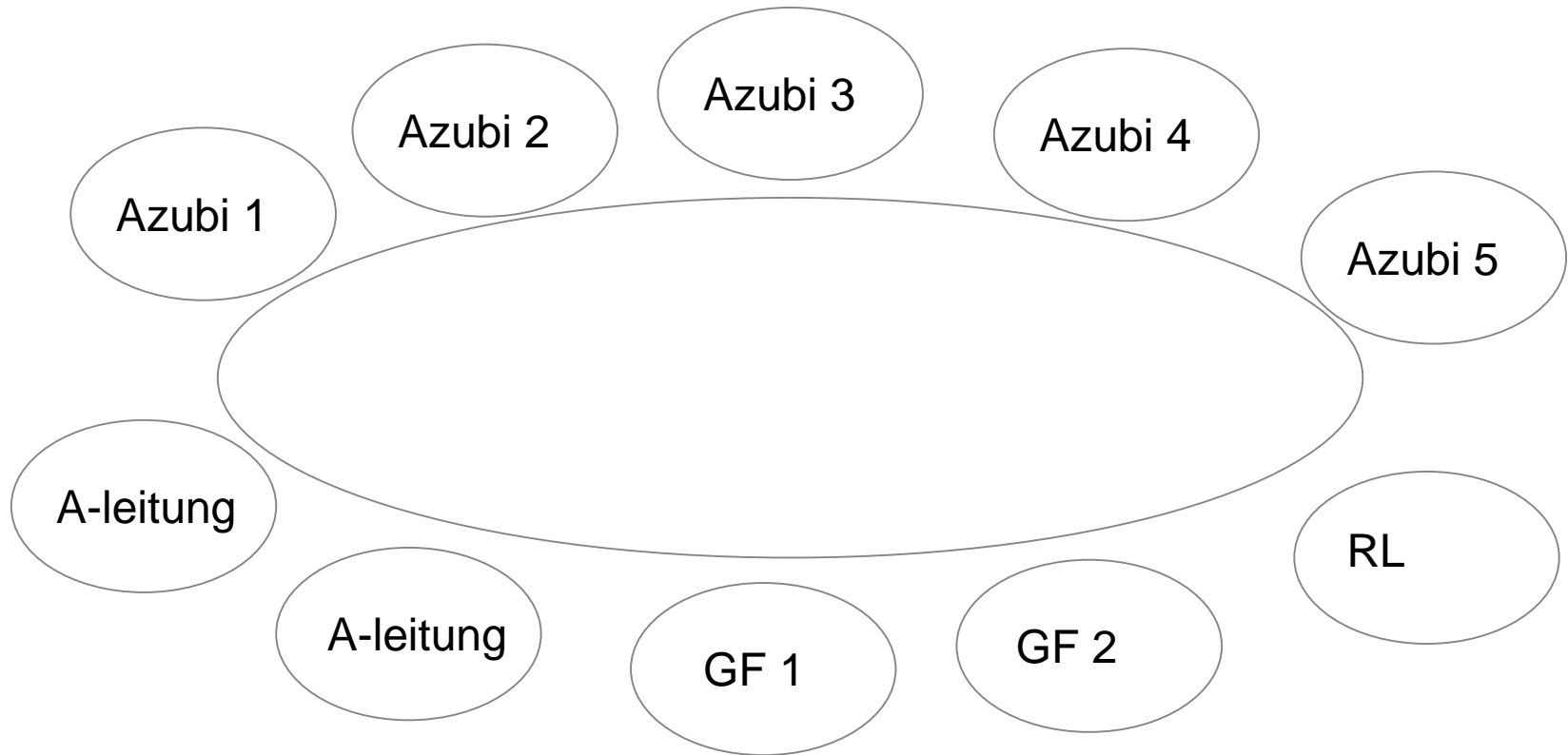


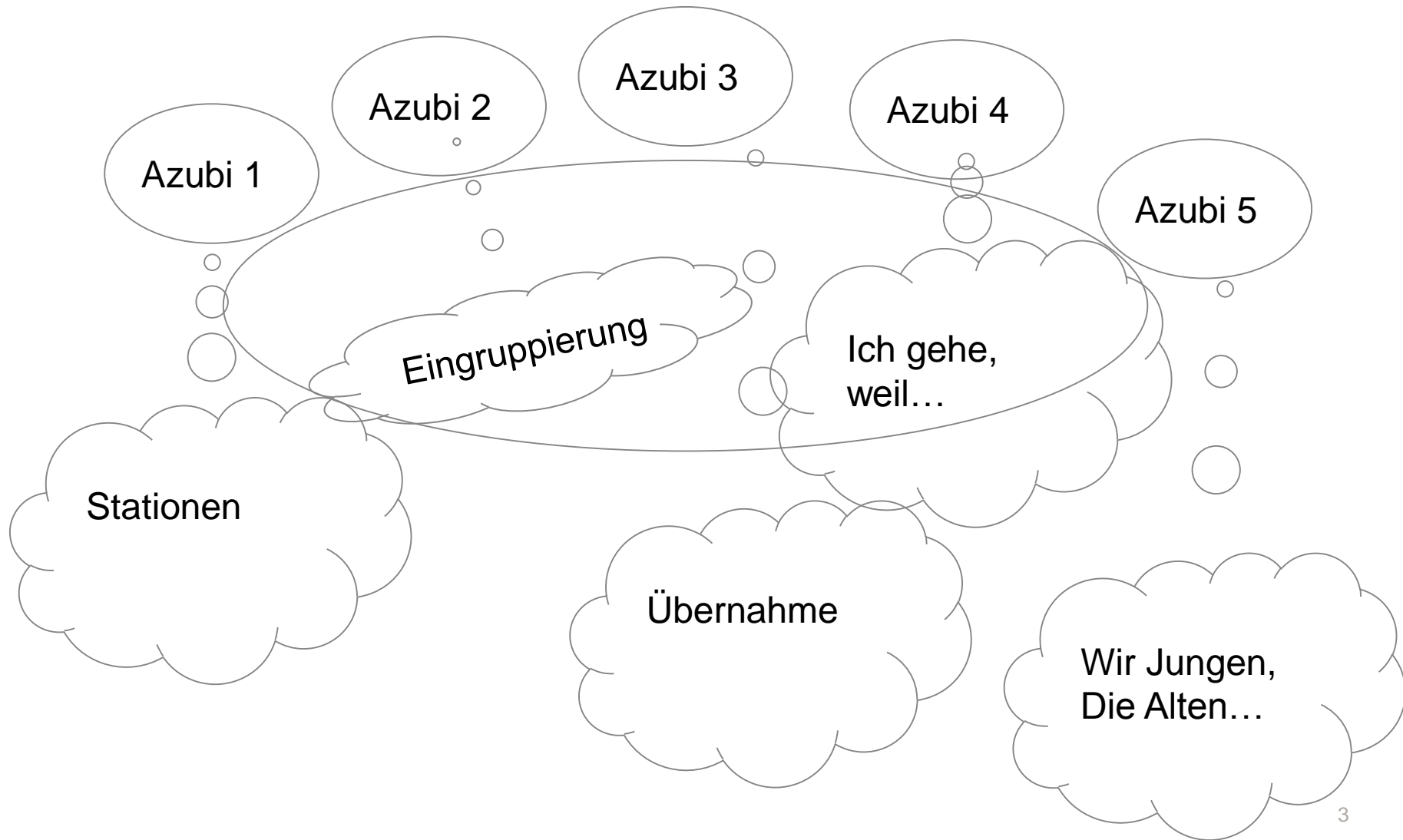


