





Gesunde Führung in generations- übergreifenden Teams



- 1 Check-in
- 2 Studienergebnisse
- 3 Kollegiale Beratung
- 4 Handlungsempfehlungen & Motivationstipps
- 5 Fazit und Check-out



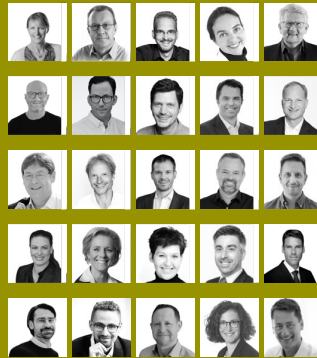


Gründungsjahr
1995

REFLECT GmbH & Co. KG

Anerkannter Transformationspartner für
Führungskräfteentwicklung und
Organisationsentwicklung

Kernteam
aus Experten



Mittelständische
Unternehmen

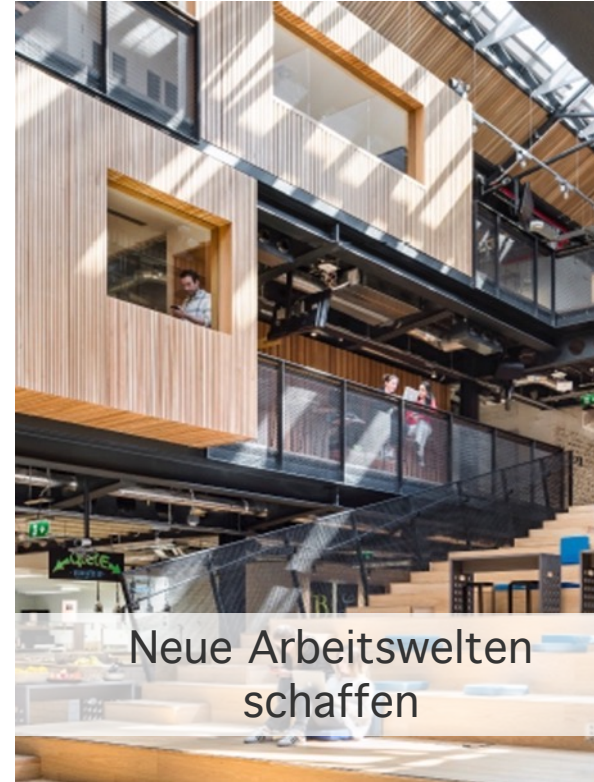


Konzerne

AGILE TRANSFORMATION FÜR UNTERNEHMEN VON DER ARBEITSWELT 3.0 IN DIE NEW WORK ORGANISATION



Leistungen



Check-in



Übersicht der Generationen

Babyboomer 1946-1964



- Workaholics (Wirtschaftswunder, 68er)
- Leben, um zu arbeiten

Generation X 1965-1980



- Generation Golf (Fernsehzeitalter, Mauerfall)
- Arbeiten, um zu leben

Generation Y 1981-1995



- Millennials (Digitale Revolution, Terrorismus)
- Arbeit und Leben verbinden

Generation Z 1996-2010



- Technoholics (Globalisierung, Klimawandel)
- Arbeit als Teil des Lebens

Generation ALPHA Ab 2011



- Klimawandel und Umweltschutz
- Sozialer Zusammenhalt und Wohlstand in der Gesellschaft
- Digitalisierung – Autonomisierung von allem

Faktencheck

Schwächen

Die größten **Schwächen** jeder Generation - beschrieben von Mitarbeitenden.

Baby Boomer	Generation X	Generation Y/ Millennial	Generation Z
Hierarchisch	Fordernd	Distanziert von Arbeit	Unerfahren
Stur	Individualistisch	Übertrieben selbstbewusst	Ungeduldig
Keinen Respekt vor der Jugend	Pragmatisch	Sensibel	Leicht gelangweilt
Konservativ	Besserwisser	Auserwählt	Fehlender Fokus
Abneigung gegenüber Veränderungen	Unsensibel	Ungehorsam	Sehr abhängig von der Meinung Anderer
Nicht risikofreudig	Misstrauisch	Respektlos	Kennen keine schwierigen Bedingungen
Nicht empathisch	Skeptisch	Unzuverlässig	Abhängig von Technologie

Focardi, R. (2021), S. 58

Faktencheck

Stärken

Die größten **Stärken** jeder Generation - beschrieben von Mitarbeitenden.

