

# Spinnen die Jungen?

Verschiedene Generationen als  
Mitarbeiter\*innen in Pflege und  
Betreuung

Kerstin Menker



Herzlich  
Willkommen



# Über Generationen und ihre Grenzen (Film)



# Generation



... ist eine Altersgruppe,  
die durch historische oder  
kulturelle Ereignisse eine  
gemeinsamen Prägung erfahren  
hat.

(kollektives Erleben)



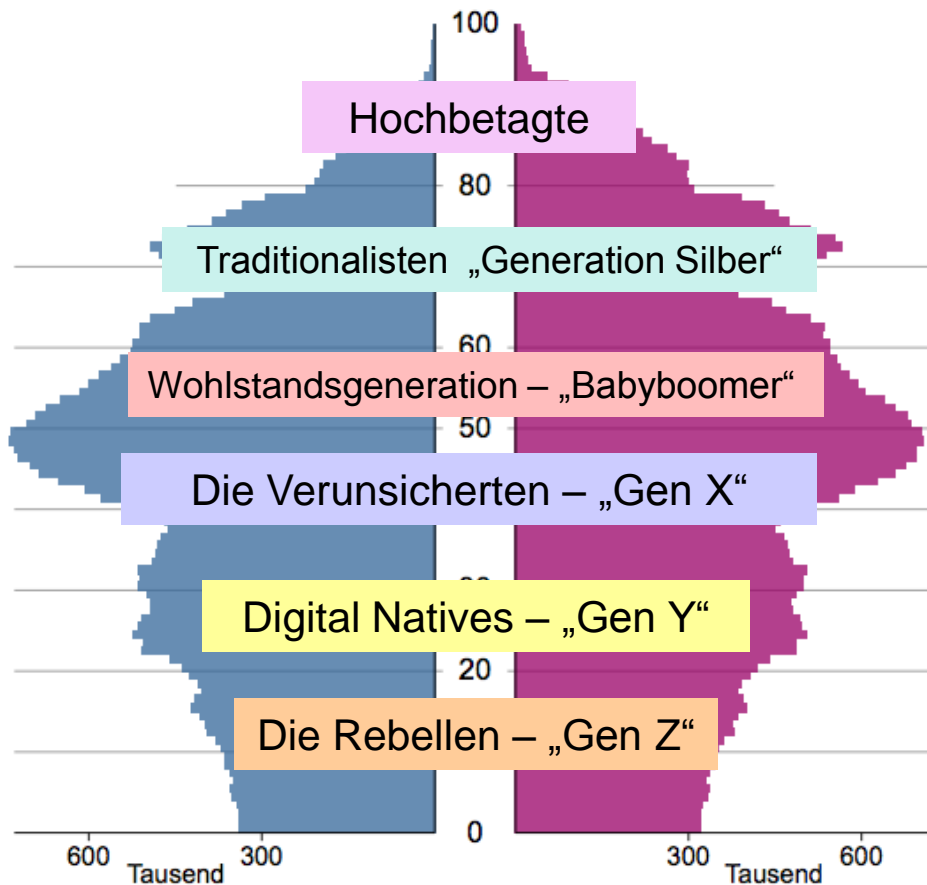
# Generation thinking ...

...(engl. *in Generation denken*)  
ist die kognitive und emotionale  
Fähigkeit, sich in die  
verschiedenen Generationen-  
Kohorten, wie z. B. Gen X, Gen  
Y, Gen Z, hineinzusetzen

