



Demografischer Wandel



Generationenwandel ! Herausforderung oder Chance?

Die Klagen über die „heutige Jugend“ sind nichts Neues – bereits Sokrates beschwerte sich vor über 2000 Jahren über mangelnden Respekt und eine veränderte Wertehaltung.

Doch was bedeutet der Generationenwandel heute für Unternehmen und Führungskräfte?

Ist der Konflikt zwischen Alt und Jung unvermeidbar oder liegt darin vielleicht eine große **Chance**?

Diese jungen Leute
zeigen einfach keinen
Einsatz mehr...

Mannooo...
die älteren verstehen
einfach nicht,
was uns
wirklich antreibt
und motiviert!



Klingt nach zwei Welten – aber ist das wirklich so?"

Der demografische Wandel – Zahlen, die Unternehmen zum Handeln zwingen

Die Arbeitswelt verändert sich rasant:

Während die Babyboomer in den Ruhestand gehen, drängen die Generationen Y und Z mit neuen Erwartungen auf den Arbeitsmarkt. Unternehmen stehen vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits droht ein Fachkräftemangel, andererseits prallen unterschiedliche Wertvorstellungen und Arbeitsweisen aufeinander.

Wer arbeitet heute zusammen?

- ◆ Babyboomer (geboren 1946–1964) – Disziplin, Loyalität und harte Arbeit sind zentrale Werte.
- ◆ Generation X (1965–1980) – Eigenständig, pragmatisch und leistungsorientiert.
- ◆ Generation Y („Millennials“, 1981–1996) – Sinnstiftende Arbeit, Work-Life-Balance und Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtig.
- ◆ Generation Z (ab 1997) – Digital Natives, die Flexibilität und Selbstverwirklichung priorisieren.

Herausforderungen für Führungskräfte



◆ **Kommunikation:**

Während Ältere persönliche Gespräche bevorzugen, sind Jüngere an digitale Kommunikation gewöhnt.

◆ **Motivation:**

Babyboomer schätzen Status und Anerkennung,
Millennials wünschen sich Selbstverwirklichung,
Generation Z setzt auf Sinnhaftigkeit und Flexibilität.

◆ **Führungsstile:**

Autoritäre Führung funktioniert immer weniger – gefragt sind kooperative, adaptive und wertschätzende Führungskonzepte.

Was Unternehmen



Jetzt tun
sollten!

**Der demografische Wandel ist keine Bedrohung,
er ist eine Chance zur Skalierung bestehender
Strukturen in Unternehmen und der Gesellschaft!**

Unternehmen, die ihre Führungskräfte und Teams für diese Entwicklung sensibilisieren, sind klar im Vorteil.

Drei zentrale Erfolgsfaktoren:

- Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern
 - Wissenstransfer zwischen Jung und Alt aktiv gestalten.
 - Gezielte Mentoring-Programme etablieren z.B. Reverse Mentoring zwischen Jung & Alt.
 - Austausch zwischen Generationen gezielt fördern – spontane Begegnungen sind entscheidend!

Homeoffice



✓ Homeoffice die Wahrheit liegt in der Mitte

Homeoffice als Chance & Herausforderung

✓ Pro: Mehr Flexibilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben

✗ Contra: Weniger spontane Begegnungen, erschwerter Wissenstransfer zwischen den Generationen

Informelle Gespräche, sei es in der Kantine oder auf dem Flur, führten dazu, dass ein 60-jähriger Hans mit einer 18-jährigen Hanna über die verschiedensten Themen ins Gespräch kam – das hat sich durch Remote-Arbeit verringert.

Viele Unternehmen setzen darauf, Mitarbeitende wieder ins Büro zu holen – und das aus gutem Grund. Konflikte entstehen oft erst, wenn sich Menschen nicht mehr direkt austauschen.

In Meetings wurde früher nach der Besprechung noch hinter verschlossenen Türen diskutiert – heute schalten wir Kamera und Mikrofon aus und sprechen höchstens mit Hund oder Katze über unsere Emotionen. Diese fehlende soziale Interaktion verändert Teams nachhaltig.

