

Newsletter September 2019

Führung im digitalen Zeitalter

Muss die Digitale Generation mit Ihren Ansprüchen entzaubert werden?

Liebe Leserinnen und Leser,

Ich gehöre einem Jahrgang an, der in der Arbeitswelt zur Gruppe der Baby Boomer (Jahrgänge 1956-1965) zählt. Diese Gruppe stellt ca. 15 % der Erwerbstätigen in Deutschland. Viele von uns blicken auf eine langjährige Karriere und viele Jahre in Führungsfunktionen zurück. Die folgende Generation X (1966-1980), die etwa 50 % der Erwerbstätigen ausmacht, wurde mit Email und Mobilfunk groß. Die Generation Y (1991-1995) und die Generation Z (ab 1996) fasse ich in meiner Betrachtung in der **Digitalen Generation** zusammen. Diese Gruppe, die das Smart-Phone als die zentrale Kommunikations- und Informationsplattform nutzt, stellt in Deutschland ca. 30% der Erwerbstätigen.

Die Zusammenarbeit der Generationen verläuft nicht immer konfliktfrei. Sehr häufig höre ich von älteren Mitarbeitern Begriffe wie „faul“, „unmotiviert“ und „wenig initiativ“, wenn sie über die Digitale Generation sprechen. Jüngere Mitarbeiter finden Unternehmen häufig „unflexibel“ und „bürokratisch“.

Schauen wir uns dazu nochmals die Baby Boomer genauer an: Wir wurden im Wirtschaftswunder groß. Viele von uns arbeiteten weit mehr, als im Arbeitsvertrag vereinbart war – der Begriff „Workaholic“ entstand. Wir empfinden das immer noch als normal. Und wir erlebten wir unsere Vorgesetzten? Es gab eine klare Weisungsstruktur und Widerspruch war überwiegend unerwünscht. Da dieses Modell in den Jahrzehnten des wirtschaftlichen Aufbaus erfolgreich war, ist es für viele von uns zu einem Glaubensgrundsatz geworden.

Ganz anders bei der Digitalen Generation: Sie wächst im Wohlstand auf und sieht sich mit globalen Themen, wie der weltweiten Vernetzung und Fragen der Klimapolitik konfrontiert. Und auch die Individualität wird größer geschrieben. Zudem entsteht aber auch wieder eine Wertediskussion und der Begriff Wertschätzung ist in aller Munde. Und tatsächlich, Umfragen bei der Digitalen Generation belegen es: Die Top-Anforderung beim Berufseinstieg ist eine wertschätzende Unternehmenskultur. Zudem sollten die Unternehmenswerte im Einklang mit den persönlichen Werten stehen und das Berufsleben soll mit dem Privatleben gut vereinbar sein.

Auf diese Anliegen der Digitalen Generation muss die Personalführung reagieren. Gab es früher den einen, für alle Mitarbeiter anzuwendenden Führungsstil, so muss die moderne Führung heute so individuell gestaltet werden, wie es die Individualität der Mitarbeiter erfordert. Damit möchte ich die im Betreff gestellte Frage mit Nein beantworten. Vielmehr sollten wir, die älteren Führungskräfte unsere Führungskultur anpassen und mehr Zeit für den wertschätzenden Dialog mit der Digitalen Generation aufwenden. Dazu mehr im nächsten Newsletter.

Ich würde mich freuen, wenn sie mir Ihre Erfahrungen mit unterschiedlichen Generationen in der Arbeitswelt mitteilen könnten. Gerne unterstütze ich Sie auch bei der Weiterentwicklung der Führungskultur in Ihrem Unternehmen. Schreiben Sie mir oder rufen Sie mich an (f.lepschy@lepschy-consulting.de, 0351/3121202).

Ihr
Frank Lepschy