

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 Personalier*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 Geschlechterrollenneugestaltung 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 Moayedi-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>	