



PM-TAGE
2017

PM-Tage 2017

Handlungsempfehlung zur Nutzung der Potentiale der Generation Y in Projekten



Ulf Tegtmeier, M.A.



- seit 2012 Hueck, Lüdenscheid, Leiter IT / CIO
- seit 2017 Hueck, Lüdenscheid, verantwortlich für strat. Projekte

- 2014 - 2017 Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Masterstudiengang Projektmanagement



Agenda

- Generation Y
 - Abgrenzung / Definition
 - Eigenschaften
 - Wertcluster
 - Potentiale

- Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle
 - Sandwichposition
 - Führungsstile

- Handlungsempfehlung für den Projektleiter



Agenda

- Generation Y
 - Abgrenzung / Definition
 - Eigenschaften
 - Wertcluster
 - Potentiale

- Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle
 - Sandwichposition
 - Führungsstile

- Handlungsempfehlung für den Projektleiter

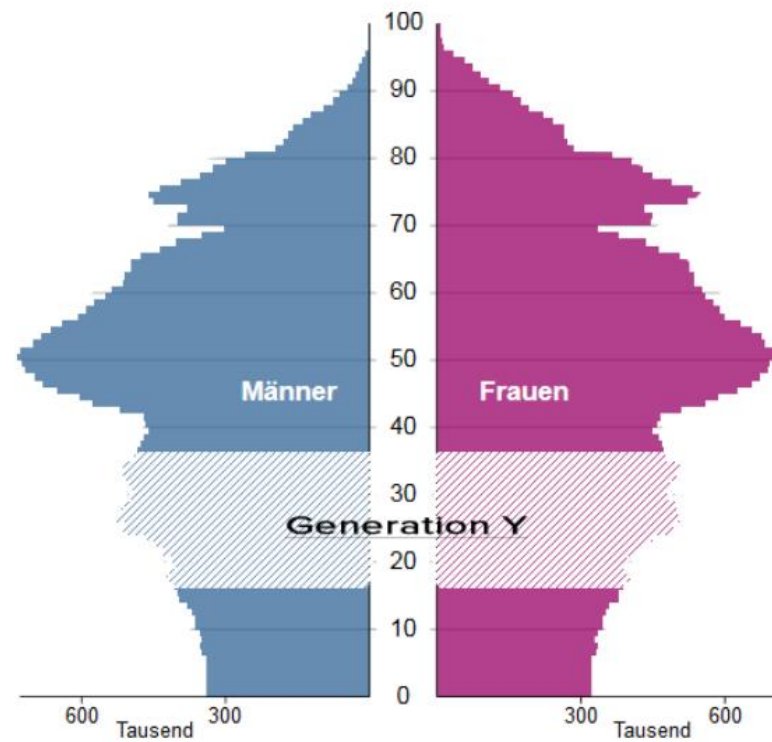


Abgrenzung / Definition – Generationsüberblick

Generationsbezeichnung	Jahrgang	Alter
Wirtschaftswundergeneration	1946-1955	71-62
Baby Boomer	1956-1967	61-50
Generation X (inklusive Generation Golf)	1968-1979 1965-1975	49-38 52-42
Generation Y	1980-1995	37-22
Generation Z	1996-2005	21-12



Abgrenzung / Definition – Bevölkerungspyramide



Die Bevölkerungspyramide Deutschlands 2014. *Quelle:* Statistisches Bundesamt

Abgrenzung / Definition – Steckbrief

zwischen 1980 - 1995 geboren
2020: über 50 % der Arbeitnehmer in Deutschland

Einflüsse:

