

## PRAXIS-TIPPS

- Um das Auseinanderklaffen der unterschiedlichen Anspruchsgruppen/Generationen abzufangen, bietet sich ein Kulturparcours an, der dieses Thema bewusst aufgreift und beispielsweise die Einarbeitung der jüngeren Generationen durch die Babyboomer strukturiert. Regelmäßiger Austausch zu „ungeschriebenen Regeln“ hilft, die Zusammenarbeit zu verbessern.
- Weitere Benefits für die Generation Y: Sabbaticals, stabile Dienstplanung, Partizipation und Innovation, kulturelle Vielfalt und agile Systeme.
- Legen Sie eine transparente und partnerschaftliche Führung an den Tag, motivieren Sie Ihre jungen Mitarbeitenden.



FOTO: ADOBESTOCK/ARTINSPIRING

## Junge Mitarbeiter ins Boot holen

### FÜHRUNGSKONZEPTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN, TEIL II

**M**itarbeitende und Führungskräfte der sogenannten Babyboomer Generation werden jetzt und in naher Zukunft in den Ruhestand eintreten. Da diese Generation – wie der Name schon sagt – eine sehr geburtenstarke ist, läuft dieses Phänomen oftmals unter dem Schlagwort Verrentungswelle. Vor diesem Hintergrund sollten Verantwortliche in ambulanten Pflegediensten ein verstärktes Augenmerk auf die jüngeren Generationen X, Y und Z haben, die die Babyboomer ablösen werden. Da jede Generation aufgrund unterschiedlicher Sozialisation und Kulturfragen auch andere Erwartungen an den Arbeitsplatz hat, muss man sich hier die Frage stellen: Welche Angebote/Benefits passen zu wem? Wo müssen wir uns eventuell weiterentwickeln?

tationsformen sehr wichtig. Anstatt starrer Hierarchien wird hier gerne eine Führung gesehen, die Orientierung und eine Unternehmenskultur der klaren Kommunikation bietet.

Diesen Erwartungen kann eine Führungskraft begegnen, indem sie neue Kommunikationsformate initiiert und Plattformen für den Austausch bereitstellt. Gegebenenfalls kann die berufliche Entwicklung durch Coaching-Angebote gefördert werden. Die Technik-Affinität der jüngeren Generationen kann für eine Win-win-Situation nutzbar gemacht werden: Junge Mitarbeitende können frühzeitig in Technik-Projekte wie zum Beispiel die Dokumentation mit Tablets eingebunden werden und diese vorantreiben.

Die Generation Y (geboren zwischen 1981 und 1995) legt noch stärker als die Vorgänger-Generation X Wert auf einen Einklang zwischen Arbeit und Freizeit, zum Beispiel durch eine geregelte Dienstplangestaltung. Da sie einen großen Teil ihres Lebens bereits mit den digitalen Medien verbracht haben, möchten Vertreter dieser Generation auch im Arbeitsalltag von moderner Technik Gebrauch machen können. Dieser Aspekt ist besonders hinsichtlich neuer Dokumen-

Die Generation Y ist eine von Arbeitgebern stark umworbene Mitarbeiterschaft, spürt jedoch auch vermehrt, dass mit der Generation Z Kollegen nachwachsen, die sich noch schneller und technikaffiner im Arbeitskontext bewegen. Das Nachrücken der neuen Generationen geht daher für die Generation Y auch mit einer neuen Rollenfindung einher, wobei Führungskräfte sie unterstützen und die Vernetzung der beiden Generationen stärken sollten.

FOTO: PRIVAT



### ESTHER NIEHOFF

- > Personalberaterin der contec GmbH
- > e.niehoff@contec.de

» Die Generation Y legt noch stärker als die Vorgänger-Generation X Wert auf einen Einklang zwischen Arbeit und Freizeit, zum Beispiel durch eine geregelte Dienstplangestaltung.