



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe



NEWSLETTER

Nummer 03 | 2021 | Ausgabe 18

Liebe Leser*innen!

Auch wenn der Herbst im Zeichen der Ungewissheit steht, haben wir allen Grund zur Freude: Am 3. Und 4. November findet unsere Demografietagung statt! Unter dem Motto „Generationen verbinden – Zukunft gestalten“ bieten wir Ihnen ein abwechslungsreiches Programm mit einem Mix aus spannenden (Impuls-) Vorträgen, Expert*innen-Talks und Tool-Präsentationen als auch einer Podiumsdiskussion mit den Stakeholder*innen der DB – alles virtuell und unkompliziert.

Außerdem verraten wir Ihnen in dieser Newsletter-Ausgabe hilfreiche Tipps fürs generationensensible Führen. Ein kleiner Ausblick verrät auch, wie die jüngeren Generationen Z und alpha die Arbeitswelt der Zukunft aktiv verändern werden. Womit wir wieder bei unserer Tagung wären – hier sind auch Sie gefragt, mit Ihrem Wissen und Ihren Ideen mitzuwirken! Wir wünschen Ihnen einen schönen Sommerausklang und viele (generationen-)verbindende Momente.

Viel Freude beim Lesen und bleiben Sie gesund!

- Ihr Team der Demografieberatung

In dieser Ausgabe

Seite 2: **AUSBLICK DEMOGRAFIETAGUNG**

SAVE THE DATE: 3. Und 4. November – virtuell! Hier präsentieren wir Ihnen erste Programmpunkte und Speaker*innen wie auch Infos zur Anmeldung.

Seite 3: **GENERATIONENSENSIBLES FÜHREN BEDEUTET FINGERSPITZENGEFÜHL**

Oft sind es Nuancen, die es bei der generationenübergreifenden Führung zu berücksichtigen gilt. Im Kontrast stehen Generation X und Z – ein paar Gemeinsamkeiten gibt es aber doch!

Seite 5: **VERANSTALTUNGSTIPPS**

13. Oktober 2021: Praxisforum Hotellerie

Seite 8: **LESETIPPS**

Mit **"Europa in meiner Region"** spannende EU-Projekte entdecken

seniors4success – Online-Umfrage zu Offboarding Prozessen ausfüllen!

Anmeldungen zur Demografietagung starten bald!
SAVE THE DATE: 03. bis 04. November 2021

GENERATIONEN VERBINDEN – ZUKUNFT GESTALTEN

Die Onlinetagung der Demografieberatung im Überblick

Am 03. und 04. November findet die zweite Tagung der Demografieberatung statt. Dieses Mal komplett online, erwartet Sie ein aufregender Mix aus kurzen Sessions mit (interaktiven) Impulsvorträgen, Best-Practice-Vorstellungen, Expert*innen-Talks und der Präsentation von ausgewählten Tools aus der Beratung. Den Abschluss bietet die **Podiumsdiskussion** mit Vertreter*innen der Wirtschaftskammer Österreich, der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Industriellenvereinigung.

Wir beleuchten das Motto „Generationen verbinden – Zukunft gestalten“ auf unterschiedliche Weise und untersuchen Lösungsansätze aus abwechselnden Perspektiven. Das Programm liefert Inspiration für die aktive Mitgestaltung der Zukunft der Arbeitswelt. Vier Schwerpunktgebiete haben wir gesetzt, um in den Sessions vertiefend darauf einzugehen:

- **Generationenorientierte Führung und mobile Working,**
- **Generationenorientiertes Lernen und Nachfolgemanagement,**
- **Talentmanagement im Generationenfokus und**
- **Ältere Beschäftigte als Zukunftspotential für Betriebe und Gesellschaft.**

Wir haben diverse Speaker*innen eingeladen, Innovationen und (Zukunfts-)Perspektiven – etwa Virtual Reality und Robotik - in spannenden Kurzformaten präsentieren. Das vielfältige Programm zeigt auch andere Projekte: fit2work informiert über den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in allen Generationen. Einblicke in weitere Projekte des Europäischen Sozialfonds erhalten Sie in den Expert*innen-Vorträgen von 100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus und FairPlusService. Zudem werden wir Ihnen eine Bandbreite an Tools aus der Beratung vorstellen. Natürlich holen wir auch unserer Betriebe vor den Vorhang und blicken zusätzlich zur Führungsebene auf jene der Belegschaftsvertretungen und der Mitarbeiter*innen.

Durch 1:1 Vernetzungssessions ermöglichen wir Ihnen, sich mit anderen Tagungs-Teilnehmer*innen auszutauschen - wir freuen uns daher auf spannende Einblicke, regen Austausch und neue Sichtweisen auf die Zukunft unserer Arbeit. Wir legen Wert darauf, unseren Teilnehmer*innen interaktive Formate und Vernetzungsmöglichkeiten zu bieten und die Zukunft aktiv mitzugestalten.

Die Teilnehmer*innen-Anzahl ist auf 150 Plätze begrenzt.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme an der Demografietagung 2021!

