



GENERATION XYZ

Schluss mit dem Generationen-Mythos

Statement of Purpose - Erste Group

Wir schätzen die Arbeit jedes und jeder Einzelnen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Stand, sexueller Orientierung, Hautfarbe, religiösen oder politischen Ansichten, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität oder anderen Erwägungen...

Exponentielle Steigerung der Modifizierungsrate

Halbwertszeit der Skills:
5 Jahre

Dauer der beruflichen Laufbahn:
> 50 Jahre

Artificial Intelligence, Industry 4.0
& Robotics

Demografische
& soziale Veränderungen

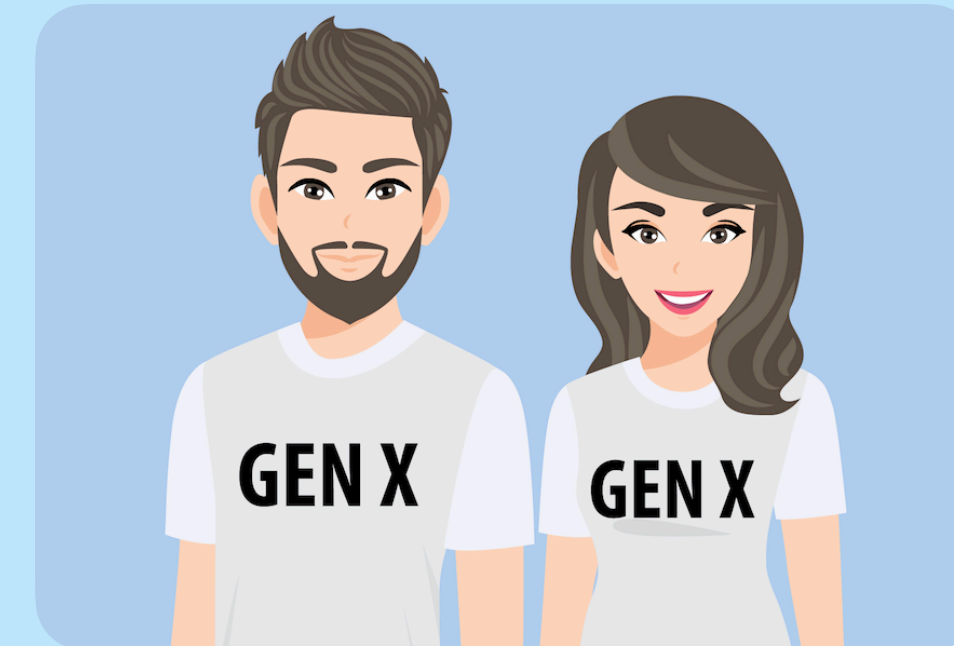


Generationalen
Konflikte & Potenziale
erkennen und nutzen

Gemeinsamkeiten - Unterschiede - Potenziale



ab 1946
Baby Boomers



ab 1965
Generation X



ab 1980
Generation Y
"Millenials"



ab 1995
Generation Z

Soziokulturelle Werte & Mindsets

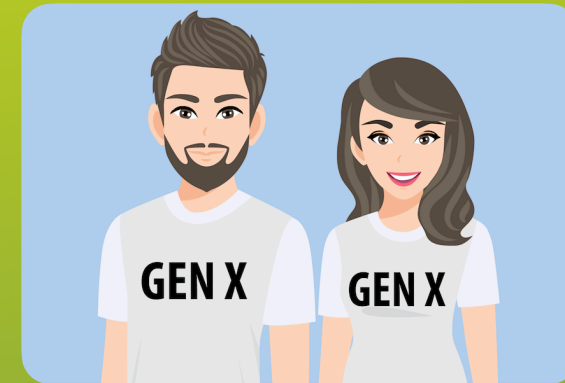
Schreibe mir.



Baby Boomers

- optimistisch
- nach Gerechtigkeit strebend
- hart arbeitend
- loyal dem Unternehmen gegenüber

Rufe mich an.



