



# TUN!

ZTN -Tipp 2/2020



ZTN Training & Consulting e.K. - Deutschland - www.ztn-deutschland.de

## „Generationen“ (Teil 1)

Mit diesem und dem folgenden TUN-Mail möchte ich mich an ein ganz „heißes“ Thema wagen:

### Generationen(konflikt?)

Gerade weil das Thema so „heiß“ ist, ein paar Worte vorab:

- Ich gehöre nicht zu den Menschen, die behaupten „früher war alles besser“ oder die über die „Jugend von heute“ schimpfen.
- Ich behaupte aber im Gegenteil auch nicht, dass es keine Unterschiede gibt.
- Auch möchte ich im Folgenden nicht alle „Alten“ und „Jungen“ über einen Kamm scheren: Es gibt überall „Ausreißer“, aber es gibt einfach Tendenzen und Eigenarten der jeweiligen Generationen, die mehr sind, als ein Klischee oder Einzelwahrnehmungen.

Zunächst einmal:

### Wovon spreche ich, wenn ich von verschiedenen Generationen spreche?

Ich meine nicht „alt“ und „jung“, sondern die 4 „offiziellen“ Generationen (die noch im Arbeitsleben stehen):

- Ich entspringe der Generation der „Babyboomer“ (grob: 1946 bis 1964), die Nachkriegsgeneration. Menschen, die das deutsche Wirtschaftswunder miterlebt haben, den Kalten Krieg erleben mussten und jetzt an der Schwelle zum Ruhestand stehen (oder schon drüber sind).



- Nachfolgend die „Generation X“ (bis 1980 geboren) (benannt nach einem Roman von Douglas Coupland). Diese Generation erlebte die erste Wirtschaftskrise, eine erste Scheidungswelle und die Wiedervereinigung in der Mitte ihres Arbeitslebens.
- Es folgte die „Generation Y“ (bis 1995 geboren): Diese Generation ist gezeichnet vom Start des Internets, der Globalisierung, der Technik, aber auch des Überflusses und der Spaßgesellschaft. Die Generation ist benannt nach dem englischen „Y“, das für „why?“ (also „warum“) steht.
- Aktuell drängt überall die neueste „Generation Z“ (ab 1995) auf den Arbeitsmarkt. Sie erlebten früh die totale Digitalisierung des Alltags, beinahe Grenzenlosigkeit in allen Bereichen,

aber auch Multitasking und ständig neue Reize und Möglichkeiten.

Jede dieser Generationen hat unterschiedliche Werte, typische Charaktereigenschaften, unterscheidet sich nach Arbeitsstil und Motivation.

Jede Generation hat unterschiedliche Kommunikationswege und -medien, informiert sich anders und hat eine unterschiedliche Einstellung zu Arbeit und Privatem.

Jetzt kommt aber das „Problem“, welches wir alle kennen: (Sei es im Privaten, vor allem aber im Arbeitsleben)

Diese unterschiedlichen Generationen sollen gut miteinander leben und vor allem arbeiten. Sie sollen miteinander kommunizieren und als Kollegen und in der Führung miteinander klarkommen.

Es wäre jetzt natürlich schön, wenn es ein Werkzeug gäbe, das bei jeder Generation funktioniert, oder ein gemeinsamer Nenner gefunden wird, der für alle gilt.

Aber dem ist leider nicht so.

Wenn dieses Zusammenarbeiten gut funktionieren soll, müssen wir alle einen Schritt aufeinander zugehen, versuchen, den anderen zu verstehen und zu akzeptieren, dass diese Generationen unterschiedlich ticken und behandelt werden wollen.

### Vielleicht auch das schon an dieser Stelle:

Das klingt jetzt so als große Last oder Bürde – wir können diese Unterschiedlichkeit aber auch als Chance sehen, Interesse für den Anderen zu zeigen und voneinander zu lernen.

Schauen wir uns einmal die ersten Unterschiede der genannten Generationen gerade im Hinblick auf das Berufsleben an:

- **Babyboomer** charakterisiert man als teamorientiert, karriereorientiert, Arbeit hat den höchsten Stellenwert, eine Führungsposition ist anzustreben (und in der Regel jetzt auch erreicht). Diese Generation hatte am Anfang nicht viel, lebte, um zu arbeiten und definierte sich oft über Erfolg im Job. Viele Workaholics stammen aus dieser Generation. Fleiß und Disziplin waren hohe Werte, man war seinem Arbeitgeber gegenüber loyal und wechselte selten das Unternehmen oder den Beruf. Bereits in der Ausbildung musste man kämpfen, da man sich gegen viele andere „Babyboomer“ durchsetzen musste.
- Die **„Generation X“** suchte bereits mehr nach dem Sinn, nach Unabhängigkeit und Individualismus. Ziel war eine hohe Lebensqualität. Zeit war wichtiger als Geld. Arbeit wurde als Mittel zum Zweck angesehen.