Jetzt gleich anmelden!

Sollte der Button bei Ihnen nicht funktionieren, können Sie sich über diesen Link anmelden: <https://demografietagung-2021.b2match.io/>

Generationensensible Führung: Es kommt aufs Fingerspitzengefühl an

Die Toolbox der Demografieberatung umfasst das gesammelte Wissen der Beratung und liefert Aufschluss über die Wichtigkeit generationensensiblen Führens. So ziemlich jede Generation erwartet von der Führungskraft Fairness und gute Behandlung – doch wie genau das Verhalten dann interpretiert wird und welche Feinheiten dabei berücksichtigt werden sollten, erklären wir hier anhand zweier vermeintlich konträrer Generationen: X und Z.

Quellen zum vertiefenden Nachlesen: Mangelsdorf, Martina. Von Babyboomer bis Generation Z: Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen.



Im Prinzip ist es einfach: Wer sich Bewusstsein darüber verschafft, welcher Generation man selbst angehört und zu welcher Generation das (berufliche) Gegenüber gezählt wird, erspart sich oft Missverständnisse. Konfliktpotential herrscht da, wo verschiedene Wertvorstellungen aufeinanderprallen, Sachen anders ankommen, als sie gemeint sind und Anerkennung nicht in dem Maß und über jene Kommunikationskanäle gegeben wird, wie gewünscht.

Fingerspitzengefühl in der generationensensiblen Führung zu erlangen, beginnt mit genug Grundwissen über die Jahrgänge der verschiedenen Generationen inklusive Prägnungen, Werte und Technologienutzung. Generation X (1966 – 1980) ist etwa Verfechter der E-Mails, nutzt TV und Online-Nachrichten und möchte neben der beruflichen Karriere auch genug Work-Life-Balance genießen. Ganz andere Bedürfnisse haben Gen Z-ler:

Allgemein zählt die Generation Z ab Jahrgang 1996 und definiert sich über den Wunsch nach aufgeschlossenen Führungsqualitäten und bejaht einen unterstützenden Führungsstil. Ziel ist die individuelle Selbstverwirklichung sowie das Herausarbeiten der eigenen Stärken, die es im Unternehmen bestmöglich einzusetzen gilt.

Talentmanagement und Zukunftsmusik

Wie die Generation Z führen wird, bleibt abzuwarten. Aktuelle Trends – die regelmäßig etwa innerhalb der Praxisforen der Demografieberatung analysiert werden – zielen auf Talentmanagement ab, einem Recruiting-System, in dem die Stärken des Individuums hervorgehoben werden. Zwei Fliegen mit einer Klappe werden so geschlagen: Einerseits erfüllt sich der Wunsch der Gen-Z, von Führungskräften gelobt und angespornt zu werden, andererseits wollen sie ihre hochgesteckten Ziele erreichen und bis dahin einen möglichst ebenen Weg bestreiten.

Aus Arbeitsmarktforschung und Befragungen zeichnet sich eine Entwicklung weg vom Privileg einzelner Karrieren hin zu „kollaborativer Schwarmführung“. Das bedeutet weg von Hierarchien hin zu sich selbst regulierenden Teams. Wenn die jüngeren Arbeitskräfte in die Führung gehen, wird eine völlig neue Perspektive eröffnet werden, bei der Inklusion, Zusammenarbeit, Networking, Transparenz und Verfügbarkeit von Information im Arbeitsumfeld neu gelebt wird. Auch Ypsiloner (Jahrgang 1981 – 1995) sind allgemein für ihren partizipativen Führungsstil bekannt und entscheiden etwa lieber im Team. Hier sind sich Y und Z also ähnlicher als X und Z – weswegen wir in Folge besonders auf die Führungsqualitäten der Xer eingehen.

Aus Distanz geführt

Als Vertreter*in der Generation X ist man allgemein an Flexibilität, Sachverstand und professioneller Distanz im Berufsleben orientiert. Xer arbeiten hart, aber nur, wenn dabei eine Weiterentwicklung passiert. Sie trauen sich, ihre Gedanken laut auszusprechen, brauchen hierfür aber auch genug Freiraum, dies ohne Konsequenzen tun zu können. Generell werden sie

ungern kontrolliert und brauchen weniger Hilfestellungen beim Arbeiten. Als Generation, die das Ende des Kalten Kriegs und den Mauerfall miterlebt hat, definieren sich Xer über ihre Kompetenz und Leistung. Je genauer sie wissen, welche Erwartungen an sie gerichtet werden, desto zielstrebigere erfüllen sie ihre Ziele.

Als Führungskraft agieren Xer gern als alleinige Entscheidungsträger*innen und geben aus der Entfernung Anweisungen - besonders gern per Mail. Auch die virtuelle Führung, etwa während Lockdown-Phasen stellt für sie kein Problem dar. Wichtigkeit sehen sie im Prozess sowie Ergebnis der Arbeit, Erfolge werden belohnt. Für ihre Professionalität erwarten sie Respekt und die Konsequenzen ihrer Entscheidungen tragen sie allein.