Homeoffice.....



✓ Homeoffice.....

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben – und das ist gut so. Aber: Früher wurden Themen zwischen Tür und Angel geklärt, heute fehlt oft die spontane Begegnung. Digitale Meetings ersetzen den persönlichen Austausch nicht komplett – und viele Unternehmen holen ihre Teams wieder zurück ins Büro.

⌚ Die Lösung? Ein hybrides Modell!

- Feste Office-Tage für Teamspirit & Kreativität
- Homeoffice-Tage für konzentriertes Arbeiten
- Gezielte Begegnungen zwischen den Generationen – denn Zusammenarbeit passiert nicht nur über E-Mails.“



Homeoffice ganz abschaffen ist keine gute Idee!

Führungskompetenz



Neue Führungskompetenzen entwickeln

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in Zeiten des aktuellen Generationenwandels grundlegend verändert.

Während früher oft autoritäre oder stark hierarchische Führungsstile zum größten Teil "IN" waren, benötigen die Führungskräfte von heute und morgen ein völlig anderes Skillset.

Besonders für Nachwuchsführungskräfte ist es entscheidend, frühzeitig die richtigen Kompetenzen zu entwickeln.

Empathie und Kommunikationsstärke stärken:

Unterschiedliche Generationen haben unterschiedliche Erwartungen an Kommunikation – sei es persönlich, digital oder hybrid. Während ältere Mitarbeitende persönliche Gespräche und Telefonate bevorzugen, sind jüngere Generationen oft an schnelle, digitale Kommunikation gewöhnt. Führungskräfte müssen lernen, flexibel zwischen diesen Kommunikationsformen zu wechseln und sicherzustellen, dass alle Teammitglieder sich gehört und verstanden fühlen.

Führungskompetenz.....



Zeitgemäße Führungskompetenzen entwickeln

Mentoring-Ansätze nutzen:

Führungskräfte fit für intergenerationale Teams machen: Der Umgang mit Teams, die mehrere Generationen umfassen, erfordert Sensibilität und situative Führungskompetenzen. Nachwuchsführungskräfte sollten lernen, generationsübergreifende Mentoring-Programme zu nutzen – sowohl als Mentor für Jüngere als auch als Lernender von erfahreneren Kollegen. Reverse Mentoring kann helfen, technologische Veränderungen besser zu verstehen, während erfahrene Mitarbeitende ihr Wissen weitergeben können.

Situative Führung anwenden:

Während einige Mitarbeitende klare Anweisungen bevorzugen, schätzen andere mehr Eigenverantwortung. Nachwuchsführungskräfte müssen ein Gespür dafür entwickeln, welche Führungstechniken wann und für wen am besten geeignet sind. Ein flexibler, situativer Führungsstil ist entscheidend, um sowohl erfahrene als auch junge Talente zu motivieren.

Eine Unternehmenskultur schaffen, in der alle Generationen miteinander arbeiten – nicht nur nebeneinander:

Führungskräfte sollten Brücken zwischen den Generationen bauen, Vorurteile abbauen und eine Umgebung schaffen, in der alle voneinander lernen.

Randbemerkung: Die nachfolgende Generation sollte wieder öfter Telefonieren lernen statt nur zu “texten”!

Alpha *2013 -



Generation Alpha Die nächste Herausforderung für Unternehmen

Während viele Unternehmen noch damit beschäftigt sind, die Generationen Babyboomer bis Z erfolgreich zusammenzuführen, steht bereits die nächste Generation in den Startlöchern:

Generation Alpha

Sind Unternehmen darauf vorbereitet? Wissen wir heute, was sie erwarten? Oder laufen wir in die nächste Generationenfalle?

