



Institut für Beschäftigung und Employability

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Generationen Management: Generation Y versus Generation Baby Boomer?

Stuttgart, den 21. Juni 2013

Gliederung

1. Der gesellschaftliche Wertewandel
2. Weitere Megatrends
3. Herausforderungen für Arbeitgeber
4. Schlussbetrachtung

1. Der gesellschaftliche Wertewandel

Der Arbeitsmarkt der Zukunft ist ein Markt der Vielfalt.

In den nächsten Jahren werden sechs Generationen auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten:

- ❖ Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren).
- ❖ Baby Boomer Generation (bis 1965 geboren).
- ❖ Generation Golf (bis 1975 geboren).
- ❖ Generation dot.com / Internet (bis 1985 geboren).
- ❖ Generation Game (bis 1995 geboren).
- ❖ Generation Multimedia (ab 1995 geboren).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Generationen unterschiedlich „ticken“.

**Nachkriegsgeneration /
Baby-Boomer** (bis 1970 geboren)

Leistungsorientierung, verbunden
mit Pflicht und Disziplin

Führung im Sinne von
Partizipation

Entscheidung für Beruf oder
Familie

Solidarität und Kollegialität im
Team

Starkes Sicherheitsbedürfnis

**Generation Internet / Generation
Game** (Generation Y, ab 1985 geboren)

Leistungsorientierung, verbunden
mit Spaß

Führung im Sinne von Delegation

Vereinbarkeit von Beruf und
Familie

Team als Zweckgemeinschaft

Sicherheitsbedürfnis, aber:
Sicherheit nicht um jeden Preis



Generation Golf als
Übergangsgeneration

Generation
Multimedia ?

Generationen und der Umgang mit digitalen Medien:

Generation Game (bis 1995 geboren) und
Multimedia (ab 1995 geboren):

Stimmt es, dass Du ohne Internet aufwachsen musstest?

Generation Internet (bis 1985 geboren): **Ohne Netz geht nichts.**

Generation Golf (bis 1975 geboren): **Ganz cool.**

Generation Baby Boomer (bis 1965 geboren): **Ein Hilfsmittel.**

Generation Nachkrieg (bis 1955 geboren): **Ein notwendiges Übel.**

2. Weitere Megatrends

Insbesondere in den Werten sowie Denk- und Handlungsmuster der Generation Y spiegeln sich die Entwicklungen und Trends in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt wider.

Relevante Megatrends in der Arbeitswelt sind:

Demografie

Veränderung der Bevölkerungs- und damit auch der Belegschaftsstrukturen (Alterung, sinkender Anteil von Nachwuchs, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,...)

Technisch-ökonomische Entwicklung

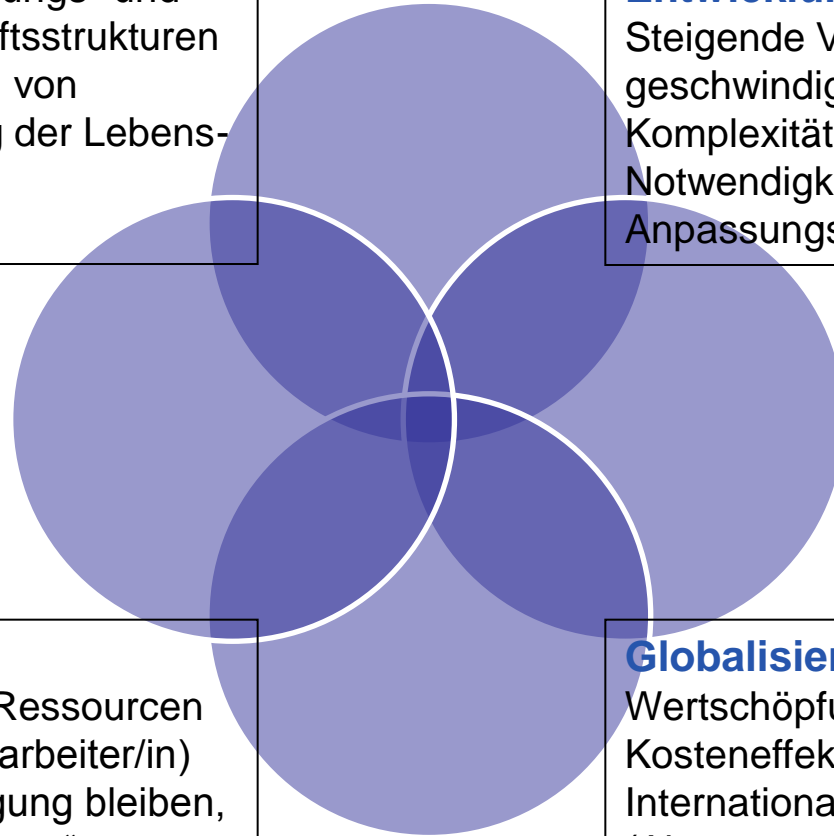
Steigende Veränderungsgeschwindigkeit und zunehmende Komplexität von Prozessen
Notwendigkeit von Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit

