

Generationsübergreifendes Arbeiten

**Generational Wisdom &
Generationenmanagement**



„Als Unternehmensberaterin konzentriere ich mich neben der Personalberatung und den Recruiting-Themen auch auf die Personalentwicklung, das Karriere- und Businesscoaching sowie auf die Kommunikation nach Innen und Außen. Dabei habe ich mich auf die Themen der Generationendiversität spezialisiert. Unter der Devise *„Stärken finden – Stärken stärken – Stärken leben!“* unterstütze ich Unternehmer:innen, Führungskräfte und deren Mitarbeiter:innen im Bereich des Generationenmanagements.“

Helene Einramhof-Florian, MSc
+ 43 664 782 93 72
www.optimalpotential.at
office@optimalpotential.at



Themenschwerpunkte

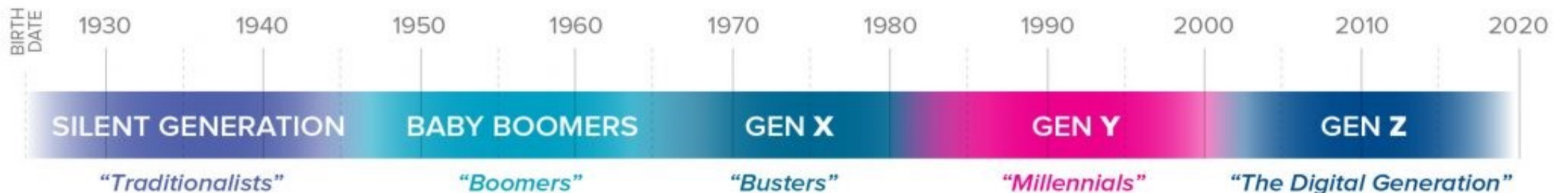
- Was ist eine Generation?
- Welche vier Generationen befinden sich aktuell auf dem Arbeitsmarkt, und wodurch unterscheiden sie sich? Wie sieht es mit ihren Werten und Einstellungen aus?
- Rezepte für ein gelungenes generationenübergreifendes Arbeiten

Generations im Überblick

1922 – 1945	Silent Generation
1946 – 1964	Baby Boomer
1965 – 1979	Generation X
1980 – 1995/1997	Generation Y
1998 – 2015/2017	Generation Z
2015 -	Generation Alpha



(nach 2010 Geborene derzeit als Angehörige der *Generation Z 2.0* benannt)!



Was ist denn überhaupt eine Generation?

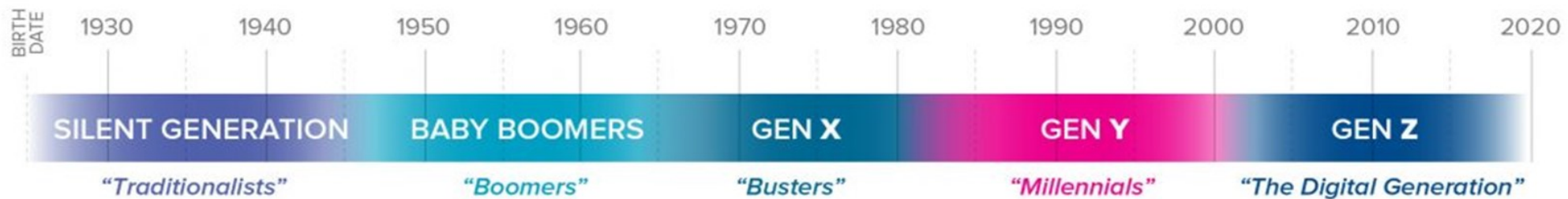
Definition Generation: „spezielle Alterskohorte, die Geburtsperiode und prägende gesellschaftliche und historische Ereignisse in den entscheidenden und persönlichen Entwicklungsstufen, der Kindheit, Jugend und jungen Erwachsenenzeit, miteinander teilt.“

Soziologe Karl Mannheim, 20er Jahre des 20. Jhdt.: in jeder Alterskohorte gibt es ein bestimmtes Ziel oder eine spezielle Idee, um einen Generationenzusammenhang zu gewähren.



Soziologe Francois Höpflinger fasst die kollektiv historischen und sozialen Gruppierungen zusammen, deren Merkmale sich im gemeinsamen Leben, in den gemeinsamen prägenden Erfahrungen und in den ähnlichen Verarbeitungs- und Handlungsformen widerspiegeln.

Darüber hinaus geben die Parameter Geschlecht, soziale, sozioökonomische, geographische Herkunft und Hintergrund, das familiäre System und die entsprechenden familiären Strukturen Aufschluss über individuelle Verhaltensweisen.





VORSICHT VOR (STEREO-)TYPOLOGIEN!

