



Handout

28./29. Oktober 2014

**HR INNOVATION
CONGRESS**

TRENDS STRATEGIEN VISIONEN

Challenge 4 Generationen inspirieren und führen

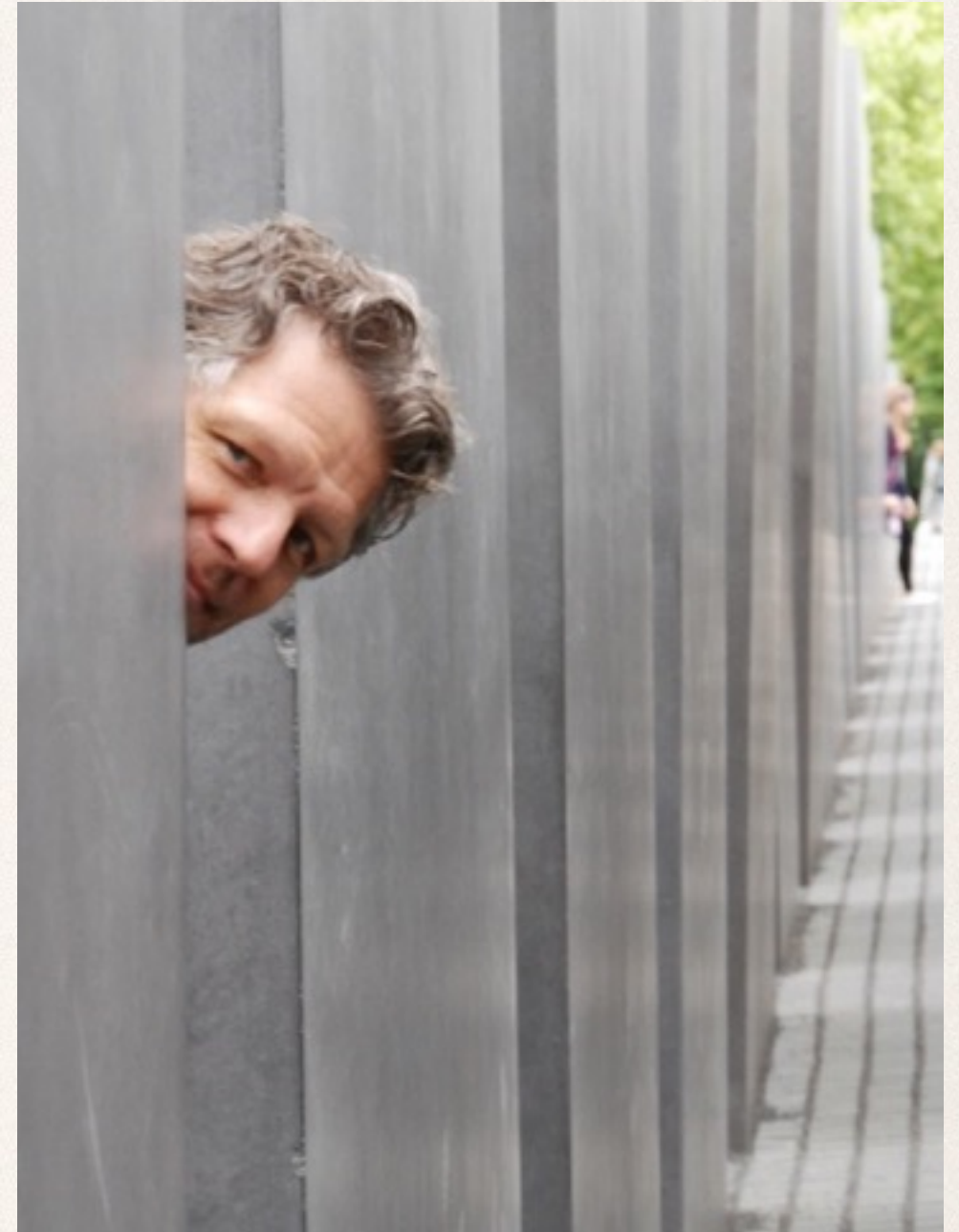
Vorstellung

**Ich habe mir ihre
Personalakte angeguckt
und sie haben mich
gegooogelt
reicht doch, oder?**

Tatort: Alter Ego, 2012

Baby Boomer

engagiert
(Ex-)Workaholic
digital Immigrant
möchte lieber alles
selber machen
optimistisch
pragmatisch