Nachhaltigkeit

Schonender Umgang mit Ressourcen (auch der „Ressource“ Mitarbeiter/in)
Kernkompetenz „In Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren“

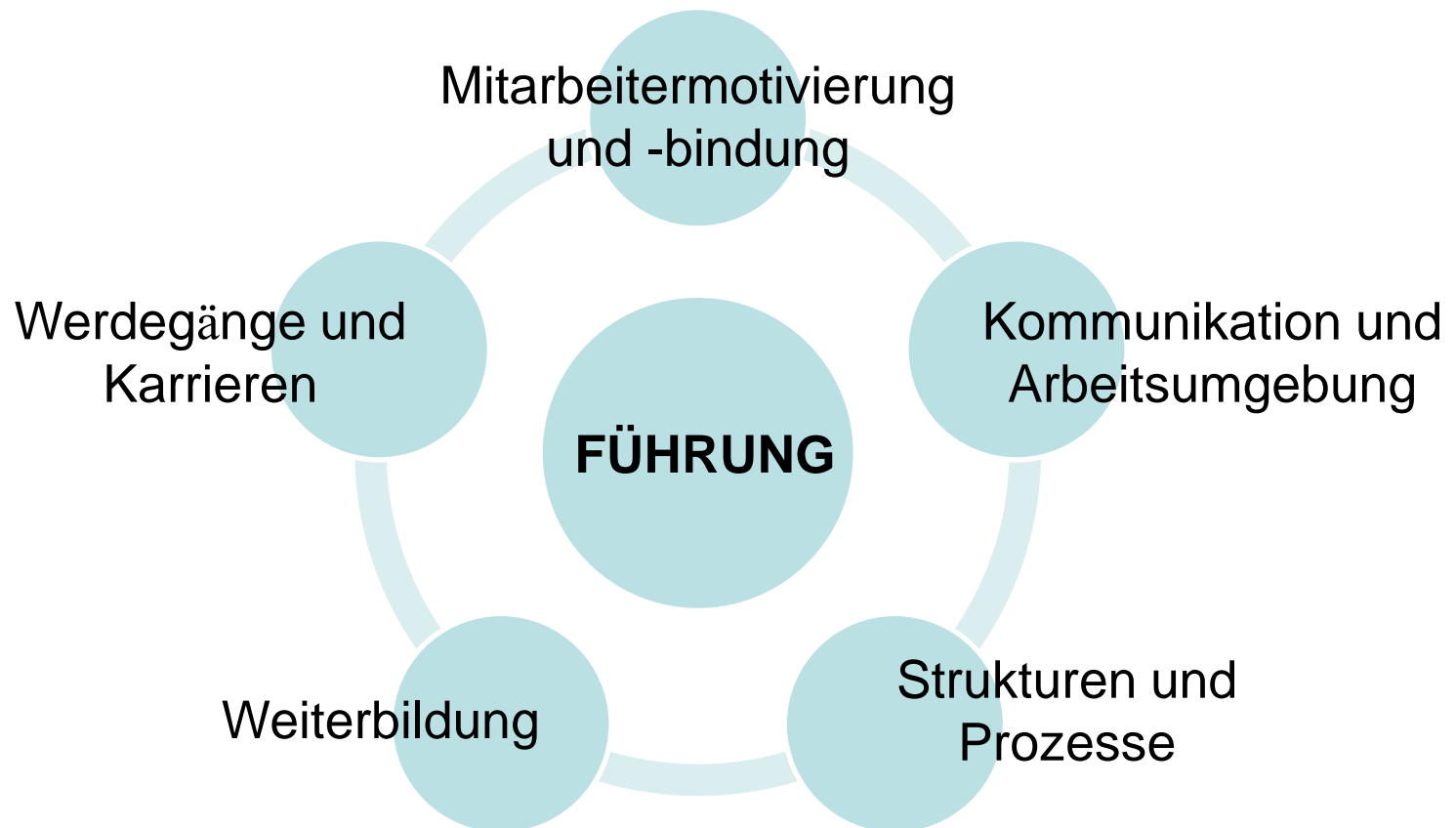
Globalisierung

Wertschöpfung durch Innovationen und Kosteneffekte
Internationalisierung von Märkten (Absatz- und Arbeitsmärkten)



3. Herausforderungen für Arbeitgeber

3.1 Handlungsfelder



3.2 Generationsunterschiede bei der Mitarbeiterbindung

S12

Baby Boomer:

- Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört.
- Akzeptanz von Hierarchien und der Führung, weil sie legitimiert ist.
- Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben.
- Trend zur „vertikalen“ Karriere.
- Lebenslange Loyalität, Entscheidung für's Leben.
- Lebenslange Reichweite der abgeschlossenen Berufsausbildung.