Konträre Ansichten?

Gerade in puncto Betriebsklima könnte es zwischen Generation X und Z zu unterschiedlichen Erwartungen kommen: Während Xer Effizienz als wichtiger empfinden als die positive Stimmung im Team, ist genau das für Z-ler eine Hauptforderung. Sie wünschen sich eine freundliche, verständnisvolle und kompetente Führungskraft. Zudem erwarten sie eine*n Vorgesetzte*n, die*der auch in stressigen Situationen Ruhe ausstrahlt. Woran das liegt? Vermutlich am erhöhten Sicherheitsbedürfnis der Generation Z, das daran liegen könnte, dass Eltern zu hohe Erwartungen an ihre Kinder stellen, diese dadurch gestresst sind und sich in ihrer kindlichen Selbstbestimmung und Problemlösung nicht entwickeln können. Dadurch entstehen laut einer Studie der Universität Bielefeld ein erhöhtes Stresslevel und Versagensängste. Dies erklärt, warum Gen Z-ler vermehrt Lob brauchen und im Unternehmen mit ihren Stärken punkten wollen.

Für generationensensible Führung bedeutet das also, dass das Bewusstsein über die verschiedenen Generationen im Betrieb einiges an Aufschluss liefert. Wer dann noch darauf achtet, dass jede Alterskohorte ihre eigenen Bedürfnisse hat und dementsprechend handelt und kommuniziert, beweist wahres Führungsgeschick.



Das Praxisforum Hotellerie ist zurück – jetzt anmelden!

PRAXISFORUM HOTELLERIE

Mitarbeiter*innen finden, binden und motivieren



13. Oktober 2021
17:30 bis 20:30 Uhr

Hotel am Stephansplatz, 1010 Wien
kostenlos, wir bitten um Anmeldung

Wie gelingt es Mitarbeiter*innen in der Hotellerie in Zeiten der Pandemie zu finden, binden und zu motivieren? Lernen Sie anhand von **Best Practice** Beispielen die Herangehensweise und Methoden kennen, die in der Demografieberatung erfolgreich angewandt werden. Tauschen Sie sich mit den Expert*innen und Demografieberater*innen aus und nehmen Sie konkret umsetzbare Tools für Ihren Alltag im Betrieb mit.

Bitte beachten Sie: Das Praxisforum findet persönlich statt, es gelten die verordneten Covid-19-Vorschriften für Wien. Für die Teilnahme ist ein gültiger 3G-Nachweis erforderlich.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos. Die Anmeldung und weitere Infos finden Sie [hier auf unserer Homepage](#).



LESETIPPS

Europa in meiner Region entdecken

Urlaubstipps mal anders: In den neuen Wander- und Radkarten von "Europa in meiner Region", einer Kooperation der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in Österreich, entdeckt man innovative, soziale und touristische Projekte, die von der Europäischen Union (ko)finanziert werden. Auch die **Demografieberatung** ist auf der Route im Oberpinzgau mit dem Unternehmen Bernd Gruber GmbH vertreten.

Weitere Regionen, in denen es spannende Projekte zu entdecken gibt, sind etwa Wien, Villach, Reutte und Dornbirn. Oft sind der Bevölkerung die EU-Projekte in ihrer Umgebung gar nicht bekannt. So können sie entdeckt und erkundet werden. Die Karten liegen in den Tourismusbüros der teilnehmenden Gemeinden auf – [hier](#) können Sie die handlichen Karten als pdf herunterladen und weitere Infos zu allen Routen und teilnehmenden Projekten in Österreich erfahren!



Quelle: Screenshot von seniors4success.at

UMFRAGE: OFFBOARDING

Ganz nach unserer Agenda, ein möglichst aktives und gesundes Altern zu gewährleisten, ist das Offboarding im Unternehmen ein wichtiger Prozess. Seniors4success lässt zur Verabschiedung aus persönlicher sowie aus betrieblicher Sicht aktuell eine Umfrage durchführen. Mitmachen können Pensionierte und Betriebsvertreter*innen!

Die Umfrage und weitere Infos zu Seniors4Success finden Sie [hier unter diesem Link](#).



Demografieberatung bedeutet aktuelles Know-how, Individualität, Tools, Netzwerke und Nachhaltigkeit!

Wir schaffen Wandel. Gemeinsam.

Expertise und praxisnahe Unterstützung bei der Gestaltung von alter(n)s- und lebensphasenorientierten Arbeitswelten. Maßgeschneiderte Lösungen, die den Bedarf Ihres Unternehmens und die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen gleichermaßen berücksichtigen. Selbstanwendungs-Tools, damit die Umsetzung von Maßnahmen auch nach der Demografieberatung gelingt. Vernetzungsformate für den Austausch mit anderen Betrieben in der Region.



Laufend Updates zur Demografieberatung gibt's online!

Die Demografieberatung für **Beschäftigte+Betriebe** wird zu 100% aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit finanziert.

