



LEADERSHIP IMPULS Nr. 21 im November 2010 „Liegen manche Konflikte einfach am Alter?“

Liebe Leserinnen und Leser,

vor ein paar Tagen habe ich bei einem D-A-CH Meeting eines großen Konzerns einen Vortrag zum Thema **"Leadership im 21. Jahrhundert"** gehalten. Wie auch bei anderen Gelegenheiten saßen dort mindestens 3 Altersgruppen im Raum:

Die **Baby Boomer**, in großer Anzahl geboren zwischen '45 und '65, die sich in Schule, Uni und im Job durch harte Arbeit und hohen Einsatz gegen eine Masse von Konkurrenz durchsetzen mussten und stolz auf die dadurch erreichte Karriere sind.

Die **Generation X**, geboren zwischen '65 und '85, deren Mitglieder sich dank Anti-Baby Pille mit viel weniger Geschwistern und Klassenkameraden rumschlagen mussten und sich aufgrund des höheren Wohlstands ihrer Eltern auf Genuss, Konsum und eine schöne Balance zwischen Arbeit und Privatleben konzentrieren konnten.

Und die **Generation Y**, auch **Millennials** genannt, geboren nach '85 und aufgewachsen im Digital Age, ständig online und virtuell vernetzt, die immer viele Dinge gleichzeitig lernt und tut, in ihrem Leben zahlreiche unterschiedliche Jobs haben wird und auch Beruf und Privat nicht mehr unbedingt so klar trennt.

Ja gut, das sind Stereotype — aber allein aus dieser kurzen Beschreibung wird schon deutlich, dass sich diese drei Generationen auch hinsichtlich ihrer Erwartungen an "gute Führung" stark unterscheiden.

Nehmen wir das simple Beispiel **"Feedback zur Leistung im Job"**.

Für Baby Boomer wie mich ist sehr wichtig, dass objektive Beurteilungs-Systeme genutzt werden, die einen fairen Vergleich zwischen den vielen Mitbewerbern erlauben und dabei helfen, Menschen in Leistungskategorien einzusortieren und entsprechend zu belohnen. Für jemanden aus der Generation X ist hingegen wesentlich wichtiger, einfach positive Aufmerksamkeit eines Vorgesetzten zu erhalten und für seinen Einsatz im Job gelobt zu werden — ob das dann auch dokumentiert wird, ist eher irrelevant; Hauptsache, man kriegt den Job dadurch besser hin. Ein Millennial wiederum zieht es vor, real-time Feedback zu bekommen, am liebsten online am Bildschirm und optisch so interessant wie ein YouTube Ranking, oder zumindest so schnell und deutlich wie in einer Casting Show. Während ich als BabyBoomer Feedback nur per SMS als respektlos empfinden würde, freut das den Millennial, dem Zeitnähe wichtiger ist als ein formeller persönlicher Termin.

Was heißt das also für Führung im 21. Jahrhundert? Entscheidend ist zunächst, diese Unterschiede zwischen den Generationen und die Hintergründe dafür zu erkennen — getreu dem Grundsatz "Erst verstehen, dann verstanden werden". Dann kann man die typischen Konflikte, die sich daraus ergeben, leichter entschärfen, indem man den einzelnen Präferenzen so weit wie möglich entgegen kommt, ohne dabei natürlich die Business Prioritäten aus den Augen zu verlieren. Das gilt nicht nur für das Thema Feedback, sondern auch für die Einstellungen zu Loyalität, Respekt, Entscheidungsfindung, Arbeitsethik,



Meetings, Spielregeln und vielem mehr.

Wir finden diese Themenfelder so erfolgskritisch, dass wir dazu zusammen mit der **Universität Heidelberg** ein **Forschungsprojekt** aufgesetzt haben, in dem wir die Erwartungen von Millennials an Führungskräfte untersuchen und diese der Sichtweise von Führungskräften gegenüberstellen. Dafür suchen wir nun Führungskräfte aller Altersgruppen, die einen Online-Fragebogen ausfüllen. Wir werden Sie in den kommenden Wochen noch einmal dazu kontaktieren — vielleicht haben Sie ja Lust, mitzumachen.

Was ist Ihre Erfahrung? Welche Generationen-Konflikte beobachten Sie in Ihrem Führungsalltag?

Gibt es Unterschiede bei den Erwartungen an gute Führung? Oder ist eine solche Kategorisierung nach Altersgruppen unsinnig?

Ihre Meinung interessiert mich!

(Ausgewählte und sehr bewegende Leserantworten auf den letzten Leadership Impuls finden Sie [hier](#).)

Übrigens, mehr Informationen zu unseren [Vortragsthemen](#) finden Sie auf unserer Homepage.

Mit herzlichen Grüßen



Alexandra Altmann
CEO/Geschäftsführerin

FranklinCovey
Leadership Institut GmbH
Deutschland | Schweiz | Österreich

Deutschland:
Bavariafilmplatz 3
D-82031 Grünwald
Telefon: +49 (0)89452148-0
Telefax: +49 (0)89452148-48
Internet: www.franklincovey.de
E-Mail: info@franklincovey.de

Schweiz:
Bogenstrasse 7 – Postfach
CH-9001 St. Gallen
Telefon: +41 (0)71 771933
Telefax: +41 (0)71 771964
Internet: www.franklincovey.ch
E-Mail: info@franklincovey.ch

Österreich:
Parking 10
A-1010 Wien
Telefon: +43 (0)1 3201622
Telefax: +43 (0)1 3201623
Internet: www.franklincovey.at
E-Mail: info@franklincovey.at