- ◆ Technologisch aufgewachsen: Generation Alpha kennt eine Welt ohne Smartphones und KI nicht mehr – digitale Tools sind für sie selbstverständlich.
- ◆ Neue Lern- und Arbeitsweisen: Sie werden durch interaktive Technologien und KI-gestützte Lernsysteme geprägt.
- ◆ Nachhaltigkeit als zentrale Priorität: Generation Alpha wird in einer Zeit des Klimawandels und der Ressourcenknappheit heranwachsen. Sie erwarten von Unternehmen klare Nachhaltigkeitsstrategien, CO₂-Neutralität und einen bewussten Umgang mit Ressourcen.

Alpha *2013 -



Generation Alpha

Warum ist das wichtig?

Unternehmen, die nachhaltige Geschäftsmodelle entwickeln und ökologische Verantwortung übernehmen, werden von dieser Generation bevorzugt – sowohl als Arbeitgeber als auch als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen. Diese Werte hat auch bereits die Generation Z verinnerlicht.

Fakt:

Generation Alpha wächst in einer Zeit auf, in der Nachhaltigkeit & Digitalisierung nicht nur Trends sind, sondern die neue Normalität prägen.“

Generation Z & Alpha – Politisch aktiver!



Generation Z & Alpha – Politisch aktiver als je zuvor

📢 Die junge Generation mischt sich ein!

Während frühere Generationen oft als unpolitisch galten, zeigt sich heute ein deutlicher Wandel:

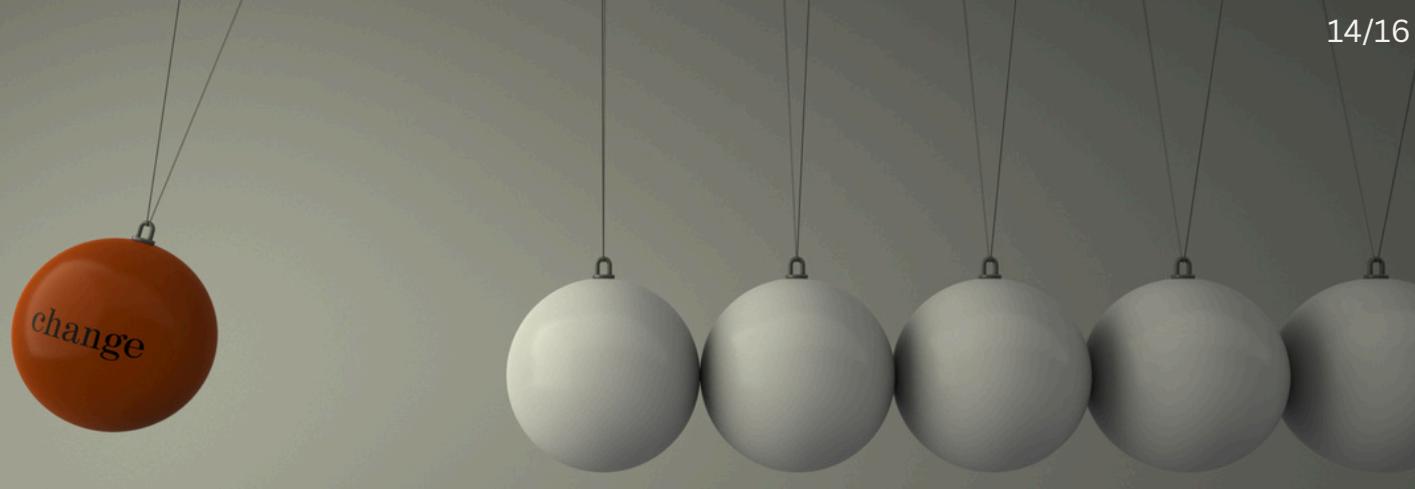
- ◆ Generation Z (1997–2012) engagiert sich besonders für Themen wie Klimaschutz, soziale Gerechtigkeit & Diversität. Bewegungen wie Fridays for Future zeigen ihren Einfluss.
- ◆ Generation Alpha (ab 2013) wächst in einer digitalisierten Welt auf, in der Nachhaltigkeit, Gleichberechtigung und politische Teilhabe selbstverständlich sind. Experten erwarten ein noch stärkeres Engagement. Dies ist eine positive Entwicklung und wird auch so bewertet, wenn transparent damit umgegangen wird und die jungen Menschen ernst genommen werden.