Generation X

- skeptisch, spaß-liebend, pragmatisch, anpassungsfähig, effizient, selbstständig
- loyal der FK gegenüber
- Unternehmenswechsel als Notwendigkeit betrachtend

Maile mir.



Generation Y

- realistisch, selbstsicher, erfolgsorientiert, divers, kollaborativ
- nach Aufmerksamkeit suchend
- Unternehmenswechsel als völlig normal betrachtend

Texte mir.



Generation Z

- technisch versiert, global vernetzt, flexibel, kulturell aufgeschlossen
- frequentierte Unternehmenswechsel als völlig normal betrachtend
- Unverbindlich

Motivationen & Beweggründe

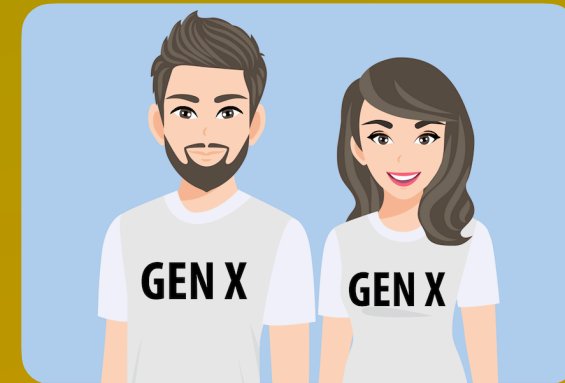
Schreibe mir.



Baby Boomers

- streben nicht nach Work-Life-Balance
- gute Teamplayer
- serviceorientiert
- motiviert durch Geld, Rang, Prestige

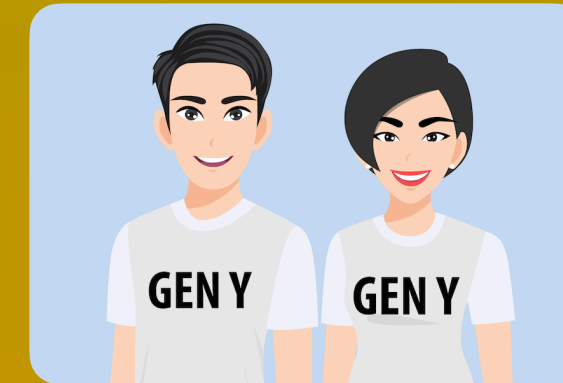
Rufe mich an.



Generation X

- brauchen Gleichgewicht
- misstrauisch gegenüber Autorität
- motiviert durch Unabhängigkeit & Verantwortung

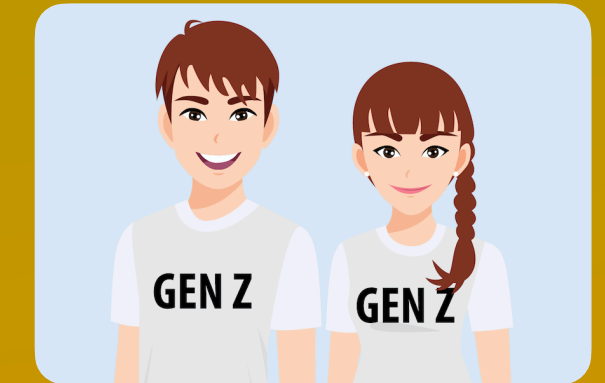
Maile mir.



Generation Y

- Work-Life-Balance an oberster Stelle
- Vertrauen in Autoritäten
- geprägt durch das WWW
- motiviert durch faire Behandlung & Anerkennung

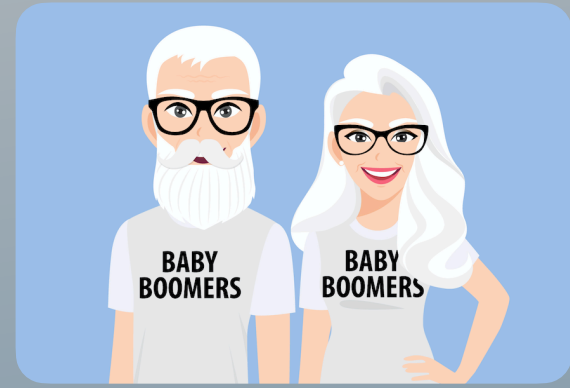
Texte mir.