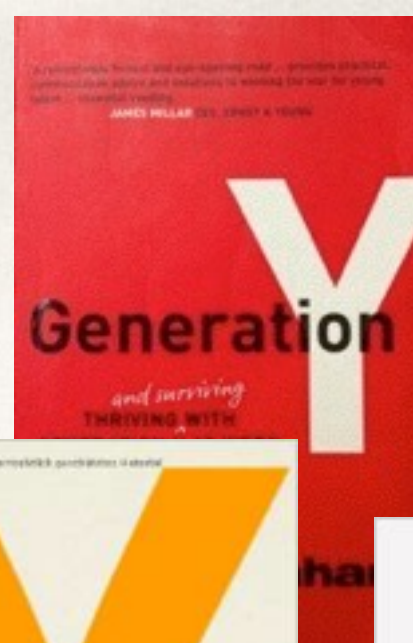
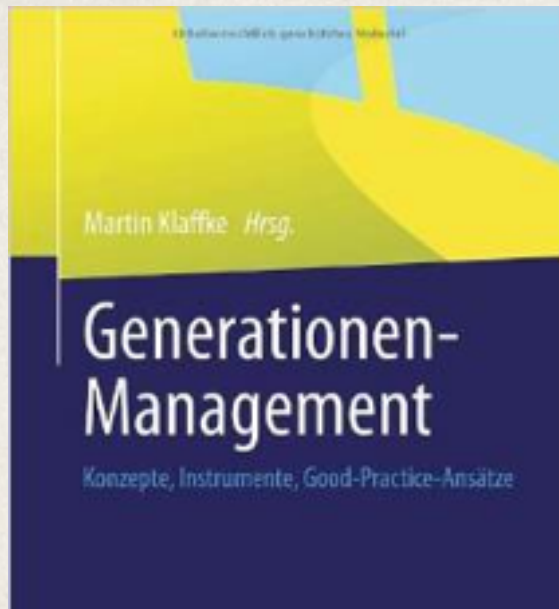
www.tavolato.com