- Globalisierung
- Technologisierung
- Marktwachstum & Überfluss

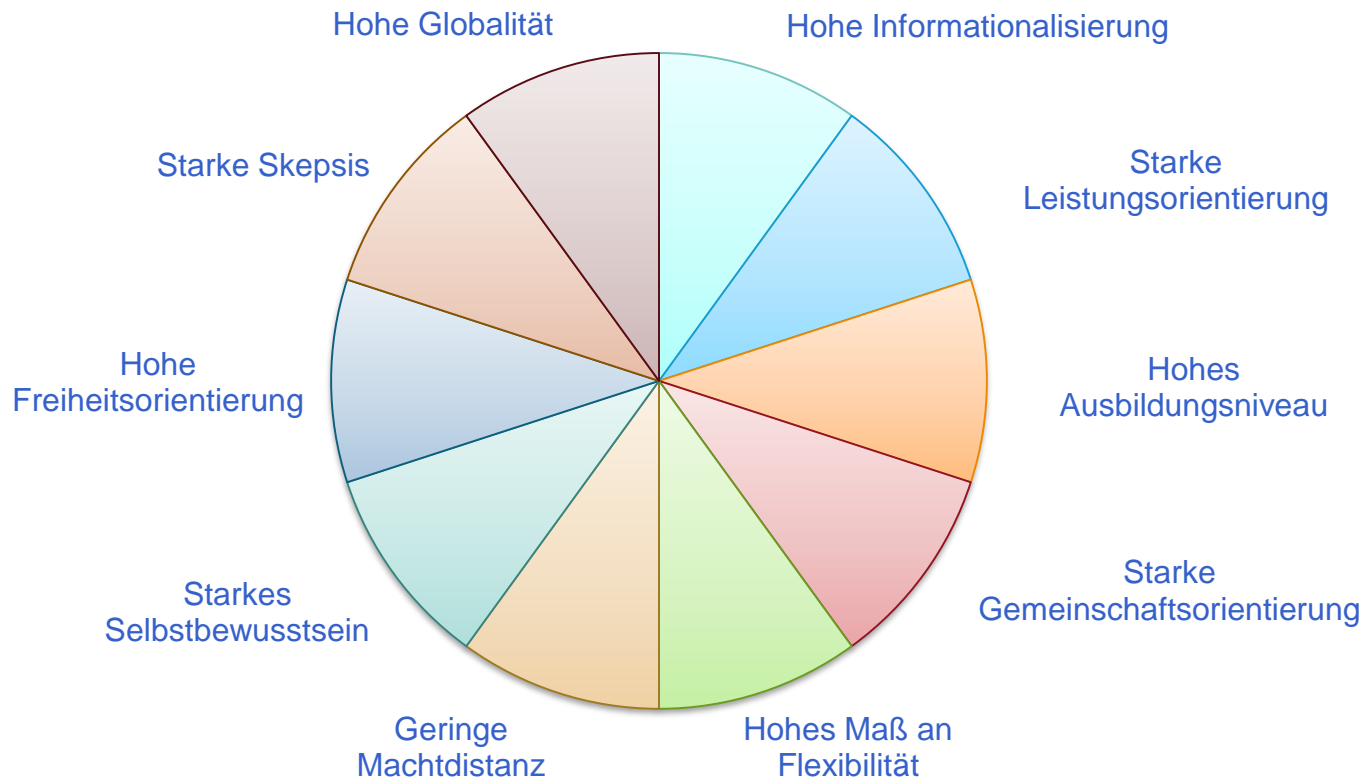


Alias:

