

HERZLICH WILLKOMMEN 15. NETZWERKTREFFEN BERGISCH-KOMPETENT

Gastgeber: AWEOS GmbH in Solingen
20.04.2023
Vielfalt der Generationen

Christine Jentsch, Kompetenzzentrum
Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck
Ursula Nicola-Hesse
berufundfamilie Akademie



WAS ERWARTET SIE HEUTE?

- Begrüßung und Neues aus dem Netzwerk
- Kurze Vorstellungsrunde: Wer ist heute hier?
- Vorstellung AWEOS GmbH durch Gastgeber Simon Bluhm
- In Bewegung: Was bewegt Sie aktuell? Welche Herausforderungen?
- Impuls „Werte- und Generationenvielfalt in der Organisation“
- Imbiss und Netzwerken
- Vertiefung und Austausch in Kleingruppen, Lösungsansätze finden
- Informationen und Handreichungen zur Vertiefung des Themas
Ausblick und Planung nächstes Treffen
- Ausklang mit Get-together

UNTERNEHMENSNETZWERK BERGISCH-KOMPETENT

- > Seit 2016 halbjährliche Treffen, heute das 15. Treffen 😊
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftegewinnung und -bindung uvm.
- > Austausch, Vernetzung und voneinander lernen



FOLGEN SIE UNS?

www.facebook.com/kompetenzzentrumbergisch/



The screenshot shows the Facebook profile page for 'Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck'. The profile picture is a green circle with a white '@' symbol. The cover photo shows two white coffee cups with latte art on a green tray. The main post is from September 3rd, 2021, at 02:26, titled 'Ab 01.09.2021 neue Regelungen zum Elterngeld' with a link to 'https://t1p.de/327j'. The post image shows a man holding a baby. The right sidebar shows a list of pages liked by this profile, including 'Rechtsanwaltskanzlei Buschma...', 'Alpha e.V. Arbeit & Qualifizierung', 'Innovationsnetzwerk Bergisches...', 'Talention', 'International Education Centers', and 'Kompetenzzentrum Frau & Beru...'. The bottom right corner shows the location 'Wuppertal' and category 'Öffentliche Dienstleistungen'.



WER IST HEUTE DABEI?
Name, Unternehmen/Organisation und Funktion

BEGRÜSSUNG DURCH GASTGEBER



Simon Bluhm
AWEOS GmbH

In Bewegung:

Welche Aspekte lebensphasenorientierter Personalpolitik bewegen Sie aktuell?

... stellen aktuell eine Herausforderung für Sie dar?

... wie gehen Sie damit um?

Welche guten Lösungen haben Sie im Unternehmen?

Welche Themen würden Sie gerne vertiefen?