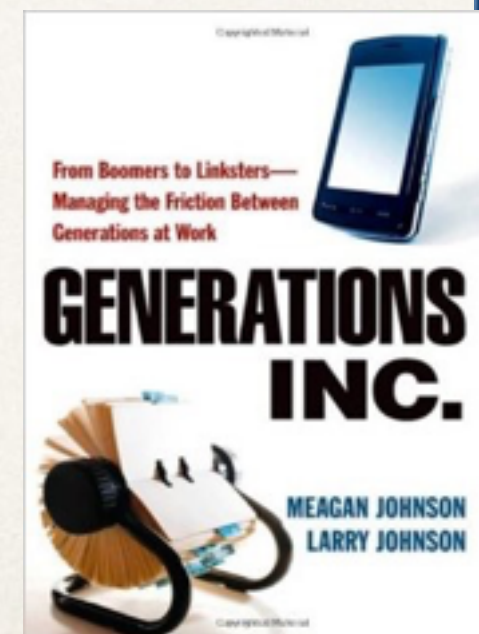
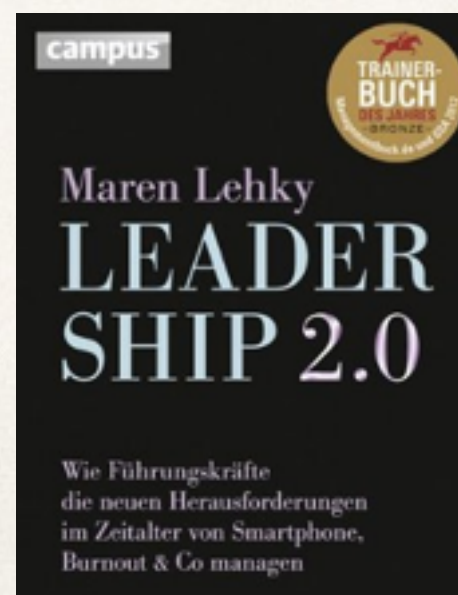
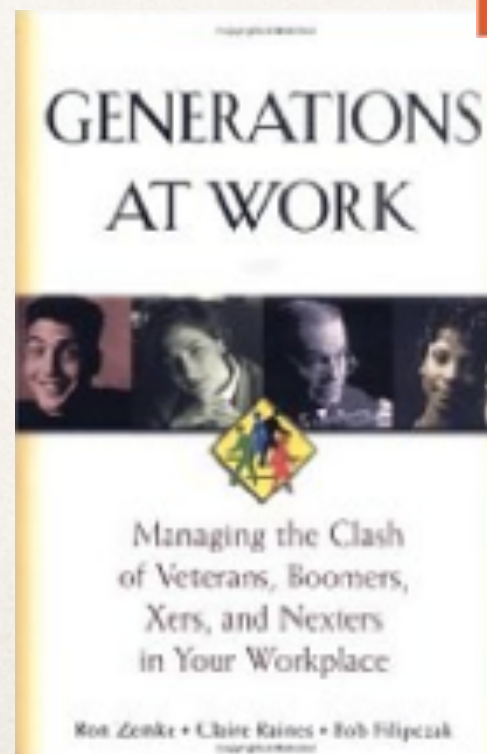
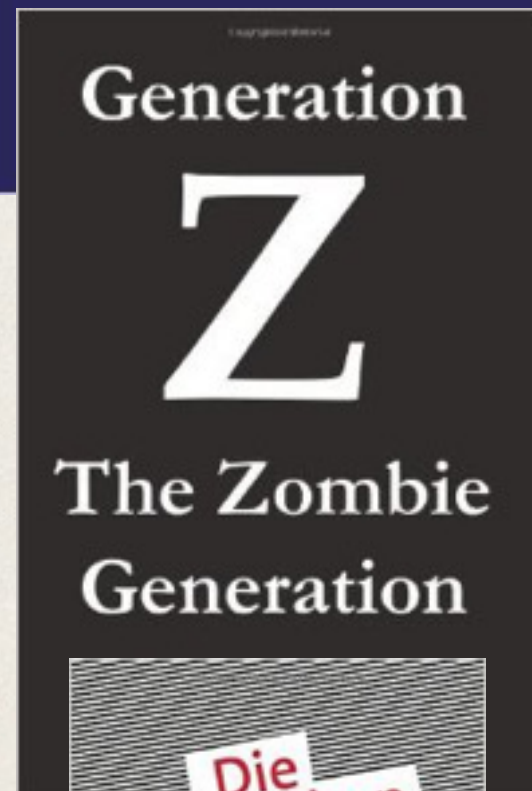