**IN WELCHE RICHTUNG GEHT
FÜHRUNG MIT ANDEREN
GENERATIONEN ?**

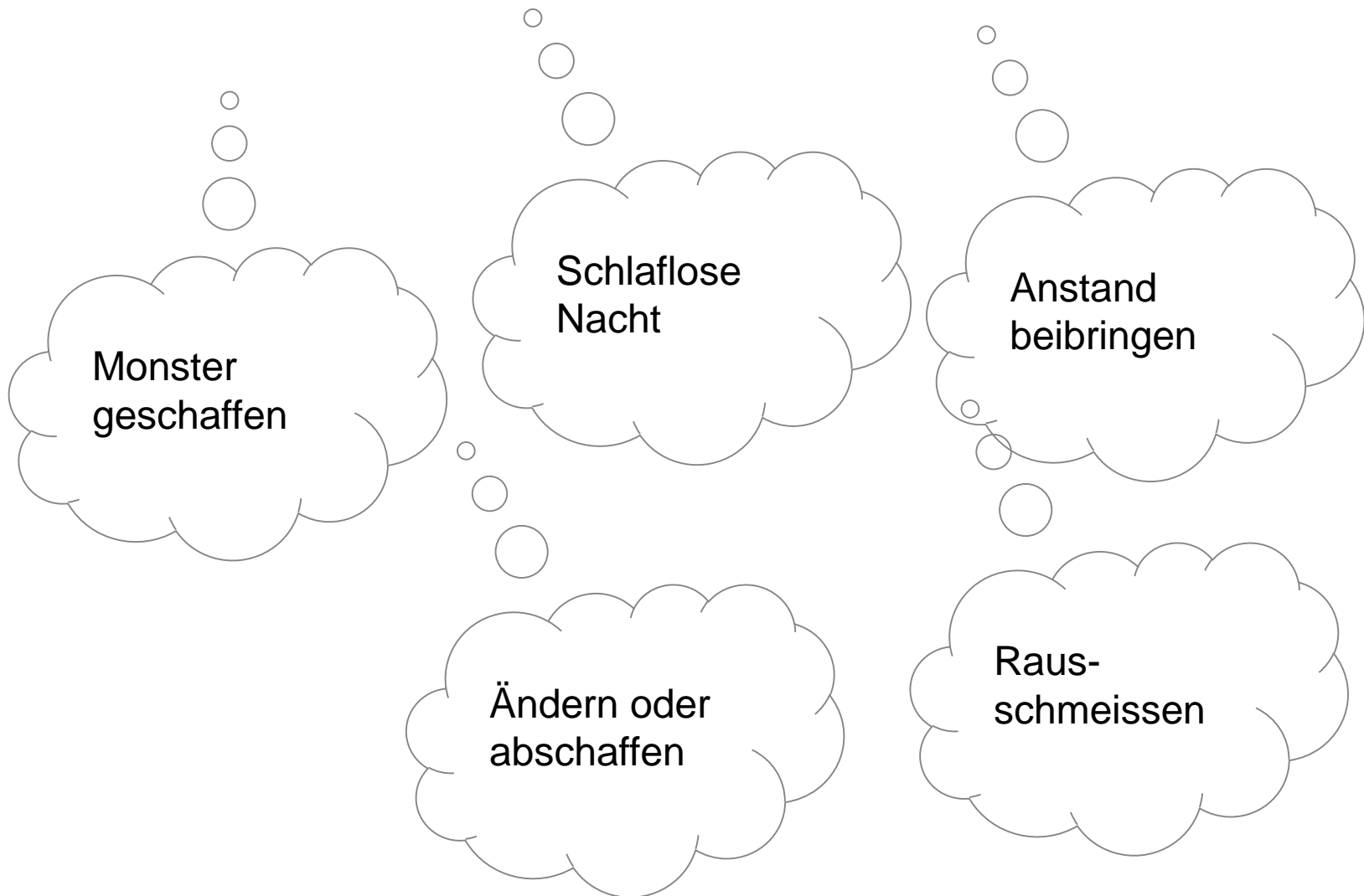
„HALLO WACH“ ERLEBNIS! - DIE BLUMENÜBERGABE -



