

BABYBOOMER, GENERATION X, Y, Z:

WARUM GENERATIONEN-WISSEN

EINE SCHLÜSSELKOMPETENZ IST



WARUM IST GENERATIONEN-WISSEN WICHTIG?



- Teams bestehen aus Menschen, die in unterschiedlichen Welten aufgewachsen sind
- Modelle versuchen, die Realität einzufangen, zu abstrahieren, zu systematisieren und einen Überblick zu bekommen
- Verständnis für Unterschiedlichkeit als Schlüssel zu Konflikten



WAS SIND GENERATIONEN?

Basis ist die These, dass Menschen die

- X in einem bestimmten Kulturkreis
- X in einer bestimmten Zeit leben
- X ähnliche Erfahrungen machen
- X die ihre Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen beeinflussen.

Diese Ähnlichkeit ist das, was wir als “generationentypisch” beschreiben.

BABYBOOMER

JAHRGÄNGE 1945–1965

HEUTE DIE ÄLTESTEN IM ARBEITSLEBEN, TEILWEISE SCHON PENSIONIERT

Kindheit

- Befehlshaushalt
- X Patriarchale Hierarchie
- X Prügel
- X Schweigen müssen
- X viel arbeiten
- X vorgezeichnete Lebenswege

Junges Erwachsenenalter

- X Wirtschaftswunder
- X Bildungsexpansion

Werte

- X Priorität von Arbeit
- X Akzeptanz von Hierarchie und Regeln
- X Durchhaltevermögen

GENERATION X

JAHRGÄNGE 1965–1985

AUSGEPRÄGTE EIGENVERANTWORTUNG (ERWARTUNG AN SICH UND ANDERE)

Kindheit

Verhandlungshaushalt

X Wünsche äußern dürfen

X Pippi Langstrumpf

X Langeweile

X Beginnender Wohlstand

Junges Erwachsenenalter

X Umweltkatastrophen

Werte

X Eigenverantwortung

X Kritisch hinterfragen

X Individualismus

X Selbstreflexion

X Selbstbestimmung

GENERATION Y

JAHRGÄNGE 1985–2000
“GALAXIE DER MÖGLICHKEITEN”

Kindheit

Verständnisorientierte
Erziehung

- X Immer sprechen
- X Viel wählen dürfen
- X Beginn von IT und Handys

Junges Erwachsenenalter

- X Galaxie der Möglichkeiten

Werte

- X Anschlussfähig privat und beruflich
- X Flexibilität
- X Sehnsucht nach Orientierung
- X Kein Hierarchiegefühl
- X Work-Life-Balance
- X Beruf, der zu mir passt

GENERATION Z

JAHRGÄNGE AB 2000
"GALAXIE DER MÖGLICHKEITEN"

Kindheit

- Coachende Erziehung
- X Unterstützung und Förderung
- X Eltern am Handy
- X Smartphone
- X WLAN
- X Social Media

Junges Erwachsenenalter

- X Druck und Möglichkeiten der virtuellen Realität

Werte

- X Sehnsucht nach Präsenz und Beziehung
- X Sehnsucht nach Ehrlichkeit
- X Aktiv und engagiert
- X Work-Life-Balance
- X Beruf, der Anerkennung gibt

UNTERSCHIEDLICHE ERWARTUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE

AUFTRAG: "SPRING!"

GENERATION	ERWARTUNG	ANTWORT
BABYBOOMER	WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE LEBENSLEISTUNG, ERFRAGE IHRER ERFAHRUNG	„WIE HOCH? WIE WEIT?“ SIE WOLLEN ES KORREKT MACHEN, WIE DIE FÜHRUNG ES ERWARTET.
GENERATION X	EIGENVERANTWORTUNG	„WARUM?“ SIE HINTERFRAGEN UND TUN ES NUR, WENN ES SINNVOLL ERSCHEINT.
GENERATION Y UND Z	COACHING, TEAMGEFÜHL, VISIONÄRE FÜHRUNG	„SPRINGST DU MIT? DANN SPRINGE ICH AUCH.“ SIE WOLLEN DIE GEMEINSAMKEIT UND SEHEN DIE FÜHRUNG ALS KOLLEG*INNEN.

FALLBEISPIEL „INNOVATIONSFEINDLICHKEIT“

- X Beispiel: Chefin bittet im Teammeeting um das Einreichen von Verbesserungsvorschlägen für Prozessoptimierungen und weiteren Ideen, weil ihr die Einbindung der Mitarbeitenden wichtig ist
- X Ergebnis: 80% Vorschläge von Y, 18% von Z, nur 2% Boomer
→ Fazit: „Babyboomer sind innovationsfeindlich!“
- X Was wirklich passiert ist: Boomer nehmen keine Redezeit in ohnehin eng getakteten Meetings („Du bist nicht gefragt worden also schweig“) und sind gleichzeitig frustriert, weil ihre Erfahrung nicht gefragt ist
- X Lösungen: Zweiergespräche mit Vorbereitungszeit, Vorschläge in altershomogenen Teams vorbesprechen

WAS BEDEUTET EIGENVERANTWORTUNG?