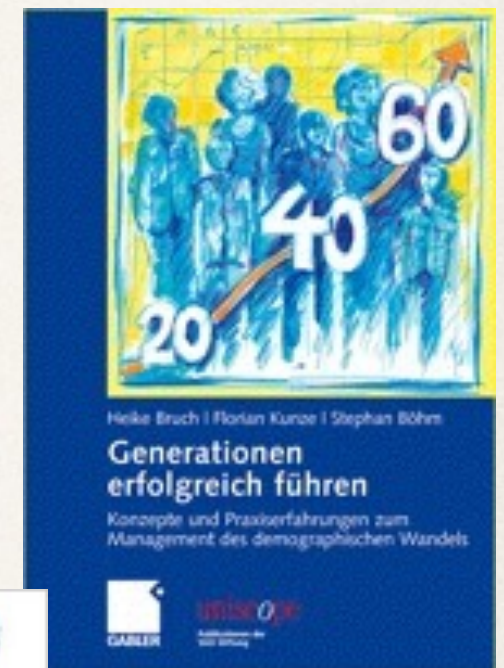
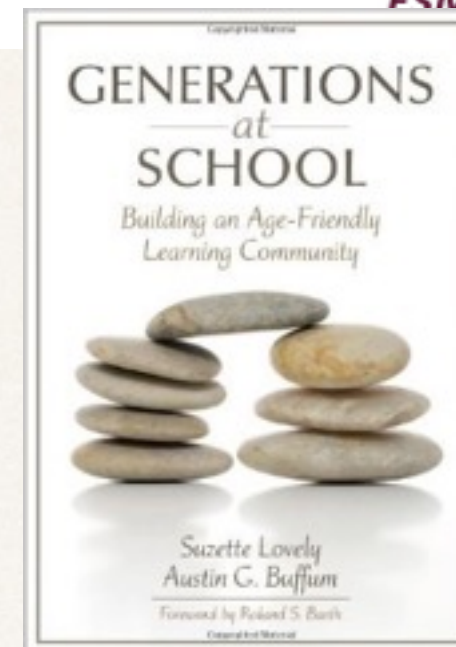
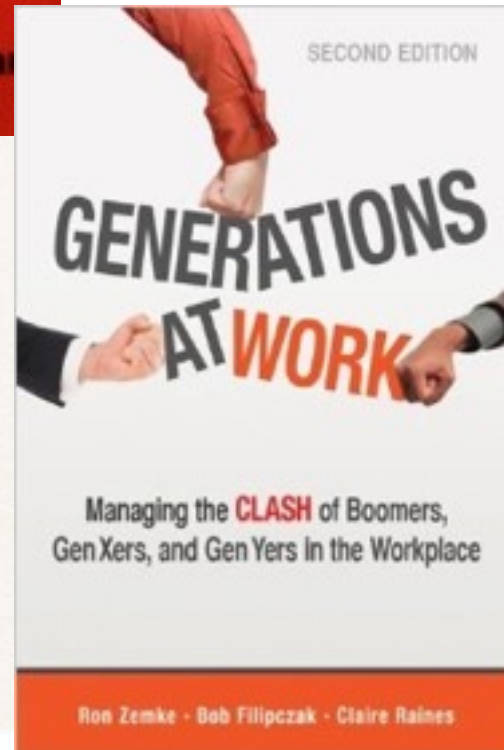
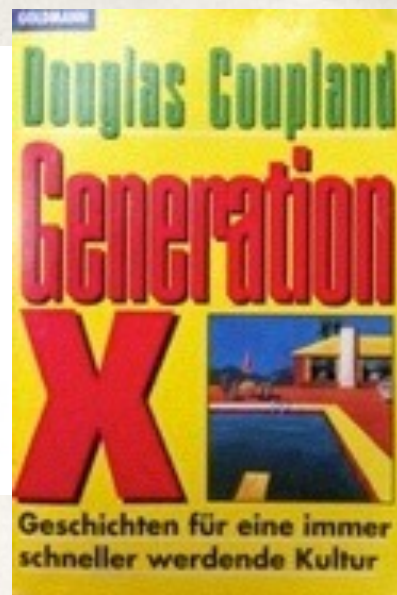
@GenerationenMan

