



Der Berufsverband
für Trainer, Berater
und Coaches

News & Facts

„Generationenmanagement – warum soll ich mich darum auch noch kümmern?“

von Martina Nierfeld, Mitglied der Fachgruppe Unternehmensnachfolge

Die Phase der Firmenübernahme ist aufwändig genug – und so ist es verständlich, dass viele Junior-Unternehmer das Thema erst einmal zur Seite schieben. Zu Unrecht: Gerade in der Übernahmephase lohnt es sich, die **Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt** erfolgreich zu gestalten.

Generationen mit unterschiedlichen Ansprüchen

Der demografische Wandel bringt nicht nur eine Veränderung der Altersstruktur mit sich, sondern auch **neue Vorstellungen und Ansprüche der Beschäftigten**. Studien belegen, dass junge Arbeitnehmer sich anders verhalten als Mitarbeiter älterer Generationen.

Hinzu kommt die Tatsache, dass die Dauer der Zusammenarbeit unterschiedlicher Altersgruppen sich zukünftig um etwa 10 zehn Jahre verlängern wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die Ausbildungszeiten verkürzen und gleichzeitig das Ruhestandsalter erhöht wird.

Weshalb ist Generationenmanagement von Bedeutung?

Um den Arbeitnehmern der neuen Generationen gerecht zu werden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern, verstärken Unternehmen ihr Engagement im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Doch wird das nicht ausreichen.

Attraktive Arbeitgeber sind gefragt: Die Konkurrenz schläft nicht

Sie als Junior-Unternehmer sind nun gefragt und gefordert, den nächsten Schritt zu gehen. Mitarbeiter der Generation Y werden sich nur langfristig an einen Arbeitgeber binden, wenn ihre Vorstellungen erfüllt werden. Exakt hier beginnt das Generationenmanagement.

Gerade in der Phase der Unternehmensübergabe spielt das Generationenmanagement eine bedeutende Rolle. Ein Unternehmen, das auch zukünftig als Arbeitgeber attraktiv bleiben möchte, muss sich diesem Thema stellen. Schließlich soll die fachliche Qualität der Belegschaft und damit auch des Unternehmens gewährleistet bleiben.

Die Firmenübernahme als Umbruch für Mitarbeiter?

Während der Zeit, in der der Senior-Unternehmer die Übergabe der Firma mit seinem Nachfolger plant, findet ein Umbruch statt, der sich häufig auch auf die Mitarbeiter auswirkt. Bislang nutzte der Nachfolger diese Zeit oftmals, um die Belegschaft zu verjüngen.



Der Berufsverband
für Trainer, Berater
und Coaches

News & Facts

Die Gründe hierfür liegen oftmals

- in alten Klischees über ältere Mitarbeiter,
- Konflikten zwischen den Generationen und
- Unverständnis für die verschiedenen Generationen.

Haben Sie stets im Hinterkopf, dass wir uns in Zeiten bewegen, in denen Fachkräfte rar werden. Fachkräfte aus dem Ausland können nur ein Teil der Lösung sein. Notwendig ist daher ein Umdenken – Das Generationenmanagement ist ein Teil davon.

Nehmen Sie als Nachfolger neue Herausforderungen an

Sie haben sich dazu entschlossen, eine Firma zu übernehmen. Ihr Ziel ist es, dieses Unternehmen auch zukünftig erfolgreich zu führen. **Engagierte Mitarbeiter sind eine Grundvoraussetzung** für ein erfolgreiches Unternehmen – und genau deshalb ist es wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Doch was genau macht zukünftig einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Die wichtigsten Aspekte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- flexible Regelung der Arbeitszeiten,
- die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds,
- flexible Regelung des Arbeitsortes,
- Wertschätzung der unterschiedlichen Generationen,
- Lebenslanges Lernen bzw. Weiterbildungschancen ermöglichen,
- neue Bürokonzepte,
- altersunabhängige Karrieremöglichkeiten sowie
- altersspezifische Beschäftigungs- und Arbeitspolitik im Unternehmen

Die Herausforderung für ein erfolgreiches Generationenmanagement besteht darin, dass sich alle Generationen in Ihrem Unternehmen gut aufgehoben fühlen. Das ist nicht ganz einfach, denn jede Generation hat ihre eigenen Anforderungen. Hinzu kommt, dass Sie **Generationenkonflikte managen** müssen, um einen Leistungsabfall zu vermeiden.

Was zeichnet die einzelnen Generationen aus?

