

VON DEN „HAVES“ UND DEN „NOT-HAVES“ UND: VOM UNSINN MEINES GEBURTSDATUMS

Wir Menschen neigen ja allzu gerne dazu Dinge zu sortieren. In Kästchen packen und eine Beschreibung dazulegen. Ordnung muss sein. System dient dem Verstehen. Und wo es nach Unordnung riecht, muss eben etikettiert werden. Was einen Namen hat, erscheint weniger bedrohlich. Ich, Iris Gordelik, geboren im August 1963, trage auch so ein Etikett. Da steht „Baby Boomer“ drauf.



© Gordelik



Anfangen hat die Geschichte laut der Akademiker-Job-börse Absolventa übrigens im Jahr 2000 mit einer in den USA veröffentlichten Studie namens „Generations at Work“. Die Autoren teilten zunächst die Generationen in vier Gruppen auf: Veterans (geboren 1922 – 1943), Baby Boomers (1943 – 1960), Generation X (1960 – 1980) und Nexters oder auch Generation Y genannt (1980 – 2000). Mittlerweile haben auch die nach 2000 Geborenen einen Namen bekommen, sie werden als Generation Z oder iGeneration bezeichnet. Der aufmerksame Leser hat hier sicher bereits den ersten Fehler entdeckt: Damals trug ich das Etikett „Generation X“. Gleiches passierte mit den Ypsilonern, die mal von 1971 bis 1997 geboren sind, dann wieder ab 1980, 1983 oder 1985. Den Trick kennt man in Studien: Die krummen Jahreszahlen in Studien sollen wissenschaftliche Komplexität suggerieren, beklagt der Soziologie Marcel Schütz von der Universität Oldenburg.

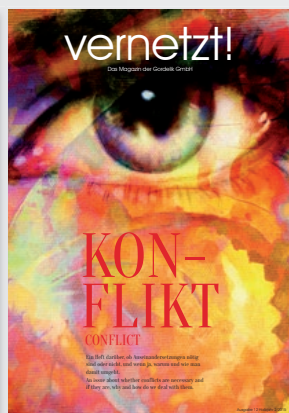
Es gilt den alte Spruch „viele Köche verderben den Brei“ Auf dieses Generationenkonzept sind Abertausende angesprochen, denn mit solchen Modellen lässt sich prima Geld verdienen. Nicht nur die Autoren der Studie gelangten zu Berühmtheit, auch stürzten sich unzählige Unternehmensberatungen und Trainingsinstitute darauf, um nun diesen offensichtlichen Generationenkonflikt in den Firmen zu bändigen. Bücher, Studien und ein Meer an Artikeln kursieren dazu im Internet. Kaum eine große Personalberatung, die nicht sogar eine eigene Studie dazu entwickelt hat und für Unordnung in den Geburtszahlen gerügt hat.

Aus einem Hype wurde ein Trend

Ein regelrechter Hype ist in den letzten Jahren so entstanden und hat sich bis heute zu einem öffentlich gesetzten und anerkannten Trend entwickelt. Das Generationenkonzept begleitet unseren Managementalltag und ist medial wie in Stein gemeißelt. Fast nie kommt Kritik auf, man muss schon tief eintauchen, bis man einmal jemanden findet, der den wissenschaftlichen Wert dieser Studien anzweifelt. Einer der größten Kritiker des Generationenkonzepts ist Marcel Schütz. Seiner Ansicht nach ist der wissenschaftliche Gehalt dieser Generationenkonzepte gleich null.

Aber das Generationenkonzept passt halt perfekt in unsere Zeit. Wir lesen von „Arbeit 4.0“ und „neuer Führung“. Das ganze hübsch eingepackt in den demografischen Wandel und somit die Angst, zukünftig überhaupt noch Arbeitskräfte gewinnen zu können, entsteht ein schöner, fetter und nahrhafter Markt. Ein weiteres Indiz dafür, dass das Generationenkonzept ein Marketing-Hype und keine Wissenschaft ist: Der Begriff „Generation Y“ wurde 1993 in der amerikanischen Werbezeitschrift „Advertising Age“ erfunden. Das „Y“ wird bekanntermaßen „why“ ausgesprochen und betont so eine Generation, die alles hinterfragt: Karriere, unser Wirtschaftssystem, die Gesellschaft, die Politik. Eine alternative, arbeits- und leistungskritische Gruppe. Glauben Sie mir, wenn ich sage, ich kenne nicht einen einzigen Manager oder eine einzige Managerin in meiner Arbeit als Personalberaterin, aus den Jahrgängen 1980 bis 2000, auf den das so zutrifft. Ganz im Gegenteil. Eliteabschlüsse, Auslandsaufenthalte, ein schicker Firmenwagen und eine

46



Fordern Sie auch das GORDELIK Magazin vernetzt! an.