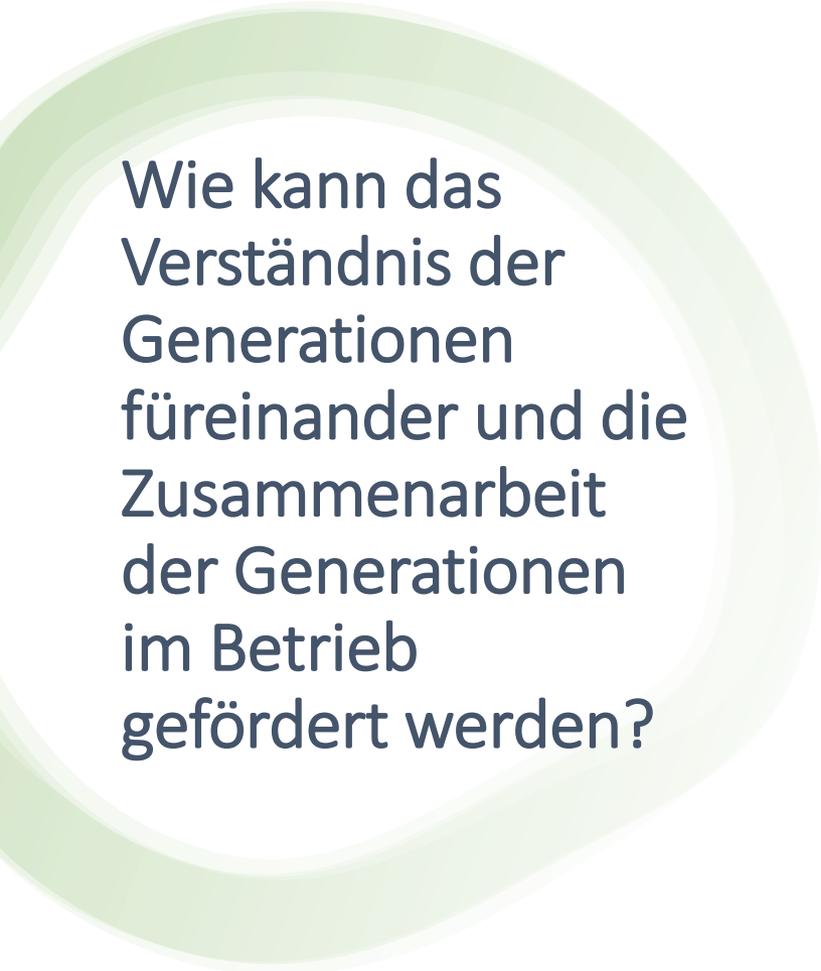
Lebensphasenbewusste
Personalpolitik

Was bewegt Sie?

Aktuelle
Herausforderung
en

Gute Lösungen

Welches Thema würden
Sie gerne vertiefen?



Wie kann das Verständnis der Generationen füreinander und die Zusammenarbeit der Generationen im Betrieb gefördert werden?

- Was machen Sie schon in Ihrem Unternehmen und wie sind die Erfahrungen damit?
- Welche weiteren Ideen gibt?



Arbeitgeberattraktivität für alle Generationen gestalten und darstellen

- Was macht Sie als Arbeitgeber attraktiv für alle Generationen?
- Wie können potenzielle Bewerber*innen das wahrnehmen?
- Was könnten Sie noch verbessern?

Weiterbildung, Qualifizierung und berufliche Perspektiven für alle Generationen sicherstellen

Welche Angebote / Möglichkeiten bieten Sie?

Wie sichern Sie lebenslanges Lernen?

Was könnte in Kooperation mit anderen angeboten werden?



IMBISS UND NETZWERKEN

Viel Spaß beim Netzwerken 😊



Unternehmensnetzwerk Bergisch-kompetent: Beruf & Familie/Pflege

„Werte- und Generationenvielfalt in der Organisation“

20.04.2023

Der demografische Wandel ist mehr als Alterung

Erwerbsbeteiligung von Frauen

1991: 57 %
heute: 72 %

Erwerbstätigkeit der Älteren

60 bis 65 Jährige:
66 % der Männer
57 % der Frauen

Bildung

1991 hatten im Alter von 40 Jahren
20 % aller Männer und 13 % aller Frauen Abitur
heute: 45 % der Männer / 48 % der Frauen
ähnlich ist es bei Hochschulabschlüssen

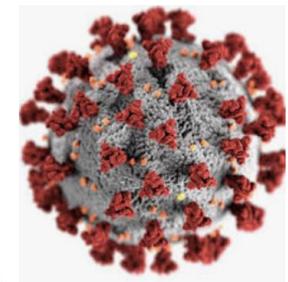
Hausstand

Paare bekommen später Kinder
und leben seltener im gleichen Hausstand
1996 lebten 30 % der 30-jährigen Männer
in einer Partnerschaft mit Kindern in einem
Haushalt

Heute: 24 % und 37 % der Frauen

Generationen sind unterschiedlich geprägt!

