



Innerhalb eines Unternehmens sind oftmals **drei Generationen** beschäftigt. Jede Generation wuchs in einer unterschiedlichen Zeit auf und ist dementsprechend **geprägt**.

**Heterogene Gruppen** in Bezug auf Bildung, Alter, Geschlecht etc. schließen in der Regel Projekte bzw. Arbeitsaufträge erfolgreicher ab als homogene Gruppen, deshalb ist ein guter Mix innerhalb eines Unternehmens am effektivsten.

## Welche Generationen sind maßgeblich auf dem Arbeitsmarkt?

### Babyboomer (1946-64)

Hohe Identifikation mit der Arbeit

Arbeiten auch weit über das Maß hinaus „**Workaholic**“

Hohes Interesse daran Karriere zu machen  
Hohe Loyalität, gute Teamarbeiter  
Regelmäßiger persönlicher Austausch steht im Fokus  
Im Umgang mit Technik kaum versiert  
Telefon als Kommunikationsmittel ist am beliebtesten  
Brauchen das Gefühl gebraucht zu werden  
Nutzen klassische Werbeformen wie Print oder Radio

**Motto: Leben, um zu arbeiten**

## **Generation X (1965-79)**

Freizeitgestaltung mit neuen Technologien (Computer, Videospiele)  
Oft waren beide Elternteile berufstätig oder geschieden „**Schlüsselkinder**“  
Diese Generation wurde in einer Überflussgesellschaft groß  
Hohe Konfrontation mit Werbeeinflüssen  
Hoher Bildungsgrad, hohe Qualifikationen  
Finanzielle Absicherung ist wichtig  
Beruflich voranzukommen durch Erfolge, für eine Lebensqualität  
Allgemeine Charaktereigenschaften: Eigenverantwortlich, Pragmatisch, Unabhängig,  
Ehrgeizig, Ambitioniert, Individualistisch, Ergebnisorientiert  
Work-Life-Balance hat einen hohen Stellenwert  
Handy und E-Mail sind bereits feste Arbeitsbestandteile

**Motto: Arbeiten, um zu leben**

## **Generation Y (1980-95)**

Der digitale Wandel nimmt stark zu  
Computer gehören zum Alltag, Neuen Medien werden privat und beruflich genutzt  
Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitregelung wie Homeoffice und Sabbatical  
Sehr gutes Bildungsniveau  
Starke Online- und Offline-Vernetzung  
Wunsch nach abwechslungsreicher Arbeit mit Spaß wächst

Arbeit soll sinnstiftend sein **„Generation Why?“**

Klare Trennung von Beruf und Privat wird gefordert

Arbeiten gerne im Team mit flachen Hierarchien

Karriere steht nicht im Vordergrund

Wohlfühlfaktor im Unternehmen steht im Vordergrund (Wechseln häufig den Job, wenn die Umstände nicht passen)

Erreichbar über Online-Jobbörsen

## **Generation Z (1996-2010)**

Klare Trennung von Arbeit und Freizeit

Work-Life-Balance und soziale Kontakte werden großgeschrieben

Führungspositionen verlieren an Bedeutung

Persönliche Verwirklichung im Privatleben steht im Vordergrund

Weiterer Anstieg der Digitalisierung, Informationsflut nimmt zu

Moderne Technologien wie Smartphones, Tablets und Social Media sind beruflich und privat nicht mehr wegzudenken **„Digital Natives“** oder **„Generation YouTube“**

Bindung an ein Unternehmen fällt schwer

Beruflich sind klare Strukturen und klare Abgrenzungen gewünscht

Beste Kontaktmöglichkeit über digitale Werbeformen

## **Generation Alpha (ab 2010-2025)**

Demografischer Wandel steigt stark an

Politische Instabilitäten sind erkennbar

# **Spielt neben der Generationsfrage auch die Persönlichkeitsstruktur eine Rolle?**

Die **Prägung eines Menschen** aufgrund der **Generation** ist allerdings nur ein Teil dessen, was Sie bei der Suche nach neuen Mitarbeiter\*innen berücksichtigen sollten. Ein weiteres Thema ist die **Persönlichkeitsstruktur** eines Menschen, welche durch seine Interessen,

Abneigungen, Erfahrungen, Wünsche und Pläne bestimmt wird.

Um die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen zu ermitteln und damit das Verhalten über verschiedene Situationen hinweg vorhersagen zu können, haben sich in der Psychologie **Persönlichkeitstests** durchgesetzt, die **fünf Dimensionen** berücksichtigen.

Diese umfassen Eigenschaften und Attribute, die das **Verhalten von Menschen** in vielen Situationen beeinflussen.

## **5 Tipps, worauf Sie bei der Einstellung und Suche von Mitarbeiter\*innen achten sollten?**

1. Welche Unternehmenskultur pflegen Sie? Passt Ihr Kandidat\*in?
2. Welche Charaktereigenschaften haben Sie bereits in dem Team bzw. Bereich, in welchem Sie einen neuen Mitarbeiter\*in oder eine Führungskraft suchen?
3. Um die Gruppe so heterogen und somit erfolgreich zu gestalten als möglich prüfen Sie welche Charaktereigenschaft noch fehlen würde im Team bzw. Bereich?
4. Welcher Generation können diese Eigenschaften am meisten zugeschrieben werden?
5. Bauen Sie dahingehend Ihre Stellenbeschreibung auf, denn Sie wissen jetzt welche Generation Sie ansprechen möchten und wissen, wie diese geprägt ist!
6. Sprechen Sie im Bewerbungsgespräch mit Ihrem Kandidaten\*in nicht nur fachliche Themen, sondern gehen Sie auch auf seine Persönlichkeit ein. Um ein guter Mitarbeiter\*in zu sein, bedarf es einer fachlichen und sozialen Kompetenz, die in Ihre Unternehmen passt.

Haben Sie weiteren Gesprächsbedarf? Kontaktieren Sie mich über [LinkedIn](#).