

Konflikter mellem generationerne

Mange af de konflikter og udfordringer ledere oplever på deres arbejdspladser og som udfordrer trivsel og opgaveløsning, handler om, at vi tilhører forskellige generationer.

Vi kan forstå det ud fra de store strømninger og trends i samfundet. X'erne og før dem, boomerne har haft et projekt, der gik ud på at nedbryde grænser i arbejdslivet. I 90'erne forsøgte GE i USA sig med "Den grænseløse Organisation" Begrebet "work-life-balance" er i sig selv et eksempel på, hvordan grænsen mellem arbejds- og privatliv er svækket, men også hjemmearbejdspladser, mobiltelefoner og teams møder har medvirket til at nedbryde denne grænse. Steve Jobs sagde, at hvis du finder et arbejde du elsker, vil du aldrig føle, at du går på arbejde. Den pointe handler også om at udviske grænser.

Meget tyder på, at de nye generationer – ikke mindst Z'erne – er igang med et projekt, som handler om at genetablere nogle grænser. Der er flere eksempler på Z'ere, som bare ikke finder sig i hvad som helst. Her taler vi ikke kun om grænseoverskridende adfærd, som der har været talt og skrevet meget om. De sætter også grænser eller skrider, hvis noget ikke passer dem. Det kan virke som et paradoks, at mange samtidig oplever en sårbarhed hos både Y'erne og Z'erne, en sårbarhed som af de ældre generationer bliver tolket som mangel på vedholdenhed og robusthed.

Det er en kompleks sag at forstå hinanden på tværs af generationer. Det kræver nysgerrighed og et åbent sind.

Nogle generationskonflikter handler om at tiderne skifter og at generationernes udgangspunkter er forskellige. Andet handler simpelthen om forskelle i alder og livsfase.

Jeg er organisationskonsulent og konfliktmægler og ser ofte yngre ledere og medarbejdere, der opgiver at give feedback til deres ældre og mere erfarne kolleger. Det kan både handle om at man tilhører forskellige generationer med forskellige værdier og perspektiver. Men det kan også handle om noget, der gælder til alle tider. At det kan være udfordrende for en yngre leder eller medarbejder at give uopfordret feedback til en kollega, som har været i et fag og i et job i mange år. Man ramler ind i et problem omkring autoritet. Måske har man oplevet en vrissen reaktion, hvis man har prøvet. Og hvis den erfarne egentlig hellere bare vil løse sine opgaver uden feedback, virker det nemmere at lade være. Det kan også virke uværdigt for en erfaren medarbejder at skulle høre en grøn medarbejder kloge sig.

Men en sådan undladelse kan udvikle sig til en grotesk og umenneskelig praksis. For eksempel hvis det handler om adfærd. I stedet for at give feedback, venter man indtil man har 'en sag' på den gamle. Det er en form for konfliktskyhed, der trækker et slimet spor af ubetænksom modbydelighed efter sig. For når noget bliver 'en sag', er det sværere at reparere relationerne.

I workshoppen lægger jeg en tidslinje ud på gulvet. Her kan vi se de forskellige generationer og de fænomener og trends, som har præget og præger dem. Hvad har de store trusler været? Hvordan har lederrollen været? Hvordan har deres forhold til autoriteter og institutioner været? Hvordan har de forskellige generationer forholdt sig til deres egen sårbarhed osv. Meningen er at sammenbidrage med erfaringer og viden til at give et mere fuldkomment billede af forskelle og ligheder mellem generationerne og på den måde prøve at pirre nysgerrigheden overfor hinanden.