DER ALBTRAUM ! - AUS DEM RUDER GELAUFEN -



SPONTANE REAKTIONEN



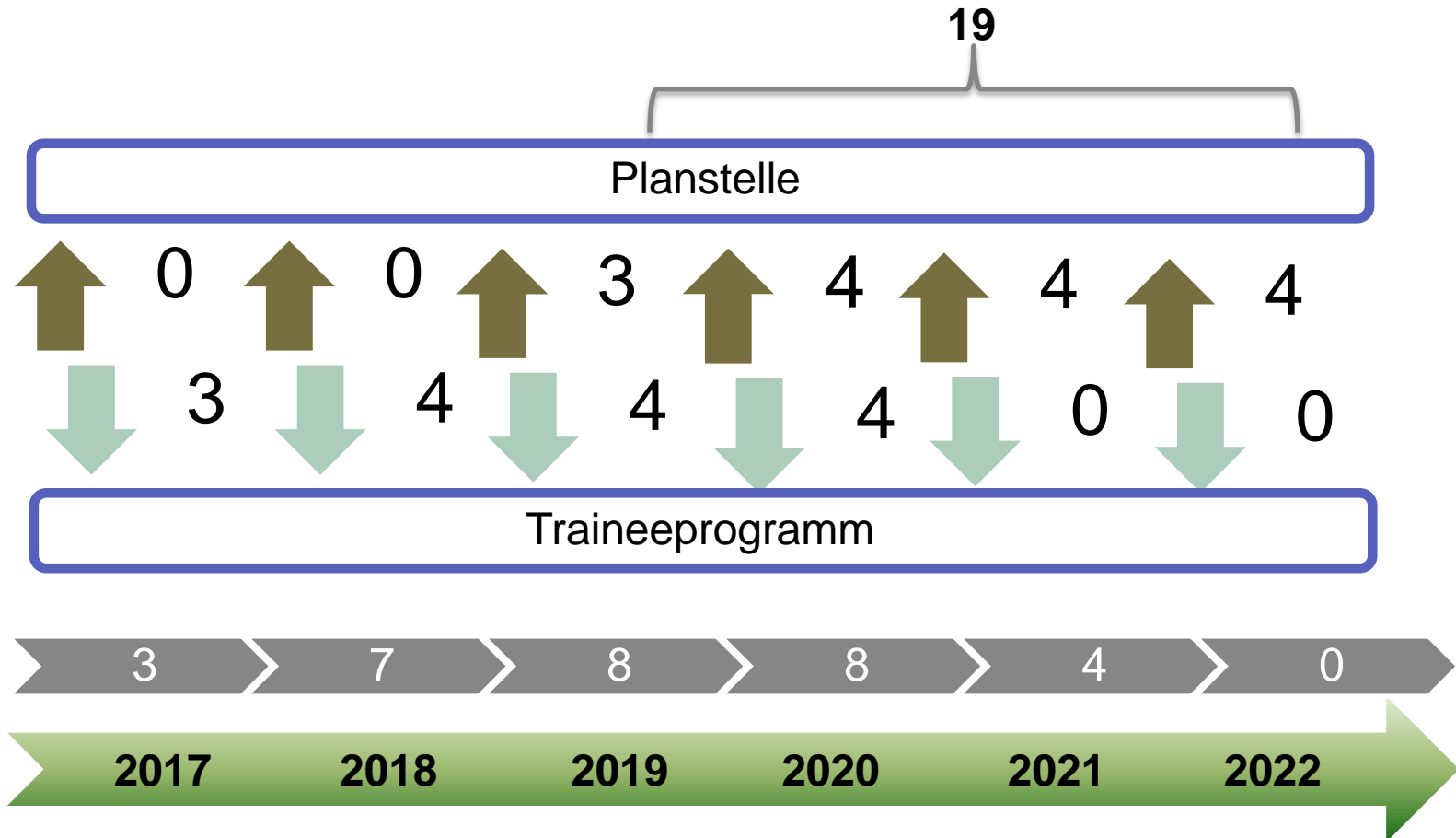
Azubiprojekt: Knigge

- Umgang miteinander
- Umgang der Generationen
- Do`s & Dont`s
- Buch, Bilder, Video

