



Arbeitskultur 4.0 -

neue Herausforderungen?

"Vielfalt der Generationen"

Arbeitskultur 4.0 – neue Herausforderungen?

Fragen Sie sich auch, was denn nun wirklich die neuen Herausforderungen sind? Derzeit sind Schlagworte wie „Führung 4.0“, „agile Arbeitsmethoden“ und „Digitalisierung“ in aller Munde. Verfolgen Sie diese Diskussionen mit großem Interesse oder sind Sie womöglich ein wenig genervt? Vielleicht denken Sie: „Haben wir uns nicht schon vor vielen Jahren Gedanken über ähnliche Inhalte unter anderen Schlagwörtern gemacht?“

„Arbeitskultur 4.0 – Vielfalt der Generationen“

EINLADUNG ZUM ERFAHRUNGS-AUSTAUSCH MIT IMPULSVORTRAG

am 16.05.2018 um 17:00 Uhr im Hotel Sauerlacher Post in Sauerlach.

Sichern Sie sich gleich Ihren Platz!

„Die Kenntnisse sind bereits vielfach vorhanden.“

Tiefgreifende Veränderungen wie Globalisierung und Digitalisierung fordern sicherlich neue Modelle und Instrumente in Bezug auf Führung und Arbeitsmethoden. Doch bin ich überzeugt, dass die Kenntnisse bereits vielfach vorhanden sind: teilweise in bewusster Anwendung, teilweise als unbewusste Fähigkeiten. Ich denke dabei vor allem an die Anforderungen an Führungskräfte, die verstärkt mit Mehrgenerationen-Teams arbeiten: **Welche Führungskompetenzen braucht es, um der alters- und lebensphasenbedingten Vielfalt von Menschen und Persönlichkeiten im Unternehmen und im Team gerecht zu werden?** So haben Führungskräfte **bis zu vier (sehr selbstbewusste) Generationen zu führen**. Die natürliche gesellschaftliche Ordnung „alt führt jung“ wie zum Beispiel in der Familie trägt nicht mehr. Mit meinen Teilnehmern*innen in Führungsworkshops und in Coachings diskutiere ich regelmäßig Fragestellungen rund um diese Thematik.

Fragestellungen meiner Teilnehmer*innen: Junge Führungskraft führt ältere Mitarbeiter

Weiterlesen unter (1)

„Viele, bereits bekannte Anforderungen an Führung sind heute noch relevanter.“

Ich bin überzeugt, dass viele Anforderungen an Führung heute noch genauso relevant sind wie früher – wenn nicht sogar noch relevanter. **Vier Generationen** innerhalb eines Teams zu führen, bedeutet Menschen mit sehr verschiedenen **Einstellungen, Werten, Verhaltensweisen, Bedürfnissen und Lebensplänen** zusammenzubringen. Dazu braucht es ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Vertrauen zu anderen Menschen. Doch **wie entwickelt sich Zugehörigkeitsgefühl bei so vielen Unterschieden?** Wie können Menschen Vertrauen finden, wenn gegenseitige Vorurteile im Raum stehen? Hier kommt eindeutig die Führung ins Spiel. Führung in einer Arbeitskultur 4.0 bedeutet für mich Rahmenbedingungen für eine Vertrauenskultur zu schaffen und den Sinn des Unternehmens, den Sinn hinter den Arbeitsanforderungen zu vermitteln, um Begeisterung zu erzeugen. Es ist die **Verantwortung der Führung ein Umfeld zu schaffen**, in dem alle Mitarbeiter*innen einzeln und als Team **motiviert arbeiten können**. Ein Umfeld, in dem Mitarbeiter*innen gefördert und gefordert werden. All das war schon immer wichtig und bleibt auch weiterhin wichtig.

[Fragestellungen meiner Teilnehmer*innen: Ältere Führungskraft führt junge Mitarbeiter](#)

Weiterlesen unter (2)

Neu ist, dass die Auswirkungen von „falscher“ Führung mittlerweile sehr schnell transparent werden und Konsequenzen nach sich ziehen. Teams, in denen das Verständnis für die Andersartigkeit der Generationen fehlt, leiden schnell unter Konflikten, Missverständnisse machen Prozesse langsam, Motivation geht verloren und junge Mitarbeiter verlassen das Unternehmen.

