

# SEILBAHNTAGUNG

Mitarbeiter:innen halten  
& entwickeln

Ein Ausblick

MARTINA PLONNER

APRIL 2023





# STATUS QUO DER BEFRAGUNG

# Erkenntnis: WERTSCHÄTZUNG

---

Anerkennung & Lob für das Tun

Aufmerksamkeit & intensives Zuhören

individueller Anreiz & Fairness

Unterstützungsangebot

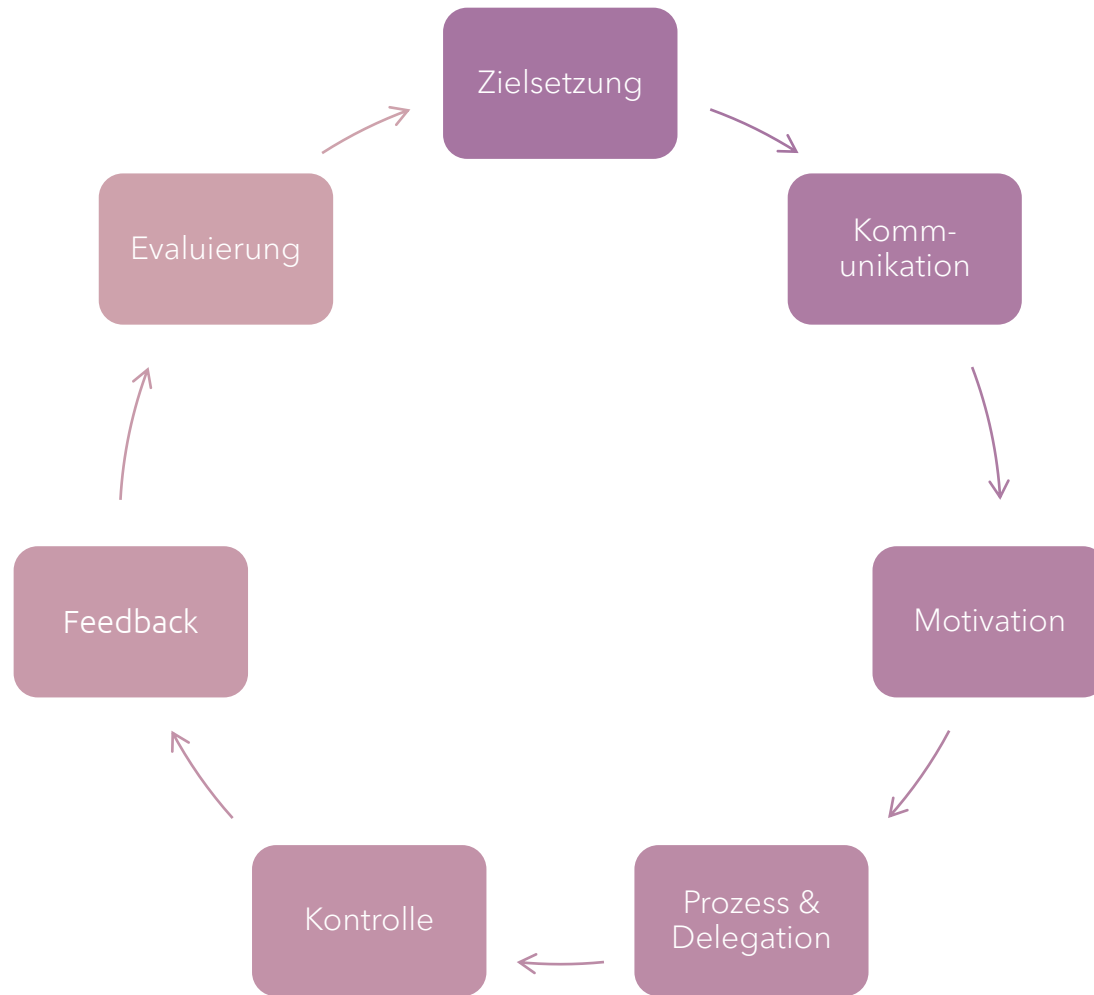
Nähe - Gesten der Wertschätzung





# Meine Rolle als Führungskraft

Fokus: Mensch

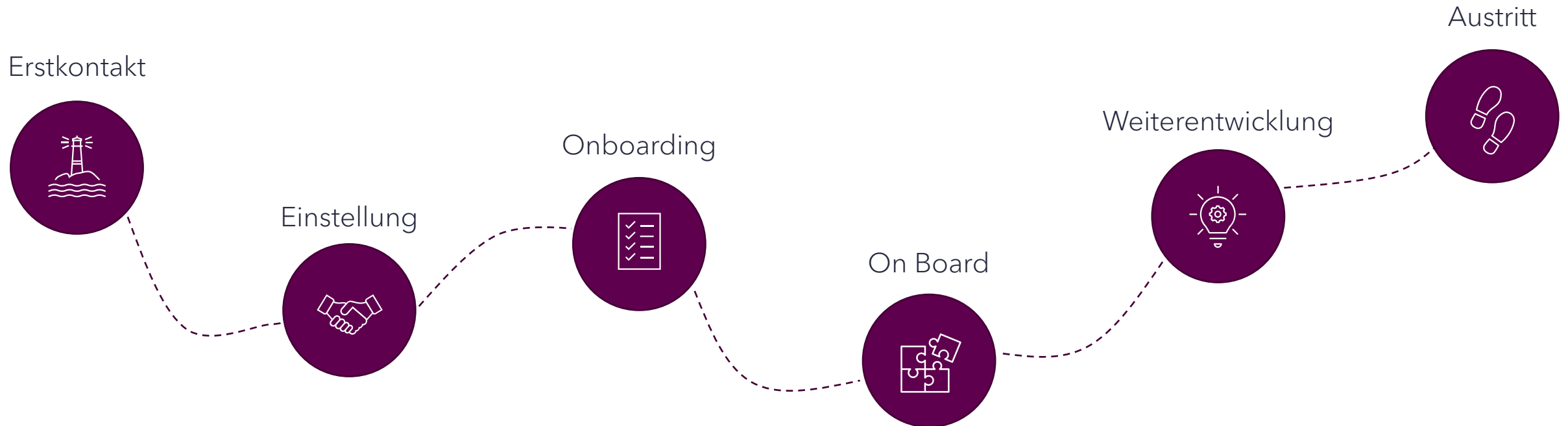


# Führungsaufgaben

# Die Reise der Mitarbeiter:innen

---

Die Mitarbeiter:innen durchlaufen im Idealfall mehrere Jahre in einem Unternehmen und benötigen je nach Lebensphase und Umfeldanforderungen individuelle Lösungen im Sinne Arbeits- und Freizeit





# TRENDS & ENTWICKLUNGEN

Individualisierung & Stärkung der Position  
der Arbeitnehmer:innen

politische & wirtschaftliche Krisen

der technologische Fortschritt &  
Digitalisierung

Diversität & Interkulturalität

demographische Entwicklungen

Internationalisierung & Entwicklung des  
(weltweiten) Arbeitsmarktes






Umweltveränderungen & -verschmutzungen

Resilienzentwicklung



# Überblick | Generationen

---

 <b>Babyboomer</b> <i>Workaholics im Wohlstand</i>	 <b>Generation X</b> <i>„Lost Slackers“</i>	 <b>Generation Y</b> <i>Millennials</i>	 <b>Generation Z</b> <i>Digital Natives</i>	 <b>Generation Alpha</b> <i>... the next</i>
1946-1964	1965-1979	1980-1995	1996-2009	2010-2025