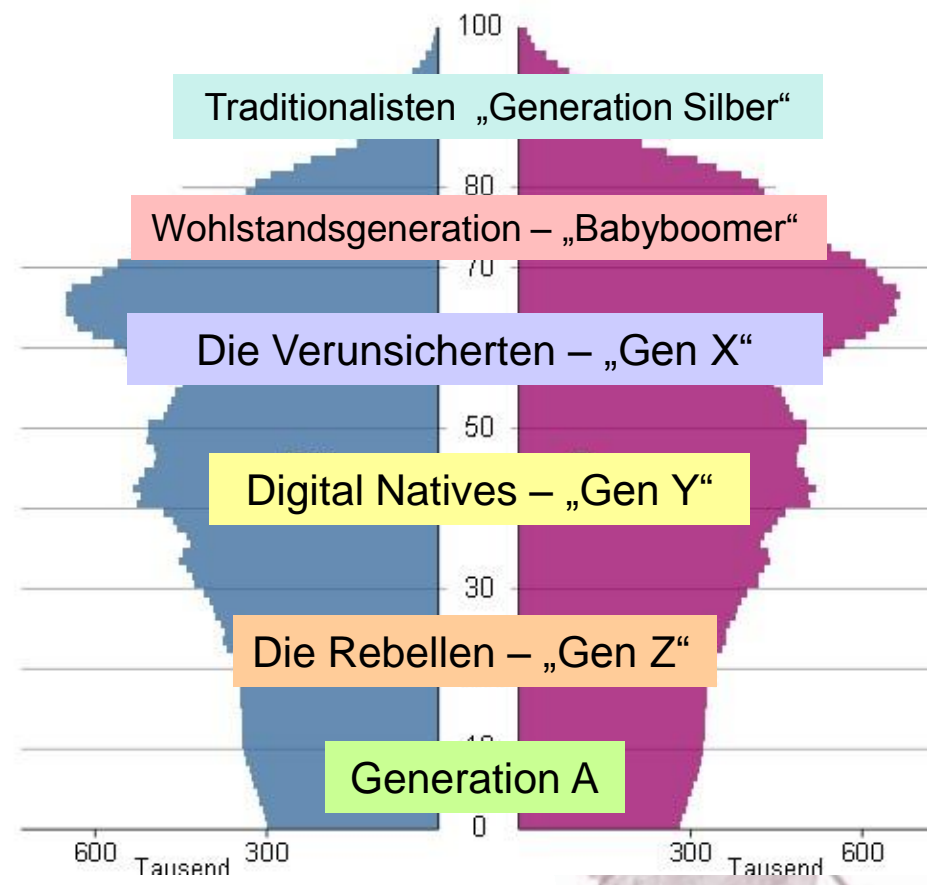


# Demographischer Wandel

Altersaufbau: 2012  
Deutschland

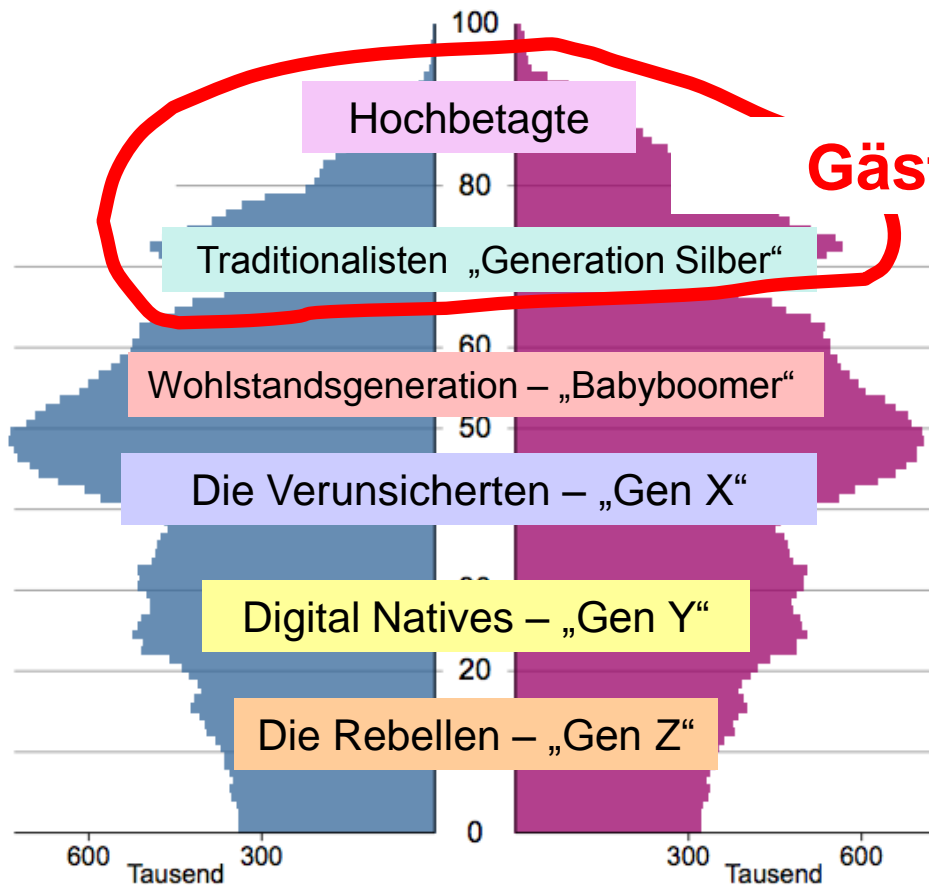


Altersaufbau: 2030  
Deutschland



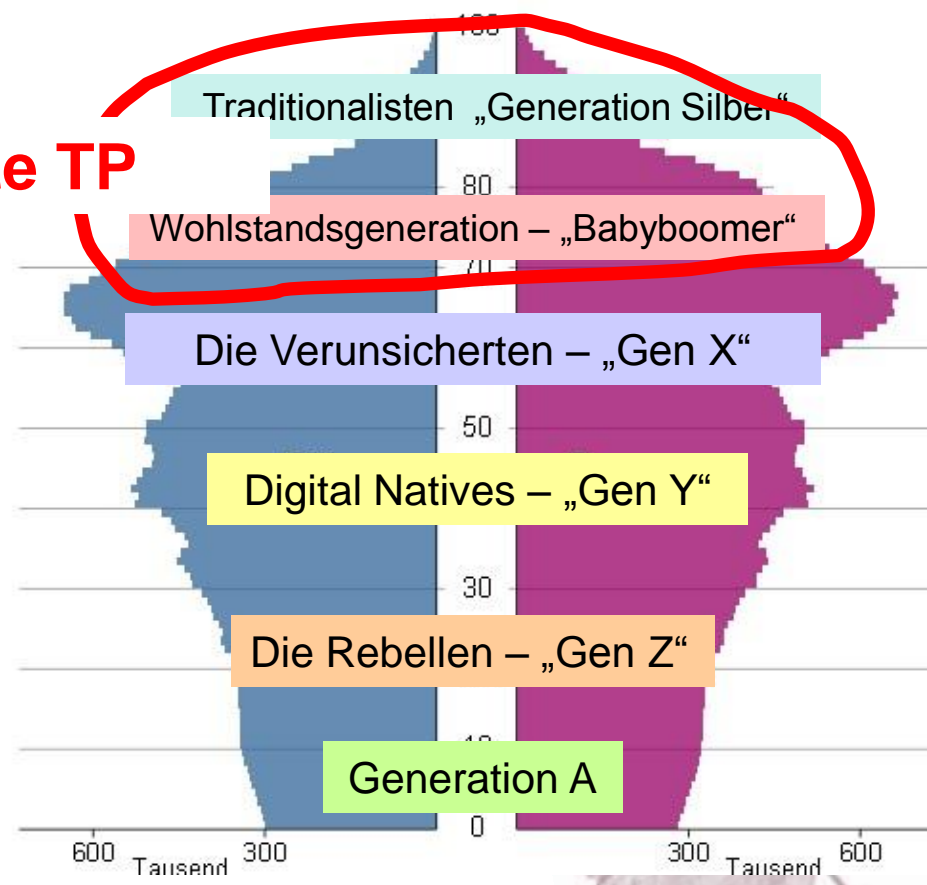
# Demographischer Wandel

Altersaufbau: 2012  
Deutschland



Gäste TP

Altersaufbau: 2030  
Deutschland





# Traditionalisten

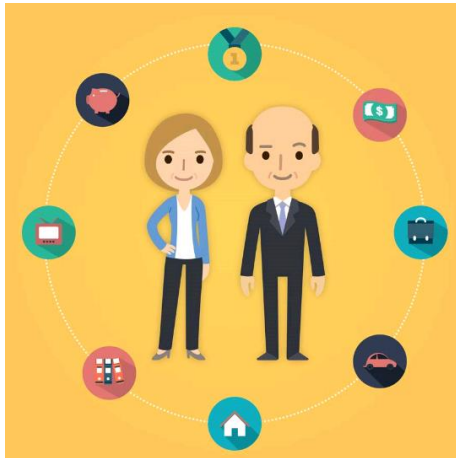
1922 – 1945

<b>Berühmte Persönlichkeiten</b>	Walter Scheel (Politiker) Hans Rosenthal (Moderator)
<b>Werte</b>	Fleiß Disziplin Gehorsam
<b>Merkmale</b>	Respekt vor Autorität Engagement und Pflichtbewusstsein Detailorientiert und gründlich Beständig, loyal <b>Arbeiten um zu leben</b>
<b>Im Arbeitsleben</b>	Brauchen Sicherheit und Orientierung Wenig eigenaktiv konfliktscheu
