

Generation Baby Boomer

16. Österreichische Gesundheitskonferenz
17.06.2014

Dr.in Irene Kloimüller MBA

i.kloimueller@wertarbeit.at

irene.kloimueller@betriebsberatung-fit2work.at



GENERATION BABY BOOMER = GENERATION MASSE
1946-1964

Ich könnte in einem dieser Kinderwagen liegen,
ich bin 1964 geboren

Historisch- gesellschaftlicher Begriff

Babyboomer – geboren zwischen 1946 und 1964

1946-1954 = Leading- Edge Boomer, Wirtschaftswundergeneration

1955-1964 = Shadow Boomers (Österreich/Deutschland BB im engeren Sinn)

Generation X – geboren zwischen 1965 und 1978

Generation Y – geboren zwischen 1979 und 1999

Generation Z - geboren ab 2000

EU25 working-age population trends 2005 to 2050

Age groups	2005 to 2010		2010 to 2030	
	Per 1000 000	%	per 1000 000	%
15-24	-2.4	-4.1%	-6.7	-12.0%
25-39	-3.9	-3.9%	-14.9	-15.6%
40-54	4.1	4.2%	-10	-9.8%
55-64	5	9.5%	8.7	15.3%

Baby Boomers einzige Gruppe mit Zuwachs in der Arbeitswelt –
Ausrichtung relevant für längeren Verbleib

Historisch-gesellschaftlicher Generationenbegriff

Generationen definieren sich über Ereignis- und Erlebnisparallelität während entscheidender persönlicher Entwicklungsstufen in der Kindheit, Pubertät und Adoleszenz >>>Ereignisse, soziale Umbrüche, technolog. einschneidende Veränderungen (z.B. Digitalisierungen)

Eine Generation

1. Welle

Kerngruppe

Nachzügler



Bruch, Kunze & Böhm (2009)

- **gemeinsame Erfahrungen und Werte**
- **gemeinsame Identitäten**
- **ähnliche Einstellungen und Verhalten**
- **ähnliche Wahrnehmung und Kommunikation**

Was assoziieren Sie mit der Generation Baby Boomer? Welche Werte (Arbeit und privat) prägen sie?

Drehen Sie sich zu Ihrer/Ihrem Nachbarin –
kurzes Sammeln

Baby Boomers



- erfolgreich
- vermögend
kaufkräftig
- offen
- liberal
- sozial

Baby Boomers

- *Mehrheitlich sind sie wirtschaftlich fit: haben viel Geld und geben es auch aus (Golden Generation)*
- *Politisch gut vernetzt, Machtnetzwerke*
- *Emanzipation, Hippie Bewegung, 68er Revolution*
- *Gewerkschaftsbewegungen, Arbeitszeitverkürzungen*
- *Minirock, Hippie-Kleider, Schlaghosen, Maximäntel, hautenge Jeans, Plateauschuhe, Leggings*
- *Sex, Drogen, Rock& Roll, Woodstock*
- *Vietnam Krieg, Watergate*
- *RAF (Deutschland), Zwentendorf, Hainburg in Österreich*
- *TV-Generation!*
- *Sozial-kämpferische Generation*
- *Kooperation und Konkurrenz*

Übersicht Werte der Generationen

Baby Boomer Generation 1946-1964	Generation X Golf generation 1965-1978/1980	Generation Y Generation Z Ab 1981
Arbeit geht oft vor Privat	Arbeit und Privates in Balance	Arbeiten soll Spaß machen Arbeit soll flexibel gestaltbar sein
Konkurrenzert aber dennoch teamorientiert revolutionär, Ideale, Umweltbewußtsein; Emanzipation resolut, durchsetzungsfähig Sehr leistungsorientiert, anpacken, durchhalten	Individualismus steigt Sehr pragmatisch Karriereorientierung stark Materielle Werte wichtig Auszeiten akzeptiert Verändertes Familienbild	Kooperativ, tolerant bzgl. anders sein pragmatisch, ergebnisorientiert, technologieaffin Hohe Flexibilität und Mobilität, Familie, Freundeskreis rückt wieder in Fokus
Entwicklungsorientierte kooperative, partizipative Führung Motivation: Erfolg durch Leistung, kompetitive Leistungsbewertung	Pragmatisch-zielorientierte Führung Motivation: Materielles und Life Balance	Visionsorientierte Führung Natürliche Autorität wird akzeptiert, Hierarchien hinterfragt Motivation: Ausbildung, Weiterentwicklungsmöglichkeit, Flexibilität, Freiraum, Sinnstiftung
Arbeitsauffassung der nächsten Generationen unverständlich	Baby Boomer sind Workaholics, die Jungen sind verweichlicht und verwöhnt	Baby Boomer sind Workaholics Generation X Pessimisten