- Präferenz für die Face to face Kommunikation und Kooperation.
- Teil des „Kollektivs“.
- Security als Leitbild.

Generation Y:

- Individuelle Orientierung.
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht.
- Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien.
- Streben nach Work-Life-Balance.
- Trend zur „sanften Karriere“.
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und geringere Verweildauern.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.
- Flexicurity als Leitbild.

3.3 Generationsunterschiede bei Kommunikation und Arbeitsumgebung

Der Arbeitsplatz der Zukunft? Auf jeden Fall für die Generation Y!



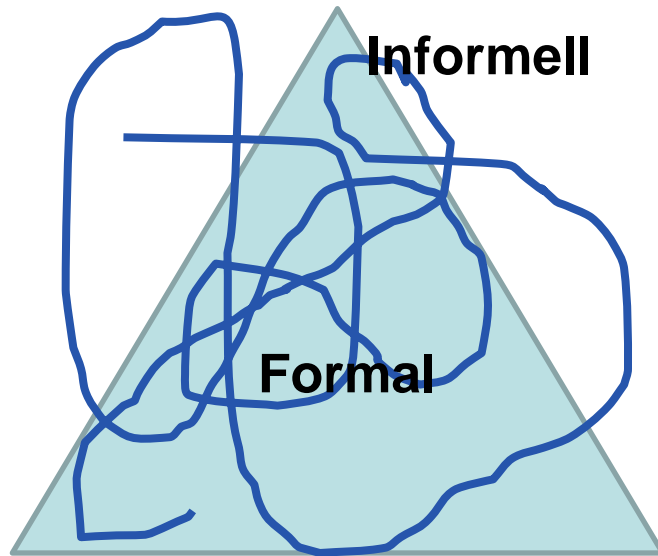
Beachten Sie:

Jüngere Beschäftigte bevorzugen diese Arbeitsbedingungen. Sie tragen zur Identifikation mit dem Arbeitgeber bei und schaffen Loyalität.

