



Bild: Christian Kaufmann

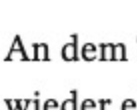
Future

Millennial - Deutsch, Deutsch - Boomer: Philipp Riederle dolmetscht zwischen den Generationen

12.11.2019, 13:51 · Aktualisiert: 18.11.2019, 17:58

auf Facebook teilen auf Twitter teilen

Über zweifelnde Führungskräfte und die Anspruchshaltung des Nachwuchses

 Carolina Torres

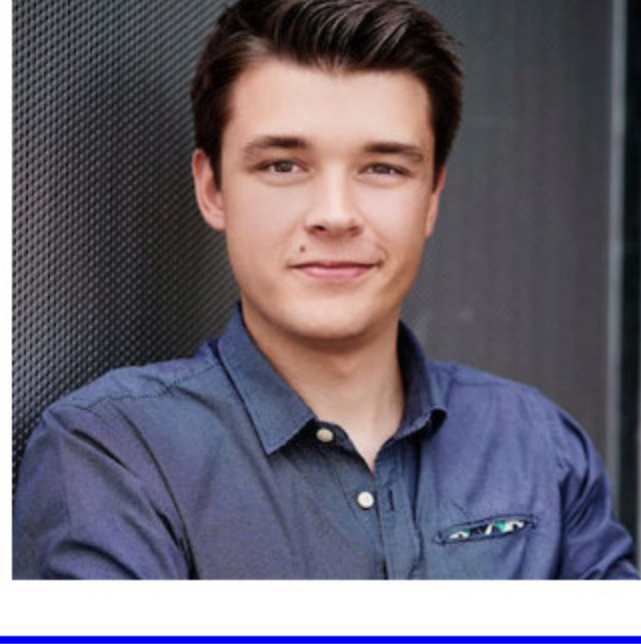
An dem Tag, als Fabian* und sein Kreativteam Anfang des Jahres schon wieder einen Pitch mit der Begründung verloren, der Kunde hätte sich mehr Innovation gewünscht, ging er – mal wieder – frustriert nach Hause. Fabian arbeitet als Art Director in einer Hamburger Kreativagentur. Marken anders denken, neue Konzepte entwerfen, Innovation wagen, darauf pocht der 32-Jährige schon lange – doch sein Vorgesetzter lässt ihn nicht.

"Mein Chef ist Mitte 50 und kokettiert auch damit: Er sei ja schon alt und nicht mehr am Puls der Zeit," erzählt Fabian. "Wir haben einfach ein unterschiedliches Verständnis von Kreativität. Er will lieber alte Ideen recyceln, weil er früher damit erfolgreich war, anstatt mal wirklich etwas Neues zu machen."

Unterschiedliche Vorstellungen von Arbeit, das zeige sich nicht nur im Inhaltlichen, sondern auch in der Organisation des Unternehmens und der Kommunikation zwischen Chef und Angestellten. "Mir kommt das manchmal alles wie aus der Zeit gefallen vor," sagt Fabian.

Was steckt hinter den unterschiedlichen Herangehensweisen im Job von Jung und Alt? Und was ist die Lösung für eine bessere Zusammenarbeit?

Einer, der sich damit befasst, ist Philipp Riederle. Er vermittelt zwischen den "digitalen Generationen", also den Generationen Y und Z, und ihren häufig älteren Arbeitgebern.



Philipp Riederle

Mit 13 Jahren schon war [↪ Philipp Riederle](#) mit seinem eigenen Podcast online, in dem er seinem Publikum zeigte, wie ein Smartphone funktioniert. "Mein iPhone und Ich" hatte nach kurzer Zeit bereits 150.000 Zuschauerinnen und Zuschauer. Heute ist er Berater, Autor von zwei Büchern und hält Fachvorträge über die digitalen Generationen.

INFO

Philipp ist 25 und nennt sich selbst einen "Digitalen Aufklärer". In seinem Buch "Wie wir arbeiten und was wir fordern" erläutert er für Unternehmen, wie ein gemeinsames Arbeiten mit den sogenannten Digital Natives funktionieren kann:

„Nicht wir arbeiten für unseren Chef, sondern unser Chef arbeitet für und mit uns, damit wir unsere Arbeit ordentlich machen können.“

Philipp Riederle, Digitaler Aufklärer

"Früher waren Denken und Handeln in der Arbeitswelt ganz klar getrennt: Gedacht haben die Chefs, ausgeführt wurde in der Fabrik, hinterfragt werden durfte gar nicht," sagt Philipp.

Sind Digital Natives in der Arbeitswelt wirklich überlegen?

[↪ Wie wir heute wirklich arbeiten.](#)

LINKS

Heute gibt es viele Berufe, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre Kreativität, Innovation, ihr Denken bezahlt werden – und das nicht mehr nur in Führungspositionen. Teams werden interdisziplinärer. Das erfordert von der Führung ganz andere Kompetenzen.

"Chefs müssen heute empathisch sein, ihre Leute coachen, konstruktives Feedback geben", sagt Philipp.