<b>Eine gute Führungskraft ...</b>	... gibt klare Anweisungen
<b>Kommunikationsmedium</b>	Telefon



# Babyboomers

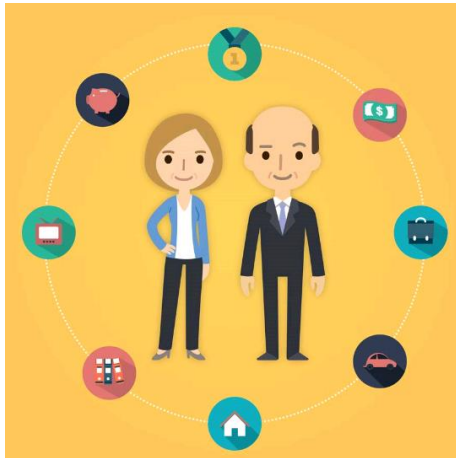
1950 – 1965



<b>Berühmte Persönlichkeiten</b>	Bill Gates Angela Merkel
<b>Werte</b>	Gesundheit Idealismus Kreativität
<b>Merkmale</b>	Teamorientiert Durchsetzungsfähig Arbeit hat den höchsten Stellenwert: <b>„Leben um zu Arbeiten“</b>
<b>Kommunikationsmedium</b>	Telefon
<b>Motivation</b>	Wertschätzung ihrer Erfahrungen Gefühl, gebraucht zu werden

# Babyboomers

1950 – 1965



## Im Arbeitsleben

Arbeitsplatzsicherheit ist wichtiger als  
Arbeitsatmosphäre und Work-life-  
balance  
Strukturierter Arbeitsstil  
Regelmäßiger Austausch im Team  
