

Generation x y z – Fachkräfte gewinnen und halten

Kathrin Tietze

12. April 2018

Unternehmerfrühstück | Regionalmanagement Metropolregion Ost

Einstimmung ins Thema

- 1950er Elvis: <https://www.youtube.com/watch?v=89MihWd6zKk>
- 1960er Nancy Sinatra
<https://www.youtube.com/watch?v=SbyAZQ45uww&list=RDQMDNKIq1RH-94>
- 1970er Bee Gees
https://www.youtube.com/watch?v=67YwZ9OSzcE&index=10&list=PLnq4O8A2MKo5QtVS3YC_g06MYJnYf2idy
- 1980er Bronski Beat <https://www.youtube.com/watch?v=KzA-VOYN3QA>
- 1990er Snap
https://www.youtube.com/watch?v=WMPM1q_Uyxc&list=PLdGYHuDAMjrl2aHjVRh8TTi1yUzHDZON1&index=3
- 2000er
https://www.youtube.com/watch?v=ou7Qp0RTMso&list=PL09eGQfW13Qg_NKQozEwAsILjT1kEWnQ7

Diversity Management

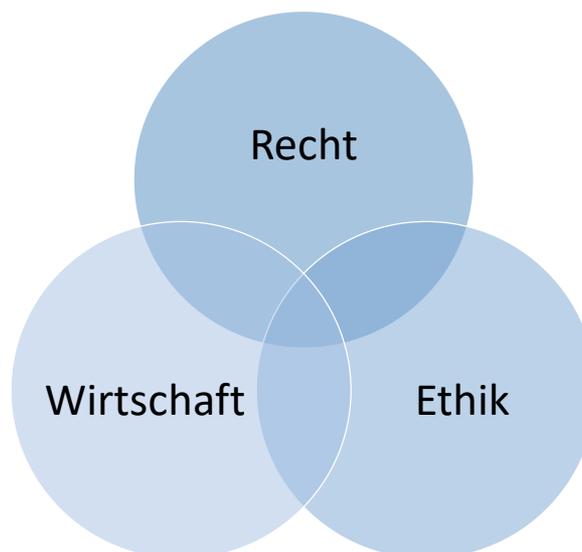


- ... ist eine **Change Management Strategie**, welche eine Umgebung fördert, die positive mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten umgeht.

„Zielsetzung des Diversity-Managements im Klinikverbund Gesundheit Nord gGmbH ist die systematische und zielorientierte Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Umgang mit Vielfalt in den unterschiedlichen Dimensionen. Dabei steht für uns im Vordergrund, Vielfalt als Chance zu begreifen und die Potenziale bestmöglich zu nutzen.“

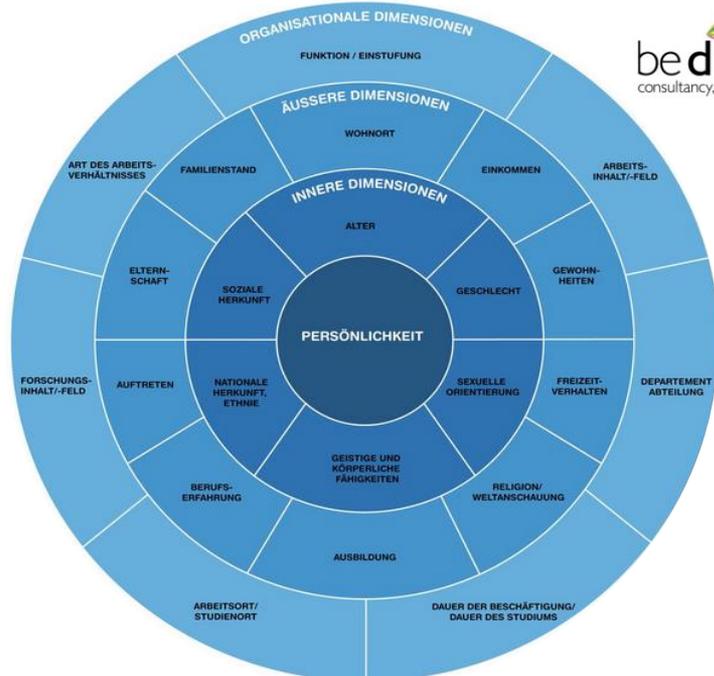
Diversity-Bericht 2016: Gelebte Vielfalt im Klinikverbund Gesundheit Nord gGmbH, Bremen

Warum?

