

□ Management

Phantomproblem Generationenkonflikt?

In den Medien wird das Thema „Demografie und Führung“ häufig den größten Herausforderungen für das Arbeitsleben der Zukunft zugerechnet. Der Grund: Die Zeitspanne der Zusammenarbeit älterer und jüngerer Arbeitnehmer verlängert sich. Auch die Zahl jüngerer Vorgesetzter wird weiter steigen, was vermehrt – so die Befürchtungen – zu Generationenkonflikten führen könnte. Doch wie hoch ist das Risiko tatsächlich? Dieser Frage ist der ULA-Arbeitskreis Führungsfragen nachgegangen

Die demografische Entwicklung birgt viel Gefahrenpotenzial, doch das Thema „Demografie und Führung“ zählt nicht dazu. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage des ULA-Panels Manager Monitor, an der sich mehr als 300 Führungskräfte beteiligt haben. Angesichts der medialen Präsenz des Themas erscheint das Ergebnis der Umfrage durchaus überraschend. Doch geht es nach den Panelteilnehmern, dürfte das Risiko demografiespezifischer Führungsprobleme auch in Zukunft eher gering bleiben.

Nur 24 Prozent der über 300 Umfrageteilnehmer können bestätigen, dass die Häufigkeit generationenspezifischer Konflikte in ihrem Unternehmen in den letzten zehn Jahren merklich zugenommen hat – 76 Prozent teilen diese Behauptung nicht.

(Ausführliche grafische Auswertung folgt umseitig)

Es gilt an dieser Stelle zu bedenken, dass Generationenkonflikte – so sie denn auftreten – kein grundsätzlich neues Problem für das Management eines Unternehmens darstellen: Seit jeher sind in Unternehmen bis zu vier aktive Generationen vertreten. Durch den künftig längeren Zeitraum der generationenübergreifenden Zusammenarbeit sehen lediglich 27 Prozent der Befragten ein Problem auf das Betriebs- und Arbeitsklima sowie die Produktivität in ihrem Unternehmen zukommen – für 72 Prozent trifft auch

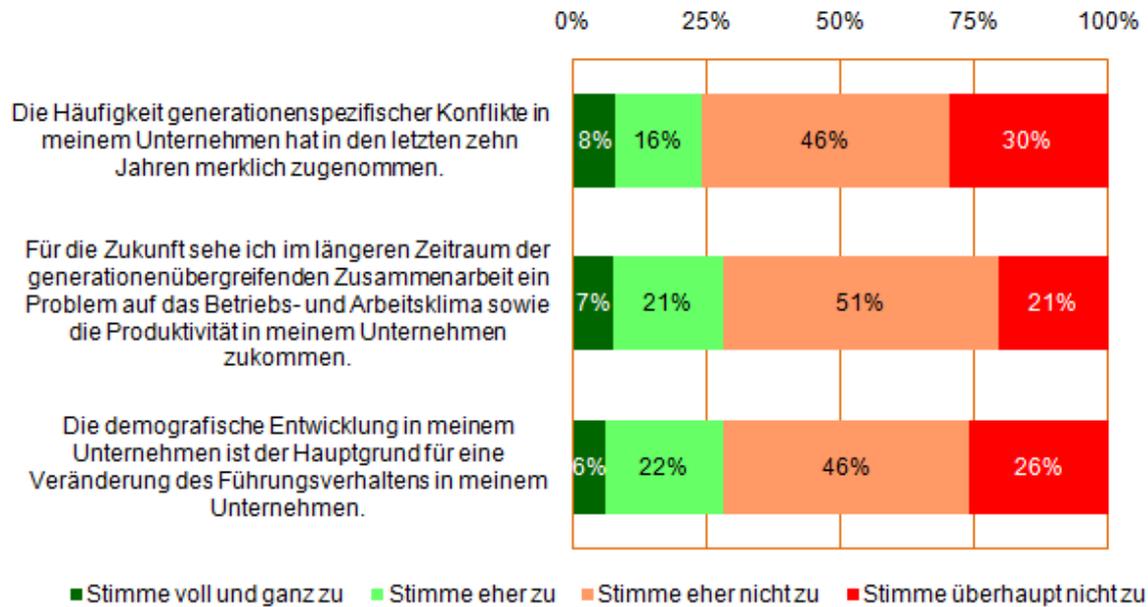
diese Feststellung nicht zu. Die demografische Entwicklung als Hauptgrund für eine Veränderung des Führungsverhaltens in ihrem Unternehmen führen 28 Prozent der Teilnehmer an – 72 Prozent lehnen diese Einschätzung ab.

Die Idee vom Schreckgespenst verstärkter Generationenkonflikte findet auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung keinen Rückhalt. Vielmehr zeichnet sich eine Trendwende ab: So rücken der Shell Jugendstudie 2010 zufolge die Generationen wieder enger zusammen. Zwar betrachten Jugendliche die alternde Gesellschaft in Deutschland weiterhin als problematisch, doch immer mehr Jugendliche zollen der älteren Generation Respekt und bekunden Verständnis für deren Lebensweise und Sorgen. Mehr noch: 39 Prozent der Jugendlichen – und damit die Generation künftigen Berufsanfänger – engagieren sich für soziale und gesellschaftliche Zwecke. Es ist anzunehmen, dass sich dieser Trend im Berufsleben fortsetzt und der Akzent beim Thema Führungsverhalten auf die Wertschätzung der Expertenmeinung älterer und erfahrener Arbeitnehmer verschoben wird.

Risiko Karrierestau

Dass es jedoch Generationenunterschiede gibt, ist ebenso eine Tatsache wie die Notwendigkeit verschiedener Personalarbeitsinstrumente zur Führung unterschiedlicher Generationen. Genau diese Instrumente sind seit Jahrzehnten bekannt und werden in den meisten Unternehmen eingesetzt, ob in Form von Führungskräfte-seminaren oder Teambuilding-Maßnahmen.

Was in diesem Zusammenhang zunehmend in den Vordergrund im Bewusstsein der Führungskräfte tritt, ist weniger ein demografiebedingtes Führungs-, sondern ein Hierarchieproblem: Jüngere fürchten sich vor einem verzögerten Karriereaufstieg. Bereits 2005 beschäftigten sich Wirtschaftswissenschaftler der Universität Bielefeld mit dem Phänomen Karrierestau bei Führungskräften und Organisationen. Diesem Risiko gilt es, mit intelligenten Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung vorzubeugen.



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren. Es handelt es sich um angestellte Fach- und Führungskräfte aus einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft ab. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.ula.de
 Geschäftsführer: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532
Redaktion Andreas Zimmermann, Timur Slapke
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de