Alterseffekte + Lebensphasen-Effekte + Generationen-Effekte

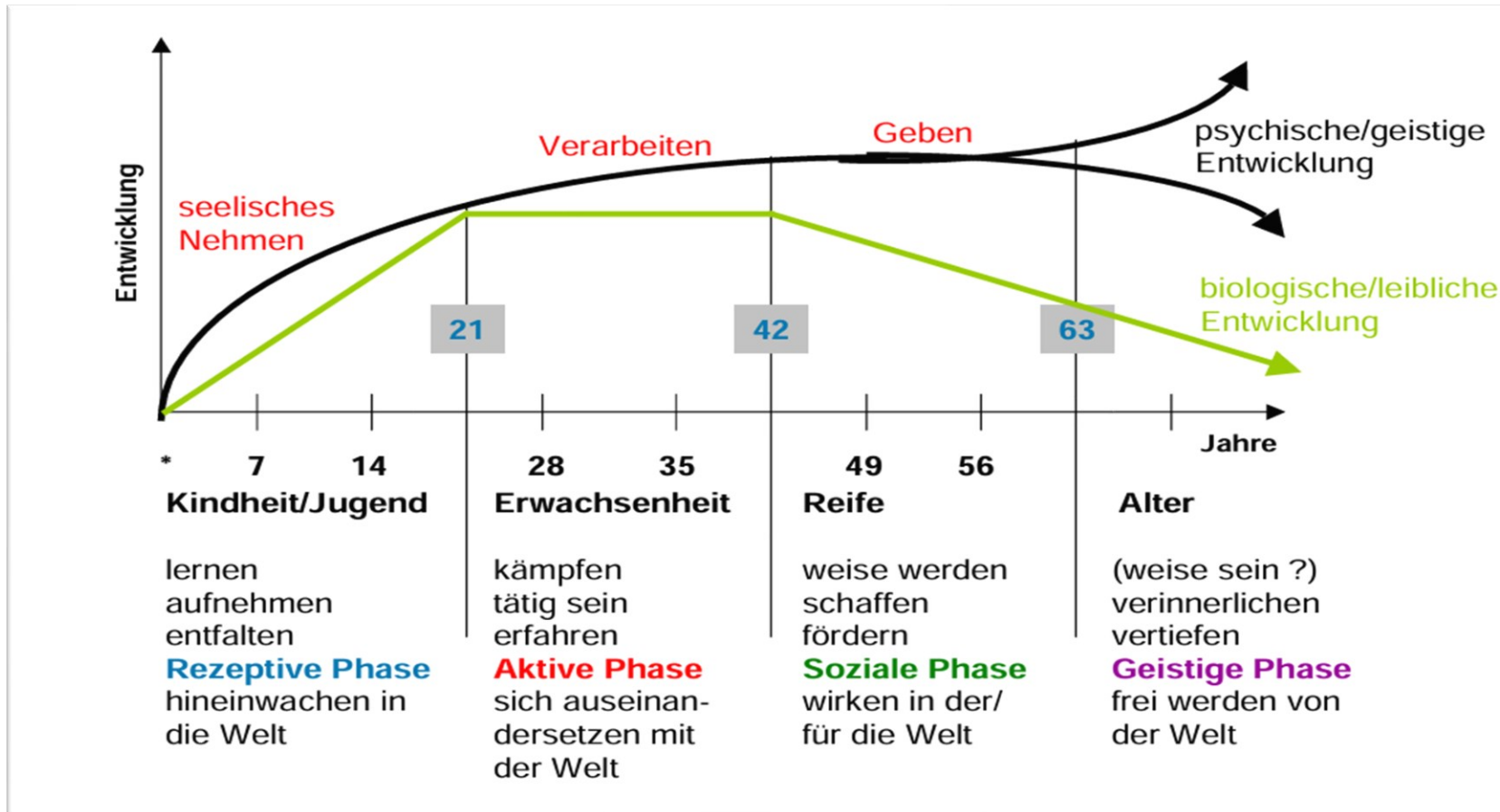


Alterseffekte: jüngere Mitarbeitende haben eine höhere Informationsverarbeitungscompetenz, ältere Mitarbeitende haben ein höheres Erfahrungswissen

Lebensphasen Effekte: ein junger, ungebundener Single hat andere Bedürfnisse und Präferenzen als Familienpartner:innen mittleren Alters

Generationale Effekte: gemeinsame Sozialisierungsphase in Kindheit und Jugend führt dazu, dass ähnliche Präferenzen innerhalb einer Alterskohorte mit entsprechenden Wertvorstellungen entstehen