Baby Boomer	Generation X	Generation Y/ Millennial	Generation Z
Loyal	Anpassungsfähig	Kreativ	Idealistisch
Erfahren	Fleißig	Innovativ	Digital Natives
Fachkundig	Unabhängig	Technik-sicher	Umweltbewusst
Verlässlich	Einfallsreich	Enthusiastisch	Fokus auf Auswirkungen
Harte Arbeiter	Vernünftig	Aufgeschlossen	Engagiert
Weise	Problemlöser	Sozial	Schnelle Auffassungsgabe

Focardi, R. (2021), S. 60

*„Diese Existenz von Stereotypen akzeptieren und anerkennen – hilft Generationen **nachsichtiger** zu sein, mehr Verständnis zu zeigen und unvoreingenommen zu sein – hilft auch, sich seiner selbst mehr bewusst sowie vernünftig und rücksichtsvoll in der Zusammenarbeit mit anderen zu sein.“*

Faktencheck

Tägliche Herausforderungen am Arbeitsplatz

BabyBoomer	Generation X	Generation Y/ Millennial	Generation Z
Überwindung alter Denkweisen	Relevant bleiben	Sich mit älteren Vorgesetzten verständigen	Unterschätzt werden aufgrund unserer fehlenden Erfahrung
Fehlendes technisches Wissen	Einer neuen Altersgruppe und deren Vorurteilen gegenüber treten	Zwischen den Generationen eingeklemmt zu sein	Annahme, dass wir mit dem Löffel gefüttert, stur und ungeduldig sind
Physisch langsam sein	Glaube, jetzt am Ende der Karriere zu sein	Bezahlt werden nach Erfahrung anstatt nach Talent und Fähigkeiten	Druck und der richtige Zugang zu 3 älteren Generationen
Nicht so schnell lernen wie die Jüngeren	Das Ende erreicht zu haben in Bezug auf Weiterentwicklung und Verdienst	Balancieren zwischen Arbeit und Familie während finanzielle Sicherheit aufgebaut wird	Begrenzte Möglichkeiten zu haben
Glauben, ihre Ansichten sind veraltet	Am Scheitelpunkt: zu alt für die junge Generation und zu jung für das Top-Management	Umgang mit institutioneller Macht	Wir teilen unsere Zukunftsvision, aber niemand hört zu
Als fester Bestandteil angesehen und bei Beförderungen und Anerkennungen übergangen werden	Fehlende Sichtbarkeit: wir sind die verlorene Generation und die Menschen interessieren sich nicht, was wir zu sagen haben	Für respektlos, schwierig und verwöhnt gehalten werden	Wissend, die Zukunft hängt von uns ab

Quelle: XYZ@Work „Multigenerational Workforce Study“, 2020

Mal kurz Überlegen:

Zwischen welchen
Generationen gibt
es am meisten
Spannungen?



**Machtkämpfe zwischen Baby Boomern
und der Generation X bei einem Drittel
der Teilnehmenden**
(OnePoll 2019)



Ein Drittel der **Generation Z** schätzt die **Zusammenarbeit** mit allen anderen Generationen als eher **negativ** ein. Fast ein Viertel der Befragten empfindet die Zusammenarbeit mit der **ältesten Generation** als negativ.

(OnePoll 2019)

Handlungs- empfehlungen – Was nu?

Handlungsempfehlungen

Führen von Mehrgenerationen-Teams



Legen Sie den Fokus auf **Inklusivität**

Sorgen Sie für einen regelmäßigen **Austausch**

Leugnen Sie Generationenkonflikte nicht, sondern **sprechen Sie offen darüber** - auch präventiv.
Motto: Jede*r ist anders und das ist auch gut so.

