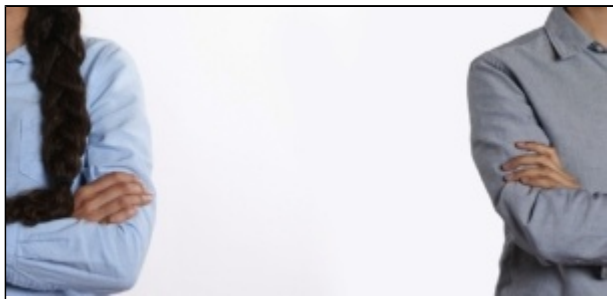
Die Auswirkungen des **demografischen Wandels** und der zunehmende **Mangel** an **Mitarbeiter:innen** bringt für Unternehmen **Folgen in der Personalführung** mit sich. Bisher haben Unternehmen sich wenig mit der intergenerativen Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen beschäftigt. Heute arbeiten mindestens drei oder mehr Generationen in einem Unternehmen!

Herausforderungen in der Zusammenarbeit

Das Zusammenarbeiten verschiedener Generationen fordert Führungskräfte stark und wird eine der entscheidendsten Führungsaufgaben sein. Ein Generationsmanagement ist daher unumgänglich. Denn heute sollte man personen- und nicht personal zentriert führen, damit es gelingt mehrere Generationen mit Respekt zu begegnen und die jungen Menschen an ein Unternehmen zu binden. Je integrativer die Zusammenarbeit gestaltet ist, desto erfolgreicher wird sie sein.



Anforderungen an die Führungskraft

Führungskräfte müssen in der Lage sein, emotional zu führen. Ein

Konflikte lösen durch ein gutes Generationsmanagement

Generationsmanagement, mit dem Ziel, eines wertschätzenden und sozialen Miteinanders, ist definitiv notwendig.

Senioritätsprinzip

Es kommt immer häufiger vor, dass das Senioritätsprinzip umgekehrt ist und der/die Vorgesetzte nicht mehr zwingend der/die Ältere ist. Diese Tatsache ist konfliktbehaftet, da sie nicht der bisherigen Ordnung entspricht. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen müssen sich entsprechend umstellen und eingefahrene Denkweisen hinter sich lassen.

Tipps zur Führung von drei oder mehr Generationen:

Individuelle Stellenanforderungen: angepasst an die Generation, verbunden mit der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben durch beispielsweise flexible Arbeitszeiten und Arbeitseinteilung oder individuelle Arbeitsbedingungen.

Wissenstransfer: Unterschiedliche Wissens- und Erfahrungsstände festhalten, mit dem Ziel, dass die älteren von den jüngeren Kolleg:innen lernen und umgekehrt.

Konflikt: Identifikation von Konfliktpotenzialen zwischen den Generationen.

Individuelles Führen: Jede Generation hat unterschiedliche Kompetenzen, Werte und Erfahrungen und das sollte eine Führungskraft tagtäglich beachten. Machen Sie die generationsspezifischen Werte und Motivationsfaktoren in ihrem Team transparent.

Individuelle Entwicklung: Damit das übergeordnete Ziel des Unternehmens erreicht werden kann, sollten Mitarbeiter:innen individuell entwickelt werden. Wenn jede(r) Mitarbeiter:innen in der heterogenen Gruppe seine eigenen Stärken nutzt und das macht, was er am besten kann, haben Sie die idealste Voraussetzung auf Erfolg.

Unternehmenskultur: Etablieren Sie eine Kultur, die auf Verständnis und Wertschätzung beruht. Die Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche jeder Generation sollten allen

(C) ZUKUNFT DES EINKAUFENS

Teammitgliedern bekannt sein.

Feedbackkultur: Führen Sie regelmäßige intergenerative Feedbackgespräche durch, welche allen Generationen gerecht werden. Sorgen Sie für einen regelmäßigen und konstruktiven Austausch untereinander durch Meetings und Workshops. Durch die Beteiligung aller Generationen schaffen Sie eine wertschätzende Teamkultur.

Intergenerative Teams: Berücksichtigen Sie bei der Personalplanung alle Generationen und die unterschiedlichen Stärken, Kompetenzen und Erfahrungen. In heterogenen Teams entstehen neue Ideen und Denkweisen. Nutzen Sie das gesamte Wissen aller Generationen, denn so schaffen Sie ein optimales Unternehmensergebnis und fördern gleichzeitig ein Wir-Gefühl.

Generationsmanagement: Der Personalbereich sollte Schulungsmöglichkeiten ausarbeiten, welche das Verständnis für Stärken und Anforderungen der einzelnen Generationen fördert. Bieten Sie individuelle Karriere-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Zum Generationsmanagement gehört auch ein gutes Gesundheitsmanagement, damit eine gute Leistungsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Digitalisierung: Fördern Sie digitales Wissen und seien Sie offen für Impulse, welche einen Wandel zulassen.

Packen Sie es an und gehen Sie in den Dialog mit mehreren Generationen. **Diese einzigartige Möglichkeit, mit so hoher Diversität zu arbeiten, ist eine sehr große Chance.** Nutzen Sie diese, um mit heterogenen Gruppen den bestmöglichen Erfolg zu erzielen.

Für weitere Fragen oder einen sonstigen Austausch erreichen Sie mich auf LinkedIn.

(C) ZUKUNFT DES EINKAUFENS