Wie hilfreich und zielführend wäre es daher, wenn Führungskräfte

- **die Vielfalt – mit ihren ganzen Unterschiedlichkeiten – in ihrer Führungskultur berücksichtigen?**
- **Unterschiedlichkeiten wertschätzen?**
- **eine Vertrauenskultur im Team unterstützen?**
- **gegenseitige Akzeptanz und Respekt fördern?**
- **die bewusste Wahrnehmung von Stärken und Schwächen Einzelner fördern?**
- **den Sinn vermitteln?**

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für die verschiedenen Perspektiven das Verständnis füreinander weckt. Durch aktive Führung werden Chancen in Teams wie z.B. Innovationskraft, Flexibilität neue Blickrichtungen, mehr Kreativität etc. ermöglicht.

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Ich lade Sie ein zum Erfahrungsaustausch

**„Arbeitskultur 4.0. – Vielfalt der Generationen“ mit Impulsvortrag
am Mittwoch, den 16.05.2018 um 17:00 Uhr
im Hotel Sauerlacher Post
Tegernseer Landstraße 2
82054 Sauerlach bei München**

Sichern Sie sich Ihren Platz unter www.we-and-us.de/aktuelles/
Anmeldeschluss: 11.05.2018

Weitere erläuternde Grafiken zu diesem Thema finden Sie auf meiner Homepage unter „Aktuelle Themen“.

(1) Fragestellungen meiner Teilnehmer*innen: Junge Führungskraft führt ältere Mitarbeiter

Junge Führungskräfte fragen, wie sie ältere Mitarbeiter am besten führen können. Es tauchen Worte und Zuschreibungen auf wie „unflexibel“, „starr“, „bewegen sich nicht“, „geben ihr Wissen nicht preis“. Vielleicht kennen Sie die Situation bei Veränderungsprojekten, wenn ältere Mitarbeiter abwinken und sich nicht (gleich) für das Neue begeistern lassen.

Betrachten wir das aus einer anderen Perspektive: Ältere Mitarbeiter*innen kommen bereits aus einer Zeit, rasanten, technologischen Wandels. Viele haben ihr Arbeitsleben begonnen als es noch keinerlei digitale Hilfsmittel gab. So wurden zum Beispiel Briefe versandt, die mühselig mit Durchschlagpapier an der Schreibmaschine geschrieben wurden (Achtung! Nur keinen Fehler machen, denn eine Löschentaste gab es nicht...). Diese Mitarbeiter*innen haben den technologischen Wandel von der ersten Minute an miterlebt, sie musste sich mit vielen Fehlern und Misserfolgen herumschlagen, bis elektronische Datenverarbeitungssysteme oder andere Technologien wirklich anwenderfreundlich zu bedienen waren. Das heißt, dass diese Mitarbeiter*innen ihr Wissen ständig erneuern mussten. Sie erlebten, wie sich vielversprechend klingende Ideen für neue Produkte oder wichtige Projekte in Wohlgefallen auflösten. Gleichzeitig können sie auf viele erfolgreiche Projekte zurückblicken. So gesehen frage ich mich: Können wir diese Menschen als unflexibel bezeichnen? Oder hinterfragen sie bei der nächsten neuen Idee nur konkret und beharrlich Chancen und Risiken? Was wäre, wenn Führungskräfte diese vermeintlich kritischen Sichtweisen in konstruktive Bahnen lenken?

(2) Fragestellungen meiner Teilnehmer*innen: Ältere Führungskraft führt junge Mitarbeiter

Hier höre ich oft: „Die junge Generation übernimmt keine Verantwortung mehr und ist sprunghaft – sie engagieren sich nicht so, wie wir es taten.“

Ich kenne viele junge Menschen, die sich für Themen begeistern. So können sie sich zum Beispiel tief eindenken in Möglichkeiten, wie Technologien genutzt werden können. Sie haben viele Ideen. Ein Beispiel von neulich: Die Herausforderung war, Daten in sehr kurzer Zeit von verschiedenen Bearbeitern zusammenzutragen und auszuwerten. „Kein Problem, da schreiben wir einfach eine App.“ So die Antwort der jungen Leute. Wieso haben Mitarbeiter*innen der Generation Baby Boomer oder Generation X oftmals das Gefühl, dass sich junge Leute nicht im Unternehmen engagieren? Die Generationen Y und Z engagieren sich sehr gerne und bringen viele Ideen ein. Allerdings möchten sie den Sinn und die Zusammenhänge ihres Tuns erkennen können. Vor allem möchten sie auch erkennen, welchen Sinn dies für sie selbst macht. Was wäre, wenn Führungskräfte es sich zur Aufgabe machen, verstärkt Sinn, Hintergründe und Zusammenhänge zu vermitteln?