Volatility (schneller Wandel), Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Mehrdeutigkeit). Oder wie es in einem Artikel der Harvard Business Review zusammengefasst wird: „Hey, it’s crazy out there!“

Unternehmen müssen auf diese zunehmend komplexe, dynamische, wenig vorhersehbare, „verrückte“ Welt reagieren. Während sie bisher darauf ausgerichtet waren, möglichst effizient zu funktionieren, müssen sie sich in Zukunft vor allem durch Kundenzentrierung, Agilität und Kollaboration auszeichnen. Davon sind die meisten

Unternehmen jedoch noch meilenweit entfernt: in der globalen Human Capital Trends Studie 2017 von Deloitte geben lediglich 14% der teilnehmenden Unternehmen an, diese Voraussetzungen bereits zu erfüllen.

Wie kann diese dramatische Lücke geschlossen werden? Sicherlich nicht mithilfe von Mitarbeitern, die „Dienst nach Vorschrift“ machen oder gar innerlich gekündigt haben. Es braucht vielmehr Mitarbeiter, die mit Engagement bei der Arbeit sind und den notwendigen Wandel im Unternehmen aktiv mitgestalten.

Doch wie finde ich solche Mitarbeiter? Und wie kann ich deren Engagement nachhaltig sicherstellen? Wie gehe ich mit dem Teil der bestehenden Belegschaft um, der aktuell wenig engagiert bei der Arbeit ist? Wie kann ich auch hier das nötige Engagement entfachen? Antworten bietet ein Blick in die Erforschung überdurchschnittlich erfolgreicher Unternehmen und Mitarbeiter.

In einer 2015 veröffentlichten Studie wurden drei Aktienportfolios in der Kategorie Glassdoor „Best Places to Work“ mit dem Standard & Poors 500 (S&P 500)-Aktienindex der 500 größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen verglichen. Das Ergebnis: Im gesamten fünfjährigen Untersuchungszeitraum wurde der Markt von den „Best Places to Work“-Portfolios klar geschlagen. Mitarbeiter, die mit ihren Jobs zufrieden sind, scheinen demnach auch einen guten Job (für das Unternehmen) zu machen. Dies bestätigt auch eine in der Harvard Business Review zitierte Meta-Analyse, die auf Basis von über 200 (!) Studien belegt, dass glückliche Mitarbeiter im Schnitt eine 31% höhere Produktivität und eine dreimal so hohe Kreativität aufweisen.

**Der Schlüssel liegt also in einem Good Job: wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, einen guten Job zu haben, dann machen sie auch einen guten Job!**

Die Effekte eines solchen Good Job reichen deutlich über die Arbeit hinaus. Eine Studie des Roman Herzog Instituts zeigt, dass sich die Chance auf eine höhere Lebenszufriedenheit bei Mitarbeitern um ganze 22 % erhöht, wenn deren Arbeitszufriedenheit um nur einen einzigen Prozentpunkt wächst! Unternehmen haben es

also in der Hand, über eine Verbesserung der Jobqualität nicht nur den Erfolg des Unternehmens zu steigern, sondern auch zu einem signifikant glücklicheren Leben ihrer Mitarbeiter beizutragen!

Doch warum werden diese Zusammenhänge von Unternehmen kaum beachtet? Warum werden Mitarbeiter stattdessen allzu oft in eine absurd anmutende Arbeitswelt gezwängt, die zu schlechteren Unternehmensergebnissen und einem unglücklicheren Leben der Angestellten führt? Lassen Sie uns zur Beantwortung dieser Frage einen kleinen Schwenk machen.