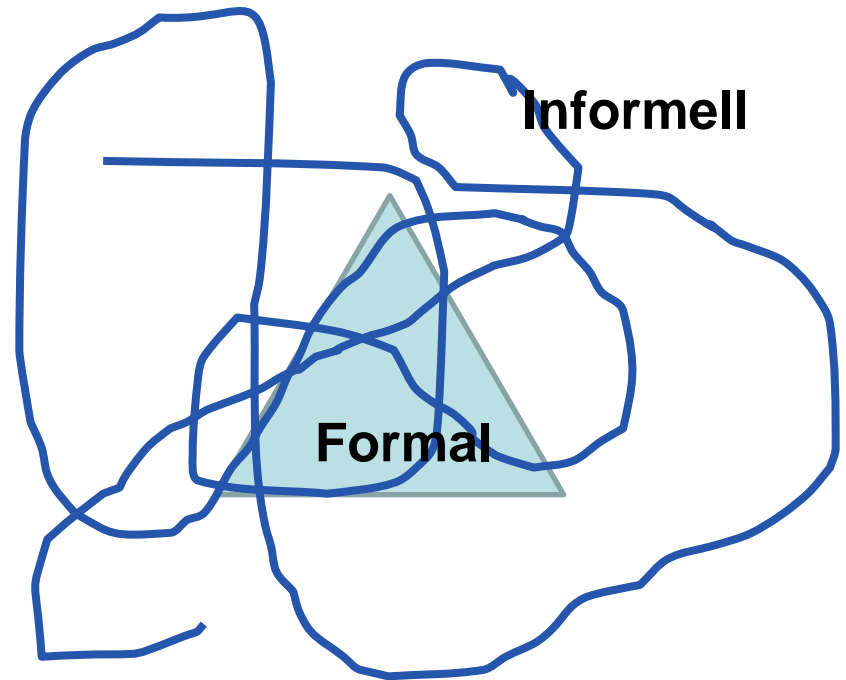


Die Baby Boomer Generation ist (noch) in der Kultur der Hierarchie und des Einzelbüros verhaftet.

Kommunikation



Baby Boomer



Generation Y

3.4 Generationenunterschiede bei Strukturen und Prozesse

Baby Boomer

- Wunsch nach Stabilität am Arbeitsplatz (Ort, Zeit, Inhalt und Abläufe)
- Hohe Bedeutung von „festen“ Arbeitsverhältnissen und –bedingungen.

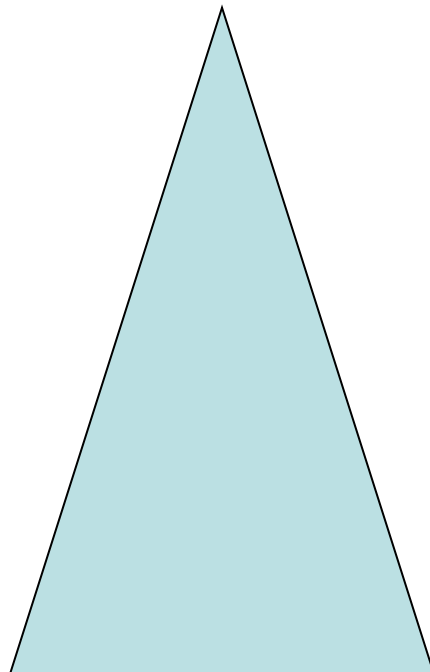
Generation Y

- Akzeptanz von variablen Arbeits- und Teamstrukturen und von flexiblen Arbeitsmodellen
- Vernetzung untereinander.
⇒ Abwechslung.
⇒ eher geringere Verweildauern

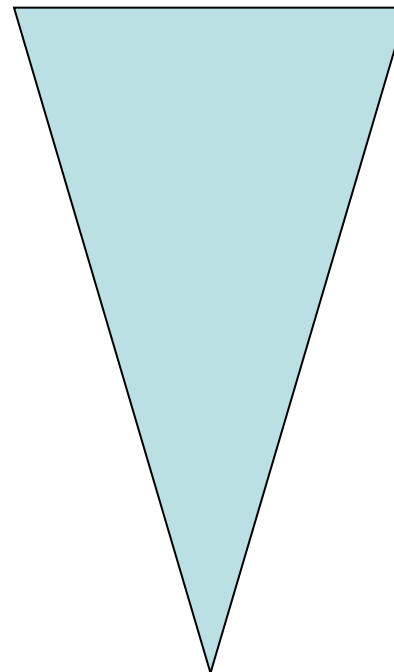
3.5 Generationenunterschiede bei der Weiterbildung

Ältere Beschäftigte arbeiten und lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere. Sie arbeiten und lernen jedoch anders.

