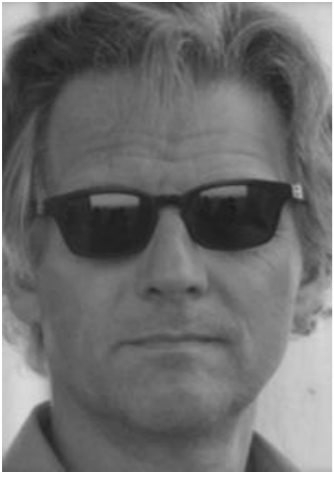


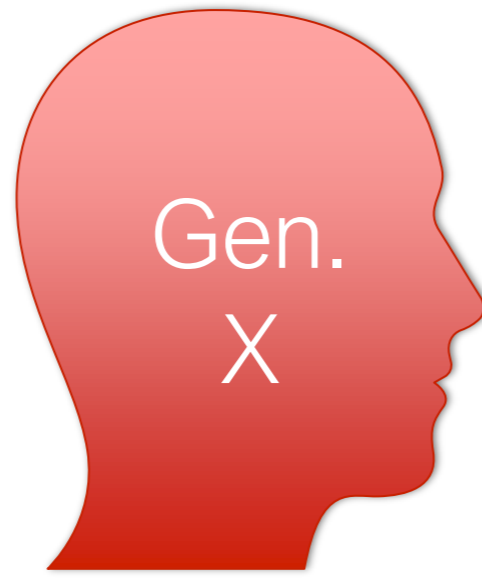
# Generation Management und Leadership in Krisenzeiten





## 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](http://www.tavalato.com)  
[peter@tavolato.com](mailto:peter@tavolato.com)