Robbert Dijkgraaf, niederländischer Physiker und Autor, erzählt in seinem Buch „Blikwisselingen“ von westlichen Anthropologen in Papua-Neuguinea. Nach seiner Anekdote trafen die Forscher dort auf einen primitiven Stamm, der zuvor noch nie in Kontakt mit dem modernen Leben außerhalb des Dschungels, geschweige denn mit der westlichen Welt, gekommen war. Die Anthropologen führten ihnen einen einstündigen Film vor, der das Leben in Manhattan zeigte: Wolkenkratzer, Menschenmassen, Autos, Flugzeuge etc. Im Anschluss fragten sie die Stammesmitglieder, was sie gesehen hatten. Die unerwartete Antwort: „Ein Huhn!“ Die verblüfften Forscher wussten sich nicht anders zu helfen, als das Videomaterial selbst erneut zu sichten. Und tatsächlich: Wenige Sekunden der Aufnahme zeigten einen Mann mit einem Huhn im Bild. Was war geschehen? Dijkgraaf beschreibt, dass den Stammesmitgliedern die „Klammer im Gehirn“ fehlte, um das Gesehene überhaupt einordnen zu können. Das Huhn war der einzige Anknüpfungspunkt zwischen den für sie abstrakten, völlig fremden Bildern und ihrer eigenen Welt. Aus diesem Grund waren sie für alle anderen Dinge blind.

Auch im Unternehmenskontext kann man diese metaphorischen Hühner tagtäglich finden. Dinge, die man „immer schon so gemacht“ hat oder „die einfach logisch“ sind. Mit diesem Buch geht es uns darum, den Blick von den „Hühnern“ zu nehmen und die Tür in eine Welt voller abwegig erscheinender Häuserschluchten, Blechlawinen und Menschenmassen aufzustoßen. Wir möchten der heutigen, absurden Arbeitswelt mit neuen Impulsen begegnen, um bei Unternehmern, Führungskräften und Mitarbeitern gleichermaßen Lust auf die Reise in eine neue Arbeitswelt zu entfachen.

Macht es Sinn, auf Basis vergangener Erfahrungen zu rekrutieren, wenn die zukünftigen Aufgaben noch unbekannt sind? Was passiert mit uns, wenn Maschinen zunehmend das Ruder im Recruiting übernehmen? Kann man in einer Welt glücklich werden, in der es keine Beförderungen gibt? Was haben Hunger und Verrücktheit mit Erfolg zu tun?

Kann man auch ohne flache Hierarchien zeitgemäß und erfolgreich führen? Ist es möglich, weniger zu arbeiten und dabei mehr zu erreichen? Was passiert mit der Arbeit wenn man keinen Arbeitsplatz mehr hat? Ist es besser, Arbeit und Leben zu trennen oder diese zu verschmelzen? Und wie bekommt man bei dieser ganzen Debatte alle Generationen unter einen Hut?

Um diese und viele weitere Fragen zu beantworten, freuen wir uns, Sie in den nachfolgenden Kapiteln auf eine Reise von der alten in die neue Arbeitswelt mitzunehmen – weg von den althergebrachten Absurditäten und hin zu einem nachhaltig erfolgreichen Unternehmen dank glücklicherer Mitarbeiter.

*Gerne begleiten wir Sie bei dieser Reise auch abseits des Buches. Auf [www.goodjob.jetzt](http://www.goodjob.jetzt) finden Sie nicht nur relevante Downloads und Tools passend zu den Inhalten des Buches, sondern auch stets neue Inhalte und Austauschmöglichkeiten, sowie das „Good Job Audit“ zur Bestimmung Ihrer persönlichen Good Job Faktoren.*

*Anmerkung der Autoren:*

*Wenn wir in diesem Buch von Kollegen, Mitarbeitern, Führungspersonen oder anderen Berufsbezeichnungen sprechen, so meinen wir gleichermaßen Frauen und Männer.*



## LEBENSENTWURF *statt* LEBENS LAUF

---

Der Lebenslauf ist bei der Bewerberauswahl immer noch das wichtigste Kriterium. Doch wie stark ist dessen Aussagekraft wirklich? Schließlich haben nicht nur Edward Snowden, Aleksander Čeferin oder Petra Hinz ihre Lebensläufe „frisirt“. Und Studienabbrecher wie Mark Zuckerberg, René Obermann und Günther Jauch wurden trotz ihres unperfekten Lebenslaufs erfolgreich. Warum also diese Besessenheit auf die Vergangenheit? Und was passiert, wenn man stattdessen in die Zukunft blickt?