„In Zeiten, in denen alles schneller wird, ist es wichtig, dass man sich Zeit füreinander nimmt, dass man individuell aufeinander eingeht.“

Philipp Riederle

Arbeitnehmerinnen möchten einbezogen werden, sind nicht mehr nur ausführende Kräfte, sie wollen mitgestalten. Auch im Unternehmen. Doch nicht immer dürfen sie: "Die Überstundenregelung war lange ein Thema bei uns im Haus," erzählt Fabian. "Dann hieß es, man arbeite an einer Lösung, die aber noch nicht spruchreif sei, darum könne man uns noch nichts genaueres sagen. Ein paar Wochen später stehen die Chefs mit einem Konzept da, das überhaupt nicht praktikabel ist – aber uns hat niemand gefragt."

Während Philipp die Arbeitswelt aus Sicht des Nachwuchses analysiert, kennt Aggi Heinz sich mit der Realität und den Sorgen der älteren Generationen aus. Sie ist [Coach für Führungskräfte und Arbeitspsychologin](#).

„In der Digitalisierung sind Kompetenzen gefordert, die nicht mehr an Alter und Erfahrung gebunden sind. Wer kennt sich damit aus? Natürlich die Digital Natives.“

Aggi Heinz, Coach und Arbeitspsychologin

Die 56-Jährige hat in ihrem Beruf mit Führungskräften zu tun, die finden, als junger Mensch müsse man sich erst einmal verdient machen. "Junge Leute fordern heute mehr als ihre Chefs damals bei ihren Anfängen noch gefordert haben. Das kann man positiv sehen, aber auch kritisch", findet Aggi. Es sei zutiefst menschlich, dass man denke: Warum sollte jemand anderes andere Eintrittschancen haben als ich damals?

Eine weitere Herausforderung für Führungskräfte sei das Feedback, das die Jungen permanent einfordern. "Gleichzeitig reagieren viele auf kritische Rückmeldungen sehr empfindlich", sagt Aggi. "Das ist auch kein Wunder: Wir älteren Generationen haben den jüngeren ja auch beigebracht, dass ihre Gefühle wichtig sind. Anders als das bei uns noch der Fall war. Uns wurde beigebracht, dass wir ungute Gefühle im Job eher ertragen müssen."

"Ungeduld und eine latente Selbstüberschätzung", attestiert auch Philipp den Digital Natives. Gleichzeitig erklärt er, warum Feedback für uns heute so wichtig ist: Da wir ständig etwas Neues lernen, bräuchten wir auch regelmäßige Rückmeldung. "Ein Maurer hat früher Stein auf Stein gestellt, als Ergebnis stand da später eine Mauer. Sein Feedback bekam er über sein funktionierendes Produkt." Bei den immer abstrakter werdenden Tätigkeiten – etwa als Social Media Manager oder Designerin – bräuchten wir mehr Austausch über unsere Arbeit. "Feedback geben und Feedback nehmen, das muss man beides lernen", so Philipp.

Die Angst der Führungskräfte vor Transformation findet Philipp unbegründet: "Ältere Generationen haben Lebens- und Berufserfahrung, die für das Unternehmen – und für uns – wertvoll sein können." Trotzdem brauche es Kontrollschleifen, die Missstände erkennen. Außerdem müsse es Gesichtswahrende Möglichkeiten geben, Menschen aus Chefpositionen hinaus und in passendere Positionen hinein zu bringen, wenn sie nicht die nötigen Kompetenzen haben.

Philipp rät für eine bessere Zusammenarbeit, dass ein Team ein- bis zweimal pro Halbjahr in Strategieklausur gehen sollte. Das Büro hinter sich lassen, und sich zwei Tage lang nur mit sich selbst befassen. Was außerdem hilft: maximale Konfrontation, eine Art Schocktherapie. Denn was würde passieren, wenn ein Ingenieur mit Mitte 50 plötzlich eine 22-jährige Chefin vor sich hätte? "Das wäre Irritation pur", sagt Philipp. "Das bricht ganz alte Schublade auf und ruft in Erinnerung, dass nicht Äußerlichkeiten oder das Alter die Arbeit arrangieren sollten, sondern lediglich fachliche Kompetenzen: Er ist ein guter Ingenieur und sie kann ein Team führen." Natürlich führe das zu Reibereien, aber die würden dann auch ausgefochten werden. "Wer einmal in einer solchen Konstellation gearbeitet hat, der kommt als anderer Mitarbeiter zurück ins Unternehmen," sagt Philipp.

**Name wurde zur Anonymisierung geändert, ist der Redaktion aber bekannt.*

Wenn deine Mitarbeiter deine Eltern sein könnten:

[↪ Junge Chefs erzählen von ihren Erfahrungen](#)

LINKS



Themen

Future, Chef, Konflikte, Jobs, Coaching

auf Facebook teilen auf Twitter teilen

Gerechtigkeit

Star-Programmiererin Aya Jaff über ihre Work-Life-Balance: "Schlafen oder meditieren? Superlangweilig!"

12.11.2019, 12:35

Wie könnte Tech die Welt radikal ändern?

 Antonia Kourtides

Alle bewundern Aya Jaff: Unternehmer Frank Thelen, Fußballer Philipp Lahm und Investor Tim Draper. Auf ihrer Webseite zitiert Aya ihre lobenden Kommentare.

Artikel weiterlesen