

Mehr statistische Details zum Abstimmungsverhalten der Briten am 23.6.2016  
<http://lordashcroftpolls.com/2016/06/how-the-united-kingdom-voted-and-why/>

## **Die jungen entscheiden anders als die alten.**

Gibt es zwischen den Generationen unterschiedliche Bilder über die Vergangenheit und Gegenwart und abweichende Erwartungen und Entwicklungseinschätzungen über die Zukunft? Differieren die Vorstellungen der Generation Z (und Y) von denen der Baby Boomer darüber was beibehalten werden soll und was welche Veränderung braucht?

**Haben Sie schon mal in ihrem Umfeld  
nachgefragt wie das dort ist?**

Wir alle bewegen uns in (demographisch) heterogene Teams. Menschen die zusammen arbeiten und auch zusammen leben, die gemeinsame Ziele haben verhalten sich dennoch unterschiedlich – warum? Im Fall der Brexit Abstimmung wurde das sehr sichtbar. Ich vermute die (übergeordneten) Ziele aller AbstimmungsteilnehmerInnen sind ähnlich: Ein besseres Leben, Frieden, Wohlstand für alle, Gesundheit, Zukunftsperspektive, etc. und dennoch gab es so große Unterschiede im Abstimmungsverhalten! (75% der unter 24 jährigen waren für einen Verbleib in der EU, 57% der über 54 jährigen und 60% der über 65 jährigen für einen Ausstieg).

Wenn jetzt noch argumentiert wird, "die Alten wissen es eben besser und früher dachte ich als jungen auch immer die alten sind im Unrecht und wurde eines besseren belehrt" oder "die jungen sollen nicht so tun und lieber an ihre Wurzeln denken und sich nicht auf andere verlassen" oder "die werden jetzt schon sehen was sie uns angetan (oder zu verdanken) haben" etc. ... dann haben wir wohlbekannte schwarz-weiß-Zuordnungen, viele Missverständnisse und einen ordentlichen Generationen Konflikt.

**Menschen handeln und entscheiden  
nach ihren inneren Haltungen.**

Diese Einstellungen sind von ihren Erfahrungen geprägt. Von dem was sie erlebt haben und wie sie das Erlebte für sich interpretieren und übernehmen. Was sie gewohnt sind und was für sie Veränderung bedeutet, wovor sie Angst haben und worüber sie sich freuen.

**Sind sie bereit zu fragen?**

Wie sieht es dazu in ihrem Umfeld, ihrem Team, in ihrer Abteilung, in ihrem Netzwerk aus? Fragen Sie ohne vorherigen (manipulativen) Wahlkampf. Setzen Sie sich mit dem Ergebnis wertschätzend, neugierig und respektvoll auseinander. Fragen Sie nach, hören Sie aktiv zu und nutzen sie Unterschiede für einen konstruktiven gemeinsamen Blick zurück und vor allem für einen Blick in die gemeinsame Zukunft.

**Leiten Sie daraus ihre künftige Zusammenarbeit ab.**

Aktives Generationen-Management beschäftigt sich genau damit, die Unterschiede zwischen den Generationen wertzuschätzen, zu nutzen, die jeweiligen Stärken zu fördern und respektvoll gemeinsam die Gegenwart und Zukunft zu gestalten.

**Unterschiede sind da und sollen und können  
nicht weggeredet werden –**

Groß Britannien wird diese Differenzen ebenso spüren wie überall anders auch Unterschiede wahrgenommen werden und alle müssen lernen damit aktiv und konstruktiv umzugehen.

Führungskräfte wie Politiker sind gefordert alle unterschiedlichen Erwartungen und Verhaltensweisen wertschätzend zu erfassen und fair damit umzugehen. Das erfordert neue Prioritäten im Führungshandeln. Dazu sind Kenntnisse über mögliche Ursachen der Unterschiede im Verhalten und den Erwartungen der Generationen genauso wichtig wie die Reflexion der eigenen Einstellung und der Entwicklung der

persönlichen Fähigkeiten im Umgang mit Andersartigkeiten. Zusätzlich braucht es einen Prozess – je nach Aufgabenstellung und Ziele wie generationsbedingt differierende Erwartungen und Verhaltensweisen für die gemeinsame Zukunft genutzt werden können.

Mehr dazu schon bald in meinem Buch:

[„Aktives Generationen-Management, Ressourcen nutzen, Menschen führen, Teams entwickeln“](#) erscheint im Schäffer Pöschel Verlag im September 2016