Gordelik GmbH, www.gordelik.de,

Tel: +49 170 9601210, gordelik@gordelik.de

AKTUELLE AUSGABE:
Der Titel lautet:
„Alter? LOL!“

Die nächste vernetzt!
erscheint im September.
In dieser Ausgabe ist das
Thema Generationen der
Schwerpunkt.

VERNETZT *mit Iris Gordelik*

60-Stunden-Woche für die Karriere sind dort genauso wichtig, wenn nicht sogar noch wichtiger als „früher“. Und gleichzeitig muss ich daran denken, dass doch Systemverweigerung bereits ein Schlagwort der 68er-Studierenden war.

Digitalisierung und die Globalisierung

Ja, sicher – die Digitalisierung und die Globalisierung verändern uns. Aber sie verändern uns alle. Unsere Politik, unser Wirtschaftssystem und unsere Gesellschaft, das soziale Miteinander. Alles verändert sich und das ist gut so. Die Welt hat sich schon immer verändert. Sonst würden wir halt immer noch mit Steinschleudern auf Mammuts zielen. Und jeder Einzelne entscheidet sich, wie er mit diesen Veränderungen umgeht. Wie er sich darin bewegt und was er tut oder nicht tut, ist eine Entscheidung, die er/sie ganz allein trifft. Niemand ist ein willenloses Opfer einer Etikettierung nach Geburtsjahr. In den 90ern hörte ich einmal einen exzellenten Vortrag darüber, wie Mobilfunk unseren Alltag und das Leben verändern wird. Am Ende des Vortrags unterschied der Redner in zwei Menschentypen: die „Haves“ und die „Not-Haves“ – also jene, die die (damals) neue Mobilität begeistert aufnehmen werden, und eben die anderen, die dem eher kritisch und abwartend gegenüber stehen werden oder gar ganz ablehnen. Genau das trifft auch zu, auf die Führungskräfte in der aktuellen digitalen Transformation.

Die digitale Arbeitswelt stellt ganz sicher neue Anforderungen an Fähigkeiten, Werte und Einstellungen der Manager und Managerinnen. Doch ob jemand diesen Werkzeugkasten hat, ist ganz sicher keine Frage meines Geburtsjahres. Und genau das suggeriert eben dieses Generationenkonzept völlig falsch. Ich mag mir überhaupt nicht vorstellen, wie viele personelle Fehlentscheidungen aufgrund dieses Hypes getroffen wurden und leider noch werden.

Sie suchen Führungskräfte, die für flache Hierarchien und eine Kultur der Mitarbeiterbeteiligung stehen? Die wohl berühmtesten Firmen-Helden für Freiraum und Eigenverantwortung sind das Ehepaar Bill und Vieve Gore. Ihrer Überzeugung nach sind Mitarbeiter dann am besten, wenn ihnen nicht exakt vorgeschrieben wird, was ihre Aufgaben sind. Das gesamte Unternehmen Gore ist hierarchiefrei organisiert und extrem erfolgreich. Seltener nur, dass Bill 1912 geboren ist und seine Frau 1913.

AUTORIN: IRIS GORDELIK

//

Die digitale Arbeitswelt stellt ganz sicher neue Anforderungen an Fähigkeiten, Werte und Einstellungen der Manager und Managerinnen.

Doch ob jemand diesen Werkzeugkasten hat, ist ganz sicher keine Frage meines Geburtsjahres. Und genau das suggeriert eben dieses Generationenkonzept völlig falsch.

IRIS GORDELIK

*Geschäftsführende Gesellschafterin
Gordelik GmbH*

47