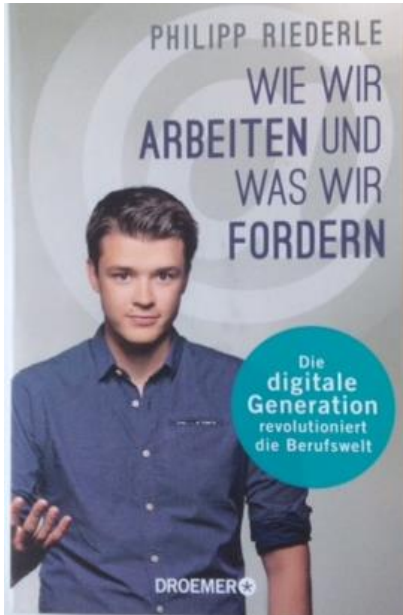
ZWEITE MAßNAHME



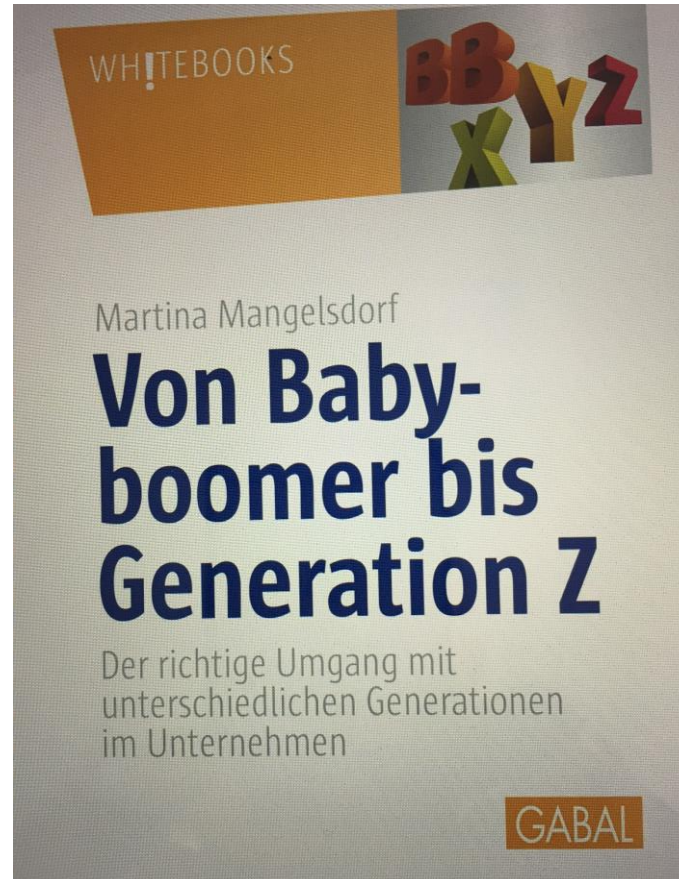
DRITTE MAßNAHME



INPUT – VERSUCHEN ZU VERSTEHEN



STRUKTURIERTER ÜBERBLICK



STRUKTURIERTER ÜBERBLICK



Generationen in Deutschland	Geburtsjahre	Altersgruppen (Stand 2015)	Prägende Jahre
Traditionalisten ca. 13,7 Mio.	1922–1945	70–93 Jahre	1933–1960
Babyboomer ca. 20,7 Mio.	1946–1964	51–69 Jahre	1957–1979
Generation X ca. 17,8 Mio.	1965–1979	36–50 Jahre	1976–1994
Generation Y ca. 14,8 Mio.	1980–1995	20–35 Jahre	1991–2010
Generation Z ca. 14,7 Mio.	1996–?	19 Jahre und jünger	2007–?

WIE SIE FÜHREN

Babyboomer 1946 - 1964

- Demokratischer Führungsstil
- Geben klare Anweisungen und erwarten, dass sie befolgt werden
- Erwarten Respekt für Ihre Position, Erfahrungen und Hierachiestufe
- Holen gerne verschiedene Meinungen ein, bevor sie eine Entscheidung treffen
- Anfänger müssen sich erst „ihre Sporen verdienen“
- Belohnen Leistung und Loyalität
- Virtuelles Führen ohne Kontrollmechanismen ist ungewohnt und schwer vorstellbar

Generation X 1965 - 1979

- Prozessorientierter Führungsstil
- Geben wenig Anweisungen und managen eher aus der Entfernung (gerne per e-mail)
- Erwarten Respekt für Ihre Kompetenz und Professionalität
- Treffen Entscheidungen im Alleingang und tragen die Konsequenzen dafür
- Effizienz und Ergebnisse sind Ihnen wichtiger als Betriebsklima
- Belohnen Erfolge und sind konsequent ergebnisorientiert
- Haben kein Problem mit virtueller Führung über Distanz

Generation Y 1980 - 1995

- Partizipativer Führungsstil
- Managen integrativ, brauchen ein gutes Fingerspitzengefühl im Umgang mit älteren Mitarbeitern
- Erwarten Respekt für Persönlichkeit und gelebte Vielfalt
- Entscheiden lieber im Team
- Erwarten von Mitarbeitern, dass sie sich Informationen besorgen und Wissen teilen
- Belohnen Einsatz und Innovation
- Virtuelles Führen fühlt sich normal und natürlich an

Generation Z 1996 -

Wie Zler führen bleibt abzuwarten, und bis dahin werden sie völlig neue Dimensionen von Inklusion, Zusammenarbeit, Vernetzung, Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen verinnerlicht haben.