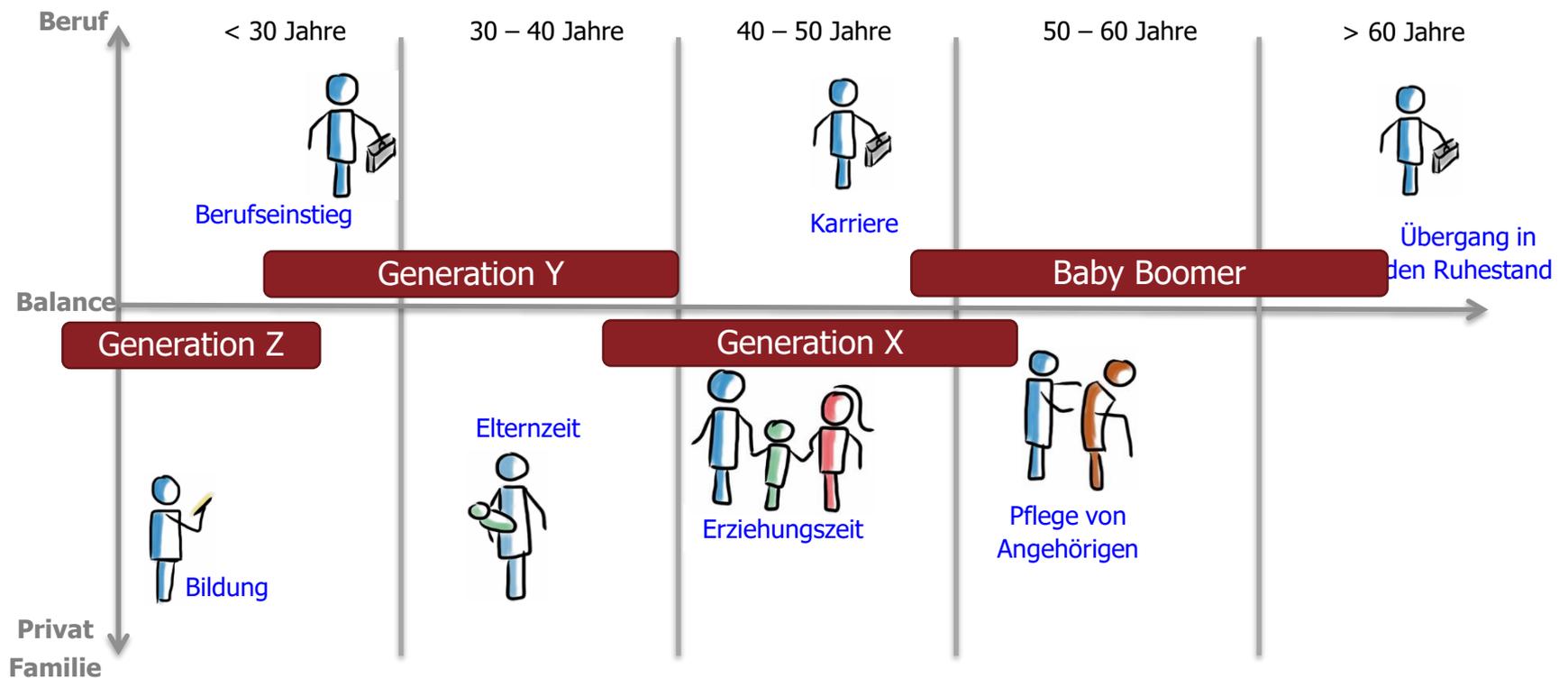
dadurch, dass Menschen einer bestimmten Generation bestimmte Lebensphasen oder Ereignisse gemeinsam erlebt haben, ergibt sich eine bestimmte Identität, **die leitend ist für das Denken, Wollen und Handeln oder Fühlen** dieser Personen.