Generation Z

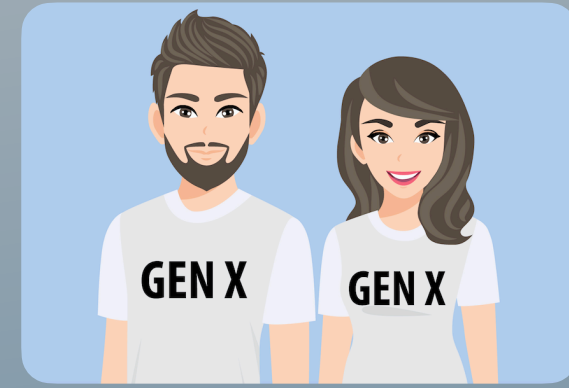
- erwarten keine Work-Life-Balance
- möchten die Welt verändern
- unwillig, sich zu binden
- motiviert durch Sinnhaftigkeit der Tätigkeit

Verständnis von Arbeit & Beruf



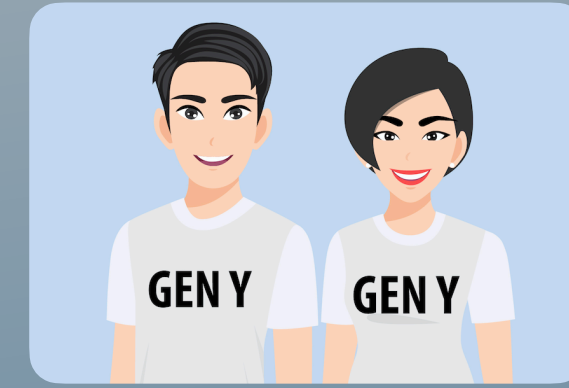
Baby Boomers

- Loyalität geht über alles
- in schwierigen Zeiten zuverlässig
- kommunizieren unter Berücksichtigung des Rangs ihres Gegenübers



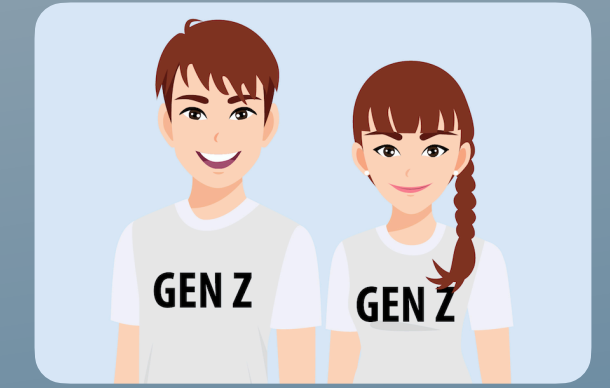
Generation X

- erwarten vom Unternehmen Wertschätzung aufgrund ihrer Professionalität
- "Geht nicht gibt's nicht"
- klare Ziele (MbO)
- Respekt vor Fachwissen und Stellung



Generation Y

- flexibel
- suchen Sinn in der Tätigkeit
- wollen etwas bewirken
- brauchen Leader und Coaches, aber auch genügend Freiraum
- arbeitet selbständig
- kompetitives Lernumfeld (Universität)



Generation Z

- kürzere Aufmerksamkeitsspanne
- Erfolg durch Networking
- Selbstverwirklichung als ultimatives Ziel
- besorgt um die Umwelt, handeln aber nicht dementsprechend

”

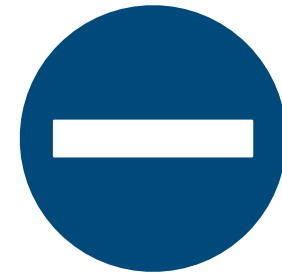
Durch die Corona-Krise sind auch die älteren Arbeitnehmer* digitalaffiner geworden. Der Vorsprung der Jüngeren ist geschrumpft.