WIE SIE GEFÜHRT WERDEN WOLLEN



Babyboomer

51 - 69

- Mögen klare Strukturen, Anweisungen und Zuständigkeiten
- Möchten kooperieren, schätzen direkten Kontakt und persönliche Beziehungen
- Teilen ihr Wissen gerne mit jüngeren Kollegen
- Erwarten, für Erfahrung und Loyalität belohnt zu werden
- Erwarten eine gewisse Ernsthaftigkeit und ein seriöses Geschäftsgebahren, das die Form wahrt
- Schätzen höhergestellte Mentoren inner- oder außerhalb der Organisation
- Konflikte erfordern einen sensiblen Umgang

Generation X

36 - 50

- Haben ein großes Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung
- Wollen wissen, was von Ihnen erwartet wird, sodass die Ziele geradlinig verfolgen können
- Definieren sich über Leistung und Kompetenz und erwarten, dafür belohnt zu werden
- Brauchen die Freiheit, ihre Meinung äußern zu können, ohne „Bestrafung“ zu fürchten
- Halten gerne eine professionelle Distanz
- Reagieren besonders sensibel auf Einmischung und Kontrolle
- Bevorzugen kompetente Vorgesetzte, die selbst Ahnung vom Fach haben

Generation Y

20 - 35

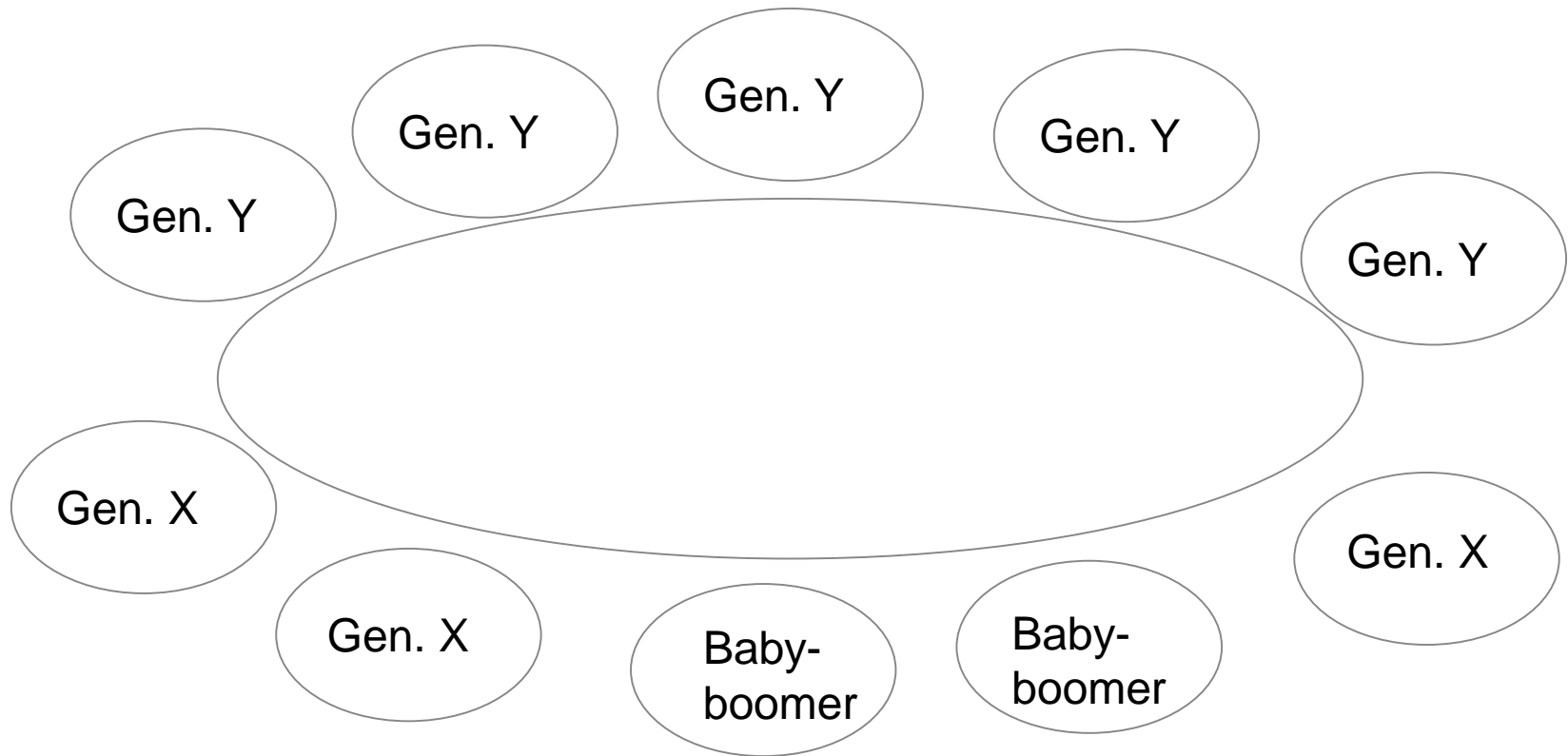
- Fordern Authentizität, Transparenz und integrative Führung mit Dialog auf Augenhöhe
- Wollen von einer Vision inspiriert und begeistert werden
- Erwarten Idealismus und Realitätssinn zugleich sowie Mut zur Ehrlichkeit
- Haben eine starke Vorliebe für Coaching und Mentoring
- Übertragen berufliche Kontakte gerne ins Privatleben
- Wollen für Ihren Einsatz belohnt und gelobt werden
- Erwarten von Vorgesetzten Unterstützung und ständige Wertschätzung in Form von positivem Feedback