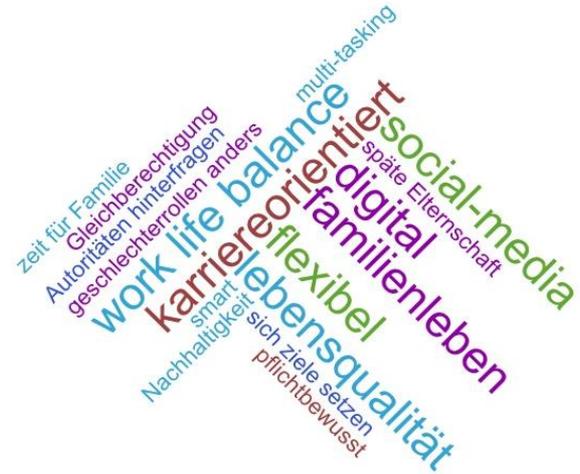
Niedersachsen.de

	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geburtsjahrgänge	 1956-1965	 1966-1979	 1980-2000	 2001-2010
Prägende Ereignisse				  
Arbeitshaltung	Arbeit hat einen hohen Stellenwert; prägten den Begriff Workaholic	Macht & Verantwortung wird geteilt: berufliche Karriere genauso wichtig wie Work-Life-Balance	Flexibilität, Weiterbildung, Spaß am Job; Arbeit & Privatleben nicht so strikt getrennt	Wollen klare Strukturen; Trennung von Arbeit & Beruf; Netzworkebildung; wollen beruflich flexibel bleiben
Charakteristika	Gesundheit ist wichtig; idealistisch; gruppenorientiert	Unabhängigkeit; pragmatisch; Streben nach hoher Lebensqualität	Erfahrung im Umgang mit Ungewissheiten; selbstbewusst	Legen Wert auf direkte Kommunikation; Gleichberechtigung; Vertrauen wird großgeschrieben
Kommunikation & Medien mit denen diese Generation groß geworden ist	Face-to-Face; E-Mail; Wählscheibe Fernsehen und Radio	SMS; E-Mail; Tastentelefon und Kassetten TV; Online-Nachrichten	Social Media Handy und CD TV-Parallelnutzung	FaceTime; Youtube; TikTok; WhatsApp Smartphone Spotify und Netflix

Generationen und Lebensphasen



Generationen – Vielfalt die zusammengebracht werden muss



Entwicklung des Leistungs- und Humanvermögens

zunehmend	gleich bleibend	abnehmend
<ul style="list-style-type: none">▪ Lebens- und Berufserfahrung▪ Betriebsspezifisches Wissen▪ Urteilsfähigkeit/Scharfsinn▪ Zuverlässigkeit▪ Besonnenheit/Umsicht▪ Qualitätsbewusstsein▪ Kommunikationsfähigkeit▪ Konfliktfähigkeit▪ Pflichtbewusstsein▪ Verantwortungsbewusstsein▪ Positive Arbeitseinstellung▪ Ausgeglichenheit und Beständigkeit▪ Angst vor Veränderungen▪ Strategisches, ganzheitliches Denken	<ul style="list-style-type: none">▪ Leistungsorientierung▪ Zielorientierung▪ Systemdenken▪ Kreativität▪ Entscheidungsfähigkeit▪ Psychische Ausdauer▪ Kooperationsfähigkeit▪ Konzentrationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">▪ Körperliche Leistungsfähigkeit▪ Geistige Beweglichkeit▪ Geschwindigkeit der Informationsaufnahme▪ Kurzzeitgedächtnis▪ Risikobereitschaft▪ Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

Quelle: Schirmer, U.; in Anlehnung an Günther 2010, S. 31.