Rüdiger Maas

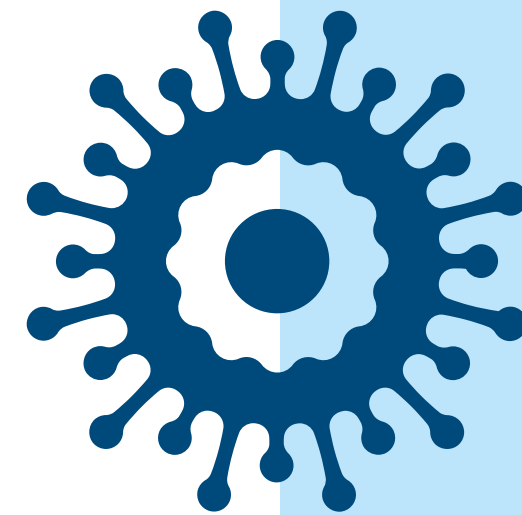
Psychologe & Generationenforscher



Akute Effekte der Corona-Krise im Arbeitsleben



- **Wirtschaftliche Missslage**
- **Steigende Arbeitslosigkeit**
- **Physische und psychologische Einschränkungen**
- **Erschwerte Planung**



- **Neuanfänge auch Chancen**
- **Fortschritt der digitalen Transformation**
- **Kollegialer Zusammenhalt**
- **Potenzielle Erhöhung der Arbeitszeit-Flexibilität**

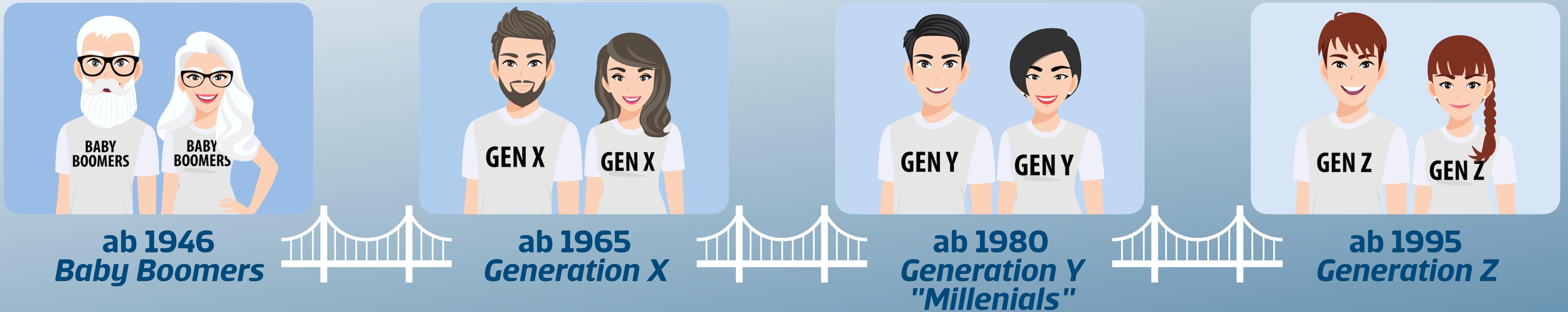
Erste Group Studie "The Future Way of Working"

Über alle Generationen und Geschlechter hinweg zieht sich der Wunsch nach mehr Home Office und mehr Flexibilität durch. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen.

Seit Ende des Lockdowns wird 10x mehr Arbeitszeit im Home Office verbracht als vor der COVID-Krise. Im März 2020 wurde innerhalb weniger Tage von 3% auf 96% Home Office umgestellt.

Es gibt so gut wie keine signifikanten Unterschiede was Herausforderungen und Benefits im Home Office betrifft. Weder zwischen den Generationen, noch zwischen den Geschlechtern.

Building Bridges



Das unternehmerische Umfeld wandelt sich so schnell und die Herausforderungen sind so komplex - das kann eine Generation alleine nicht bewältigen - die Talente aller sind gefragt!

Ralf Overbeck

Managementberater & Experte für Generationenmanagement