Workaholics

## Eine gute Führungskraft ...

... erkennt ihren Fleiß an  
... führt konsensorientiert

## Arbeitszeit

Eine lange Arbeitszeit ist nötig, um  
Erfolg zu haben

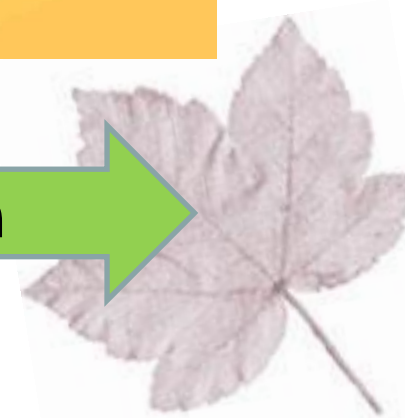
## Mitarbeiterbindung

Abwechslungsreicher  
Aufgabenbereich  
selbständige Weiterbildung und  
Training  
Verantwortungsübernahme

# Wandel der „TP-Gast-Generation“



Vom defizitären zum aktiven Altern



# Kulturwandel in der Tagespflege?



# Generation X

1965 - 1980



**Berühmte  
Persönlichkeiten**

Steffi Graf  
Katharina Witt

**Werte**

Unabhängigkeit  
Sinnsuche  
Individualismus

**Merkmale**

Pragmatisch  
Selbständig  
Stressresistent  
Streben nach einer hohen  
Lebensqualität  
Zeit ist wertvoller als Geld



# Generation X



<b>Im Arbeitsleben</b>	Technisch versiert Teilen Macht und Verantwortung
<b>Eine gute Führungskraft ...</b>	... überzeugt durch Kompetenz und ist klar in der Zielformulierung
<b>Kommunikationsmedium</b>	E-Mail, Mobiltelefon
<b>Arbeitszeit</b>	Aufgabengebunden
<b>Motivation</b>	Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung Entwicklungsmöglichkeiten Work-Life-Balance
<b>Mitarbeiterbindung</b>	Attraktives Gehalt und Zusatzleistungen Hochwertige Arbeitsausstattung Offene, informelle Unternehmenskultur

Hier scheint es einen großen Bruch zwischen den Generationen zu geben:

- ❖ während vorherige Generationen von Kollektivismus geprägt und vernunftbasiertes Handeln wichtig war,
- ❖ dominieren nun vor allem ein ausgeprägter Individualismus und der Wunsch, was Gutes für sich zu tun

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt



# Generation Y

1980 – 2000



**Berühmte  
Persönlichkeiten**

Marc Zuckerberg  
Prinz William von England

**Werte**

Selbstbewusst  
Individualismus  
Optimismus  
Innovationsfreudig

**Merkmale**

Leben im Hier und Jetzt  
Mit neuen Technologien aufgewachsen  
24h online  
Flexibel, Improvisationsmeister  
Unpolitisch  
Meister im Multi-Tasking  
**Leben und arbeiten verbinden!**

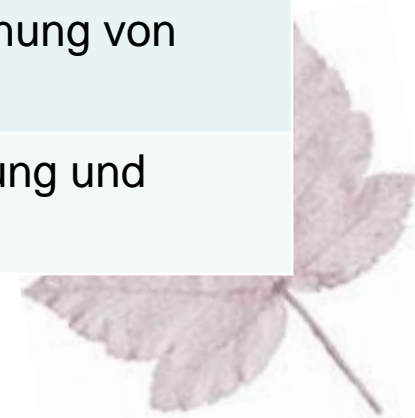




# Generation Y



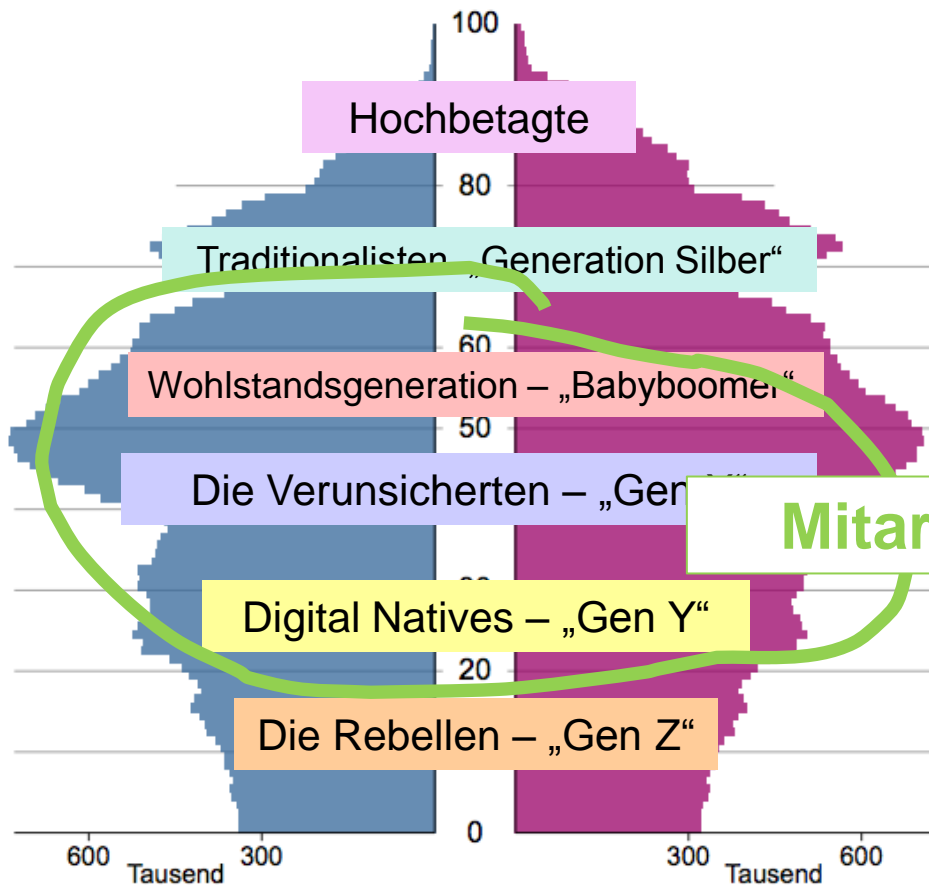
<b>Im Arbeitsleben</b>	Fordern Spaß, <b>dann:</b> lernbereit, arbeitswillig Führungspositionen unwichtig, eher Fachlaufbahnen und projektbezogenes Arbeiten
<b>Eine gute Führungskraft ...</b>	... unterstützt sie als Mentor und Ratgeber ... verfolgt visionäre Ziele
<b>Kommunikations- medium</b>	Web 2.0 (Facebook)
<b>Arbeitszeit</b>	Keine kategorische Trennung von Arbeits- und Lebenszeit
<b>Arbeitswelt</b>	Zunehmende Partizipierung und Mitarbeiterorientierung



# Demographischer Wandel

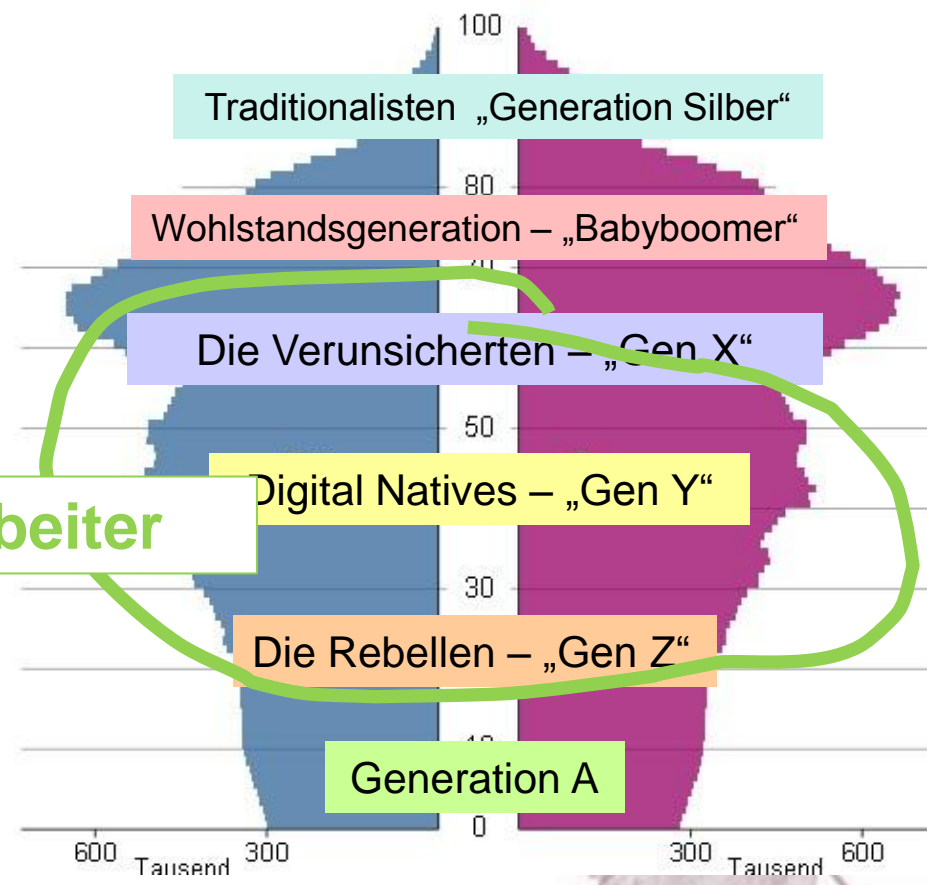
Altersaufbau: 2012

Deutschland



Altersaufbau: 2030

Deutschland



Mitarbeiter

# Generation Z

„Arbeitsscheu“

„Kuschel-Kohorte“

„Verwöhnt oder verwirrt?“

„Radikale Egoisten“

„Materialistische Monster!“



# Wie alt ist diese Aussage?

*" Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.*

Sokrates, 469-399 v.Chr.



