

NEWAYSletter

Pröll - 1 / 2017

Sehr geehrte Damen und Herren!

„Als wir jung waren, hat man uns gelehrt, uns nach den Älteren zu richten. Heute wo wir selbst älter sind, sollen wir auf die Jugend hören“

William Saroyan (amerikanischer Schriftsteller)



Generationen zusammen Führen

Vorab zwei Begriffsbestimmungen:

1. „Führung ist die Fähigkeit, Menschen wie dich und mich produktiver zu machen.“ Peter F. Drucker
2. Eine Generation ist definiert als die Gesamtheit der Menschen ungefähr gleicher Altersstufe mit ähnlicher sozialer Orientierung und Lebensauffassung.

Im modernen Management wird es immer wichtiger, auf die individuellen Anforderungen der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen, um gemeinsam maximalen Erfolg zu generieren. Sowohl die heute 50 bis 65 jährigen, die sogenannten Babyboomer, wie die heute 35 bis 50 jährigen, die Generation X genannt werden, als auch die 20 bis 35 jährigen, die Generation Y, benötigen in der direkten Führung unterschiedliche Zugänge durch das Management.

Was sind nun die Merkmale und die Erwartungen der jeweiligen Gruppe? Um die Unterschiede in der Kürze besser darzustellen, beschränken wir uns hier auf die Babyboomer und die Generation Y.

Während die Babyboomer noch auf das Materielle, auf Wohlstand und wachsendem wirtschaftlichen Status, auf klassische Karriere und auf Sicherheit ausgerichtet sind, erwartet sich die Generation Y ein hierarchieloses, tolerantes und sinnstiftendes Umfeld, Unabhängigkeit und Selbständigkeit. Aufmerksamkeit, Anerkennung und Wertschätzung stehen bei den Jungen ganz vorne. Die Generation Y wurde von den Babyboomern zur Mitbestimmung erzogen und ermutigt. Arbeit ist für sie eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, Loyalität verliert an Bedeutung. Solange ein bestimmter Job in ihr aktuelles Lebensmodell passt, ist er willkommen, ansonsten wird er neu verhandelt oder anderweitig gesucht.

Die heute 50 jährigen fühlen sich in einem Team wohl und nutzen Bücher, Leitfäden und PowerPoint. Die 20-35 jährigen hingegen verwenden sofort betriebsbereite Medien in einem multimedialen Umfeld.

Die Fähigkeiten der Babyboomer sind geprägt durch Verantwortungsbewusstsein, praktisches Wissen und Zuverlässigkeit. Die der Generation Y hingegen durch Risikobereitschaft, durch Anpassungsfähigkeit und durch die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung, des Denkens und des Lernens. Babyboomer wollen besitzen, die Generation Y will nutzen (Uber, Carsharing,...)

Unternehmen brauchen einen nie dagewesenen Dialog zwischen den Generationen, Know-how-Transfer, eine Führung von Altersvielfalt und den Aufbau einer altersgerechten Unternehmenskultur, Kompetenzen für die Führung von altersgemischten Teams sowie Ansätze des lebenslangen Lernens.

Für die Führung der Generation Y sind folgende Punkte empfehlenswert:

- Lassen Sie persönliche Freiheiten und Unabhängigkeit zu
- Halten Sie Hierarchien und Reporting-Strukturen flach
- Stellen Sie neue Technologien und innovative Systeme zur Verfügung
- Stellen Sie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten her
- Fördern Sie Neugierde
- Kommunizieren Sie offen und häufig
- Geben Sie permanentes Feedback

Junge Mitarbeiter schätzen weniger eine Führung mit Kommando und Kontrolle, sondern vielmehr individuelle Beachtung und Förderung. Elemente eines coachenden Führungsstils eignen sich sehr gut um sie in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen.

Aktives Führen, situativer Führungsstil, Eingehen auf den Menschen, das sind und werden immer mehr Herausforderungen zeitgemäßer Führungsarbeit. Gerne unterstützen wir Sie dabei. Mehr zu diesem Thema erfahren Sie [hier](#).

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Generationen zusammen Führen!



Dieter Pröll