



Typische Generationenkonflikte bei der Arbeit

In der Matrix werden die vielfältigen Dynamiken und Herausforderungen beleuchtet, die sich aus den Interaktionen zwischen verschiedenen Generationen am Arbeitsplatz ergeben. Diese beispielhaft ausgewählten Generationenkonflikte entstehen durch unterschiedliche Werte, Arbeitsweisen und Erwartungen, die jede Generation mitbringt. Die Matrix bietet einen Überblick über die Spannungsfelder und zeigt, wie diese Konflikte durch gezielte Maßnahmen und Tipps adressiert werden können.

Überlegen Sie:

Was davon kommt mir bekannt vor?
Welche vergleichbaren/anderen Beispiele
kenne ich aus meinem Arbeitsalltag?

Generation Z vs. Generation Z

GRUND: Zu viel Kommunikation

Durch das Aufwachen mit digitalen Medien hat die Generation Z die Möglichkeit und das Bedürfnis, sich unmittelbar auszutauschen. Das kann vorteilhaft sein, kann aber auch ablenken und den Austausch "persönlicher" werden lassen. So wird es zum Beispiel schwieriger, Kritik zu äußern.

TIPP: Gruppenchats

Führen Sie moderne Kommunikations-Software ein. Dann können sich die Mitarbeitenden über designierte Arbeits-Chats austauschen, die den intensiven Austausch anregen, während andere Kanäle für professionellen Austausch genutzt werden.

Generation Y vs. Generation Y

GRUND: Freie Entfaltung für alle?

Die Generation Y (auch "Millennials" genannt) hat oft ungewöhnliche, aber effektive Ansätze und Arbeitsweisen. Wenn sich jedoch zu viele disruptive Millennials auf einmal verknüpfen wollen, kommen sie sich gegenseitig in die Quere.

TIPP: Bündle Ideen

Richten Sie die geballte Innovationskraft Ihrer Millennials in die selbe Richtung. Geben Sie allen Mitarbeitenden einen (zeitlich begrenzten) Rahmen, um Ideen für ein konkretes Problem zu entwickeln. Tragen Sie die Ergebnisse dann zusammen und erarbeiten Sie eine Kombination, die die Stärken jedes Ansatzes vereint.

Generation Y vs. Generation Z

GRUND: Optimismus vs. Realismus

Die Generation Y investiert gerne Zeit und Energie um etwas zu bewirken. Die Generation Z hingegen arbeitet zielstrebig, zieht aber klare Grenzen und lässt die Arbeit im Büro, wenn sie nach Hause geht. Diese Diskrepanz zwischen Idealismus und Pragmatismus sorgt für unterschiedliche Erwartungen.

TIPP: Gegenseitige Inspiration

Ermutigen Sie das Team, sich voneinander eine Scheibe abzuschneiden. Leidenschaft ist gewünscht, trotzdem sollte der Druck nicht dazu führen, um 23 Uhr noch geschäftliche E-Mails zu beantworten.

Generation X vs. Generation X

GRUND: Konkurrenz um Förderung

Für die Generation X spielen Fort- und Weiterbildungen eine große Rolle. Wenn aber viele Mitarbeitende mit den gleichen Zielen auf begrenzte Ressourcen treffen, führt das zwangsläufig zu Enttäuschungen.

TIPP: Als Team vorankommen

Führen Sie ein, dass Mitarbeitende die Fortbildungen besuchen, die Inhalte in einer Präsentation an das Kollegium weitergeben. So bringt das gewonnene Wissen alle voran. Stärken Sie allgemein das Teamgefühl, sodass das Vorankommen Einzelner als Gruppenerfolg empfunden wird.

Generation X vs. Generation Y

GRUND: Work-Life-Balance oder -Blend?

Die Generation X legt Wert auf Selbstständigkeit und Trennung von Arbeit und Privatleben während die Generation Y häufig nach Sinn in der Arbeit sucht und Austausch bei flachen Hierarchien bevorzugt. Problematisch wird es, wenn Privates mit Kolleg*innen geteilt wird, obwohl andere lieber zugeht weiterarbeiten wollen.