„[Mit dem Eintreten der Post-Millennials in die Arbeitswelt scheint es den] größten Transformationsprozess der Menschheitsgeschichte seit der Seßhaftwerdung der Menschheit [zu geben]“

Gerald Hüther (Hirnforscher)





# Generation Z

2000 – 2010

→ noch keine stabilen  
Merkmale,  
Sozialisieren sich noch

→ erst vorsichtige Thesen  
über den „Sozialcharakter





# Generation Z

<b>Gesellschaftliche Beeinflussung der Generation durch:</b>	<b>Daraus folgende Prägung:</b>
Globalisierung, internationale Möglichkeiten	Kulturelle Vielfalt höchste Ansprüche Entwickeln sich gerne weiter
Allgegenwärtigkeit von Krisen	Ohnmachtsgefühl Freizeit wichtiger als Karriere
Geburtenraten/ Fachkräftemangel	Einzelkämpfer
Helikoptereatern	Ausgeprägtes Selbstbewusstsein, ABER Realisten
Internet	Sinnhaftigkeit und Abwechslung sind von großer Bedeutung
Youtube	Lernen allein (inverted classrooms), geben aber gerne Infos weiter
Soziale Vernetzung	Regelmäßiges Feedback erwünscht
Multichannel-Einkäufe, multimediale Angebote	Individualismus; „Fast-fashion“ Abnahme der (Kunden-, Marken-, AG-) Loyalität

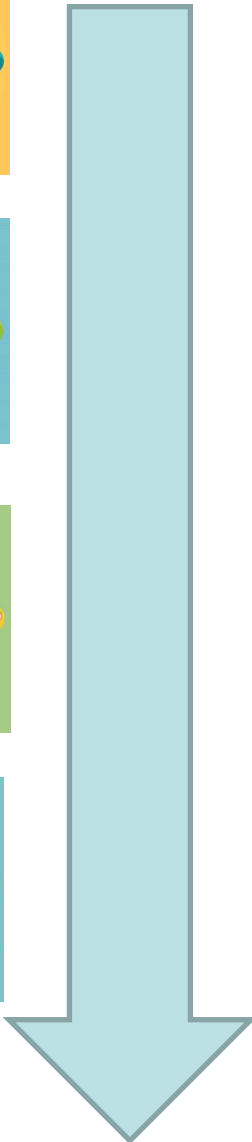


ME, MYSELF

AND I







Sicherheit und Orientierung

Haben und Zeigen

Sein und verändern

Machen und erleben



# Vergleich der Generationen

Generation	Teamarbeit	Work-Life-Balance	Identifikation mit Arbeitgeber	Motivation
<b>Babyboomer</b>	Teamplayer	Strukturierte Trennung von Beruf und Privatem; Leben um zu Arbeiten	Loyal, verbunden	wünschen Wertschätzung ihrer Erfahrungen
<b>Gen X</b>	Unabhängig, selbständig	Streben nach Lebensqualität; Arbeit ist Mittel zum Zweck	Wenn er kompetent und vertrauenswürdig ist	Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung
<b>GenY</b>	Teamfähig unter Berücksichtigung der Individualität	Leben und Arbeit verbinden	Kaum, höchstens zu Personen	Spaß
<b>GenZ</b>	Eher Einzelkämpfer	Erst leben, dann arbeiten	Allenfalls an Projekte	Mensch im Mittelpunkt

Welche Konflikte haben  
Sie bereits erlebt? **bzw.**  
Welche Konflikte könnten  
künftig zwischen Ihnen  
und Kollegen anderen  
Alters auftreten?