<ul style="list-style-type: none"><li>• tatkräftig</li><li>• pflichtorientiert</li><li>• teamorientiert</li><li>• konfliktscheu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• pessimistisch &amp; ambivalent</li><li>• pragmatisch</li><li>• pflichtergeben</li><li>• eigenständig</li><li>• direkt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• anspruchsvoll</li><li>• selbstbewusst</li><li>• sprunghaft</li><li>• authentisch</li><li>• sozial vernetzt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Privates vor Arbeit</li><li>• keine Grenzen zwischen realer &amp; virtueller Welt</li><li>• fordernd</li><li>• individuell</li><li>• hypervernetzt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• höchste digitale Standards</li><li>• Existenzsorgen</li><li>• Teil sozialer Netzwerke von Beginn an</li></ul>



Offenheit für individuelle Bedürfnisse

*Was wünschen sich die Mitarbeiter:innen?*

# Aktuelle Thematiken in Österreich

---

## *Herausforderungen:*

- Fehlende Kinderbetreuungsplätze
- Fachkräftemangel
- Rückgang des inländischem Arbeitskräftepotenzial
- Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit

steigende Tendenz an Teilzeitkräften aktuell im Tourismus ca. 42%

# Handlungsfelder

---



Ausbildungsoffensive



Finanzielle Anreize für freiwilliges  
Weiterarbeiten nach Pensionsantritt



Anwerbung ausländischer  
Arbeitskräfte



Attraktivierung der  
Arbeitsbedingungen



# THESEN DER ZUKUNFT

Die Forderungen der Arbeitnehmer:innen zwingen  
uns wirtschaftlich in die Knie.