Babyboomer

- X vorrauseilender Gehorsam
- X Ich bin allein verantwortlich
- X Ich muss es schaffen
- X fühlen sich schnell für alles zuständig
- X um Hilfe bitten, delegieren oder Überlastung zugeben kommt nicht vor
- X dafür länger bleiben und Pause canceln
- X als Chef*in auf Mitarbeitenden-Ebene mitarbeiten bei Zeitmangel

Generation X

- X Wunsch nach Gestaltungsfreiheit
- X Übernehmen Verantwortung für das Ergebnis
- X Wollen den Weg dahin selbst bestimmen
- X Hohe Erwartungshaltung gegenüber anderen
- X „Der Laden muss auch ohne mich als Chef*in laufen“
- X Genaue Anleitungen überflüssig
- X „Die Leute wissen, was sie tun“
- X Kontrolle fällt schwer

Generation Y

- X Selbstständig etwas ausführen, aber auf Basis genauer Instruktionen
- X „Ich mach das, wenn man mir genau sagt was, bis wann und wie ich es machen soll und wenn ich es sinnvoll finde“
- X Verbesserungsvorschläge sind ihre Form der Verantwortungsübernahme

EINSTELLUNG ZUR WORK-LIFE-BALANCE

- X Babyboomer: Gibt es nicht, die Arbeit hat Vorrang vor dem Privaten; müssen alles, was nicht 100% Arbeit ist, rechtfertigen (z.B. Teilzeit)
- X Generation X: Bemerkte das Bedürfnis nach Work-Life-Balance, ertappt sich aber immer wieder beim „Ich muss noch 148 Mails checken“
- X Generation Y: Work-Life-Balance ist Markenzeichen und Lebenseinstellung, die nicht geopfert wird: Es geht ums ganzheitliche Lebensglück. (Übrigens auch in Berufen, die für lange Arbeitszeiten bekannt sind)



LÖSUNGSOPTIONEN FÜR DIE PRAXIS: PERSPETIVWECHSEL

KONKRETE
SITUATION

BABYBOOMER

GEN X

GEN Y

LÖSUNGEN

SACHLICH
BESCHREIBEN

WELCHE GENERATIONEN SIND BETEILIGT?
WAS IST FÜR SIE JEWEILS NORMAL UND
SELBSTVERSTÄNDLICH? WELCHE GEFÜHLE
TRETEN AUF? ETC.

WELCHE
LÖSUNGEN
ENTWICKELT GIBT
ES



LÖSUNGSOPTIONEN FÜR DIE PRAXIS: LÖSUNGSFOKUSSIERUNG

Eignet sich besonders für größere Themenfelder

Bsp: „Ich möchte mehr Respekt von der Jugend erfahren“

X Schritt 1: konkretes Ziel formulieren

Bsp: „Ich möchte, dass meine Arbeitsaufträge ausgeführt werden“

X Schritt 2: Selbsteinschätzung

Wo stehe ich auf einer Skala von 0–10?

X Schritt 3: Brainstorming

Wie können wir die Einschätzung um 1–2 Punkte erhöhen?

X Schritt 4: Perlentauschen und Integration in Alltag

Welche 3 Ideen nehmen wir auf und probieren sie aus?



GEDANKEN ZUM THEMA ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

- X Bertelsmann-Stiftung: Aktuell kommen auf 100 Erwerbsfähige etwa 35 Rentner*innen. 2035 sind es 48 Rentner*innen auf 100 Erwerbstätige.
- X IW-Studie: Bis 2035 geht die Zahl der Erwerbsfähigen, die zwischen 18 und 67 Jahre alt sind, um fünf Millionen Menschen zurück.

Herzlich Willkommen auf dem Arbeitnehmer*innenmarkt!



GEDANKEN ZUM THEMA ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

- X Unternehmen stehen nicht mehr nur im Wettbewerb um Kunden, sondern auch um Mitarbeitende
- X Verschiedene Generationen haben verschiedene Bedürfnisse und Stärken, deswegen hat ein klug gesteuerter Mix viele Vorteile
- X Entscheidende Faktoren

- X Führung
- X Spaß bei der Arbeit
- X Gute Zusammenarbeit
- X Arbeitszeiten
- X Personalentwicklung

AUFGABE ARBEITGEBER:
FLEXIBEL AUF DIE VERSCHIEDENEN
BEDÜRFNISSE DER GENERATIONEN
EINGEHEN!

VIELEN DANK!



EVA HOLDEN

VDI GmbH

Leiterin Unternehmens- und Personalentwicklung

+49 151 72726439

holden@vdi.de

[LinkedIn: www.linkedin.com/in/evaholden13/](https://www.linkedin.com/in/evaholden13/)

Twitter: @eholden13

Instagram: @evah13



MIT DEM GEHÖRTEN ARBEITEN

- X Wählen Sie eine Situation aus Ihrem Arbeitsalltag aus in dem ein Konflikt zwischen den Generationen eine Rolle gespielt hat.
- X Analysieren Sie nach der Perspektivwechsel-Methode, welche Sichtweisen miteinander kollidiert sind.
- X Stellen Sie Ihre Erkenntnisse bei einer passenden Gelegenheit dem betroffenen Team vor und diskutieren Sie ihre Gedanken.