



Generationssensibles Führen

Die Auswirkungen unterschiedlichen Vorstellungen und Arbeitsweisen der durch das Internet geprägten jüngeren Generation werden in vielen Bereichen immer deutlicher. Sie stellen andere Ansprüchen an den Arbeitsplatz, wollen selbstverständlich „Spaß bei der Arbeit“ haben, fordern öfter positives Feedback usw.

Darf das private Handy während der Arbeitszeit benutzt werden? Darf es in der Kitteltasche bleiben oder muss es bis zur Pause im Spind verschlossen bleiben? Darf ein Mitarbeitender zwischendurch eingegangene Nachrichten lesen? Über solche und andere scheinbare Selbstverständlichkeiten müssen sich die Führungskräfte oft in nervenaufreibenden Streitereien mit – meist viel jüngeren – Mitarbeitenden auseinandersetzen. Dabei ist der Umgang mit den allgegenwärtigen Kommunikationsmitteln nur **ein** Konfliktpunkt, für den Lösungen erarbeitet werden müssen. Wie gehe ich als Führungskraft dieses Thema an? Wie hilfreich sind dabei Konzepte wie die Beschreibung der „Generation Y?“ Was ist meine eigene Haltung? Wie kann ich mit den jungen Mitarbeitenden sprechen?

Der Ansatz des generationssensiblen Führens betrachtet beide Aspekte zusammen, denn die Situation älterer Mitarbeitenden ist die andere Seite des Konflikts. Für die älteren Mitarbeitenden zählen Faktoren, wie Zuverlässigkeit, Anerkennung ihres Erfahrungswissens und Loyalität ihrem Arbeitsgeber gegenüber. Sie fühlen sich nicht ausreichend wertgeschätzt, was häufig als Kränkung erlebt wird und oft an – meist unnötigen – Reibereien im Team liegt. Sie stehen unter dem Druck, ihre Arbeitsfähigkeit beweisen zu müssen und trauen sich nicht, einen rücksichtsvollen Umgang im Team zu beanspruchen.

Nicht nur für jüngere Führungskraft ist eine Auseinandersetzung hilfreich zum Verständnis: Die Arbeitsfähigkeit sollte nicht als etwas Statisches begriffen werden, sondern als etwas Flexibles, was den Personen und den jeweiligen Bedingungen angepasst werden kann. Es ist also zu fragen: passen die Arbeitsaufgaben noch zu dem Menschen – oder müssen die Aufgaben angepasst werden? Und was können wir in unserem Team dazu tun?

Die Bearbeitung dieses Themas bietet sich für unternehmensübergreifende Seminare an, aber auch in firmeninternen Austauschrunden.