Diese Generation ist diszipliniert, konsumorientiert, „busy“, aber immer noch loyal dem Arbeitgeber oder dem Beruf gegenüber.



- Für die **„Generation Y“** steht der Sinn im Mittelpunkt. Diese Generation ist stark vernetzt, mit neuen Technologien aufgewachsen, oft 24 Stunden online und hat ein hohes Bildungsniveau. Wenn die Arbeit sinnvoll ist und Spaß macht, ist diese Generation lernbereit, fleißig und zielorientiert. Dazu gehört auch eine freundliche Arbeitsatmosphäre und nette Kollegen. Selbständige und flexible Arbeitsweise ist wichtig – Führungspositionen anzustreben nicht mehr unbedingt. Arbeit und Privates verschmelzen oft. Abwechslung ist wünschenswert: Sei es im Beruf, beim Arbeitgeber oder in den Aufgaben (Projektarbeit).
- Noch wenig „erforscht“ ist **„Generation Z“**: Scheinbar findet wieder eine stärkere Abgrenzung zwischen Job und Privatleben statt. Geregelt Arbeitszeiten, klare Strukturen helfen bei oft fehlender Orientierung. Durchhaltevermögen musste bisher selten gelernt werden. In Zeiten von Vollbeschäftigung und Facharbeitermangel ist für jeden, der arbeiten will, ein Platz vorhanden. Zukunftsängste führen aber zum Ausprobieren in alle Richtungen, was zu fehlender Loyalität und großer Wunschliste bei Bewerbungen führt. Diese Generation ist ständig online, über alles informiert, oft aber auch ohne klare Richtung.

Keine dieser Generationen ist per se gut oder schlecht.

Jede Generation hat ihre Stärken und ihre Schwächen, die Unterschiedlichkeit macht Probleme.

### Was motiviert diese Generationen?

- Generation **„Babyboomer“** zielt(e) auf persönliches Wachstum, will wertgeschätzt werden, will das Gefühl vermittelt bekommen, gebraucht zu werden, möchte Anerkennung für ihre (Lebens-)Leistung. Sie arbeitet aber auch, weil man das so macht und Arbeit auch eine Pflicht ist! Privatleben und Sinn kommen oft erst an 2. Stelle.
- Für **„Generation X“** hingegen ist der Sinn einer Aufgabe starke Motivation.

Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung sind genauso motivierend wie Entwicklungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance. Ehrgeiz und hohe Lebensqualität sind Antriebe.

- Unsere **„Generation Y“** treibt Sinn und Selbstverwirklichung an. Vernetzt sein und Arbeiten mit Leuten auf der gleichen Wellenlänge motiviert. Immaterielle Werte sind motivierender als materielle Werte. „Erleben“ ist wichtiger als „Haben“. Sinn für Gerechtigkeit und Werte, das Ablehnen von starren Hierarchien und Fremdbestimmung motiviert dann aber zu hohem Einsatz.



- Multitasking, ständig neue Reize und Aufgaben motivieren unsere **„Generation Z“**. Andererseits sind aber unbefristete Arbeitsverträge, geregelte Arbeitszeiten und Geld (da in den letzten Jahren Gehälter bei steigenden Kosten, stagniert sind) wichtig. Das geht in die Richtung „Sicherheit“ und „Struktur“.



Diese Motivatoren zu kennen ist wichtig für Führungskräfte in unseren Unternehmen, da diese oft aus unterschiedlichen Generationen kommen und dann davon ausgehen, dass das, was sie selbst motiviert, auch andere antreibt.

Im nächsten „TUN-Mail“ werden wir uns mit den Themen Kommunikation, Teamarbeit, Führung und Konflikten zwischen den Generationen beschäftigen.

Bis dahin viel Spaß mit anderen Generationen!



Kai Heß  
ZTN Training & Consulting

## NEU! Seminar „Führung von Generationen“

- ♦ Motivation unterschiedlicher Generationen
- ♦ Zeitmanagement der Generationen
- ♦ Kommunikation und Konflikte
- ♦ Erfolgreiche Teams mit unterschiedlichen Generationen formen

