



Demographischer Wandel- geht es nur um die Älteren?

Christoph Hauke und Flora Ivanova

Petersberg, 11. April 2008

Copyright © DGFP- Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH
Es gilt das gesprochene Wort

- Der Generationenkonflikt
- Die vier Generationen:
 - Die Generation Y
 - Die Generation X
 - Die Baby Boomer
 - Die Traditionalisten
- So what?
 - Bedeutung für die Führungsarbeit
 - Bedeutung für die HR-Arbeit

Der Generationenkonflikt



Generationenkonflikt

Verursacht meist durch Vorurteile:

- Ältere seien nicht leistungsfähig
- Jüngeren fehlt es an Kompetenzen/Erfahrungen



Die vier Generationen im Überblick

<p>Generation Y 1981-2000</p>  <p>KS112929 Comstock RF 'Personal Technology' Disc © JupiterImages www.comstock.com</p>	<p>Generation X 1965-1980</p> 	<p>Baby Boomer 1946-1964</p> 	<p>Traditionalisten 1922-1945</p> 
--	---	---	--

**„Die Menschen ähneln viel mehr ihrer Zeit
als ihren Eltern“**

Management by Generations

Parameter	Tradition- nalisten	Baby Boomer	Gen X	Gen Y
Machtakzeptanz vs. Machtdistanz – welche Rolle spielt die Hierarchie?	★ ★ ★	★ ★	★	
Kollektivismus vs. Individualismus – für wen zählt das „Wir“ und für wen das „Ich“?	★ ★	★ ★ ★	★	
Pragmatismus vs. Langzeitorientierung – wer ist bei Change-Prozessen flexibel?	★		★ ★	★ ★ ★
Femininität vs. Maskulinität – Erfolg durch Einbeziehung und Fürsorge oder durch Kampf und Wettbewerb?		★	★ ★	★ ★ ★
Unsicherheitsakzeptanz vs. Unsicherheitsvermeidung – wer ist risikofreudig und wer risikoavers?	★		★ ★	★ ★ ★

So what?

➔ Die dargestellten Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf:

- Autorität
- Einstellung zur Organisation/Unternehmen
- Einstellung zum Team
- Arbeitsstil
- Management-Stil
- Lernstil

spielen eine große Rolle in der Führungspraxis und der Zusammenarbeit!

Tipps für die Führung

- Kommunikation (*Gespräch vs. neue Medien, erklärend oder ziel setzend, Zeitaufwand*)
- Delegation von Aufgaben (*Anzahl, Kontrolle*)
- Management (*Strukturen schaffen, By Goals, kollegial, Erfahrung schätzen*)
- Mentoring (*traditionell vs. informell*)
- Vergütung (*Motivationshebel für alle Gen`s?*)
- Flexible Arbeitsmodelle (*Ort, Zeit*)
- Anerkennung (*materiell vs. öffentlich*)

➡ Do unto others, keeping their preferences in mind!

Tipps für das Personalmanagement

- Recruiting (*Kanäle*), Einstellungsinterviews
- Überprüfung der Anreizsysteme
- Entgeltsysteme, Benefit Options
- Flexibilität von Arbeitszeit- und -ort (*auch Urlaub- Dauer, Planung*)
- Personalentwicklung, Karrierelaufbahn
- Training (*Führen im Generationenmix, „edutainment“*)
- Matching (*Personal vs. Kunden*)
- Integrationsvereinbarungen
- Networking-Angebote

➡ Do unto others, keeping their preferences in mind!

Konsequenzen für die Führung

Generation Y 1981-2000 	Generation X 1965-1980 	Baby Boomer 1946-1964 	Traditionalisten 1922-1945 
<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird meine Rolle den Erfolg beisteuern? • Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind genau gefragt? • Was ist die Anerkennung/ Belohnung für mich? 	<ul style="list-style-type: none"> • What`s in it for me? • Welche „marktfähige“ Fähigkeiten kann ich dabei erwerben? • Was sind die Ergebnisse, die erzielt werden sollen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kann ich mit meiner Mitwirkung einen zusätzlichen Wert schaffen? • Wie wird meine Abteilung / werde ich wachsen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird meine Expertise angewandt? • Wie werde ich bei der neuen Initiative von der Organisation unterstützt?

Flora Ivanova

Leiterin Diversity Management

DGFP- Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf

Tel.: 0211/5978-215

Fax: 0211/5978-29215

eMail: diversity@dgfp.de

www.dgfp-diversity.de