

AWO BEZIRKSVERBAND WESTLICHES WESTFALEN

VERANSTALTUNGSREIHE WANTED

24. SEPTEMBER 2024, DORTMUND



WORKSHOP LEADERSHIP UND GENERATIONSMODELLE

FOKUSGRUPPE

GENERATIONSÜBERGREIFENDE TEAMS

1. Findungsphase

Grundlegende Auseinandersetzung mit Generationen:

BabyBoomer – X – Y – Z

Anschließend je Generation umfangreiche

SWOT-Analyse

Erkenntnis für Unternehmen: Schnittmenge besteht in

Bindungsmöglichkeiten

Generation BabyBoomer

Leben um zu
Arbeiten

Arbeitsethos mit
Born Out Gefahr

Flexibles Arbeiten
bis ins Rentenalter

Generation X

Work Life Balance

Berufliche
Sicherheit und
Stabilität

Anerkennung und
Wertschätzung

Generation Y

Fokus auf ethische &
soziale Verantwortung

Hoch ausgebildet mit
Wechselbereitschaft

Feedbackkultur,
Wertschätzung und
Eigenverantwortung im
Job notwendig

Generation Z

Werteorientiertes
Verhalten

Work-Life- Balance

Technologie

2. Bearbeitungsphase

20XX

Generation Baby Boomer

Work-Life-Balance

Arbeitszeitflexibilität

Gesundheit als Thema

Anerkennung und Wertschätzung

Angepasste
Weiterbildungsmöglichkeit

Generation X

Work-Life-Balance

- Balance zwischen Beruf und Privatleben,
- Flexible Arbeitszeiten,
- Homeoffice-familiäre Verpflichtungen in Einklang mit der Arbeit zu bringen,
- langfristige Bindung an ein Unternehmen

Karriereentwicklung und Weiterbildung

- berufliche Sicherheit, möchte in ihrer Position weiterwachsen.
- Unternehmen sollen klare Aufstiegsmöglichkeiten & Weiterbildungsangebote bieten

Anerkennung und Wertschätzung

- Anerkennung von Erfahrung und Leistung → Wertschätzung durch Feedback, Belohnungen und eine Kultur der offenen Kommunikation sind wichtige Faktoren für ihre Zufriedenheit und Loyalität

Generation Y

Werteorientiertes Verhalten

Soziale Verantwortung → Ethische und soziale Werte in Unternehmenskultur verankern/ leben

Anerkennung und Wertschätzung

Anerkennung von Leistung und Persönlichkeit durch Einführung von Feedback & Übertrag von Verantwortung → Angebot von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten, Steigerung Arbeitsflexibilität und Fokus auf Sinnhaftigkeit der Arbeit

Karriereentwicklung

Fokus auf „Führung durch Erfahrung“ überdenken und Mut zur Besetzung bei Leitungsfunktionen mit „jüngeren Millennials“ → können in Leitung Unternehmenskultur modernisieren

Generation Z

Werteorientiertes Verhalten

Nachhaltigkeit Umweltbewusstsein → Verantwortung für Klima und Umweltschutz übernehmen.

Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeitgestaltung & Home-Office

Mental Health → Wohlbefinden und Erhaltung der mentalen Gesundheit fördern. Individuelle Pausenzeiten einführen + ggf. vier Tage Woche

Technologie

Technische affine Arbeitgeber sind sehr beliebt

Innovativ und auf dem neuesten technischen Stand zu sein schafft Bindung an das Unternehmen

3. Impulsvermittlung



Generationsübergreifende Ideensammlung

Bestandsaufnahme und praktischer Einblick in Bearbeitung der Unterbezirke

GENERATION	BINDUNGSANSPRUCH	IMPULS	TASKCARD	BEMERKUNG AUS PRAXIS
alle	<p>Stärkung Wertschätzung</p> <p>HIER:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offenes Wort ▪ Dank aussprechen ▪ Aufmerksamkeit zeigen, jede*n Ernst nehmen und gegenseitige Unterstützung anbieten ▪ Aktives Wahrnehmen von Ressourcen und Vergabe von Aufgaben ▪ Sich Zeit nehmen, Prioritäten im Miteinander beachten, unmittelbare Reaktion sollte JEDE*R erhalten ▪ Individuelles Werteverständnis ▪ Offenheit für kontroverse Sichtweisen, Kommunikation über Entscheidungen sollte transparent sein 	<p>MA-Partys</p> <p>10 Euro pro MA im Team zur freien Verfügung einer Aktivität</p> <p>Jubiläumsevent (1 eigene Veranstaltung)</p> <p>Corporate Benefits</p>	Datei	<p>Begegnung in informellen Rahmen durch „Party“ kann Grundstimmung erhöhen</p> <p>Herausforderung: je formaler der Rahmen, umso schwieriger standortübergreifend in Kontakt zu treten</p> <p>Organisierte Teambuildingmaßnahmen gut</p> <p>Schwierigkeit in Sandwich-Positionen: Herausforderungen und Anforderungen könnten ggf. nicht in Gänze gesehen werden</p>

GENERATION	BINDUNGSANSPRUCH	IMPULS	TASKCARD	BEMERKUNG AUS PRAXIS
alle	Stärkung Entwicklungsperspektive – Forderung nach Feedback	MA-Befragungen MA-Jahresgespräche FK-Bewertung	Datei	<p>Transparenz der Ergebnisse für alle schaffen</p> <p>Nachhaltigkeit schaffen durch Verbindlichkeit, eine Stelle der Koordination wäre erforderlich</p> <p>Gründe gemeinsam erforschen und in Veränderung bringen</p> <p>Anlassbezogenes Feedback im direkten Gespräch geben stetig notwendig – auch spontan, in der Situation = gibt Orientierung</p>

GENERATION	BINDUNGSANSPRUCH	IMPULS	TASKCARD	BEMERKUNG AUS PRAXIS
alle	Stärkung Beziehungsebene	<p>Arbeit an authentischer Wirkungs- und Kommunikationsart, Ansprache der MA über transparente Art (Entscheidung für DU/ SIE) – keine Ansprache Form aus Beweggründen der persönlichen Wertschätzung – wichtig ist die Anredekultur offenzulegen</p> <p>Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen zur Kommunikation (für alle Ebenen, auch mit Blick auf „Kunden“)</p> <p>Arbeitskreise aufgeteilt in einrichtungs-, bereichs-, teamübergreifende kollegiale Arbeitsgruppen zu div. Themen der Praxis</p>	Datei ...	<p>Sprachgebrauch der unterschiedlichen Generationen zu einem sinnvollen Ganzen zusammenbringen</p> <p>Es benötigt nicht immer den Rahmen einer z. B. „Party“, auch kurzer Austausch in übergreifenden Gruppen sehr bereichernd – kollegiale Fallberatung (Steuerung und Ergebnisorientierung wichtig)</p>