Die biographischen Lebensphasen



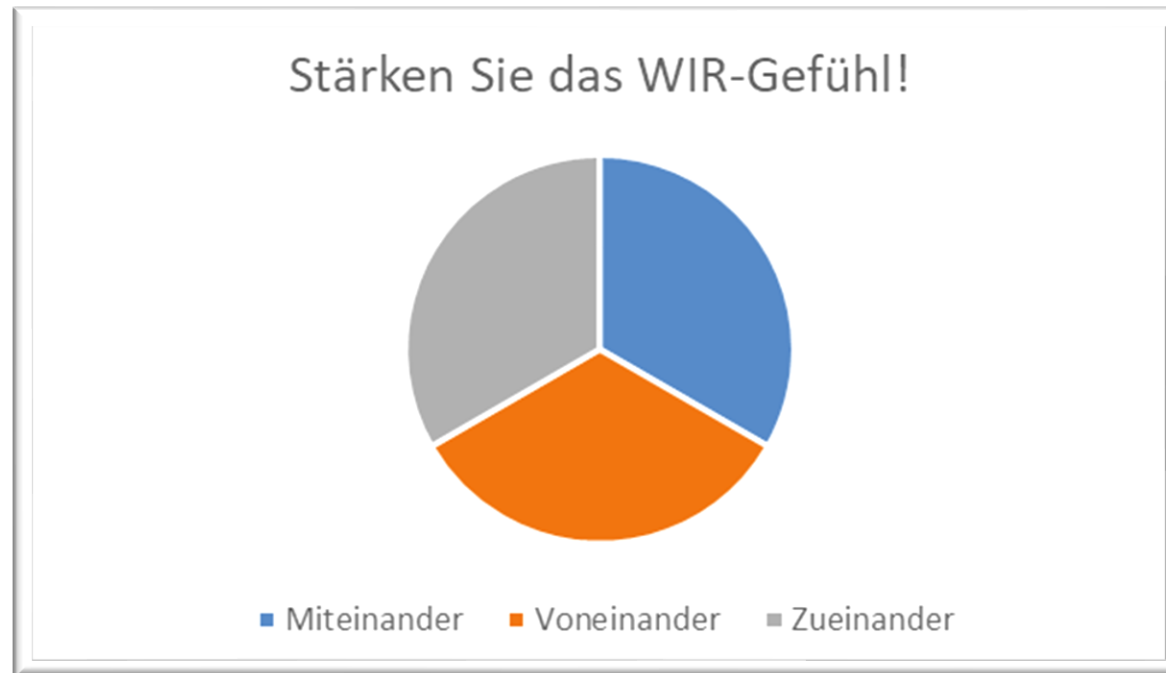


Wichtig: richtungsweisend und Generationen nicht kategorisch „schubladisieren“!
Und: Letztendlich ist es vor allem eine Frage des Mindsets: wie jung ist man geblieben, wie geistig flexibel ist man noch?

Arbeitsmotti von Baby Boomern zur Generation Z

- **Baby Boomer: „Leben, um zu arbeiten.“**
- **Generation X: „Arbeiten, um zu leben.“**
- **Generation Y: „Arbeiten, um etwas Sinnvolles, Innovatives, Interessantes zu schaffen.“**
- **Generation Z: „Arbeiten, um Geld zu verdienen ABER Leben und Arbeiten sind gleich wichtig.“**

Generationenmanagement und Generational Wisdom



© Helene Einramhof-Florian

Das Denken, Fühlen, Handeln und auch das Wollen ist gekoppelt mit bestimmten historischen Ereignissen, Wertemuster, Erwartungen und Gegebenheiten. Jede der vier aktuell im Erwerbsleben aktiven Generationen hat daher auch einen unterschiedlichen Blick auf das Leben, die Arbeit und die Gesellschaft. Jedes Alter bringt einen anderen Erfahrungshorizont mit sich und hat eine unterschiedliche Auffassung davon, wie eine gute Zusammenarbeit funktionieren kann. Wenn es um das Thema Führen in beide Richtungen geht, werden die Unterschiede besonders deutlich.



Alle Maßnahmen beginnen mit dem Verständnis für Generationenunterschiede. Die Reflexion über Generationenmanagement muss vor allem in der Führungsebene stattfinden, um sich in der gesamten Unternehmenskultur durchzusetzen!



Ein Generationenproblem wird vor allem dort deutlich, wo unterschiedliche Wertvorstellungen aufeinander treffen.

Welche Konflikte können durch verschiedene Generationen am Arbeitsplatz entstehen?



Konfliktmanagement: Lösungen und Methoden für Führungskräfte
(personalwissen.de)

Wie kann ein Generationenmanagement gelingen?



Bewusstseinsbildung und eine Sensibilisierung für die Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlicher Generationen am Arbeitsplatz und zielgruppenspezifische Maßnahmen, die Beschäftigte nach ihren Stärken einsetzen, um für eine gute Unternehmenskultur zu sorgen



Zwingende generationsbewusste Führung notwendig, die auch zur *Chefsache* erklärt wird und zu einer guten Zusammenarbeit verschiedener Altersstufen führen kann



Eine Unternehmenskultur, die nach *innen* und *außen* kommuniziert und gelebt wird



„Verständnis füreinander entsteht nur im regelmäßigen Dialog. Im Dialog ein generationsübergreifendes Verständnis füreinander zu erzeugen. Dabei liegt der Fokus vor allem auf den Gemeinsamkeiten (Was wollen wir alle? Was verbindet uns?)“

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



OptimalPotential
Coaching • Entwicklung • Kommunikation