TIPP: Optionale Pausen mehrmals am Tag

Richten Sie mehrmals am Tag freiwillige 15-Minuten-Pausen ein. Mitarbeitende können private Anliegen ohne schlechtes Gewissen in diese Zeit schieben, während der Arbeitsfluss in der restlichen Zeit nicht unterbrochen wird.

Generation X vs. Generation Z

GRUND: Eltern-Kind-Dynamiken

Die Generation Z ist im Alter der Kinder der Generation X. Dadurch können Hierarchieprobleme entstehen. Ältere bevormunden und unterstützen die Jüngeren, während Jüngere sich übermäßig abgrenzen und durchsetzen wollen.

TIPP: Teambuilding-Aktionen

Wichtig ist, die Kompetenzen der jeweils Älteren zu erkennen und zu respektieren. Das kann durch Teambuilding Aktivitäten angestoßen werden. In Situationen außerhalb des Arbeitsalltags fällt es oft leichter, die anderen einmal "machen zu lassen" und zu erkennen, was sie drauf haben.

Babyboomer vs. Babyboomer

GRUND: Digital Immigrants unter sich

Babyboomer verweigern aus Überforderung und Unsicherheit den Umgang mit modernen Technologien. Sie möchten sich "nicht mehr als nötig" mit solchen Neuerungen auseinandersetzen, weil es ihnen schwerfällt alte Strukturen aufzugeben.

TIPP: Hilfslosigkeit überwinden

Geben Sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in entsprechenden Kursen weiterzubilden. Bieten Sie regelmäßig Basiszielgruppengerechte Seminare an und erinnern Sie zwischendurch, dass Fragen keinerlei Inkompetenz bedeuten.

Babyboomer vs. Generation X

GRUND: Unterschiedliche Rollenbilder

Babyboomer sind oft noch klassische Modelle von Arbeit und Familienleben gewohnt, während die Generation X Geschlechterrollen bewusst aufbricht und problem Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Das kann zu Spannungen bei der Bewertung von Engagement im Job führen.

TIPP: Transparenz

Stellen Sie bei der Aufgabenverteilung bewusst diverse Lebensmodelle gleich, z. B. durch transparente Kriterien für Leistung und Flexibilität, unabhängig von Geschlecht oder Familienrolle.

Babyboomer vs. Generation Y

GRUND: Beständigkeit vs. Autonomie

Babyboomer wünschen sich geregelte Tagesabläufe, bei denen alle zuverlässig von 9-17 Uhr am Arbeitsplatz zu finden sind. Die Generation Y schätzt flexible Arbeitszeiten, macht Home-Office und arbeitet zur Not auch vom Zug aus. So fällt die Absprache zwischen den beiden Generationen schwer.

TIPP: Flexibilität mit Präsenzzeiten

Erlauben Sie Freiheiten in Arbeitszeiten und -orten einerseits, aber schaffen Sie feste Routinen, in denen alle zusammenkommen. Dafür bietet sich ein flexibles Arbeitszeitmodell in Kombination mit Kernarbeitszeiten oder Präsenztagen an.

Babyboomer vs. Generation Z

GRUND: Stereotyp "Junge vs. Alte"

Die Generation Z achtet auf Ausgleich, mentale Gesundheit und klare Grenzen, während Babyboomer Arbeit mit Pflichtbewusstsein und Präsenz verbinden. Ältere haben den Eindruck, die Jungen wollen nicht "richtig hackeln", während Jüngere das Festhalten an alten Routinen als starr und unflexibel empfinden.

TIPP: Altersgemischte Teams

Setzen Sie altersgemischte Teams gezielt bei konkreten Aufgaben ein – so können Vorurteile abgebaut und gegenseitiges Verständnis durch gemeinsame Ergebnisse gestärkt werden.

Baby Boomer
1946-1964

Generation X
1965-1979

Generation Y
1980-1995

Generation Z
1996-2010



mehr Informationen, Tipps, und Tools unter:

www.demografieberatungplus.at



Deloitte.



Kofinanziert von der Europäischen Union



Arbeitsministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentschutz