



Genders Dialog – auch ein Bindeglied zwischen den Generationen!

Von Joachim Heiderich

Wir schreiben das Jahr 2016 und einige Unternehmen erkennen aktuell die Relevanz des Dialoges zwischen den Generationen. Da ist ein CIO, der das Generationen-Thema seit ein paar Wochen zum Thema des Jahres und der Unternehmenszukunft macht. Gleiches gilt für ein bekanntes Unternehmen, das weit über 100 Jahre besteht.

Was ist passiert? Es treffen unter anderem Werte, Lebensformen und Lebensziele aufeinander, die die Zukunft der Unternehmen beeinflussen werden. Es wird erkannt und feststellbar, dass gemischte Führungsteams aus Männern und Frauen oftmals bessere Ergebnisse erreichen, als in nicht-geschlechter-gemischten Führungsteams.

Mitunter sind 4 unterschiedliche Generationen gleichzeitig in den Unternehmen tätig. In den Führungsbereichen arbeitet die Generation X oder der Baby Boomer (1943-1960) mit der Generation Y (auch Millennials genannt) zusammen. Ergibt sich die Gelegenheit, die jeweiligen Generationen in Einzelgesprächen (zum Beispiel im Rahmen von Coaching-Gesprächen) zu erleben, so zeigen sich unterschiedliche Facetten in den beruflichen Situationen.

Bei den Baby Boomern handelt es sich um die sogenannten geburtenstarken Jahrgänge. Erste Recherchen lassen keine umfangreichen Untersuchungen zu Werten oder Lebensgefühl in Form von Studienergebnissen finden. Auf Grund des jetzigen Alters sind Sie teilweise an der Schwelle zum Ruhestand, leben eine gewisse Souveränität, sind erfolgreich und haben aber auch einen Begriff geprägt: Den Begriff des „Workaholics“. Es lässt sich erahnen, was dies im Generationen-Dialog bedeuten kann.

Die Generation X (1960-1980) hat die eigene berufliche Entwicklung als das wichtigste Ziel definiert, zumindest nachlesbar in der einen oder anderen Veröffentlichung. Sie sind gut ausgebildet und übernehmen auf Grund Ihrer Altersstruktur bedeutende Aufgaben und Funktionen in der Wirtschaft. In persönlichen 4-Augen-Gesprächen zeigt sich, dass sie die eigene Karriere auch hinterfragen, durchaus sehr selbstreflektierend, ab einem bestimmten Alter das Jetzt und die Zukunft betrachten.

Der Beruf ist nicht alles, aber ein materiell abgesichertes Leben schon ein klares Ziel. Ein öfters vernommenes Motto war und ist „work hard and play hard“. Sie werden die sein, die Ihre Führungsaufgaben an die Generation Y abgeben werden. Nicht nur das, sie haben Unternehmensentwicklungen geprägt und sie müssen es schaffen, die nachfolgende Generation erfolgreich und nachhaltig einzubinden.

Ein zukunftsweisender Dialog ist gefordert und was das Bereichernde ist: Wir haben gemischte Geschlechterteams im Management.

Sie sind da und stellen heute schon ca. 30 % aller Mitarbeiter / innen der Generation Y, nachlesbar in den Medien. Es lässt sich ungefähr abschätzen wie der Anteil im Jahr 2020 sein wird, wenn die Baby Boomer sich aus dem Arbeitsmarkt zurück gezogen haben.

Oder doch nicht zurückgezogen haben? Die Rentendiskussion bezogen auf das Renteneintrittsalter zeigt interessante Zahlenspiele.

So sagte der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Ulrich Grillo, im Oktober 2015 gegenüber der Wirtschaftswoche,

„Traditionell galt das Lebensalter minus 15 Jahre als angemessenes Renteneintrittsalter. Die Rente mit 65 bis 67 passt heute dazu. Wenn nun die Lebenserwartung alle 100 Jahre um 25 zunimmt, also alle vier Jahre durchschnittlich um ein Jahr, so könnte man das Renteneintrittsalter entsprechend anheben – wenn Menschen eines Tages 100 werden, würde sich rein theoretisch ein Renteneintrittsalter von 85 Jahren ergeben.“

Wie auch immer das Renteneintrittsalter sich entwickelt, das Know-how der Generation ist bedeutend und wichtig für die Unternehmen. Umso mehr wird der Dialog mit den Millenials (Generation Y 1980-1995) eine zentrale Bedeutung bekommen.

Was prägt sie bzw. haben sie bis dato erlebt? Sie kommunizieren über whatsapp, werden als Digital Natives bezeichnet, sind insgesamt sehr gut ausgebildet, man könnte sogar meinen, die am besten ausgebildete Generation. Sie haben den prägenden 11. September 2001 mitunter bewusst erlebt.

In 4-Augen-Gesprächen wird immer wieder hörbar, dass Sie mehr als die Generationen davor im Hier und Jetzt leben wollen. Die Zukunft ist unklar, es ist nicht erkennbar was sie bringt. Sie streben nach einer Balance zwischen Beruf und Privatleben. Sie verfügen über ausgeprägtes Selbstbewusstsein und dem Selbstverständnis, sich immer weiter persönlich entwickeln zu können. Weiterhin ist regelmäßiges Feedback im beruflichen Kontext selbstverständlich, genauso wie ein gelebter Dialog in unterschiedlichen Situationen.

Dieses gelebte Selbstverständnis ist in den 4-Augen-Gesprächen oftmals ein vertiefendes Thema.

Vor diesem Hintergrund wird es künftig um neue Regeln gehen, Kompromisse werden neu definiert werden. Arbeitsprozesse werden anders gestaltet und jeder ist im Dialog gefordert sich damit auseinanderzusetzen.

Anfangs waren vier Generationen genannt worden, die heute schon in Unternehmen aktiv sind.

Es ist die Generation Z (also die Jahrgänge ab 1995). Sie wurden jüngst in einem Artikel der Süddeutschen Zeitung als die ersten echten Digital Natives bezeichnet, die sich ein Leben ohne Smartphone und Internet gar nicht mehr vorstellen können. „Und die fordern das Gleiche wie die Generation Y - nur mit noch mehr Vehemenz“, so Hannah Bahl in ihrer Abschlussarbeit über die Generation Y im Fachbereich Soziologie an der Zeppelin-Universität Friedrichshafen.

Es wird sehr interessant, wie sich diese Generation einbringen und etablieren wird.

Mit diesem kurzen Einblick in die jeweiligen Generationen wird nun ein weiterer wichtiger Aspekt relevant. Wie werden sich die Geschlechter in gemischten Führungsteams entwickeln? Der Genders Dialog wird immer bedeutender werden. Wenn wir uns in Erinnerung rufen, wie sich die hier geschilderten Generationen entwickeln, dann ist dies eine unternehmensrelevante Leadership-Kompetenz. Wir haben dieser Kompetenz einen Namen gegeben:

Es ist der Genders Dialog-Facilitator. Eine Führungsqualifikation, die neben den anderen Führungsqualifikationen, wie strategisches Führen, Mitarbeitermotivation etc. unabdingbar werden wird.

Um es noch nicht zum Abschluss zu bringen, da stellt sich doch noch eine weitere Frage.

Wie war eigentlich ein Baby Boomer als er zwanzig (20) Jahre alt war? Und wie wird ein Millennial sein, wenn er fünfzig (50) Jahre alt ist? Das lohnt sich in einem Dialog zu erforschen, oder?

Viel Erfolg im Generationen-Dialog.