

Relevanz für die Generationen

Faktor	Maßnahme	18-30 J.	31-50 J.	50 + J.	Fazit
Personal-entwicklung	Persönliche Weiterbildung	1,27 ●	1,33 ●	2,24 ●	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persönliche Weiterbildung, Feedback besonders für 18 – bis 30 – Jährige als nicht relevant angesehen ➤ Personalentwicklung wird für über 50-Jährige als nicht relevant angesehen
	Regelmäßiges Feedback	1,34 ●	1,44 ●	2,08 ●	
	Fachliche Weiterbildung	1,42 ●	1,27 ●	1,98 ●	
	Führungskraft als Personalentwickler	1,82 ●	1,50 ●	2,09 ●	
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	Vereinbarkeit Beruf und Familie	1,72 ●	1,23 ●	2,33 ●	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig für Mitarbeiter von 31 bis 50 Jahren ➤ Geringer Fokus auf Frauenförderung
	Betriebliche Kinderbetreuung	1,69 ●	1,27 ●	2,68 ●	
	Flexible Arbeitszeiten	1,52 ●	1,32 ●	1,77 ●	
	Maßnahmen zur Frauenförderung	1,72 ●	1,47 ●	2,44 ●	
Vergütung / Jobsicherheit	Leistungsorientierte Vergütung	1,38 ●	1,31 ●	1,99 ●	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vergütung im Generationenvergleich am wichtigsten für 31- bis 50-Jährige ➤ Ausnahme: Arbeitsplatzsicherheit für über 50-Jährige von höchster Relevanz
	Nichtfinanzielle Zusatzanreize	1,72 ●	1,42 ●	1,73 ●	
	Individuelle Vertragsgestaltung	1,84 ●	1,54 ●	2,02 ●	
	Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg	1,70 ●	1,39 ●	1,67 ●	
	Arbeitsplatzsicherheit	2,13 ●	1,53 ●	1,27 ●	
Karriereförderung	Internationaler Einsatz	1,21 ●	1,75 ●	2,53 ●	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maßnahmen der Karriereförderung mit klarem Fokus auf 18- bis 30-Jährige ➤ Für ältere Arbeitnehmer sehr niedrige Relevanz (geringster Skalenmittelwert)
	Attraktive Karrieremöglichkeiten	1,26 ●	1,36 ●	2,50 ●	
	Talentpool für interne / externe Kand.	1,37 ●	1,63 ●	2,64 ●	
	Struktur, Laufbahnen für High Potent.	1,31 ●	1,45 ●	2,56 ●	
	Herausfordernde Aufg. / Job Rotation	1,36 ●	1,55 ●	2,40 ●	
Kultur / soziale Aspekte	Wertorientierte Führung	1,56 ●	1,31 ●	1,68 ●	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unternehmenskultur eher Hygienefaktor – mittlere generationale Relevanz ➤ Corporate Social Responsibility für alle Generationen mit geringer Wichtigkeit
	Förderung Unternehmenskultur	1,51 ●	1,47 ●	1,71 ●	
	Corporate Social Responsibility	1,97 ●	1,77 ●	1,79 ●	
	Selbstorganisierte Arbeitsgruppen	1,41 ●	1,45 ●	2,01 ●	
	Flache Hierarchien	1,46 ●	1,52 ●	2,00 ●	

● 1,0 – 1,4 ● 1,41 – 1,8 ● > 1,8

Die Übersicht zeigt, welche Personalinstrumente die Unternehmen für die einzelnen Generationen für relevant halten (1 = höchste Relevanz, 3 = niedrigste Relevanz). Dabei fällt auf, dass viele Unternehmen die über 50-Jährigen offenbar gar nicht im Fokus haben.