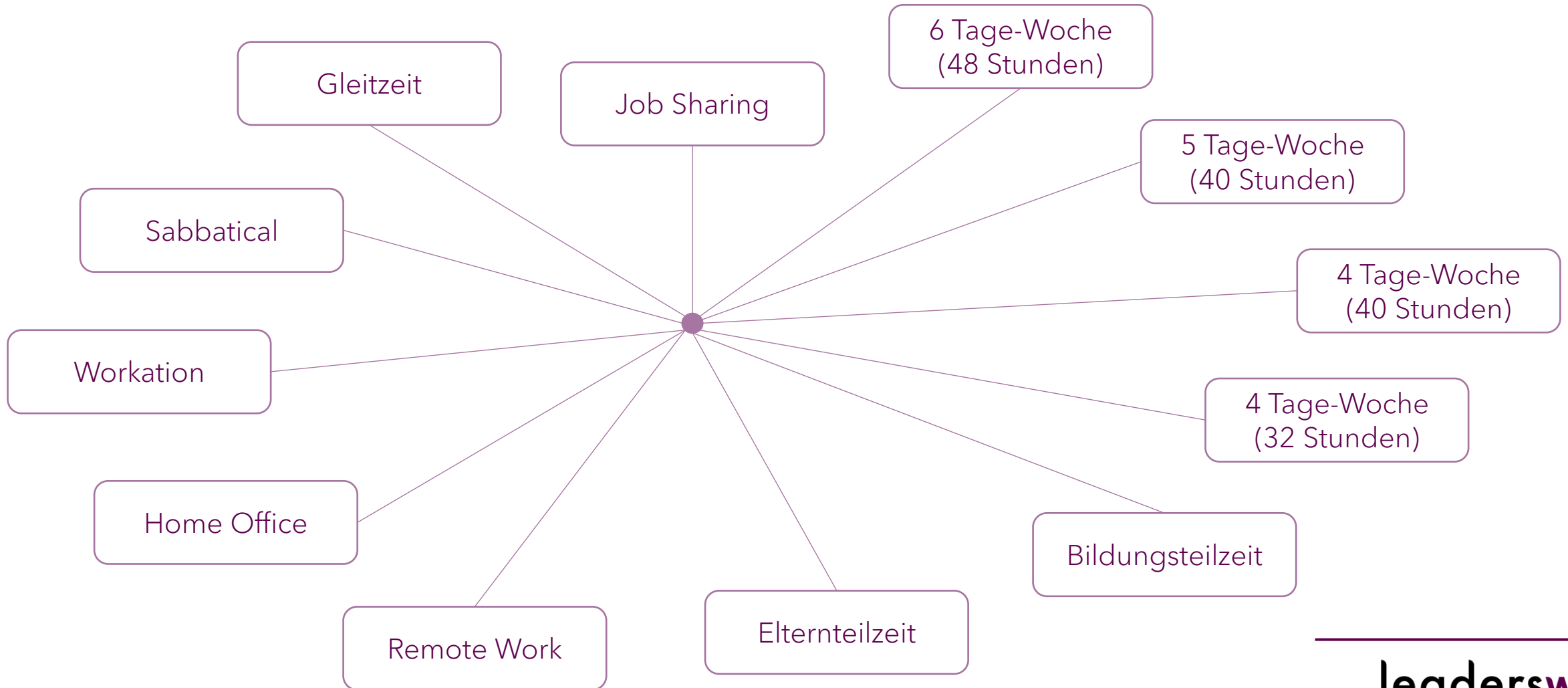


A top-down view of a person sitting in a brown leather chair, working on a laptop. The person is wearing a dark hoodie. The background is a large, circular clock face with numbers 1 through 10 visible. The clock face is rendered in a dark, slightly faded style against a textured, brownish background. The person is positioned in the center of the clock face, with their hands on the laptop keyboard. The laptop screen displays some text and graphics. The overall scene suggests a person working in a relaxed, possibly home-based, environment.


Wer nicht Vollzeit arbeiten will,  
hat hier nichts zu suchen.

# Die Zukunft der Arbeitszeit

---







Die Jungen möchten  
nicht mehr arbeiten und nichts leisten.

A photograph of a park scene. In the foreground, a man with white hair, wearing a blue cap and a dark vest over a light shirt, sits on a wooden park bench, seen from behind. He is looking towards a group of people sitting on another bench in the middle ground. The background features large trees, a white car, and a building. The overall atmosphere is calm and public.

Ältere Menschen können keine Leistung mehr bringen und müssen Platz für Neues machen.

Frauen passen nicht in die „männliche“ Branche.



Aussteiger:in ?

....wir wollen Quereinsteiger:innen



Verändere nicht die Menschen,  
sondern das System für wirksame Veränderungen.

# Viel Erfolg!



LinkedIn  
Martina Plonner



E-Mail  
m.plonner@leaderswork.at



Telefon  
+43 664 5390 200

leaderswork