Werteraum Baby Boomers

(nach Peter Kruse, 2012)

Vier Alterstypen nach Wertemuster

Kollektiv-solidarische Typ

> Soziale Gerechtigkeit durch Umverteilung, Generationenvertrag wichtig;
Solidarität

Hedonistische Alterstyp

> Freiheit, Spaß, Geld, **Ich-Verwirklichung**

Aktiv-leistungsorientierte Alterstyp

> Fordert und erbringt individuelles Engagement, Alter als lebenslanges Lernen, sinnvolles Engagement, **Initiative**

Wertkonservative Alterstyp

> Anerkennung für Lebensleistung, hohes Verantwortungsgefühl für nächste Generation, Jugendkult und Spaßgesellschaft wird abgelehnt,
Würde

Midlife Boomers

(nach Margarte Heckel, 2012)

„U-Turn of LIFE“

laut Statistik geht die Glückskurve in den 40er bei vielen nach unten, um mit ca. 50 Jahren wieder zu einem neuen Höhepunkt zu gelangen.

- Mit 50 sind viele Menschen so glücklich wie nie zuvor. Weisheit, Reife und das Bewusstsein, dass wir nicht ewig leben, machen das Leben „kostbar“.
- Wonach in der ersten Lebenshälfte oft vergeblich gestrebt wurde – gelingt leichter: Glück, Zufriedenheit, Gelassenheit
- In den ersten 50 Jahre tanken wir eine Fülle an Wissen und sozialem Know-How, um dieses in den nächsten 50 Jahren wieder weitergeben zu können

Typische Haltungen von Älteren:

- Glück & Gelassenheit
- Akzeptieren, dass wir manchmal scheitern
- Dinge mit Humor betrachten; die „Verkniffenheit“ zurücknehmen
- Weniger um die Meinung der anderen kümmern
- Selektivere Wahleinstellung (sozioemotionale Wahl) → bewusster Leben – je deutlicher die Endlichkeit des Lebens klar wird.

Wo können im Betrieb Konflikte, Probleme mit anderen Generationen entstehen?

Drehen Sie sich zu Ihrer/Ihrem Nachbarin –
kurzes Sammeln

Generationenkonflikte?

Die Millennials erben die Probleme der Eltern, der Generation der Babyboomers

Babyboomers blockieren jüngere Generationen in Unternehmen und sind teurer (Konkurrenz)

Körperliche Leistungsfähigkeit lässt langsam nach, Nachtarbeit wird schwieriger > Life Balance der jüng. Generationen

BB haben viel Erfahrung & Wissen – Wissen ist Macht?

Resümee Generationsunterschiede

- Konflikte sind oft hausgemacht (kulturell)
 - Jede Generation bringt ihre eigenen Werte und Einstellungen in die Arbeitswelt ein.
 - Jede Generation definiert Erfolg und Arbeitszufriedenheit auf ihre Weise und hat ihre eigenen Vorstellungen von guter Führung und Zusammenarbeit.
 - Um Multi-Generationen-Teams erfolgreich zu führen, müssen Führungskräfte die einzelnen Generationen (kognitiv und emotional) verstehen
- >>> Ausbildung von Führung, wertschätzende kooperative Unternehmenskultur



BLEIBEN Sie an uns dran!

Dr.in Irene Kloimüller MBA

i.kloimueller@wertarbeit.at

www.wertarbeit.at

www.fit2work.at /Angebot für Betriebe

www.abiplus.net