- Gen Y
- Millenials
- Digital Natives
- Spaß-Gesellschaft



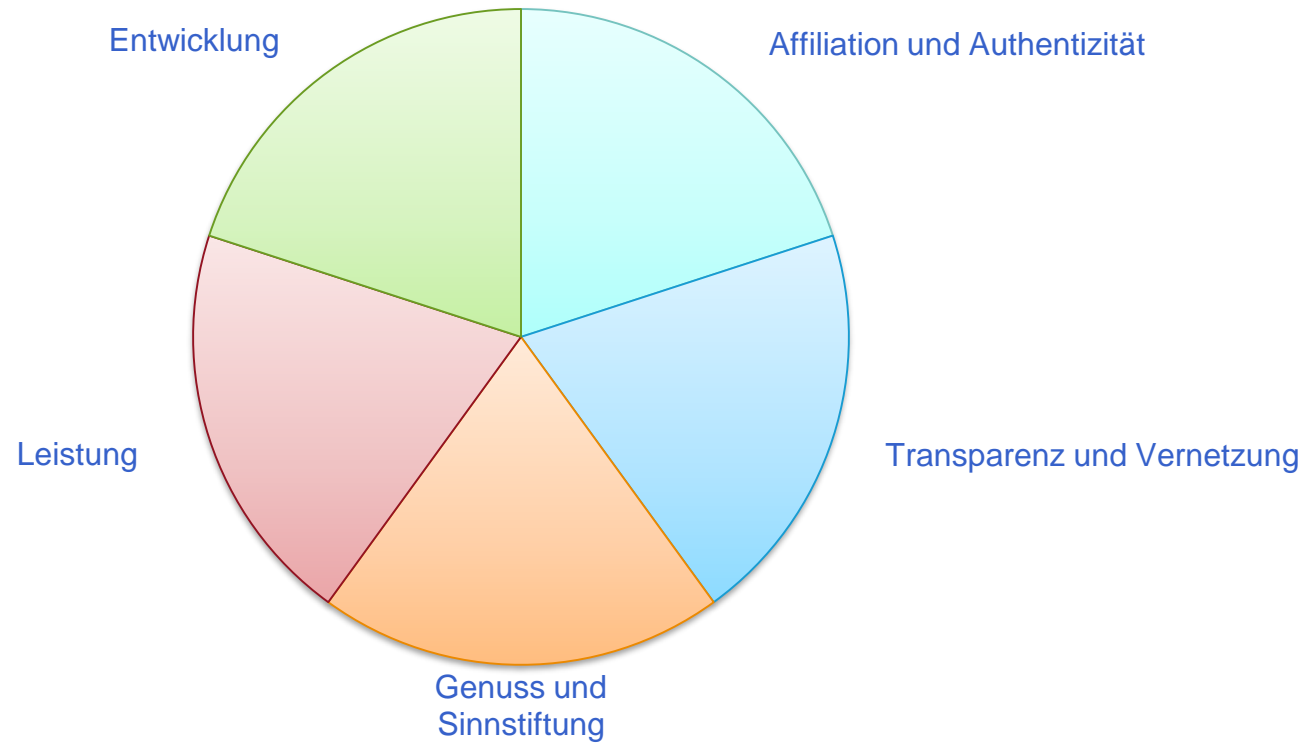
Eigenschaften



vgl. Schulenburg, 2016, S.10



Wertecuster



vgl. Klaffke, 2014, S.63



Potentiale

- Affinität zu neuen Technologien
- Schnelle Informationsbeschaffung
- Ortsübergreifende oder internationale Tätigkeiten
- Flexibilität
- Umzugsbereitschaft
- Effiziente Kommunikation
- Teamplayer
- Infragestellung von Etabliertem
- Fähig, neue kreative Lösungen einzubringen

(vgl. Künzel, 2016, S. 157)



Agenda

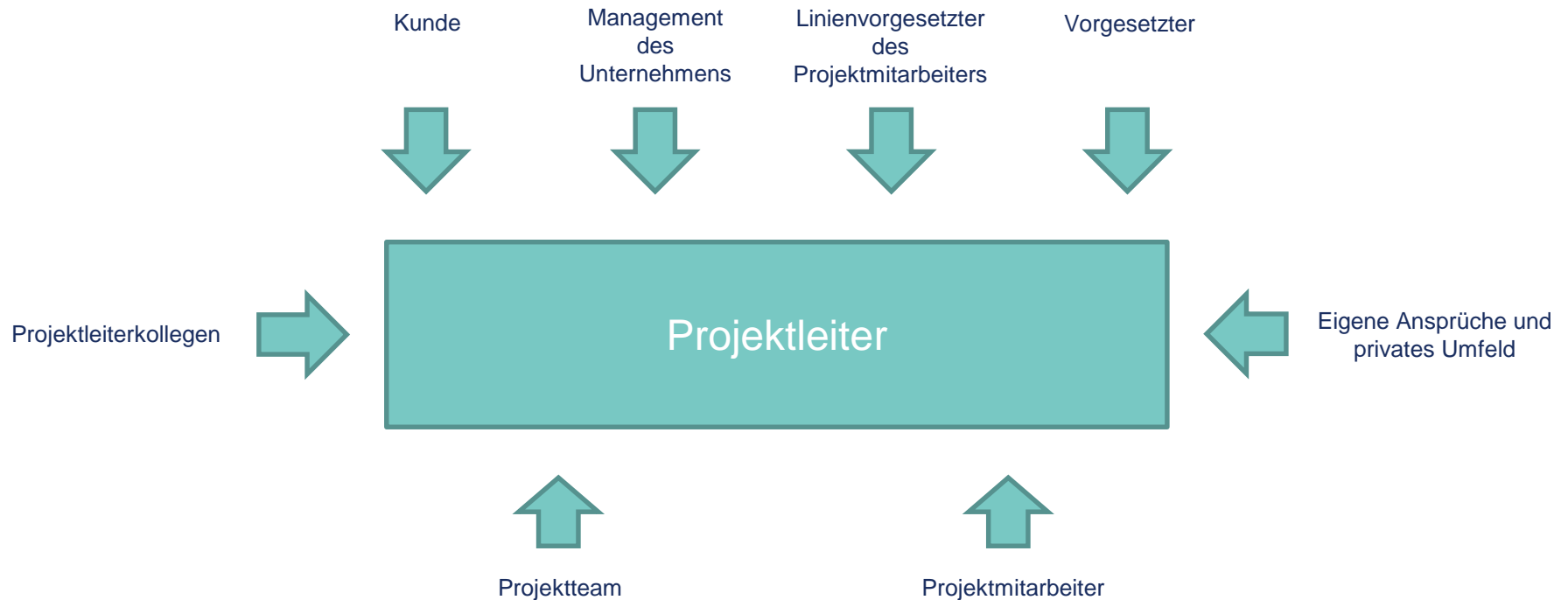
- Generation Y
 - Abgrenzung / Definition
 - Eigenschaften
 - Wertcluster
 - Potentiale

- Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle
 - Sandwichposition
 - Führungsstile

- Handlungsempfehlung für den Projektleiter



Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle Sandwichposition



vgl. Bohinc 2012, Seite 2



Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle Führungsstile

- Was ist ein Führungsstil?

Eine grundsätzliche Handlungsmaxime des Vorgesetzten kennzeichnet einen Führungsstil.

Dieser Maxime folgt der Vorgesetzte langfristig, nur selten wird von ihr abgewichen.
(vgl. Scholz, 1994)



Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle

Führungsstile

- Traditionale Führungsstile nach Max Weber
 - Differenzierung in den patriarchalischen, autokratischen, charismatischen und bürokratischen Führungsstil

- Klassische Führungsstile nach Kurt Lewin
 - Unterteilung in autoritäre, kooperative und laissez-faire-Führung

- Situationsbezogene Führungsstile
 - Studien haben belegt, dass die Effektivität der Führung auch von der Situation abhängt
 - Entwicklung von situativen Führungstheorien – mit situativen Faktoren wie
 - Reifegrad des Mitarbeiters
 - Wertesystem
 - Aufgabenart
 - Gruppeneigenschaften



Agenda

- Generation Y
 - Abgrenzung / Definition
 - Eigenschaften
 - Wertcluster
 - Potentiale

- Projektleitung – eine spezielle Führungsrolle
 - Sandwichposition
 - Führungsstile

- Handlungsempfehlung für den Projektleiter



Herausforderungen für den Projektleiter – Handlungsempfehlung

- Rahmenbedingungen
 - Nutzung von professionellem Projektmanagement
 - Nutzung moderner Technologien wie Mindmaps, Projektblogs, Projektchats
 - Schaffung eines Projektumfelds, das dem Gemeinschaftswunsch der Gen Y entspricht
 - Schaffung von Wohlfühlorten (Sitzecken, Café, Bar)
 - Unterstützung von teamgeistfördernden Maßnahmen wie Dart und Kickern
 - Flexible Arbeitszeitmodelle
 - Flexible Arbeitsorte (Webex, Skype, remote Worker)
 - Nutzung von internationalen Ressourcen
 - Freier Zugang zu Informationen – Vermeidung von Informationsinseln



Herausforderungen für den Projektleiter – Handlungsempfehlung

- **Führungsmaßnahmen**
 - Perspektivwechsel / verschiedene Lösungsansätze betrachten
 - Transparenz der Entscheidungen (z.B. paarweiser Vergleich, Nutzwertanalyse)
 - Förderung der Leistungsorientierung (Job Enrichment, Job Enlargement)
 - Nutzung von Wechseloptionen im Projekt (Job Rotation)
 - Nutzung der Änderungsbereitschaft der Gen Y zum Aufbrechen von starren Strukturen
 - Überzeugung von der Sinnhaftigkeit des Projektes – idealerweise in Einklang mit den Werten
 - Fördern der offenen Kommunikation und Zulassen von Vorschlägen
 - Transparenz
 - Definition von klaren, SMARTen Zielen (spezifisch, messbar, aktionsorientiert, realistisch, terminiert)
 - Lob und Würdigung von guten Leistungen
 - Agieren als Vorbild



„Nichts ist schwieriger anzugehen, nichts ist gefährlicher durchzuführen, nichts ist unsicherer in seinen Erfolgsaussichten als die Führung dabei zu übernehmen, den Dingen eine neue Ordnung zu geben.“

Niccolò Machiavelli, florentinischer Philosoph



Das Symposium für Projektmanagement



**PM-TAGE
2017**

München 22./23.März