

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Vorwort | 11 |
| 2 | Gedanken zur Zukunft der Arbeit | 13 |
| | <i>Einleitung von Zoe Nogai, 27, Projektmanagerin Telekom Deutschland, Herausgeberin und Autorin</i> | |
| 2.1 | Zukunft der Arbeit(-slosen): Wie die Angst vor Neuem unsere Arbeitswelt verbessern kann | 14 |
| 2.2 | Multimodal, multilokal, multidimensional: Die Zukunft der Arbeit ist ein Kaleidoskop der Möglichkeiten | 15 |
| 2.3 | Die fünf W-Fragen: Warum, warum, warum, warum und wer? | 16 |
| 2.4 | Holt die Personaler*innen raus aus den Personalabteilungen! | 18 |
| 2.5 | Be a leader or be gone: Wir haben keine Zeit mehr für Kompromisse | 18 |
| 2.6 | Scheitern als zentrale Zukunftskompetenz | 19 |
| 3 | Der Einfluss der Gen Z auf Innovations- und Transformationsthemen | 21 |
| | <i>Ein Impuls von Hagen Rickmann, zuletzt Geschäftsführer Geschäftskunden, Telekom Deutschland & Initiator der DIGITAL X</i> | |
| 4 | Intrapreneurship: Unternehmerische Freiheit als Innovationstreiber (im Konzern) | 25 |
| | <i>Im Interview mit Dustin Chabrowski, 29, Gründer und Co-Geschäftsführer von SIMPL Technologies GmbH</i> | <i>25</i> |
| | <i>Im Interview mit Lars Krauß, 29, Jungunternehmer</i> | <i>29</i> |
| 5 | Ego und Ellbogen vs. Purpose und Augenhöhe | 37 |
| | <i>Von Lisa Hoffmann, 27, Senior Consultant Public Sector, Deloitte</i> | |
| 5.1 | Was Macht mit uns macht | 37 |
| 5.2 | Eine Definition von Macht | 37 |
| 5.3 | Die Bedeutung von Macht | 38 |
| 5.4 | Formen von Macht | 39 |
| 5.5 | Machtstrukturen erkennen und durchbrechen | 40 |
| 5.6 | Veränderung vorantreiben | 41 |
| 5.7 | Wir brauchen mehr Macht | 42 |
| 5.8 | Persönliche Einschätzung | 43 |
| 5.9 | Handlungsempfehlungen | 43 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 6 | Macht und Führung | 45 |
| | <i>Im Interview mit Dr. Michael Kerkloh, Aufsichtsrat Lufthansa, Ex-Geschäftsführer Flughafen München</i> | |
| 7 | Wie sich Führung mit der und durch die Gen Z verändert | 51 |
| | <i>Im Interview mit Max Klemmer, 27, Geschäftsführender Gesellschafter, Miss Germany Studios, und Co-Founder, Virtual Hero</i> | |
| 8 | Emotionale Intelligenz als Führungsanker | 55 |
| | <i>Von Patrizia Mangold, 28, Projektleiterin & Senior Communication Manager Digital Channels, HypoVereinsbank</i> | |
| 8.1 | Einleitung | 55 |
| 8.2 | Einordnung Emotionale Intelligenz und Führung – worum geht es eigentlich? ... | 56 |
| 8.3 | Anforderungen der Generation U30 an Führungskräfte | 59 |
| 8.4 | Die Generation U30 als Führungskräfte | 66 |
| 8.5 | Leadership 2035: Wie gelangen wir zu Emotionaler Intelligenz als Führungsanker? | 70 |
| 8.6 | Fazit | 76 |
| 9 | Skills für die Arbeitswelt der Zukunft | 83 |
| | <i>Von Julia Huber, 28, Recruiterin in der Automobilindustrie</i> | |
| 9.1 | Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt der Zukunft | 83 |
| 9.2 | Skills für die Zukunft | 85 |
| 9.3 | Die persönliche Lernreise gestalten | 89 |
| 9.4 | Wie Politik und Unternehmen gute Reisebegleiter*innen sein können | 92 |
| 9.5 | Fazit | 96 |
| 10 | Skills der Zukunft | 101 |
| | <i>Im Interview mit Isabell Fries, 29, Future of Work & Future Skills Expertin</i> | |
| 11 | Wissen hilft! | 105 |
| | <i>Im Interview mit Angelika Werner, Vizepräsidentin Strategic Relations an der Frankfurt School</i> | |
| 12 | Overachieving, Selbstoptimierung und Karriereentwürfe | 109 |
| | <i>Von Lola Rogaczewski, 17, Schülerin</i> | |
| 13 | So tickt die Gen Z wirklich: Das ist dran an den Vorurteilen | 113 |
| | <i>Im Interview mit Johanna Heise, 24, Head of Brand, heise, und Lisa Hoffmann, 27, Senior Consultant Public, Deloitte</i> | |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 14 | Warum man seinen Job (nicht) mögen muss | 123 |
| | <i>Von Antonia Bartl, 27, Cloud Solution Architect bei Microsoft</i> | |
| 14.1 | Einleitung | 123 |
| 14.2 | Die Generationen im Überblick | 124 |
| 14.3 | Die Liebe zum Job | 130 |
| 14.4 | Handlungsempfehlungen für die Praxis | 135 |
| 15 | Welchen Einfluss Geschlechterrollen in der Arbeitswelt haben | 141 |
| | <i>Von Elena Benner, 24, Werkstudentin im Bereich Global People & Organisation HR Business Partner bei Siemens</i> | |
| 15.1 | Einleitung | 141 |
| 15.2 | Geschlecht, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen | 142 |
| 15.3 | Geschlechterrollen in der heutigen Arbeitswelt und ihre Folgen | 144 |
| 15.4 | Vorteile der Geschlechterrollenuegestaltung in der zukünftigen Arbeit | 154 |
| 15.5 | Fazit | 161 |
| 16 | Welchen Einfluss Diversität und Toleranz auf den Unternehmenserfolg haben | 171 |
| | <i>Die Perspektive außerhalb des binären Spektrums: ein Impuls von Meryl Deep</i> | |
| 16.1 | Ein ganz normaler (Büro-)Alltag? | 172 |
| 16.2 | Status quo | 173 |
| 16.3 | Schaffung einer gleichstellungsorientierten Unternehmenskultur | 174 |
| 16.4 | Der Blick in die Zukunft | 176 |
| 16.5 | Nachwort von Sanam Moayed-Stummer, Head of Talent Netflix DACH, Nordics, Central & Eastern Europe | 179 |
| 17 | New Pay: das Vergütungssystem der Zukunft | 181 |
| | <i>Von Kaja Braun, 28, Managing Director, Pinetco GmbH</i> | |
| 17.1 | Warum wir über Geld sprechen müssen | 181 |
| 17.2 | Worüber reden wir? Gehalt und Vergütungssysteme | 183 |
| 17.3 | Ein neuer Ansatz: New Pay | 185 |
| 17.4 | Was wünscht sich die junge Generation? | 191 |
| 17.5 | Wie sieht Gehalt 2035 aus? | 194 |
| 17.6 | Was Organisationen jetzt tun müssen | 194 |
| 18 | Was verdienst du, zu verdienen? | 199 |
| | <i>Ein Impuls von Anissa Brinkhoff, Finanzjournalistin</i> | |