BLOG · FÜHRUNGSENTWICKLUNG

# ES REICHT: GENUG ÜBER DIE GENERATION Z GESPROCHEN!

Prof. Dr. Jürgen Weimann · 8. Januar 2024

Rund um die Generation Z ist eine ganze Beratungsindustrie entstanden. Menschen erklären anderen Menschen, die meist sogar selbst Vertreter der Generation Z zu Hause haben, wie diese Generation vermeintlich tickt und was das nun für die Institute bedeutet. Auf einmal liegt der Fokus auf einer einzelnen Generation, obwohl das Unternehmen weit mehr Generationen vereint. Zeit, wieder generationsübergreifend zu agieren.

Es ranken sich viele Mythen rund um die Generation Z. Fast täglich kursieren neue Ideen und Gedanken dazu, wie die neue Generation denn nun „tickt" und was das für Sparkassen und Banken bedeutet. Einer der am meisten verbreiteten Mythen: „Die Generation Z will nicht mehr arbeiten." Land auf, Land ab bewegen sich Horden von sogenannten Gen-Z BeraterInnen, die Top-Managern erklären, wie sie nun die jungen Talente binden. Ein Großteil dieser Initiativen ist schlicht Consulting-Marketing. Damit ich mich nicht falsch ausdrücke: Sich mit den Bedürfnissen von Menschen zu beschäftigen, ist erst einmal absolut wichtig und richtig. Nur so kann eine Organisation engagierte Mitarbeitende gewinnen und Kunden und Kundinnen mit nützlichen Produkten begeistern. Gleichzeitig wird in der Gen-Z Diskussion jedoch leider häufig übersehen, dass es eben nicht nur um diese Generation geht.

Die meisten Sparkassen verfügen über Betriebszugehörigkeiten mit deutlich über 10 Jahren; meist liegt der Altersdurchschnitt der Belegschaft zwischen 42 und 48 Jahren. Wir haben es somit mit einem Unternehmen zu tun, bei dem die meisten Menschen nicht mehr der Generation Z angehören. Vereinfacht kann man also sagen: Ein zu starker Fokus auf die Generation Z stößt eher Menschen vor den Kopf, als dass er dem Institut Nutzen bringt. Auf emotionaler Ebene entsteht Neid nach dem Motto „Warum wird sich denn nur mit den Jüngeren beschäftigt?".

Somit gilt es vor allem, die Bedürfnisse sämtlicher Anspruchsgruppen im Unternehmen stetig zu untersuchen und in Handlungen zu übertragen. Schließlich geht es um ein generationsübergreifendes, performantes Zusammenarbeiten und nicht um die Bedürfnisse nur einer Generation.

Gleichzeitig gilt es aber zusätzlich, sich auch weiterhin darum zu kümmern, ein modernes und attraktives Unternehmen am Arbeitsmarkt zu bleiben. Rufe wie zum Beispiel „Alle wieder aus dem Homeoffice zurück ins Büro!“ oder eine Unternehmenskultur, die einer Amtsstube gleicht, schrecken generationsübergreifend ab. Nur mit dem Unterschied, dass die Menschen, die bereits da sind, unzufriedener werden und die Talente, die Sie suchen, gar nicht erst kommen. Es braucht daher einen ganzheitlichen und vor allem generationsübergreifenden Blick auf eine moderne Form der Unternehmensführung.




### Über den Autor: Prof. Dr. Jürgen Weimann

Prof. Dr. Jürgen Weimann ist Berater, Sparringspartner und Keynote-Speaker für Transformation und Führung in Banken und Sparkassen. Seit 1997 in der Bankenbranche, seit 2015 selbstständig, Professor für Digital Strategy an der DBU Berlin und Host des Podcasts Everyone Counts. Seine These: Strategien scheitern an der Umsetzung. Umsetzung scheitert an mangelnder Führung. Führung beginnt beim Vorstand.

juergenweimann.com · buero@juergenweimann.com · +49 176 61 01 68 62