Generation Z – „die illoyalste aller Zeiten“

XING Generationen-Check 2023

GenZ: Gründe für **Job-Wechselbereitschaft**



49 %

Gehalt



42 %

Stress



27 %

Führungskraft

Quelle: repräsentative forsa-Befragungen im Auftrag von XING sowie onlyfy by XING; 01-2023 und 10-2022 | Deutschland n=3.042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren

- Fast die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Altersgruppe ist trotz kaum beruflicher Erfahrung offen für einen Jobwechsel
- Deutlich höherer Anteil als in den anderen Generationen auf dem Arbeitsmarkt
- Forderung nach steigender Flexibilität und Agilität

Mitarbeitende wollen gesehen werden

- Ausgeprägte Gleichstellungs-/Gleichberechtigungskultur fördert Innovationsgeist in Unternehmen
- Vielfalt an sich wirkt auf die Innovationsfähigkeit, aber nur zu einem geringen Teil
- Starke Wirkung hat die Gleichstellungskultur – die richtige Kombination aus
 - diskriminierungsfreien Strukturen
 - fortschrittlicher Führung
 - respektvoller und unterstützender Zusammenarbeit
 - und einem befähigenden Arbeitsumfeld

Accenture Studie 2019 – „Equality = Innovation“

Auf bekanntem Aufbauen – Teilhabe ermöglichen

Arbeitsorganisation und Arbeitsort:

- Vermehrtes mobiles Arbeiten
- Darauf achten, dass kürzere Schichten für einzelne Gruppen angeboten werden; weniger Wechselschichten
- Systematische Regelung des beruflichen Aus- und möglichen Wiedereinstiegs

Intergenerationale Zusammenarbeit:

- Altersgemischte Teams
- Tandemformate ausprobieren z.B.: "Expertenduos" in denen zwei Beschäftigte aus unterschiedlichen Generationen mit jeweils spezieller Expertise in den Austausch gehen

Kommunikation:

- Alle Mitarbeitenden bei der Kommunikation über das Thema Generationen mitnehmen
- Entwicklung und Umsetzung von Begegnungs- und Austauschformaten
- Jubiläen und Verabschiedung zelebrieren

Führung:

- Mitarbeiter*innengespräche nutzen und generationenspezifische Bedürfnisse erfragen
- Die verschiedenen Generationen innerhalb des eigenen Teams in den Blick nehmen

Wissensweitergabe:

- Zusammenbringen von „Erfahrungskompetenz“ und digitaler „EDV- und IT-Kompetenz“
- Transfer von Wissen bei Neueinstellungen und Führungsübernahme

Flexible Arbeitszeitgestaltung:

- Zeitwertkonten
- Teilzeit für ältere Beschäftigte, auch für Führungskräfte
- Raum für Qualifizierungsmaßnahmen
- Sabbatzeiten

VERTIEFUNG/ AUSTAUSCH/ LÖSUNGSANSÄTZE FINDEN

Aufgreifen Ihrer Themenwünsche ...

Darüber hinaus:

- Zusammenarbeit und Verständnis der Generationen fördern
- Arbeitgeberattraktivität für alle Generationen gestalten und darstellen
- Weiterbildung/Qualifikation für alle Generationen sicherstellen

ERGEBNISSE AUSTAUSCH GRUPPE 1

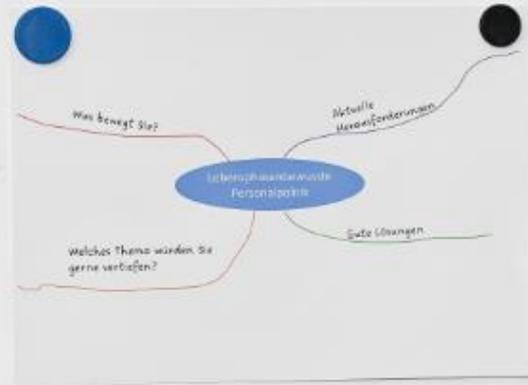


ERGEBNISSE AUSTAUSCH GRUPPE 2

- Resilienz
- Ausgleichsangebote zur Arbeit

- Individuelle Ansprache
keine Generations-
pauschalisierung

□



- Zielgruppen gerechte Ansprache

- Vision und Geschichte des Unternehmens erzählen

- Visionen, Sinn in der Arbeit geben
- Lob und Wertschätzung

ERGEBNISSE AUSTAUSCH GRUPPE 3

- demografischer Wandel
- Gen Z
- T Z aber bereits in Rente
- 4 Tage-Woche
- mobiles Arbeiten / HO
- Flexibilität im Job / Abteilung
- ERA
- Zuverlässigkeit der Bewerber/-in
- Resilienz stärken
- Mehrfachbelastung