## BEGEISTERUNG *statt* BEFÖRDERUNG

---

Bereits in Stellenanzeigen wird gerne mit „guten Aufstiegschancen“ geworben. Man fragt sich: Wie gut kann der Job sein, auf den ich mich bewerbe, wenn ich bereits in der Anzeige mit der Aussicht auf einen anderen geködert werde. Der Kampf um vermeintlich bessere Posten und Titel ist so sehr in unsere Unternehmenskulturen eingebrannt, dass man Mitleid erntet, wenn man länger als fünf Jahre im selben Job arbeitet. Aber was, wenn mir der Job gefällt? Und sind es die Mitarbeiter, die sich ständig verändern müssen, oder die Jobs?

A close-up photograph of a hand holding a small, round object, possibly a coin or a small stone, against a blurred background of a lake and mountains. The hand is in the foreground, and the background is out of focus, showing a body of water and distant hills under a cloudy sky.

## SELBSTENTWICKLUNG *statt* FREMDSTEUERUNG

---

Zementierte Entwicklungsbudgets, vorgestampfte Karrierepfade und eine Weiterbildung nach Schablone. In Zeiten, in denen der Unternehmenserfolg zunehmend von den Fähigkeiten und Talenten der Mitarbeiter abhängt, ist das People Development doch erstaunlich starr. „Ihnen stehen ALLE Weiterbildungen zur Verfügung, sofern Sie einen SAP Kurs für 300 Euro belegen“. Ist es nicht möglich, dass Mitarbeiter und Organisationen deutlich mehr davon haben, wenn die Auswahl von Weiterbildung flexibler und selbstbestimmter gestaltet wäre? Wie kann das gelingen?



## NEUE HALTUNG *statt* NEUE HIERARCHIE

---

Krawatte ab, per Pflicht-Du mit dem Chef und ohne sichtbare Führungsstruktur auf einer Fläche zusammen gesetzt. Die gläserne Wand lässt grüßen. Schon mit ein wenig Reflexion versteht es sich ganz von alleine, dass diese oberflächlichen Transformationen nicht die gewünschten Kultureffekte haben können. Was könnte stattdessen aber passieren, wenn Unternehmen beginnen würden, die Stellung der Mitarbeiter zu erhöhen, statt nur den Chef zum Herablassen auf untere Hierarchiestufen zu ermuntern?



## STOPPUHR *statt* STECHUHR

---

Auch wenn sie in einigen Betrieben bereits digitalisiert worden ist, die Stechuhr ist noch in vielen Unternehmen die erste Anlaufstelle. Vielleicht musste der klassische 9-to-5 Job der viel moderneren Gleitzeit weichen, doch wehe dem, der die vorgeschriebenen 7,5 Stunden nicht einhält. Doch was genau bedeutet Arbeitszeit? Zeit, die der Mitarbeiter aktiv in seine Arbeit steckt, oder doch nur die Dauer seines Büroaufenthalts? Die benötigte Arbeitszeit hat heute scheinbar noch viel mehr Wert, als die erledigte Arbeit. Doch eben diese steht am Ende des Tages im Fokus.



## WORK-LIFE HARMONIE *statt* WORK-LIFE BALANCE

---

Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ hieß es früher - doch durch Flexibilisierung, digitale Kollaboration und neue Lebensentwürfe verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Leben immer mehr. Doch wer gibt eigentlich den Takt vor - sollte das Leben der Arbeit folgen oder die Arbeit dem Leben? Das Modell kann für jeden unterschiedlich sein, doch eins steht fest: Arbeit und Leben lassen sich in Zukunft nicht mehr einfach trennen, und können daher auch nicht wie zwei Pole gegeneinander ausbalanciert werden. Wenn beide harmonisch mit den Bedürfnissen des Mitarbeiters übereinstimmen, hat dieser nicht nur einen Good Job, sondern auch ein Good Life!