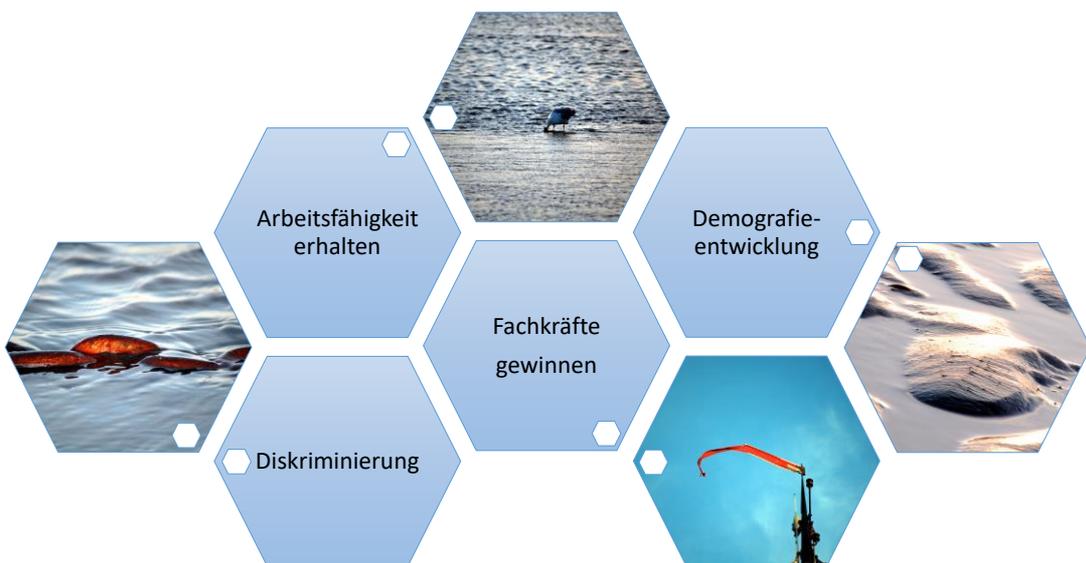


Dimensionen von Vielfalt

Nach Gardenswartz/ Rowe 1995



Alter



Geburtensaldo

Bundesland	1990	1993	2000	2015
Baden-Württemberg	21.009	19.410	10.828	-7.797
Bayern	12.396	11.248	1.919	-15.308
Brandenburg	-2.676	-16.786	-7.624	-11.638
Hessen	-2.564	-2.418	-1.528	-9.645
Mecklenburg-Vorpommern	1.054	-10.131	-4.141	-7.017
Sachsen-Anhalt	-6.874	-20.228	-11.452	-14.954
Deutschland	-15.770	-98.823	-71.798	-187.625



Quelle: <https://www.deutschlandin zahlen.de/tab/bundeslaender/demografie/natuerliche-bevoelkerungsbewegungen/geburtensaldo>

Generationen

	Traditionalist /innen	Baby BOOMER	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgänge	1924 bis 1947	1948 bis 1964	1965 bis 1976	1977 bis 1995	ab 1995
Umgang mit Technologie	misstrauisch	unsicher	“state of the art”	darin leben sie	ohne geht gar nicht
Wie werden Probleme gelöst?	Hierarchisch top-down	Horizontal auf der gleichen Stufe	Unabhängig im Team	kollaborativ in der Peer-Group	kollaborativ in der Peer-Group
Was ist die Motivation etwas zu tun?	Pflicht und Ehre	darwinistisch immer der erste sein	Erfolgreich zu sein	Sinn stiftend und Spaß	Sinn stiftend und Spaß
Wie wird kommuniziert?	Hierarchisch top-down	geschützt	zentralisiert	kollaborativ	kollaborativ
Wie wird Feedback gegeben?	Keine Nachrichten, sind gute Nachrichten	Qualitäts-gespräch	Regelmäßig im Team	Kontinuierlich und in alle Richtungen	Kontinuierlich und in alle Richtungen

