

PRAXIS-TIPPS

- Etablieren Sie eine Führungskultur, die auf Verständnis und Wertschätzung beruht. Versuchen Sie dabei die Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche der Generation X zu verstehen und individuell darauf zu reagieren.
- Bieten Sie individuelle auf die Generation X abgestimmte Karriere-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Hierzu gehört auch das Gesundheitsmanagement, welches das Ziel hat, die lebenslange Leistungsbereitschaft des einzelnen Mitarbeiters sicherzustellen.
- Etablieren Sie ein unternehmenseigenes Mentoring-Programm, um die Grundlage zu schaffen, dass jüngere Mitarbeitende Unterstützung von älteren Mitarbeitenden erhalten können. Dadurch kann zudem der Wissenstransfer zwischen den Generationen gewährleistet werden.
- Führen Sie Generationen-Workshops durch. Dadurch sorgen Sie für ein gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz der generationsspezifischen Besonderheiten und erreichen zudem eine höhere gegenseitige Wertschätzung und effektivere Zusammenarbeit in einem generationengemischtem Team.



FOTO: ADOBESTOCK/ARGUS

Individuell auf die **Generation X** eingehen

FÜHRUNGSKONZEPTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN ENTWICKELN

Die Mitarbeiterschaft eines Unternehmens ist ein heterogener Mikrokosmos. Mitarbeitende unterscheiden sich in ihrer Funktion, ihrem Erfahrungshorizont und ihren Qualifikationshintergründen. Zusätzliches Unterscheidungsmerkmal ist das Alter, also die Zugehörigkeit zu einer Generation. In der Generationenforschung wird davon gesprochen, dass die verschiedenen Generationen Stereotype gewisser Jahrgangskohorten bilden, denen, aufgrund ihrer Sozialisation, verschiedene Wertekonzepte und Haltungen zugeschrieben werden. Diese beeinflussen auch die Wahrnehmung und Bewertung von Unternehmenskultur und Arbeitgeber-Benefits. Natürlich gibt es individuelle Abweichungen von diesen Stereotypen, aber eine Eingruppierung kann helfen, angemessene Führungskonzepte für unterschiedliche Generationen zu entwickeln.

die Arbeit nicht mehr vor andere Bedürfnisse, sondern betrachtet diese eher als Mittel zum Zweck. Das Ziel dieser Generation ist es, ein materiell sicheres Leben zu führen. Die Mitglieder dieser Generation gelten als gut ausgebildet, ambitioniert bis ehrgeizig. Sie suchen nach individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, jedoch ist Zeit wichtiger als Geld. Dabei streben Sie nach einer hohen Lebensqualität und legen Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Mitarbeiter der Generation X können als tendenziell unabhängig und Individualisten beschrieben werden und orientieren sich weniger an Teamarbeit; ihre bevorzugte Arbeitsweise ist das selbstständige Arbeiten mit Freiräumen bei der Arbeitsgestaltung. Diese Aspekte sind bei der Führung zu beachten. Dabei ist es hilfreich, eine Führungskultur auf Wertschätzung und Beteiligung zu etablieren. Individuelle, auf die Generation X abgestimmte und entwickelte Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten steigern die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Im Arbeitsalltag hat sich die Bildung von intergenerativen Teams als zielführend erwiesen, da die verschiedenen Mitarbeitergenerationen voneinander partizipieren.

Jede Generation versucht sich deutlich unterscheidbar von den vorhergehenden Generationen abzusetzen. Im Fall der Generation X (Jahrgänge 1965 – 1975) wird aus dem „Leben, um zu arbeiten“ der Babyboomer das Credo „Arbeiten, um zu leben“. Im Gegensatz zu ihrer Vorgänger-Generation stellt die Generation X



FOTO: PRIVAT

PHILIPP HEINEN

- > Personal- und Organisationsberater bei der contec GmbH
- > p.heinen@contec.de

» Die Mitglieder der Generation X gelten als gut ausgebildet, ambitioniert bis ehrgeizig. Sie suchen nach individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, jedoch ist Zeit wichtiger als Geld.