Generation Z

19 und jünger

Wünschen sich einen Vorgesetzten, der gerecht, kompetent, verständnisvoll und freundlich ist
Führungskräfte sollen Leistung anerkennen, Mitarbeiter motivieren und für ihre Vorschläge offen sein
Wollen einen Vorgesetzten, der auch in hektischen Phasen Ruhe ausstrahlt
Mögen einen unterstützenden Führungsstil, der zum Erreichen hochgesteckter Ziele anspricht und den Weg dahin ebnet
Mitarbeiterführung entwickelt sich weg vom Privileg Einzelner zu sich selbst regulierenden Teams („kollaborative Schwarmführung“)

TREFFEN DER GENERATIONEN



WAS IST PASSIERT?

Generation Y

20 - 35

- Fordern Authentizität, Transparenz und integrative Führung mit **Dialog auf Augenhöhe**
- Wollen von einer Vision inspiriert und begeistert werden
- Erwarten Idealismus und Realitätssinn zugleich sowie Mut zur Ehrlichkeit
- Haben eine starke Vorliebe für Coaching und Mentoring
- Wollen für Ihren Einsatz belohnt und gelobt werden
- Erwarten von Vorgesetzten Unterstützung und ständige Wertschätzung in Form von positivem Feedback

Babyboomer

1946 - 1964

- **Geben klare Anweisungen und erwarten, dass sie befolgt werden**
- **Erwarten Respekt für Ihre Position, Erfahrungen und Hierachiestufe**
- **Anfänger müssen sich erst „ihre Sporen verdienen“**
- **Belohnen Leistung und Loyalität**

UND JETZT?

- 1. Analyse des eigenen Umfelds (Altersgruppen darstellen)**
- 2. Sensibilisierung aller Seiten – Neue Dimension DER Führung**
3. Azubi Knigge – Wie gehen die Generationen miteinander um? Wie wollen wir grds., das wir miteinander umgehen?
4. VR Projekt
5. Digitalisierung begleiten
6. Im Anschluss an die Ausbildung, zentrales Traineeprogramm
- 7. Rekrutieren, motivieren, entwickeln – irgendwie doch fast wie immer?**



**WIR HABEN VERSTANDEN,
TUN UNS ABER ALLE
NOCH SCHWER!**