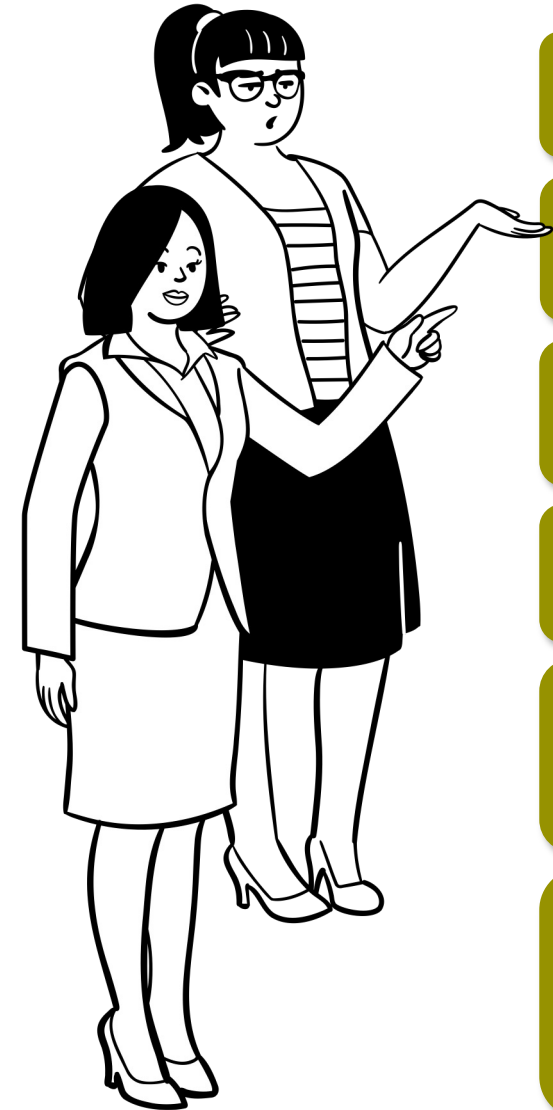
Fördern Sie in Ihren Regelterminen mit Ihren Teams eine **offene Diskussion**.
Leitfragen:

- Wie erleben wir die genannten Generationenkonflikte bei uns im Team?
- Was nehmen wir im Arbeitsalltag konkret wahr?
- Was würde die gemeinsame Arbeit erleichtern?

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden **voneinander zu lernen**, um die eigenen **Fähigkeiten** zu erweitern

Handlungsempfehlungen

Führen von Mehrgenerationen-Teams



Schaffen Sie **Freiräume und Flexibilität** für Ihre Mitarbeitenden

Schaffen Sie ein **gemeinsames Ziel** Ihres Teams – das schweißt generationsübergreifend zusammen

Vermeiden Sie die **Stereotypisierung** der Mehrgenerationen-Belegschaft in Ihrem Team

Fördern Sie **Teambuildingaktivitäten**

Machen Sie einen **Impuls/Workshop** zu diesem Thema mit dem eigenen Team und anschließender Diskussion.

Machen Sie klar: jede Generation ist wertvoll und hat ihre Stärken!

Shadow Boards: junge Mitarbeitende können ihre Talente zeigen und Entscheidungsträger des Unternehmens beraten so z.B. Einblick in die Sichtweise neuer Kundengruppen (Sichtbarkeit und Wertschätzung); Nachwuchs bemerkt, dass er etwas bewegen kann – die Älteren sehen nützliches Wissen

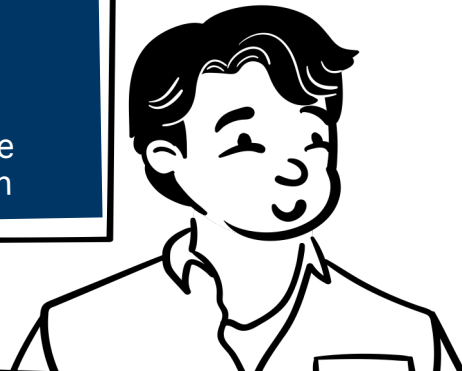
Handlungsempfehlungen

Motivationstipps




Babyboomer

- Öffentliches Lob und Anerkennung
- Persönliche Feedbacks und Briefings
- Wertschätzung der Arbeitsethik und Bereitschaft zu Mehrarbeit
- Einbindung in Entscheidungsprozesse
- Gefühl der Wertschätzung vermitteln



Generation X

- Positive Veränderung durch geleistete Arbeit aufzeigen
- Meinungen anhören und konstruktives Feedback geben
- Nächste Karriereschritte ermöglichen und individuelle Karriereplanung zulassen
- Gestaltungsfreiraum lassen



Generation Y

- Regelmäßiges Loben und Etablieren einer positiven Fehlerkultur
- Briefings möglich kurz und Feedbacks möglichst breit halten
- Vision und Sinn aufzeigen - dabei optimale Umsetzung überlassen
- Persönliche Atmosphäre schaffen




Generation Z

- Realistische Rückmeldungen geben
- 360° Feedbacks mit wegweisenden Folgemaßnahmen ermöglichen
- Nachvollziehbare Lösungswege aufzeigen
- Verlässliche Team-Kultur etablieren

Kontakt



 Ingo Kallenbach

 +49 63499630228

 kallenbach@reflect-beratung.de

 <https://www.reflect-beratung.de>

