



Moshe Banai, Professor an der City University of New York.



Alle Bilder: SN/SCHREGLMANN Herbert Gölzner, Professor an der Fachhochschule Salzburg.

## Mix der Generationen

**Demografie.** Die Arbeitswelt der Zukunft wird von einem Mix der Generationen geprägt sein. Die wichtigsten Herausforderungen wurden beim HRBC-Abend von internationalen Experten diskutiert.

**SALZBURG (SN-sb).** „Die Statistik zeigt es deutlich, die Menschen werden immer älter, nicht nur in Österreich und Deutschland, sondern in ganz Europa, in Russland und in Japan“, sagt Professor Moshe Banai von der City University of New York am Mittwoch beim HRBC-Themenabend „Unternehmenserfolg durch Generationenvielfalt!“.

Banai: „In den USA gibt es diesen Trend zwar auch, aber durch die große Zahl vor allem junger Zuwanderer und bestimmter Bevölkerungsschichten mit hohen Kinderraten schwächt sich das ein bisschen ab.“ Er betonte die verschiedenen Faktoren, die für Multigenerationen in den Unternehmen entscheidend sind.

Es gebe vor allem drei altersmäßig getrennte Bevölkerungsgruppen, die ganz unterschiedliche Einstellungen und Verhaltensweisen



HRBC-Präsident Raimund Lainer bei der Diskussionsrunde.

mitbrächten. So seien die „Baby Boomer“ (1946 bis 1964) grundsätzlich optimistische Menschen, liebten Autoritäten oder hassten sie gänzlich und seien teamorientiert.

Dem stehe die „Generation X“ gegenüber (1965 bis 1985), die eher skeptisch sei, von Autoritäten unbeeindruckt lieber auf „Leader-

ship by competence“ vertraue und wesentlich egozentrischer sei. Seit dem Geburtsjahrgang 1985 stehe nun die „Generation Y“ im Berufsalltag, die hoffnungsvoll und ambitioniert sei, loyal zum Unternehmen stünde und auch an sozialen Aspekten innerhalb der Firma interessiert sei. Für Banai steht das Management

vor allem vor der Herausforderung, all diese Gruppen zu respektieren, auch gegenüber anderen Perspektiven offen zu sein und sich nicht gegen den Wandel zu stellen. Wichtig sei es jedenfalls, auf Trainings zu setzen, die auch bei älteren Mitarbeitern durchaus keine verlorenen Investitionen seien. Allerdings müssten sie dem Alter, der Aufnahmefähigkeit und der Erfahrung der Mitarbeiter entsprechen.

Herbert Gölzner von der FH Salzburg ging ergänzend dazu in seinem Vortrag noch auf die Wichtigkeit des Talentmanagements ein, gleich welchen Alters. Vier Aspekte stellte er dabei in den Vordergrund: den Umgang mit Talenten, die Verbesserung der Führungskräfteentwicklung, die Erhöhung des Mitarbeiterengagements und die strategische Personalplanung in den Firmen.



Martina Gruber (SN) und Sandra Zaborsky (Uni Salzburg).



Regere Interessensauskunft beim „World Cafe“.

## Erstmals HRBC-Wissenschaftspreis verliehen

Münchener Psychologiestudentin ist Gewinnerin mit einer Diplomarbeit über Geschlechtsstereotype von Führungsstilen

**SALZBURG (SN).** Der 2009 gegründete HRBC (Human Resources Business Club) hat im Vorjahr erstmals einen Wissenschaftspreis ausgeschrieben. Für diesen Preis konnten Diplomarbeiten, Masterthesen und Dissertationen eingereicht werden, die an einer österreichischen oder deutschen Hochschule erstellt, in Deutsch oder Englisch verfasst, frühestens im Jänner 2009 mit „Sehr gut“ beurteilt wurden und zukunftsweisende Ideen und innovative Ansätze widerspiegeln. Der „Wissenschaftliche Beirat“ des HRBC hat alle eingehenden Arbeiten nach acht Kriterien bewertet und sich schließlich für Nina Remer entschieden. Sie kommt aus Hummeltal im Landkreis Bayreuth und

hat an der Ludwig-Maximilians-Universität München Psychologie studiert. Ihre Diplomarbeit trägt den Titel „Geschlechtsstereotype von Führungsstilen und das Double-Bind-Dilemma von weiblichen Führungskräften“.

Ausgangspunkt für ihre Arbeit ist die Annahme, dass Vorurteile aufgrund der Diskrepanz zwischen dem weiblichen Geschlechtsstereotyp und dem Stereotyp einer erfolgreichen Führungskraft entstehen, und weibliche Führungskräfte infolge davon bezüglich ihres Potenzials und ihres Führungsverhaltens abgewertet werden.

„Nach neuesten Untersuchungen lässt sich ein Anstieg des Frauenanteils im Management verzeichnen“,



Verleihung des HRBC-Wissenschaftspreises: (v. l.) HRBC-Präsident Raimund Lainer, Martina Gruber (HRBC-Generalsekretärin), Preisträgerin Nina Remer und Wolfgang Rehr (HRBC).

betonte Remer bei der Präsentation ihrer Arbeit: „Jedoch besteht weiterhin das Problem, dass insbesondere in den oberen Managementebenen Frauen unterrepräsentiert sind.“

In einer deutschlandweiten Studie verteilen sich die insgesamt 17,5 Prozent Frauen im Management mit 26,3 Prozent auf das mittlere und mit nur 10,6 Prozent auf das Topmanagement. Eine größere Vielfalt durch einen größeren Frauenanteil wäre aber aus mehreren Gründen sinnvoll und vorteilhaft. Sie ermöglicht unter anderem eine höhere Flexibilität und Kreativität. Neben anderen ist der wohl am intensivsten diskutierte Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen im Ma-

agement eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. des Geschlechtsstereotyps. Remer versuchte, mithilfe einer Befragung die tatsächliche Rolle dieser Stereotype zu untersuchen.

**Human Resources Business Club (HRBC)**  
Karolingerstraße 40  
5021 Salzburg  
Tel. 0662/83 73-227  
office@hrb-club.at  
www.hrb-club.at