	Traditionalist /innen	Baby BOOMER	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgänge	1924 bis 1947	1948 bis 1964	1965 bis 1976	1977 bis 1995	ab 1995
Wie wird in den Generationen geführt?	Befehls/Kontroll- kette	einschreiten bzw. machen lassen	Coaching im Team	Partnerschaftlich in der Peer-Group	konkrete Aufgaben, gut abgegrenzt
Qualifikation	Harte Arbeit, Loyalität auf lange Zeit	Lernen für das Unternehmen	Wenig lernen	bezahltes Lernen	für sich lernen
Ausrichtung	Arbeit als Privileg	Nur Beruf	Privat (trotz Beruf)	Beruf, verbunden mit Privat	Privat und Beruf getrennt

Gespräch mit der Nachbarin/ dem Nachbarn

Wenn Sie sich, Ihre
Organisation/ Ihr
Unternehmen
anschauen, wie sieht
da die Zusammen-
setzung aus? Wer ist
da? Wer fehlt? Wo
sehen Sie sich selbst?



Generation Y (1978-1995)

- **Ambitionierte (38 Prozent):**
 - ausgeprägte Karriereorientierung bei gleichzeitig starkem Generation-Y-Verhalten
- **Erlebnisorientierte (29 Prozent):**
 - Familie und Freund/innen, Gesundheit und Reisen im Vordergrund
- **Karriereorientierte (20 Prozent):**
 - Erfolg und Karriere als wichtigste Ziele
- **Orientierungssuchende (13 Prozent):**
 - große Unsicherheit über den einzuschlagenden Weg

Quelle: http://www.ibe-ludwigshafen.de/download/arbeitsschwerpunkte-downloads/generationenmix/RHI_Diskussion_29_Web.pdf

... Unternehmensbranding passt sich an ...

	Generation Y (1978-1995)	Generation Z (1995-)
1	Wir haben ein flexibles Arbeitszeitsystem.	Wir haben geregelte Arbeitszeiten und einen klaren Dienstschluss.
2	Systematisches Talent-Management wird bei uns großgeschrieben.	Es gibt regelmäßig für alle gute Angebote zur Weiterbildung.
3	Wir haben ein Entlohnungssystem, bei dem sich Leistung wirklich lohnt.	Wir verzichten weitgehend auf variable Entlohnung du bezahlen dafür, was Sie können.
4	Sie können bei uns sehr rasch Führungsverantwortung übernehmen.	Bei uns können Sie auch jenseits der Führungskarriere wirklich gut aufsteigen.
5	Natürlich gibt es auch Home-Office-Möglichkeiten – Sie sollen da arbeiten, wo Sie am produktivsten sind.	Der Regelarbeitsplatz ist im Unternehmen und an Ihrem Schreibtisch. Trotzdem können Sie natürlich manchmal einen Home-Office-Tag nehmen.

Beispiele aus der Praxis - Strategie



Beispiele aus der Praxis - Struktur



Beispiele aus der Praxis - Kultur



Information und Unterstützung

- [Charta der Vielfalt](#)
- [Beratungsprogramm *unternehmensWert:Mensch*](#)
- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)
 - [Broschüre](#): Erfolg kennt kein Alter
- [Ey Alter!](#) Ausstellung ab 17.5. in Berlin
- [Wertewelten Arbeitswelt 4.0](#)
- [KOFA – Fachkräftesicherung für KMU](#)





Vielen Dank!
Fragen?

Kontakt:
Kathrin Tietze
mail@be-diversity.com
www.be-diversity.com

Alle Bilder © Kathrin Tietze