## PLATZ FÜR ARBEIT *statt* ARBEITSPLATZ

---

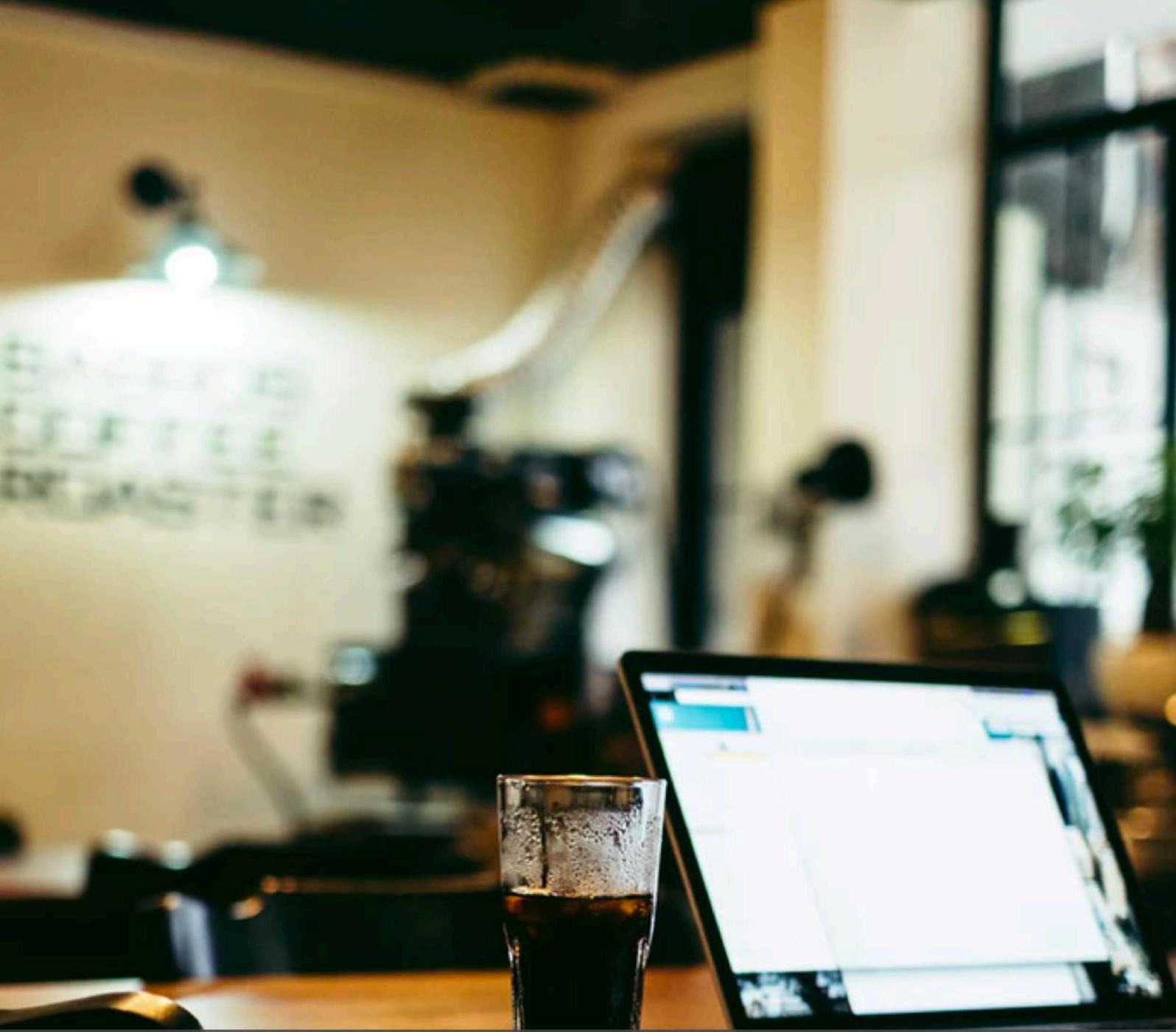
Großraumbüro, Desk-Sharing, Campus, Free Flow, Overlap Areas, Stehtische, Kickertische, Co-Working Spaces, Nap Pods - die Liste könnte ewig so weiter gehen. Kaum ein Thema im Unternehmen ist so stark trendgetrieben wie die Gestaltung der Arbeitsplätze. Entscheidungen über den Arbeitsbereich werden häufig getroffen, ohne die Auswirkungen auf alle Mitarbeiter wirklich zu berücksichtigen. Und das trotz der Regel: One Size Fits Nobody. Aber was kann man tun, wenn man nicht das Budget oder die Räumlichkeiten von Google, Facebook & Co hat?