Die Baby Boomer

Die Charaktere der Baby Boomer, also Menschen, die zwischen den Mitte 50 bis Mitte der 60er Jahre geboren wurden, sind geprägt durch

- Beständigkeit,
- Gelassenheit,



Der Berufsverband
für Trainer, Berater
und Coaches

News & Facts

- Selbstsicherheit und
- Tradition.

Sie sind gefestigt in ihren Wertesystemen und geben diese gerne an jüngere Generationen weiter.

Die Generation X

Die Generation X (Gen X) besitzt ein beträchtliches Erfahrungswissen, da sie auf eine fundierte Ausbildung und zahlreiche Weiterbildungen zurückblicken können.

- Erlebtes,
- Verständnis,
- Kommunikationsfähigkeit und
- zahlreiche Jahre Berufserfahrung

sind weitere Merkmale, die diese Gen X auszeichnen.

Die Generation Y

Die von unterschiedlichen Seiten als schwierig bezeichnete Generation Y, die so genannten Millennials, weist eine vollkommen andere Prägungen auf. Millennials

- kommunizieren digital,
- sind vielfältig vernetzt,
- nutzen Dinge gemeinsam,
- wollen Lebensfreude auch bei der Arbeit empfinden und
- sind keine Statussymbol-Jäger.

Sie suchen einen Sinn in ihrem Tun und streben nach einer **Vereinbarkeit von Arbeit und Familie**. Millennials sind Meister im Improvisieren, optimistisch und selbstbewusst.

Vielfältigkeit, die Sie nutzen sollten!

Diese völlig unterschiedlichen Merkmale der Generationen erscheinen auf den ersten Blick sehr schwierig, eröffnen aber ein breites Spektrum an Möglichkeiten, die Sie für Ihr Unternehmen nutzen können.

Generationenmanagement: So erstellen Sie ein Konzept

Das Generationenmanagement hat die Aufgabe,

- die **Ressourcen der einzelnen Generationen zu nutzen** und
- **Generationenkonflikte zu vermeiden**.



Der **Berufsverband**
für **Trainer, Berater**
und **Coaches**

News & Facts

Es geht also darum, mehrere völlig unterschiedlich gestrickte Generationen im Unternehmen erfolgreich zu managen und zusammen zu bringen. Dies ist eine Herausforderung, die lange Zeit unterschätzt wurde. Aufgrund der individuellen Erfolgsvoraussetzungen, Anforderungen und demographischen Struktur der einzelnen Unternehmen ist es wichtig, ein passgenaues Generationenmanagement-Konzept für Ihre Firma zu erarbeiten.

Diese 3 Fragen müssen Sie sich stellen:

Hierbei wird folgendes analysiert:

1. Welche Altersstrukturen sind in Ihrem Unternehmen tätig?
2. Welche (Arbeits-) Werte liegen vor?
3. Welche Anforderungen werden von den einzelnen Generationen gestellt?

Diese Aspekte sind für ein erfolgreiches Konzept wichtig:

Des Weiteren beinhaltet das Konzept im Wesentlichen folgende Punkte:

- Gestaltung der **arbeitspolitischen- und organisationsbezogenen Rahmenbedingungen**,
- **Wertschätzung** der unterschiedlichen Generationen untereinander,
- Stärken der **Zusammenarbeit unter den Generationen** und
- Förderung der **lebenslangen Leistungsfähigkeit**

Bei dem Transfer des Generationenmanagements in Ihr Unternehmen empfiehlt sich ein Mix aus

- Workshops für die Mitarbeiter,
- Führungskräfte-Trainings und
- ergänzende Einzel-Coachings.

Nutzen Sie die Übernahmephase für positive Veränderungen!

Gerade während der Übernahmephase sind Ihre **Mitarbeiter auf Veränderungen eingestellt**. Ihnen ist bewusst, dass mit einem neuen Chef auch ein anderer Wind durch die Firma wehen wird. Sie, als übernehmender Junior-Unternehmer erwarten Gegenwind. Nutzen Sie diese Situation für die Umstellung auf ein heterogenes Unternehmen, so dass nach der Übergangsphase wieder Ruhe einkehren kann.

Ihre Mitarbeiter werden schnell die Vorteile des Generationenmanagement kennenlernen. Sie profitieren von engagierten Mitarbeitern jeden Alters und haben ein Unternehmen, das gut gerüstet und zukunftsfähig ist. So wird der Firmen-Umbruch zum gemeinsamen Firmen-Durchbruch.