📊 Fakten & Studien:

- ✓ 19. Shell-Jugendstudie (2019): 41 % der 12- bis 25-Jährigen bezeichnen sich als politisch interessiert – ein deutlicher Anstieg gegenüber früheren Generationen.
- ✓ SINUS-Studie „Wie tickt die Generation Z?“ (2020): 55 % der Gen Z sehen Klimawandel als größte gesellschaftliche Herausforderung.
- ✓ Trendprognosen für Generation Alpha: Studien zu ihrem politischen Engagement stehen noch aus, aber Experten erwarten ein wachsendes Bewusstsein durch digitale Informationskanäle & gesellschaftliche Krisen.

Was bedeutet das für Unternehmen?

💡 Junge Talente erwarten Haltung! Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass Nachhaltigkeit, Ethik und soziale Verantwortung immer mehr zur Entscheidung für oder gegen einen Job beitragen. Unternehmen, die sich diesen Themen verschließen, könnten langfristig den Anschluss an neue Talente verlieren.



Nutzen Sie frühzeitig die Generationenvielfalt als Wettbewerbsvorteil !

Unternehmen, die Diversität und Altersvielfalt bewusst fördern, profitieren langfristig: Teams mit unterschiedlichen Generationen sind kreativer, produktiver und innovativer.

👉 Workshop: „Führung im Generationenwandel“

- ⌚ Wie Führungskräfte verschiedene Generationen erfolgreich zusammenbringen.
- ⌚ Wie Unternehmen von altersgemischten Teams profitieren.
- ⌚ Wie du als Führungskraft Konflikte löst und eine wertschätzende Kultur schaffst.

Die Zukunft beginnt heute!

Wer jetzt die Weichen stellt, sichert sich langfristig motivierte Talente & ein starkes Team.

Ich freue mich auf den Austausch!





Weiterführende Informationen & Recherchequellen

Für vertiefende Einblicke und wissenschaftliche Analysen rund um den Generationenwandel, demografische Entwicklungen und intergenerationale Zusammenarbeit bieten folgende Plattformen und Institutionen wertvolle Informationen:

Wissenschaftliche Literatur & Studien

- Google Scholar – Wissenschaftliche Artikel & Facharbeiten
- JSTOR – Fachzeitschriften & wissenschaftliche Publikationen
- Forschungen aus Soziologie, Psychologie & Wirtschaft
-

Forschungsinstitute & Stiftungen

- Bertelsmann Stiftung – Studien & Analysen zum Arbeitsmarkt & demografischen Wandel
- Robert Bosch Stiftung – Forschung zu gesellschaftlichem Wandel & intergenerationalem Dialog

Soziale Forschung & wissenschaftlicher Austausch

- ResearchGate – Netzwerk für Wissenschaftler & Forschungsprojekte
- Academia.edu – Plattform für wissenschaftliche Publikationen

Fachzeitschriften aus relevanten Bereichen

- Zeitschrift für Soziale Arbeit
- Sozial Extra
- Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (TuP)
- Zeitschrift für Pädagogik



Persönliche Buchempfehlung:

„Du bist mehr als eine Zahl“ von Irene Kilubi – Einblick in Generationenkonflikte, Vielfalt und Zusammenarbeit über Altersgrenzen hinweg.

Christine Krug

CK Consulting
www.christine-krug.de
+49 1515 7682798



Schwerpunkte:

- Demografische Veränderung
- Nachwuchsführungskräfte Training/Coaching
- Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Wirken Sie dem Fachkräftemangel geschickt entgegen indem Sie eine Strategie entwickeln, die genau zu Ihrem Unternehmen passt.

Gerne unterstütze ich Sie alleine oder gemeinsam mit Fachkolleginnen dabei, passende Konzepte für Ihr Unternehmen zu entwickeln!

Partnerunternehmen:

NotchDelta Recruiting & Consulting
65203 Wiesbaden
www.notchdelta.com