Vorstellung

.... wie stellen Sie sich
einer ganz anderen
Generation gegenüber vor?



ESMT ANNUAL FORUM WITH ILA
**LEADING ACROSS
GENERATIONS**
WORKFORCE CHALLENGES
AND OPPORTUNITIES
June 13-15, 2012
ESMT, Berlin



**“Unsere Welt ist
ein Smartphone”**

**und die gibt es eben
erst seit 2007**

Philipp Riederle, 20 Jahre, Berater großer Konzerne in Deutschland

Social ist die neue Startseite

Der Facebook Eintrag von
Armin Wolf vom 7.10.2014
hat 4,5 Mio Nutzer erreicht
(7 mal so viele wie die ZiB2)

Jede(r) Dritte konsumiert Nachrichten
nur mehr auf Facebook (USA)



**Nur noch 50% der
ArbeitnehmerInnen der
Generation Y streben eine
Managementposition an
(bei X waren es 80%)**



Generation Null Fehler

**“Die Vierzigjährigen von heute
scheuen jedes Risiko. Damit
verspielen sie die Zukunft”**

Heinz Bude, DIE ZEIT, Sept. 2014

The new Old

fit

sportlich

**finanz-
stark**

zweiter Aufbruch in der Pension

wollen nicht alt werden

neue Großelternrolle

**“Wow, echtes Papier -
voll old school!
Haben Sie auch noch ein
Wachssiegel?”**

Tatort Blackout, 26.10.14

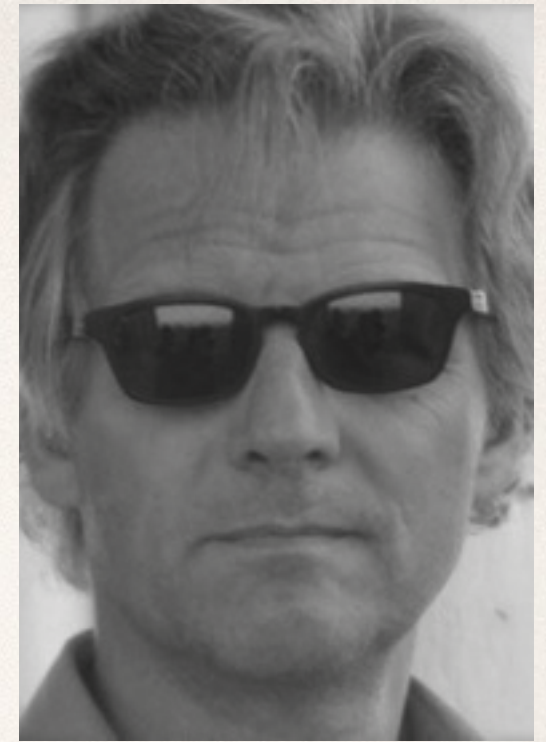


Traditionalisten

geb. 1933 - 47

Baby Boomer

geb. 1948 - 62



Generation X

geb. 1963 - 77



Generation Y

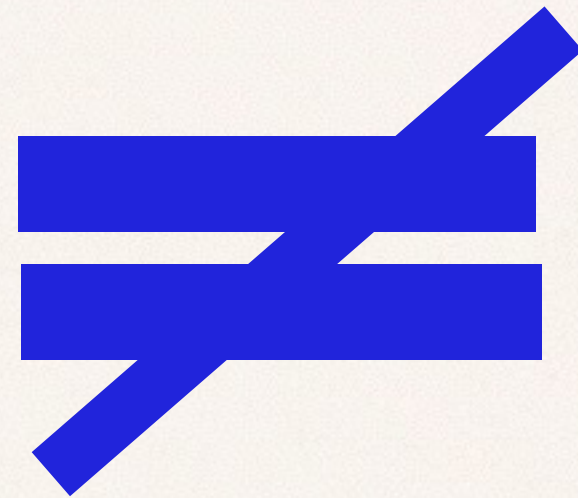
geb. 1978 - 92

Generation Z

geb. 1993 -



Alter



Generation

“Eine **Generation**, ist eine Gruppe von Menschen ähnlichen Alters und Sozialisierung, die in ihrem Denken, ihren Werten, ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen hohe Übereinstimmungen entwickelt haben.”

Historisch, gesellschaftlicher Generationsbegriff nach Karl Mannheim, 1928

woher kommt

**... das jede
Generation
unterschiedliche
Bedürfnisse,
Erwartungen,
Muster und
Haltungen
hat?**



**in Pension oder
knapp davor**

traditionalisten

Ausstieg und Aufbruch

Loyal, zuverlässig,

Harte Arbeit

Entbehrungen

Pensionskonto?



Wissen ist Macht

Idealismus

Herausforderung

Workaholics

Familie

Teamwork

viele

**Perspektiven-
losigkeit?!**

Karriere



Nullfehler

Workaholics

Digital Immigrants

lokal/regional

Auswahlmöglichkeiten

Fachkräftemangel

**flexibel und
selbstbestimmt**

Digital Natives

Paralleluniversum

positives Feedback

Life-Balance



Nicht suchen - finden!

