

Arbeitswelt im Wandel: Baby-Boomer vs. Generation Z



RESEARCH

Das Streben nach der Work-Life Balance ist kein Zeichen von Arroganz und mangelndem Interesse am Job, sondern dass sich die Auffassung von Arbeit verändert hat.



ENTWICKLUNG

Wer auf alten Strukturen beharrt, zieht den Kürzeren und wird mit Fluktuation zu rechnen haben. Die Jugend fordert im Beruf ein Miteinander auf Augenhöhe.

Der demografische Wandel stellt Führungskräfte vor große Herausforderungen: Die „Baby-Boomer“ treffen auf die „Generation Z“. In vielen Unternehmen arbeiten drei, manchmal auch vier Generationen zusammen. Jede Generation hat eigene Werte, Ansprüche und Vorstellungen. Seit dem Einzug der jüngeren Generationen treffen neue Arbeitskonzepte und Ansprüche auf die etablierte Arbeitsweise ihrer Vorgänger. Während ältere Generationen mit einer gewissen Autorität großgeworden sind, haben jüngere Generationen mehr Freiheit erfahren.

Die Jüngeren sind als „Digital Natives“ aufgewachsen, an ständige Kommunikation und Feedback gewöhnt, setzen auf

FAKTEN

- ▶ Knapp 30 % der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen gehen bis 2036 in Rente.
- ▶ Bis 2030 werden die Generation Z und die Millennials am Arbeitsmarkt in der Mehrheit sein.
- ▶ Ohne die Möglichkeit des „remote“ Arbeitens ist die Bereitschaft zu kündigen bei der Generation Z und den Millennials um 60 % höher als bei älteren Kollegen.

Die Quellenangaben stellen wir Ihnen auf Nachfrage gerne zur Verfügung.

12,9 Mio.

Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter.

„Work-Life-Balance“, hinterfragen Entscheidungen und Prozesse und erwarten standardmäßig Homeoffice und flexible Arbeitszeiten.

Ältere fühlen sich mit ihren Erfahrungen und Erfolgen wenig wertgeschätzt. Verlassen die Baby-Boomer das Unternehmen, ohne ihr Erfahrungswissen an jüngere Generationen weiterzugeben, ist das schwer zu kompensieren.

Wer erfolgreich sein will, der sollte sich insbesondere bei der Unternehmenskultur und im Führungsstil auf die einzelnen Generationen einstellen. Gefragt sind qualifizierte Führungskräfte, denen es gelingt, sich das digitale Wissen der Generation Z ins Unternehmen zu holen und gleichzeitig den Erfahrungsschatz der Baby-Boomer zu nutzen.