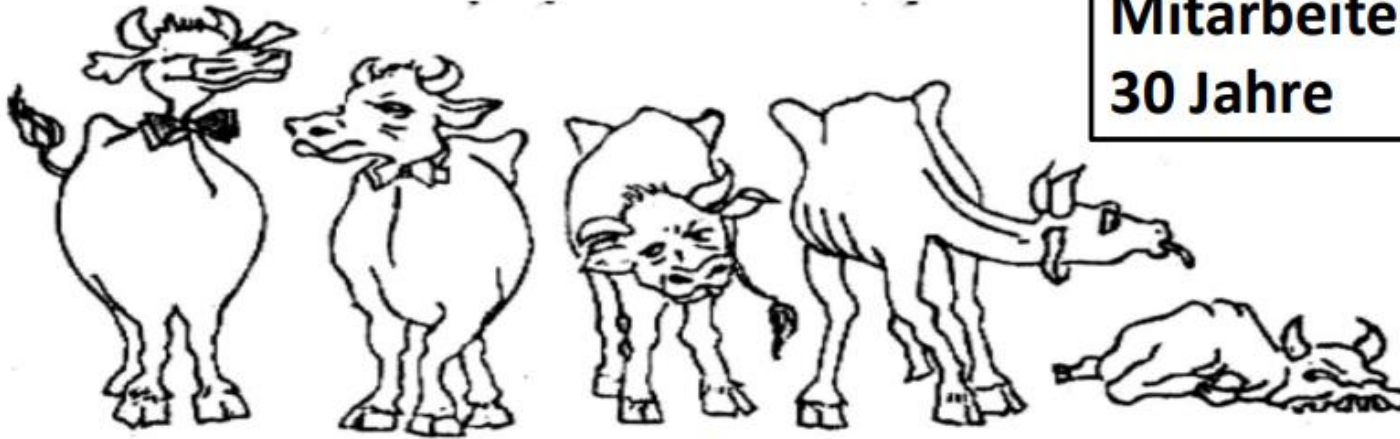


# Einladung ins World-Café



# Regenerationszeiten im Wochenrhythmus

Mitarbeiter über  
30 Jahre



Montag

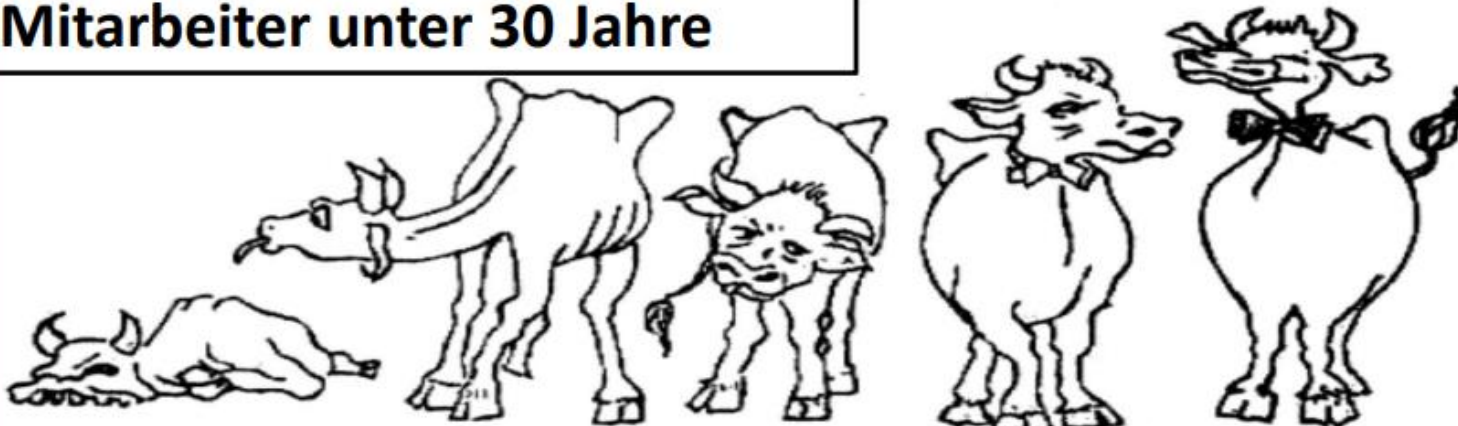
Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Mitarbeiter unter 30 Jahre



Montag

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

*Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit*

