



Die Jungen gegen die Alten – als ob das sinnvoll wäre

Meinungsverschiedenheiten zwischen den Generationen sind wahrscheinlich schon so alt wie die Menschheit – welches Kind rebelliert nicht gegen seine Eltern? Doch ein erstes Mal seit langem bezieht sich der Protest auf die Arbeitswelt. Die Jungen fordern lautstark, dass Arbeit bewusst im Sinne der Menschen gestaltet wird. Aber ist das nicht eine Chance für alle? von Harri Morgenthaler und Stephan Boner

Die neue Arbeitswelt ist und bleibt eine grosse Herausforderung. Sie wird stets komplexer, es werden von Jahr zu Jahr mehr verschiedene Skills benötigt und die Innovationszyklen werden unaufhörlich kürzer, sodass immer weniger weit vorausgeschaut werden kann. Zusätzlich wird die Lage durch den Arbeitskräftemangel, der sich in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen wird, erschwert. Besonders Letzteres haben auch die jüngeren Arbeitnehmenden mitbekommen, weshalb neben der digitalen Transformation und dem Fachkräftemangel noch ein anderes Thema die Diskussionen rund um die neue Arbeitswelt dominiert: die verschiedenen Generationen oder auch einfach «jung gegen alt».

Besonders die Generation Z tritt lautstark, selbstbewusst und vor allem medial wirksam auf. Sie stellt klare Forderungen auf dem Arbeitsmarkt, denn sie hat erkannt, dass ihnen der demografische Wandel in die Karten spielt. Unternehmen müssen um Arbeitnehmende kämpfen und haben dabei aus diversen Gründen meist die jungen BerufseinsteigerInnen im Visier. Alles dreht sich um die GenZ oder um Millennials, doch was löst das bei älteren Mitarbeitenden aus?



Die Vorteile bei Kooperation zwischen den Generationen überwiegen die Unterschiede. Bild 123rf

Viele fühlen sich verunsichert und nicht mehr wertgeschätzt, obwohl sie jahrelang wertvolle Arbeit geleistet haben.

Ältere werden unterschätzt

Natürlich geht es nicht nur darum, ältere Mitarbeitende aufgrund ihrer bereits geleisteten Arbeit wertzuschätzen. Im Moment besteht tatsächlich die Tendenz, dass Erfahrung, Reife und eine entwickelte Persönlichkeit nicht mehr richtig bewertet werden. Unumstritten kann bei den jüngeren Arbeitnehmenden von einer umfassenden Digitalkompetenz

ausgegangen werden. Doch leider geht daneben oft vergessen, dass viele der bisherigen Kompetenzen im Arbeitsleben auch in der digitalen Transformation wichtig sind, wie zum Beispiel Führungskompetenz, Koordinations- und Organisationsgeschick, Erfahrung mit Prozess- und Strukturveränderungen, resilienter Umgang mit sich selbst sowie diplomatisches Geschick. Diese Kompetenzen sind nicht direkt an ein Alter gekoppelt, und es ist sicher, dass die älteren Arbeitnehmenden diesbezüglich den Jüngeren in nichts nachstehen.

GenZ als Antreiber

Trotz allem ist die Rolle der jüngeren Generationen nicht zu unterschätzen. Durch ihre lautstarken Forderungen beschleunigen sie eine Transformation, die am Ende allen zugutekommt. Sie zwingen Unternehmen mit Hilfe des Arbeitskräftemangels dazu, sie ernst zu nehmen und ihr Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass Arbeit als sinnstiftend erlebt wird, in einem angenehmen Umfeld stattfindet und sich dank der Flexibilität auch gut mit dem Privatleben verbinden lässt, so dass grundsätzlich gerne gearbeitet wird. Bei dieser Frage, wie Arbeit geleistet werden möchte, verschwinden die Grenzen zwischen den Generationen auf einmal, denn was wir nicht vergessen dürfen, ist, dass wir alle vor allem eins sind: sinnorientierte Menschen.

Miteinander kommen wir weiter

Abgesehen davon, dass wir es uns als Gesellschaft und Wirtschaft aufgrund des akuten Fachkräftemangels gar nicht leisten können, uns in Grabenkämpfe zu verwickeln und künstliche Mauern zwischen den Generationen aufzubauen, liegen die Vorteile des Miteinanders auf der Hand: Der Komplexität der heutigen Welt kann man aus einer einzigen Perspektive gar nicht mehr gerecht werden –

Ambidextrie ist das Wort der Stunde. Die Frage ist entsprechend nicht Alt oder Jung sondern – im Sinne von sowohl als auch – Alt und Jung. Denn nur so können wir die anstehenden Herausforderungen meistern.

■ Harri Morgenthaler ist Gründer und geschäftsführender Partner von Morgenthaler Consulting GmbH www.morgenthaler-consulting.ch

■ Stephan Boner ist Mitgründer und geschäftsführender Partner von fundamensch gmbh www.fundamensch.ch

Kooperation «Jung & Alt»

Morgenthaler Consulting GmbH (seit 2001) und fundamensch GmbH (seit 2021) möchten nicht nur über Ambidextrie sprechen, sondern diese Beidhändigkeit mit ihrer Kooperation auch vorleben. Langjährige Erfahrung wird mit frischen Ideen ergänzt, die Intergenerationalität als Pfeiler der neuen Arbeitswelt bringt uns weiter. Gemeinsam bereiten wir Menschen und Unternehmen auf die Arbeitswelt von Morgen vor.

Wie das konkret aussieht, publizieren wir bald auf unseren Kanälen – wir empfehlen auf jeden Fall, den 28.09.2023 vorzumerken.