

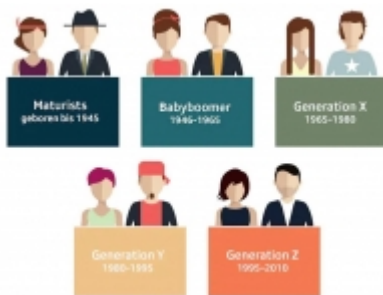
29. Oktober 2020

Wirtschaftsmediation

Probleme mit Generation X-Y?

Konfliktgenerator: fünf Generationen am Arbeitsplatz

Jürgen Heim



Fünf Generationen treffen zum ersten Mal am Arbeitsplatz aufeinander. Generationen, die unterschiedlicher nicht sein könnten. Unternehmen und Führungskräfte stehen vor großen Herausforderungen, denn Konflikte sind in dieser Konstellation vorprogrammiert. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter bringen ebenso wie ihre Führungskräfte individuelle Lebenserfahrungen, Erwartungen und Wünsche mit, die von unterschiedlichen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen

Rahmenbedingungen, Entwicklungen und neuen Technologien geprägt wurden.

Das Meinungsforschungsinstitut *OnePoll* hat dazu mehr als 1.000 deutsche Arbeitnehmer und ihre Führungskräfte befragt, um herauszufinden, wie die Vertreter der verschiedenen Generationen zusammenarbeiten, welche Konflikte dabei entstehen und worauf am meisten Wert gelegt wird.

Das Ergebnis

Ein Viertel der Befragten aus den Generationen

- Stille Generation (73. Jahre und älter)
- Baby Boomer (55-73 Jahre)
- Generation X (39-54 Jahre)
- Millennials - Generation Y (23-38 Jahre)
- Generation Z (22 Jahre und jünger)

empfindet die Zusammenarbeit mit der ältesten Generation als negativ. Umgekehrt berichtet auch knapp ein Viertel der älteren Vertreter über negative Erfahrungen mit der Generation Z.

Doch wie sehen diese Konflikte aus? Als größte Streitpunkte wurden die Arbeitseinstellung und Machtkämpfe genannt. Auffallend: Ein Drittel aller Studienteilnehmer kritisiert die Arbeitseinstellung der Generation Z, und immer wieder die Machtkämpfe zwischen der Generation Z und den Baby Boomern sowie der Generation X.

Problemkind Generation Z?

Etwa ein Drittel der Baby Boomer, Generation X und der Millennials haben demnach Probleme mit der Arbeitseinstellung der Generation Z.

Besonders interessant: Mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Generation Z kritisiert die Arbeitsmoral ihrer Altersgenossen. Die beiden jüngeren Generationen Y und Z wünschen sich flache Hierarchien, eine eher umgangssprachliche Kommunikation, die hauptsächlich online stattfindet. Während die Millennials einen besonderen Wert auf ihr Gehalt (86 Prozent) und freundliche Kolleginnen und Kollegen legen (88 Prozent), ist für die Generation Z vor allem Leidenschaft für den Job wichtig (84 Prozent). Eine Arbeit, die sie nicht erfüllt, kommt für sie nicht mehr in Frage.

Die Studie zeigte ferner auch, dass fast ein Viertel der Führungskräfte und Manager nicht sehr zuversichtlich ist, was die Führung der zwei Nachwuchsgenerationen angeht.

Strategien zur Integration

Welche Strategien können für Führungskräfte wie Mitarbeiter hilfreich sein, um die Integration und Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Generationen zu unterstützen?

1. Wertschätzung

Führungskräfte haben die wesentliche Aufgabe, für ein konstruktives Miteinander zwischen den Generationen zu sorgen. Jede Generation hat ihre eigenen, speziellen Erfahrungen gesammelt. Es ist deshalb wichtig, dass alle Mitarbeitenden Wertschätzung von ihren Führungskräften erfahren, ganz gleich welcher Generation sie angehören.

2. Gegenseitiges Verständnis

Damit Unternehmen erfolgreich ihre Ziele erreichen, müssen sie alte und neue Werte, Sichten und Herangehensweisen mit traditionellen und modernem Wissen kombinieren.

3. Kommunikation

Der wohl wichtigste Punkt: Der Austausch untereinander muss gefördert werden. Kommunizieren die Generationen sehr viel und sehr offen miteinander, werden Vorurteile abgebaut. So werden nicht nur Missverständnisse aus der Welt geschaffen, sondern auch gegenseitiges Verständnis aufgebaut. Gemeinsame Unternehmungen und Erlebnisse stärken das gegenseitige Verständnis und fördern die Kommunikation. Konflikte sollen nicht totgeschwiegen, sondern als Chance für die generationenübergreifende Zusammenarbeit konstruktiv bearbeitet werden.

4. Kompromissbereitschaft fördern

Wenn jeder Vertreter der jeweiligen Generation auf seiner eigenen Position beharrt, ist eine Annäherung nahezu unmöglich. Kompromisse mit klaren Vorgaben sind oftmals die beste Lösung für den ersten Schritt einer weiteren Entwicklung.

Literaturempfehlung



Faller, Faller

Achtsames Management

Führungskompetenzen in Zeiten hoher Komplexität

Gebunden, 344 Seiten, im März 2018 erschienen

39,95 € [► Details](#)



Faller, Faller

Innerbetriebliche Wirtschaftsmediation

Strategien und Methoden für eine bessere Kommunikation
Praxishandbuch

Broschiert, 234 Seiten, im Februar 2014 erschienen

38,50 € [► Details](#)