

Panel 4N

SESSION 4 - FREITAG
24.01.2020

13:30 Uhr

Prof. Dr. Karin Lackner

**Millennials und Nexters:
Generationen im Widerspruch.**
So reich und doch so arm.



„Millennials! Sie sind anspruchsvoll, wollen Instant Gratification, flexible Karrieremöglichkeiten und Führungskräfte, die sich als Mentor/innen verstehen, die Dienstleister für Selbstoptimierungsbedürfnisse und individueller Karriereentwicklungen sind, die Weiterbildung ermöglichen und für ein ausgewogenes Verhältnis der Work-Life-Balance sorgen. Sie arbeiten bevorzugt in Teams, wenn die Atmosphäre stimmt, Psychological Safety garantiert wird und die Arbeitsaufträge herausfordernd und interessant sind“. Solche Aussagen hört man, wenn Personalentwickler/innen nach ihren Herausforderungen gefragt werden. Auch in einschlägigen Studien (vgl. Albrecht, 2014) werden die Erwartungen der Millennials und Nexters deutlich: Arbeitgeberwechsel, Variabilität der Arbeit, Work-Life-Balance, klare „Auszeiten“, Leistungsbezogene Vergütung, Netzwerken ohne Grenzen, firmenunabhängiger Arbeitsplatz, Virtualität / e-Kontakt, Kurzfristigkeit, vorwärtstreibende Perspektiven, Motivation durch virtuelle Werte. „Während früher greifbare Belohnungen (z.B. Gehalt und Dienstwagen) beim Arbeitnehmer motivierend wirkten, spielen heute die längerfristigen Entwicklungsmöglichkeiten und die Integration des privaten Lebens in die Karriereplanung eine wichtige Rolle“ (Albrecht, 2014 S 40).

Wenn diese Zuschreibungen zutreffen, so müssten sich diese auch in gruppendynamischen Trainings zeigen. Das war die Ausgangsüberlegung für ein Forschungsprojekt an der Universität Klagenfurt im April/Mai 2018. Das Forschungsinteresse orientierte sich an den Lebens- und Arbeitsentwürfen der Millennials und Nexters und ging von der Annahme aus, dass diese in den T-Gruppenprozessen sichtbar werden. Die Forschung wurde in drei Etappen durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden Trainer/innen, die mindestens 10 Jahre lang an der Universität Klagenfurt T-Gruppen trainierten, interviewt. Gefragt wurde nach beobachteten Veränderungen der T-Gruppendynamik. Im März/April wurden sechs parallel laufende T-Gruppen mit dem Fokus auf Generationenunterschiede während einer Trainingswoche beobachtet. Ergänzend zu den Beobachtungen wurden die Befindlichkeiten der Teilnehmer/innen täglich anschließend an die letzte T-Gruppen Sitzung des Tages mit dem PANASg Fragebogen abgefragt. Nach ca. vier Wochen wurden Nachinterviews mit Teilnehmer/innen durchgeführt. Die Ergebnisse deuten auf ein verhaltenes Sich-Einlassen der jüngeren Generationen auf den Gruppenprozess und ein verändertes Verhältnis zur Trainer/innen Autorität (Mentor/innen) hin. Zugehörigkeitsgefühle entstehen spät. Selbstoptimierung und die Kontrolle des eigenen Verhaltens steht im Vordergrund. Direkte Kommunikation verunsichert die jüngeren Generationen, ihr Medium sind Soziale Netzwerke. Individualisierung, Selbstoptimierung, Digitalisierung der Kommunikation, Kontakt- und Interaktionsarmut könnten Indikatoren für veränderte Bindungs- und Zugehörigkeitsmuster sein. Diese Phänomene zeigen sich auch in der Befindlichkeitsbefragung. Die Befindlichkeiten unterscheiden sich signifikant zwischen der Generation Z und den anderen Generationen. Erst am letzten Tag nähern sich die Befindlichkeitskurven einander an.

Zur Person:

Karin Lackner, Prof. Dr.phil.

Universität Klagenfurt. Bis 12/2016 Professorin an der Universität Kassel für Organisationsberatung, Supervision und Coaching.

Lehrberaterin und Lehrtrainerin (ÖGGO), Mitglied der DGSv.

Gründung und Leitung des Instituts für Organisationsdynamik. Beratungs-, Trainings- und Forschungstätigkeit im In- und Ausland.

