

## PRAXIS-TIPPS

- Generationen-Workshops schaffen Transparenz und erzeugen Verständnis für die gegenseitigen Anforderungen und Bedürfnisse. Die Generationenthematik sollte gezielt Teil der Kommunikation sein, um so alle Mitarbeitenden für die Unterschiede, die diese mitbringt, zu sensibilisieren.
- Insbesondere in einer dezentralen Organisation wie der häuslichen Pflege bieten sich für die jungen Generationen neue Kommunikationsformen wie beispielsweise Messenger an. Sofort-Kommunikation kann nicht nur den „Digital Natives“ zu mehr Wohlbefinden verhelfen, sie bietet auch Vorteile hinsichtlich der kurzen Rückmeldezeiten.
- Die gewünschte Selbststeuerung der Generation Z und deren Autonomie bedeuten nicht, dass sie nichts von den älteren Generationen lernen können und wollen. Generationen-übergreifende Mentoring-Programme schaffen eine Win-win-Situation.
- Neue Arbeitszeitmodelle mit individuellem Spielraum bieten die Möglichkeit, den unterschiedlichen Generationen gerecht zu werden.



FOTO: ADOBESTOCK/OLIVIER LE MOAL

## So punkten Sie bei den Jungen

### FÜHRUNGSKONZEPTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN, TEIL III

**F**ür viele Arbeitgeber ist es nach wie vor eine große Herausforderung, auf die Generationen X und Y zielgruppengerecht zu reagieren. Gleichzeitig kommen jetzt noch die ersten Vertreter der Generation Z (Jahrgänge 1995 – 2010) auf den Arbeitsmarkt und starten ins Berufsleben. Infolge dessen entstehen neue Herausforderungen.

In vielen Punkten sind sich die Generationen Y und Z ähnlich, zumal die digitalen Medien für diese Personengruppen schon immer wie selbstverständlich zum Leben gehört haben. Allerdings sind die Vertreter der Generation Z noch wesentlich technikaffiner und hypervernetzter als ihre Vorgänger. Im Kommunikationsverhalten verlieren die gute alte E-Mail und Facebook stark an Bedeutung. Dafür stehen WhatsApp, YouTube und TikTok ganz oben auf der Liste der genutzten Medien.

Aus Arbeitgebersicht wird man – auch in der ambulanten Pflege – auf die neue Herausforderung reagieren müssen, den Generationen Y und Z eine stärkere Trennung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Ein ausgeprägter Realismus sowie ein Fokus auf die eigene Identität kennzeichnen die Zielgruppe. Insgesamt

sind sie wesentlich experimentierfreudiger als ihre Vorgänger-Generationen.

Um sich zukunftssicher aufzustellen, muss sich die häusliche Pflege im Hinblick auf die Gewinnung dieser jungen Leute attraktiv positionieren, denn Generation Z wünscht sich klar geregelte Arbeitszeiten und einen bestimmten Arbeitsort – Faktoren, die im ambulanten Sektor nicht oder nur schwierig abgedeckt werden können. Unter Berücksichtigung dessen gilt es, andere Attraktivitätsfaktoren auszubauen.

Ähnlich der Generation X rücken Themen wie Familiengründung, Sicherheit und soziales Engagement wieder mehr in den Vordergrund. Genau das sollte die Pflegebranche als Chance und Abgrenzung zu anderen Berufsfeldern nutzen.

Zukünftig werden bis zu fünf unterschiedliche Generationen gleichzeitig in der Arbeitswelt tätig sein. Die einzelnen Altersgruppen haben ihre Eigenarten, wodurch sie sich voneinander abgrenzen. Das bietet gleichzeitig Chancen sowie Konfliktpotenzial. Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, die ein generationsübergreifendes Miteinander ermöglichen.

FOTO: PRIVAT



MARC DOBBERSTEIN

- > Managementberater bei der contec GmbH
- > m.dobberstein@contec.de

*» Arbeitgeber müssen auf die neue Herausforderung reagieren, den Generationen Y und Z eine stärkere Trennung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.*