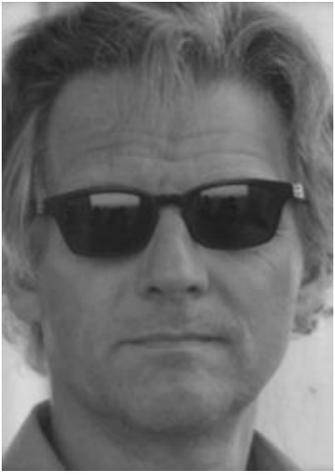


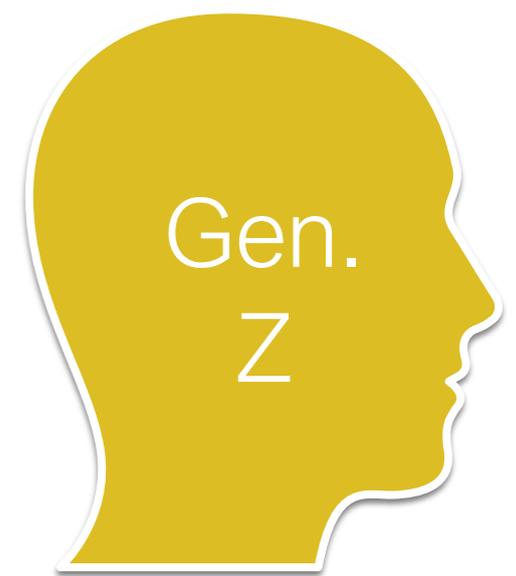
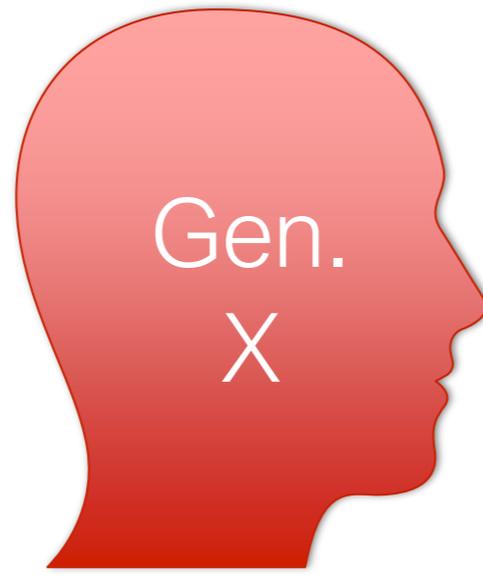
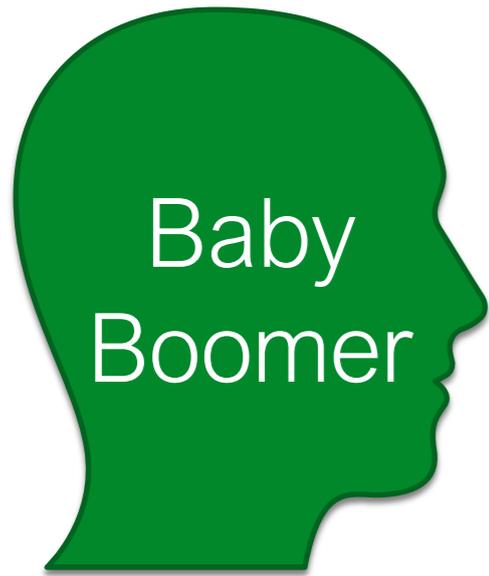
Generation Management und Leadership in Krisenzeiten





Digital Immigrants

Digital Natives



geb. 1948-62

geb. 1963-77

geb. 1978-95

geb. 1996-

Besondere Merkmale der Generationen in der Krise



Baby Boomer
geb. 1948 - 62



Schätzen persönlichen Kontakt

„Wann sind wir endlich wieder im Büro“

Eher analog orientiert

„Ob ich diese Online-Sachen noch lerne?“

Wollen eher keine Veränderung mehr

„Wann kommen wir wieder zur alten Normalität zurück?“

haben Erfahrung mit Krisen

„No Stress, da haben wir schon Schlimmeres erlebt“

Generation X

geb. 1963 - 77



Wollen selbstständig arbeiten

„Jetzt habe ich endlich Ruhe und keiner stört mich“

Spürt, dass sich für sie viel ändert

„Wo muss ich mich umstellen und wie wird das gehen?“

Fühlen sich als „Säule“ der Organisation

„Jetzt habe ich mehr als sonst zu tun!“

Haben wenig Übung im Ausprobieren

„Das haben wir noch nie gemacht, warten wir mal ab“

Generation Y

geb. 1978 - 95



Digital Natives, life is sharing

„Endlich nutzen wir die digitalen Möglichkeiten“

Sind selbstbewusst und Ich-orientiert

„Keine Sorge, ich mach das schon“

Andere/Neue Erwartung an Führung

„Führung übernehme ich, aber nicht so wie es jetzt läuft“

Brauchen viel (positives) Feedback

„Woher weiß ich, ob das so passt, wie ich es mache?“

Generation Z

geb. 1996 -



Don't manage us understand us

„Online habe ich das Gefühl echt auf Augenhöhe behandelt zu werden“

Lernen beim Tun

„Endlich können wir das alles ausprobieren - geht ja!“

Wollen und verlangen Veränderung

„Endlich tut sich was und hoffentlich bleibt vieles davon weiter so“

Brauchen Strukturen um gut zu arbeiten

„Wer sagt mir was jetzt wann zu tun ist?“

**Baby
Boomer**

**Generation
X**

**Generation
Y**

**Generation
Z**

Führen in der Krise ...

Unterstützung
in digitalen
Medien
Zeit und **Geduld**
für Veränderung,
Krisenerfahrung
nutzen,
Wertschätzung
im Sinne
„gebraucht zu
werden“

Weiterbildung
anbieten,
Vertrauen in
**selbständiges
Arbeiten**,
und den hohen
Einsatz, Hilfe für
persönliche
Veränderung,
**Perspektiven
geben**

Achtung auf **Work-
Life-Blending**, und
mögliche
Überforderung,
**Hilfe beim
Abgrenzen**,
Wissenstransfer an
Ältere fördern,
**Veränderungs-
bereitschaft
nutzen**

hohe
Aufmerksamkeit
viel **Feedback**
geben
Strukturen geben
Mentoring statt
klassische
Führung,
Augenhöhe leben,
beteiligen

starken Kontakt halten

Was jetzt alle brauchen:

Kontakt



Stimmung ernst nehmen - Emotionen nicht weg reden



Orientierung

Ausblick und Struktur geben

Support & Entscheidung



Engagement würdigen aber auch Erwartungen klar formulieren

Aktives Generationen-Management

Führung und Zusammenarbeit
von Baby Boomern bis zur
Generation Z




Peter TAVOLATO
LEADERSHIP CONSULTANT

www.tavalato.com
peter@tavalato.com