

Unser Thema

Generationenmanagement in Organisationen

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen zu halten, ist es notwendig, ihre Erwartungen und Ansprüche genau zu kennen und zu berücksichtigen. Wenn nicht gezielt „gematched“ wird, führt dies zu einem „mismatching“.

Generationen müssen in einer Organisation ihre jeweiligen Räume gestalten können.

Vier Generationen in einer Organisation haben bei einer klugen Führung die Chance, voneinander zu lernen. Das führt zu einem Mehrwert für alle.

Was tun kluge Führungskräfte, um wirksam und erfolgreich in einer multigenerationalen Umgebung zu agieren? Welche Kompetenzen und Haltungen entwickeln sie und an welchen Modellen orientieren sie sich?

Was bedeuten die spezifischen Anforderungen eines aktiven Generationen-Managements für die Beratung?

Als Berater:in

Was spricht mich bei dem Thema an?

- Welche Stärken hat die jeweilige Generation? Wo braucht jede Generation besondere Unterstützung?
- Gestaltungsspielräume und Individualisierung sind für die jüngere Generation wichtig. Gleichzeitig gibt es das Dilemma der Zentralisierung. Dies ist eine besondere Belastung
- Aufgrund der Ressourcenknappheit sind die Lehrenden aller Generationen sehr gefordert, am Limit, aber sie sind anders gefordert. Die 20Jährigen setzen ihre Grenzen genau, die 40Jährigen sind "gequetschte Gruppe in der Mitte" und sollten entlastet werden.
- Es macht älteren Lehrenden oft Angst, dass Junge mit klaren Vorstellungen kommen (unter welchen Bedingungen sie arbeiten möchten) und eine andere Expertise mitbringen.
- Multiple Krisen machen es den jüngeren Generationen nicht einfach. Das wird wenig thematisiert.
- Jüngere Menschen haben noch nicht die Erfahrung, wie sie Krisen bewältigen. Ältere Menschen könnten ihr Erfahrungswissen weitergeben, wenn es gewünscht wird.
- Alte Antworten und Paradigmen auf neue Fragen und neue Herausforderungen reichen nicht mehr aus.

Als Berater:in

Warum ist das für mich als Berater:in relevant?

- Die Generation der Babyboomer geht in Pension, Neueinsteiger*innen gehören meistens der jüngeren Generation an.
- Das Bewusstsein des Andersseins der Generationen wird in der Schule stärker und wird mehr zum Beratungsthema („Zwangsgemeinschaften auf engem Raum“)
- Die Jungen werden das System weitertragen müssen. Schulleiter*innen machen sich Sorgen, ob die Jüngeren das System weitertragen können). Darum wird das Thema für die Beratung immer wichtiger.
- Intergenerationelles Miteinander zwischen Lehrenden und Schüler*innen ist auch in der SEB fruchtbar, wird aber noch wenig thematisiert.
- Um professionell zusammenzuarbeiten (QMS Leitfadens 3.4) müssen die Teams mehr über die jeweiligen Stärken und Hürden bei den unterschiedlichen Generationen wissen.
- Stockende Kommunikation zwischen den Generationen poppt bei SchILFs in den Schulen immer wieder auf.

Relevanz

Welche Aspekte möchte ich bei dem Thema ausgelotet sehen?

- Das Miteinander der Generationen ist verbesserungsfähig. Dafür wäre das Wissen über die Generationen wichtig.
- Oft gibt es mangelnde Empathie zwischen den Generationen Jüngere Menschen unterstützen, ihr Potenzial zu erkennen und zu erweitern - Ältere Menschen stärken zur Bedeutung des Erfahrungswissens. Die gleiche Augenhöhe betonen
- Voneinander lernen und miteinander lernen ist eine Chance
- Neue Kultur des Austausches der Jüngeren (wie whatsapp, soziale Medien...) sollte in die Schulkultur eingehen.
- Generationen?
- Onboarding der neuen Lehrenden ist eine Aufgabe der Schulentwicklung
- Jüngere Lehrende gehen oft nach kurzer Zeit weg aus der Schule. Warum ist das so?
- Wer kommt rein, wer geht raus" - selbstverständlich sollte das Festhalten und Weitergeben von Wissen sein. Wie kann z.B. das Wissen von Babyboomern festgehalten werden?

Relevanz

Welche Fragen stellen sich mir bei dem Thema

- Was zieht jüngere Menschen an und was würde sie anziehen?
- Wie lernen junge Leute und was brauchen sie?
- Wie müssen Bildungsangebote gestaltet werden, um die unterschiedlichen Generationen anzusprechen?
- Wie kann der „Clash“ zwischen biologisch jung und dienstrechtlich jung (jedoch in verschiedenen Generationen lebend) vermieden werden?
- Wie schaffen wir es, dass jüngere Lehrende motiviert bleiben und in der Schule bleiben?
- Wie wird auf der Schulebene Wertschätzung gelebt bei den verschiedenen Generationen?
- Welche Art von Führung braucht es bei den Schulleitungen bei den verschiedenen Welchen Beitrag kann die Beratung dabei leisten?

eher nicht

Worauf sollten wir bei dem Thema verzichten?

Wann würde ich mich vom Thema gelangweilt fühlen?

Konzeption

Wie müsste der EOS-Salon aussehen, damit ich etwas davon habe?

Heterogen, für alle Generationen, nicht nur für die 50 Plusser. Anschlussfähig für die Jüngeren. Vielleicht kurz, knapp, eher eine Reihe? Unterschiedliche Personen im System sollten miteinander dabei sein.

Ich könnte zum Thema folgendes einbringen / habe eine Anregung was/wen wir einbeziehen könnten.

Ernst Hirschall hat seine Masterarbeit zu den Bildungsangeboten geschrieben und hat sich generell viel mit der Thematik auseinandergesetzt