

## Buchprojekt „Arbeitskultur 2020“

### Abstract

#### Autor

Oliver Stoisie, Leiter Berufsausbildung  
Deutsche Bank AG

#### Überschrift

„Führung für die Zukunft – Neue Arbeitskultur und soziale Beziehungen

#### Text

„Die Unterschiede zwischen den Generationen sind auch am Arbeitsplatz sichtbar. Ungleiche Werte, Einstellungen zur Arbeit und zur Mitarbeiterführung auf der einen Seite und verschiedene Kompetenzen und Arbeitsweisen auf der anderen Seite sind häufige Ursachen von Spannungen im Arbeitsumfeld. Unternehmen müssen daher vor dem Hintergrund des Generationen-Mixes eine Umgebung schaffen, in der gerade die Diversität der beteiligten Altersgruppen erfolgreich in den Wertschöpfungsprozess integriert wird.“<sup>1</sup>

Das vorliegende Zitat beschreibt eine branchenunabhängige Herausforderung für alle deutschen Unternehmen, deren Belegschaft aus unterschiedlichen Altersgruppen besteht – so auch für die Deutsche Bank. Einerseits finden sich in ihnen Vertreter der sogenannten „Baby Boomer“, der Nachkriegsgeneration aus den Geburtsjahrgängen von etwa 1945 bis 1965. Andererseits zählen die Vertreter der Generationen „X“ (Geburtsjahrgänge von etwa 1960 bis 1980) und „Y“ (geboren etwa zwischen 1980 und 2000) zum Personal. Vor Eintritt der „Baby Boomer“ in den Ruhestand in den kommenden Jahren muss ein personeller Übergang stattfinden, der sie ohne negativen Einfluss auf den Wertschöpfungsprozess zu neuen Führungskräften entwickelt.<sup>2</sup>

„Ein Unternehmen, das sich frühzeitig bemüht, auf die gewünschte Zielgruppe einzugehen und sich gegenüber dem internationalen Wettbewerb behauptet, wird der Bedrohung durch Nachwuchskrätemangel positiv begegnen.“<sup>3</sup> – hierin besteht das zentrale Ziel für die Strategie und die Struktur im Umgang mit den Mitarbeitern der Zukunft.

Es bedarf einer intensiven Auseinandersetzung mit den Charakteristika der Generation Y, um eine erfolgreiche Führung dieser Mitarbeiter zu gewährleisten. Im folgenden Beitrag wird der Umgang der

---

<sup>1</sup> Hucke, Maxi/Füssel, Benedikt/Goll, Alfred/Dietl, Stefan (2013), „Generation Y – Wie man die Berufseinsteiger von morgen erreicht“, in: Stock-Homburg, Ruth/Wolff, Birgitta (Hrsg.), Handbuch Strategisches Personalmanagement, 2. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden, S. S. 126 f.

<sup>2</sup> Vgl. Hucke, M./Füssel, B./Goll, A./Dietl, S. (2013), S. 132

<sup>3</sup> Nitzsche, Susanne (2011), „Rekrutierung von Hochschulabsolventen über professionelles Personalmarketing: Eine empirische Untersuchung zur Attraktivität von Unternehmen für Studierende und Absolventen“, S. 7

Deutschen Bank mit den Vertretern der Gen Y vorgestellt und aufgezeigt, wie das Unternehmen auf die neue Arbeitskultur und die Bedeutung sozialer Beziehungen der Nachwuchskräfte eingeht.