Praktikum

Spass / Sinn

Digital Natives

selbstbewusst

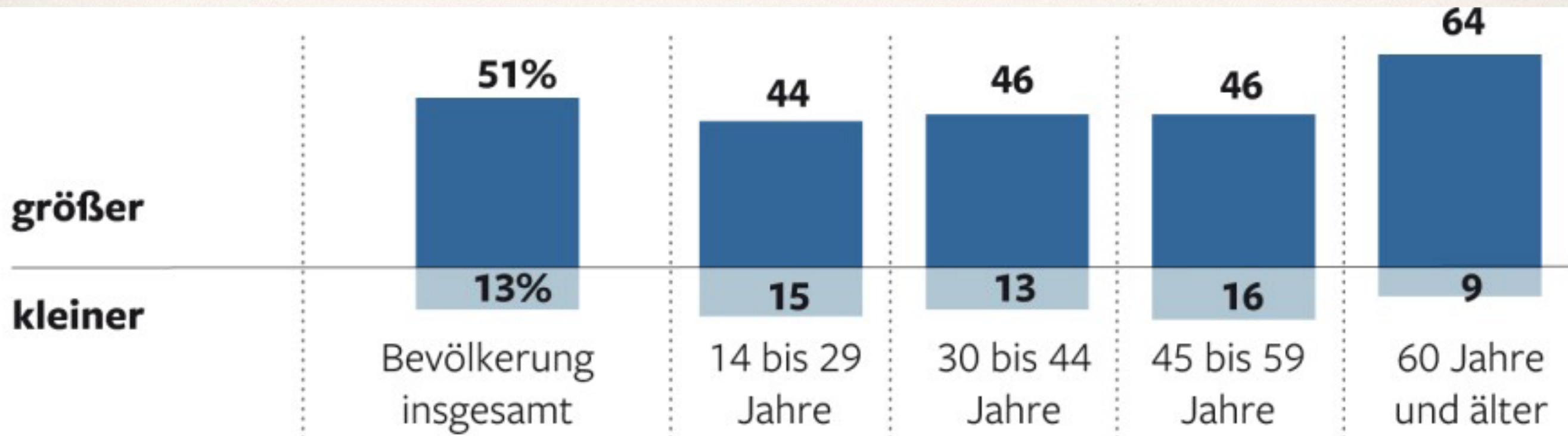
vernetzt / online

Realismus



**50 % der deutschen
Bevölkerung sagt, dass die
Unterschiede der
Lebenswelten zwischen
Jung und Alt im Vergleich
zu früher größer sind!**

Die Unterschiede zwischen den Lebenswelten von junger und mittlerer Generation sind im Vergleich zu früher...



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 14 Jahre, in Prozent, Nicht dargestellt: Unentschieden, keine Angabe
Quelle: Jacobs Krönung-Studie, Institut für Demoskopie Allensbach, 2013

Spannungsfelder **Unterschiede ...**

im Umgang mit Technologie

im Kommunikationsverhalten

in der Balance von Arbeit und Freizeit

im Lernen und der Wissensweitergabe

im Verständnis über Zufriedenheit

**Welches generations-
spezifische Verhalten
erleben Sie in Ihrer
Organisation?**

wodurch entsteht ...

- besonderes Engagement
- Leistung und Erfolg
- Kreativität und Innovation



Betriebsklima

Das subjektiv wahrgenommene Erleben und Verhalten der Mitarbeiter/innen zueinander



Zauberwort:



Gemeinsam

Was tun
?

Hebel 1

**Führungskräfte sensibilisieren
und entsprechende
Kompetenzen verstärken**

Führungskräfte sensibilisieren und entsprechende Kompetenzen verstärken

- Wahrnehmung schärfen
- Kommunikation verbessern
- Gerechtigkeit & Chancengleichheit
als Grundverständnis verankern
- Erwartungs- und Vereinbarungs-
management forcieren
- Führung als Schlüssel zur engagierten
Zusammenarbeit verstehen

Hebel 2

**Systeme flexibilisieren und
individuellen Bedürfnissen
besser gerecht werden**

Hebel 3

**Kommunikations- und
Kooperationsprozesse vielfältig
technologisch unterstützen**

Hebel 4

**Lernprozesse und
Wissensmanagement auf die
unterschiedlichen Bedürfnisse
ausrichten**

Inspirieren und führen mit:

Respekt

Wertschätzung

Wahrnehmung

zeigen

aussprechen

üben üben üben

Diversity



Inclusion

Inclusion

schafft einen emotionalen Raum

**in dem sich Menschen wertgeschätzt
und respektiert fühlen und Zugang
zu den gleichen Möglichkeiten haben**



**würde mich sehr
freuen mit Ihnen über
dieses Thema in
Austausch zu kommen**

peter@tavolato.com