

Aktives Generationen-Management

Haben Sie schon davon gehört ... oder stecken Sie den Kopf in den Sand?

- Drohender Verlust an Wissen und Erfahrung durch den Abgang vieler Baby Boomer in den nächsten Jahren.
- Ungeklärte und unsichere Nachfolge für Schlüsselkräfte und Führungskräfte
- Aufkommende Gefahr künftig Führungspositionen immer schwerer besetzen zu können
- Hohe (zusätzliche) Kosten durch wiederholte Schulung von (neuen) jungen MitarbeiterInnen die nicht lange in der Organisation bleiben.
- Nur zögerliche Veränderung der Führungsarbeit trotz schmerzhaft spürbaren Bedarf sich auf die unterschiedliche Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Erwartungen von 4 Generationen einzustellen
- Mehr Führungsaufwand durch Konflikte in der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung und durch unterschiedliche nicht erfüllte Motivationsbedürfnisse
- Verlust an Innovationskraft und Spirit durch zu homogene und zu wenig (alters-) gemischte Teams
- Rasant steigendes Durchschnittsalter und immer weniger Mobilität
- „Closed Systems“ – Gruppenzusammensetzungen mit wenig Unterschied in Erfahrung, Alter, Expertise, Geschlecht, kulturellem Hintergrund u. a. die zu Inflexibilität, Engstirnigkeit und Fortschrittsfeindlichkeit verleiten
- Verlust an einer fordernden und fördernden Zusammenarbeitskultur die Hochleistung gemeinsam mit Menschlichkeit vernachlässigt und nicht alle Generationen einbindet

Wer vor diesen Themen den Kopf in den Sand steckt ist im Nachteil. Nicht jede dieser Fakten findet sich in jeder Organisation. Es kann gut sein, dass die eine oder andere Tatsache in der aktuellen Praxis unterschiedliches Gewicht hat. Aber auch die Vernachlässigung nur einer dieser Aufgaben kann großes Unheil bringen.

Aktives Generationen-Management ist die Führungspraxis, die sich mit diesen heiklen Umständen beschäftigt. Nichts wirklich ganz Neues – aber ein konsequenter

Fokus auf relevante Kompetenzen und konsequentes Verhalten um in einer multigenerationalen Welt mit demografischen Veränderungen erfolgreich zu sein.

Es geht darum, die Ressourcen aller MitarbeiterInnen zu nutzen, generationssensibel zu führen und Konflikte zwischen Jung und Alt konstruktiv zu lösen. Ziel dabei ist es, Menschen in ihren generationstypischen Eigenheiten zu verstehen, sie in jeder Lebensphase bewusst zu unterstützen und ihnen zu helfen gemeinsam mit anderen, ungleichen Menschen ambitionierte Ziele zu erreichen.

Aktives Generationen-Management ist ein hervorragender Grundstein um den Umgang mit Unterschieden zu lernen und herauszufinden worauf es ankommt um eine heterogene Belegschaft erfolgreich zu machen. Jede und jeder ist selbst betroffen und die Mehrdimensionalität von Baby Boomern bis zur Generation Z machen einen Unterschied zu anderen Diversity-Themen.

Um Wissensmanagement, Nachfolgeplanung, Motivation, ungewollte Fluktuation, Hochleistung und Menschlichkeit, Zusammenarbeit, Innovation, Digitalisierung, Kommunikation, demografischer Wandel u.v.m. im Zusammenspiel von 4 sehr unterschiedlichen Generationen erfolgreich zu gestalten braucht es Wissen, Sensibilisierung und ganz bestimmte Haltungen, Kompetenzen und auch Training. Wollen Sie mehr darüber erfahren?

Aktives Generationen-Management

Ressourcen nutzen – Menschen führen – Teams entwickeln

Systemisches Management, Schäffer-Poeschel Verlag, September 2016