INFORMATIONEN ZUR ZUSAMMENARBEIT DER GENERATIONEN

Charta der Vielfalt

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)

<https://www.kofa.de/personalarbeit/unternehmenskultur/diversity-management/>

INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit)

<https://www.inqa.de/DE/wissen/vielfalt/uebersicht.html>

<https://www.inqa.de/DE/wissen/vielfalt/diversitaetsmanagement/vielfalt-im-betrieb-nutzen.html>

<https://www.inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/inqa-check-vielfaltsbewusster-betrieb.html>

- **RKW Kompetenzzentrum**

<https://www.rkw->

[kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/projekte/diversity/diversity-management-mehr-vielfalt-im-betrieb/](https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/projekte/diversity/diversity-management-mehr-vielfalt-im-betrieb/)

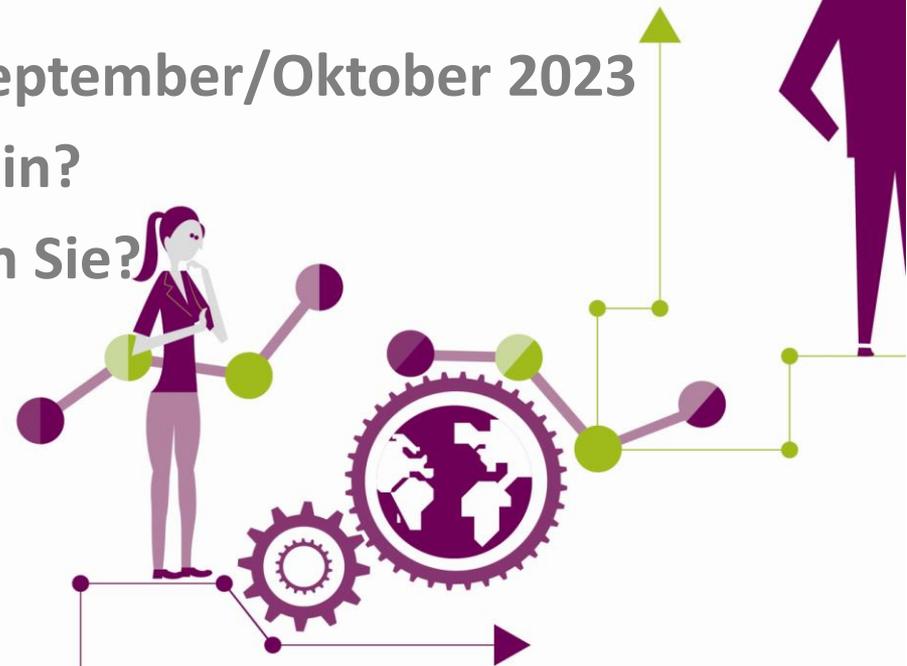
TERMINE UND AUSBLICK

- **Online-Info-Veranstaltung und Austausch „Förderungen für Unternehmen“ am 10.05.2023 von 11.00 bis 12.30 Uhr**
- **Online-Info-Veranstaltung und Austausch „Förderungen betrieblicher Weiterbildung“ am 01.06.2023 von 12.00 bis 13.00 Uhr**

Nächstes Netzwerktreffen im September/Oktober 2023

-> Möchten Sie Gastgeber*in sein?

-> Welche Themen interessieren Sie?





Was nehme ich heute mit?

HERZLICHEN DANK UND EINEN SCHÖNEN ABEND!

Christine Jentsch

Tel: 0202-563 5022

competentia.c.jentsch@stadt.wuppertal.de

**Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Bergisches Städtedreieck**

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

www.bergisch-competentia.de

