

# FÜHREN 4.0 – INDIVIDUELL UND INTERKULTURELL IM ZEITALTER DER DIGITALISIERUNG FÜHREN



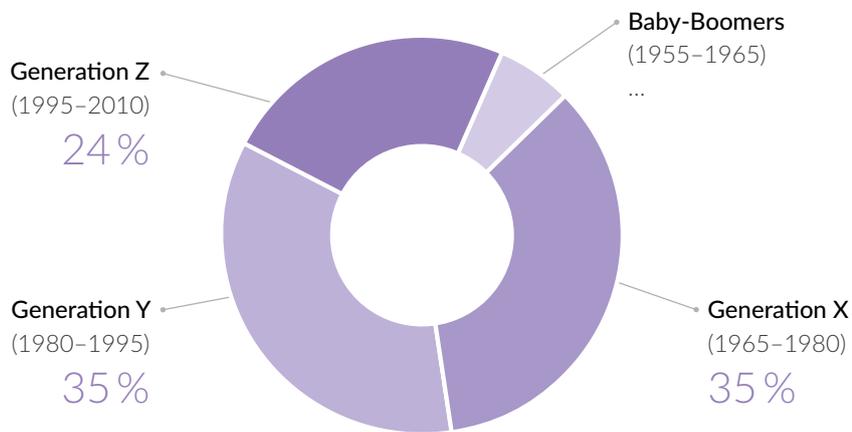
Vortrag im Rahmen des Workshops Führen 4.0 im Juni 2019



MMag. Dr. Sabrina Romina Sorko  
 FH Joanneum  
 Foto: FH Joanneum

Sozialisation und Generation, Flexibilität und mobiles Arbeiten, Empowerment, Vertrauenskultur, Transparenz, Innovationsbereitschaft sowie kultureller Hintergrund sind mögliche Einflussfaktoren des individuellen Führens. Was das genau bedeutet und welchen Zusammenhang es mit dem Begriff „Generation X, Y und Z“ hat, soll im aktuellen Kapitel näher dargestellt werden.

## SOZIALISATION/GENERATION



Prognostizierte Generationenverteilung 2020, ManpowerGroup 2016

Abb. 1: Prozentuelle Aufteilung der Generationen, FH Joanneum

SOZIALISATION/GENERATION

X „Work is necessary to live“		Y „Connect life and work“		Z „Work is only one part of life“	
Streben nach hoher Lebensqualität und Sinn	Arbeiten selbstbestimmt und brauchen Freiräume	Streben nach Arbeitssinn	Anspruch an hoher Flexibilität	Angst etwas zu versäumen	Brauchen klare Strukturen
Aufbruchsgeneration	„Work-Life-Balance“ Zeit ist wichtiger als Geld	Wohlstandsgeneration	„Work-Life-Blend“ fließender Übergang zwischen Arbeit und Beruf	Generation der hohen Volatilität	Klare Trennung zwischen Beruf und Privat
Geprägt von Ehrgeiz und dem Wunsch voran zu kommen	Arbeiten, um zu Leben	Bildung hat einen hohen Stellenwert	Job muss zur Selbstverwirklichung beitragen	Ad-hoc Mentalität nach Trial and Error Prinzip	Selbstverwirklichung im persönlichen/privaten Umfeld

Abb. 2: Beschreibung der X, Y und Z Generation

Individuelles Führen bedeutet, dem/der MitarbeiterIn aktiv zuzuhören und auf die aktuelle Lebenssituation Rücksicht zu nehmen, da die Interessenslage divergieren kann. So kann bei einigen MitarbeiterInnen mit Fokus auf Karriere die Weiterbildung wichtig sein während bei anderen MitarbeiterInnen mit Fokus auf das Privatleben Freizeit oder flexible Arbeitszeiten eine wichtige Rolle spielt. Darüber hinaus gibt es Unterschiede in der jeweiligen Schwerpunktsetzung zwischen den Generationen X, Y und Z, wie in der Abbildung 2 dargestellt. Die meisten Führungskräfte kommen aus der Generation X. Jene Generation spricht der Arbeit und dem schnellen Fortschritt einen hohen Stellenwert zu, schätzt aber auch Freizeit. Die Generation Y stellt ihrerseits den Anspruch an hohe Flexibilität, arbeitet gerne im Home-office und braucht Feedback, um erfolgreich arbeiten zu können. Neu kommt die Generation Z nun langsam auf den Arbeitsmarkt. Diese trennt stark zwischen Beruf und Privatleben und lehnt beispielsweise Home Office ab. Sie probiert gerne aus und wird daher auch Try-and-Error-Generation genannt. Zentral bei der Generation Z ist die persönliche Selbstverwirklichung.

Wenn man beim individuellen Führungsstil über Gleichbehandlung spricht, dann geht es in Richtung Transparenz, wie z.B. bei Entlohnung, Zielerreichungsprämien oder Kommunikation. Transparente Kommunikation ist wichtig, vielfach sind Führungskräfte jedoch kaum erreichbar. Ideen dazu sind alternative Kommunikationswege und eine effizienter gestaltete Besprechungskultur.

Die steigenden Anforderungen bedingen eine steigende Qualifikation bei MitarbeiterInnen und Führungskräften gleichermaßen. Ein Schlagwort ist, eine Vertrauenskultur im Unternehmen zu etablieren. Damit dieser Fokus gelingt, setzen MitarbeiterInnen ihren Fokus verstärkt auf Selbstorganisation während Führungskräften gefordert sind, ihre Kompetenzen zu sozialer Empathie weiterzuentwickeln.

**EMPFEHLUNGEN AUS DER PLATTFORM:**  
 Verschiedene Generationen benötigen unterschiedliche Führungsstile. Das muss uns bewusst sein, um das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen zu können.



Abb. 3: Führungskräfte