## GENERATION ALL *statt* GENERATION Y

---

Der War for Talents ist längst entbrand und der Fachkräfte Mangel schlägt knallhart durch. Höchste Zeit also sich für die begehrte Generation Y nett aufzuhübschen. Kickertische, Sneakers und flexible Arbeitszeitmodelle. Denn das ist was die jungen Wilden wollen. Oder etwa nicht? Studien belegen, dass einer der vordersten Berufswünsche dieser Generation der Beamtenstatus ist. Scheint also fast, als seien weniger sexy Hebel noch gefragter um Mitarbeiter zu begeistern - und eventuell klappt es mit denen ja sogar das Potenzial aller Altersgruppen für sich zu gewinnen.



## GOOD JOB *in der Praxis*

---

Good Job = Good Job: Wenn Mitarbeiter einen guten Job haben, werden sie auch einen guten Job machen. Doch wie kann ich in der Praxis die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen, und damit eine signifikante Leistungssteigerung im Unternehmen tatsächlich erreichen? Das Good Job Framework fasst alle Aspekte zusammen und gibt ein einfach anwendbares Tool vor, um die relevantesten Stellschrauben für jedes Unternehmen zu identifizieren. Dabei zeigt das Beispiel von Venture Idea, wie die Autoren selber "Good Job" tagtäglich leben und die verschiedenen Spektren des Frameworks füllen. Eine Inspiration zum nachmachen und ein Tool zum Selbermachen!

## Die Autoren

Alexander Kornelsen, Florian Lanzer, Lucas Sauberschwarz und Lysander Weiß führen als Partner gemeinsam die Strategieberatung Venture Idea, die jüngst als beste mittelständische Beratung für Innovation & Wachstum von der WirtschaftsWoche ausgezeichnet wurde. Ihre Mission: Die Arbeit soll ein glückliches Leben ermöglichen. Dafür lassen sie die "alte Arbeitswelt" hinter sich und gehen neue Wege. Nicht nur in Projekten, sondern auch als Experten prägen sie Innovation & New Work bei Großunternehmen, zum Beispiel mit ihrem Amazon-Bestseller „Das Comeback der Konzerne“, ihren Tätigkeiten als Direktoren und Dozenten beim SGMI Management Institut St. Gallen und zahlreichen Beiträgen bei Veranstaltungen, Magazinen und Podcasts.

Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt haben sie sich mit Professor Dr. Nicolas Burkhardt als weiteren Co-Autoren verbündet, der ebenso als Direktor am SGMI Management Institut St. Gallen tätig ist. Burkhardt ist Experte und Influencer zu den Themen Transformation, Innovation & Leadership sowie Praktiker mit langjähriger Erfahrung im Großunternehmen. Heute berät er mit Kopspringer große Unternehmen, und ist außerdem Begründer der HR Garage für New Work, des RoundTable Innovation Management, des Wirtschaftswoche Quantensprung Award für disruptive Geschäftsmodelle sowie Gründer und Mentor zahlreicher (Corporate) Startups.