

DI Dr. Clemens Widhalm, Managing Partner,
Dale Carnegie Austria, Senator im SENAT DER WIRTSCHAFT

Engagement für die Zukunft: Persönliche Verantwortung übernehmen

Warum das Konzept der
Generationen überwunden werden muss

Millennials (auch Generation Y, geboren circa zwischen 1980 und 2000), überschwemmen den Arbeitsmarkt. Wie soll die Wirtschaft damit umgehen? Immerhin wird sich gemäß Deloitte Consulting ihr Anteil von derzeit 34 Prozent bis 2025 auf 75 Prozent mehr als verdoppeln. Und das ist eine kulturelle Herausforderung, denn junge Mitarbeiter haben oft Vorstellungen, die für frühere Generationen jeder Vernunft entbehren. Flexible Arbeitszeiten versus regelmäßige Anwesenheit sind da nur ein oberflächliches Unterscheidungsmerkmal. Der Umgang mit Hierarchien ist lockerer geworden, Leistung und Zusammenarbeit bestimmt den Führungsstil, der Ausblick in die Zukunft wird wieder hoffnungsvoller, und das Verantwortungsbe-

wusstsein für die Gesellschaft nimmt zu. So eine der zahlreichen Studien zu Unterschieden der Arbeitsgenerationen (Quelle: „Leading a Multigenerational Workforce“, AARP 2006, Claire Raines).

Wie „die Jungen“ gesehen werden

Generation „Y“ spricht man ja „WHY“. Und das ist bezeichnend, denn diese Personen wollen wissen, warum oder auch wozu sie etwas tun, denn – wie erwähnt – werden Hierarchien ja weniger respektiert. Die Frage nach dem Sinn gewinnt an Stellenwert. Und das ist gut so.

Andere wiederum sehen die jüngere Generation sehr kritisch. Sie wären ein Opfer des Digital



Age. Persönliche Kommunikation ginge verloren. Sozialkompetenz wäre schwach ausgebildet, und generell werden alte Werte mit Füßen getreten. Eine andere Schubladisierung. Typisch für unsere Zeit? Rufen wir uns doch folgendes Zitat in Erinnerung: „Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“ So soll Sokrates vor nahezu 2500 Jahren befunden haben. Wie neu ist also das Bild unserer Digital Natives?

Wie es um „die Alten“ steht

Umgekehrt steht auch die ältere Generation nicht immer im besten Licht da. In der weltweiten Studie von Dale Carnegie Training gemeinsam mit MSW research wurde festgestellt, dass Personen mittleren Alters (40 bis 49 Jahre) tendenziell ihr Engagement am Arbeitsplatz verlieren. Woran könnte das liegen? Hypothesen reichen von beginnender Unterforderung und Perspektivenmangel bis hin zu familiären Belastungen, wie pubertierende Kinder, abzuzahlender Hauskredit und höhere Scheidungswahrscheinlichkeit. Macht es Sinn, hier statistische Mittel anzugeben? Oder halten wir es doch lieber mit Franklin D. Roosevelt: „Ich stehe Statistiken etwas skeptisch gegenüber. Denn laut Statistik haben ein Millionär und ein armer Kerl jeder eine halbe Million.“?

Abgesehen davon: Ist das ein Generationenthema? Oder wird es den Millennials in einigen Jahrzehnten selbst so ergehen? Es sieht also so aus, als würden wir die Kategorisierung der Arbeitsgenerationen – Veteranen, Baby-Boomers (Generation X), Millennials, etc. – in vielerlei Hinsicht völlig überbewerten. Und dabei wäre diese Kategorisierung doch so bequem. Eingebettet in anonyme Gesamtheiten entziehen wir uns leicht



Dr. Clemens Widhalm begann seine Karriere als gelernter Techniker im Technologiemanagement des Forschungszentrums Seibersdorf, sowie als Berater für EU-Projekte, Patentwesen und Informationssysteme. Er ist Trainer und Executive Coach für Kommunikation, Führung, Präsentation und Verkauf. Seit 1.1.2006 ist er als Geschäftsführer der Dale Carnegie Austria (DCA) Training GmbH tätig und als solcher verantwortlich für Sales und Marketing. Er ist Autor des Buches „55 Trainerfallen“.

ter der persönlichen Verantwortung für das, was wir tun, und vor allem für das, was wir nicht tun. Wesentliche Zukunftsfragen lauten daher: Wer übernimmt die Verantwortung für die Gestaltung der nächsten Jahrzehnte? Welche Haltung wird dazu erforderlich sein?