Alter



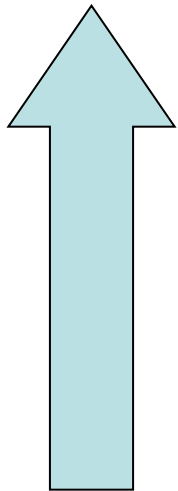
Fluide Kompetenz



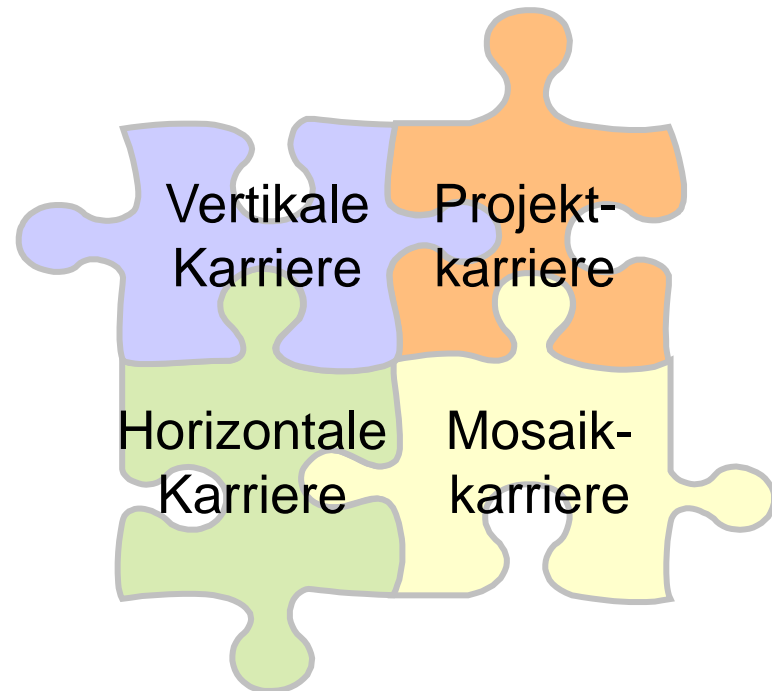
Kristallisierte Kompetenz

3.6 Generationenunterschiede bei Werdegängen und Karrieren

Vertikale Karriere /
Kaminkarriere



Baby Boomer



Generation Y

4.7 Nicht zuletzt: Generationenunterschiede bei Führung

Baby Boomer

Akzeptanz von Hierarchie

Führungskraft =

beste/r Fachmann / -frau

„Der Beste kommt oben an“

Das Wort des Chefs gilt!,
dennoch Tendenzen zum
kooperativen Führungsstil



Generation Y

Delegativer Führungsstil

Abkehr Akzeptanz von
Führungskräften aufgrund der
Hierarchie

Bedeutungszuwachs an
Aufmerksamkeit und „Fürsorge“
durch die Führungskraft

4. Schlussbetrachtung

Es ist festzustellen, dass die Generation Y andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitgeber und auch andere Erwartungen an Arbeit hat als die Baby Boomer-Generation.

Für die Zukunft ist folgendes zu beachten:

- ❖ Angesichts der **Knappheiten auf dem Fachkräftemarkt** braucht sich die Generation Y nicht anzupassen.
- ❖ Aufgrund der **Verlängerung der Lebensarbeitszeit** arbeiten Baby Boomer und Generation y noch viele Jahre miteinander.

Zu wissen, wie sich die Werte und Denkmuster zwischen den Generationen unterscheiden, ist ein wichtiger Aspekt im Rahmen der Personalpolitik. Dies betrifft vor allem die Handlungsfelder Mitarbeitermotivierung und –bindung, der Kommunikation und Kooperation, der Weiterbildung, der Werdegänge sowie Führung.

Die Berücksichtigung der Wertevielfalt schafft Identifikation und Loyalität und trägt dann erheblich zur **Wertschöpfung** bei.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**