Die Lösung: gegenseitige Unterstützung

Eines ist klar: Weder Menschen der älteren noch der jüngeren Generation werden es alleine schaffen können, die Gesellschaft wirklich zu-



Der klimaneutrale Kaffee aus dem Automaten

GOFAIR-Heißgetränkautomaten verbinden höchste Qualität mit Fairness und Nachhaltigkeit. Mit diesem nachhaltigen Konzept verwöhnen Sie Ihre Mitarbeiter und Kunden mit hochwertigen Heißgetränken und leisten gleichzeitig einen wertvollen Beitrag für den Klimaschutz. Mit jedem GOFAIR-Heißgetränk wird das Humusaufbauprojekt der Ökoregion Kaindorf gefördert.

- ➔ 100 % klimaneutral
- ➔ 100 % Bio-Milch statt Aufheller
- ➔ ohne künstliche Aromastoffe
- ➔ Becher 100 % kompostierbar
- ➔ höchste Bio-Qualität
- ➔ FAIRTRADE-zertifiziert
- ➔ laktosefreier Aufheller
- ➔ extrem energieeffizient



Nähere Informationen unter www.gofair.at

kunfts-fähig zu gestalten. Und das Miteinander wird nicht funktionieren, wenn obiges Schubladendenken stattfindet. Menschen werden sich gegenseitig unterstützen müssen, wenn insgesamt maximales Engagement erzeugt werden soll. Und dazu benötigen wir eine besondere Haltung, die Dale Carnegie schon in den Dreißigerjahren beschrieben hat, nämlich ehrliches Interesse an anderen Personen. Unsere aktuellen Studienergebnisse unterstreichen, wie sich diese Haltung von Vorgesetzten auf das Engagement ihrer Mitarbeiter auswirkt. Denn 54 Prozent der Mitarbeiter sind engagiert, wenn sie glauben, dass ihr Vorgesetzter an ihrer ganzen Person – also auch an ihrem Privatleben – Anteil nimmt. Hingegen nur 17 Prozent, wenn sie den Eindruck haben, dass er sich nicht dafür interessiert. Ehrliches Interesse an der Person bewirkt also mehr als dreimal höheres Engagement! Umso bedenklicher ist, dass 66 Prozent der Mitarbeiter glauben, dass sich ihr Vorgesetzter überhaupt nicht für ihre persönlichen Bereiche interessiert.

Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit von Menschen miteinander, auch ohne hierarchisches Arbeitsverhältnis, wird von dieser gegenseitigen Haltung geprägt. Eine Weiterentwicklung der Einstellung von möglichen Gestaltern in der Gesellschaft birgt demnach ein gewaltiges Potenzial – und das in allen Generationen. Deshalb engagieren wir uns nicht nur für erfahrene Führungskräfte in etablierten Unternehmen, sondern gerne auch für junge Menschen, die Verantwortung übernehmen wollen, wie beispielsweise beim Young Leadership Forum des WDF, der studentischen Unternehmensberatung uniforce Consulting GmbH oder auch dem JUNGEN SENAT DER WIRTSCHAFT.

Verlassen wir uns also lieber nicht auf Statistiken und Vermutungen, sondern interessieren wir uns für jene Menschen, die uns auch in Zukunft durch herausfordernde Zeiten tragen sollen! Denken wir weniger in Altersclustern, sondern in Persönlichkeiten! So gewinnen wir Menschen für eine Kultur, die über Generationen hinweg Bestand haben könnte.