

Erfolg im Wandel der Zeit

Umdenken. Am Arbeitsmarkt vollzieht sich ein Wechsel der Generationen mit neu definierten Vorstellungen



FOTOS: GUIDO HADT, FOTORESEARCH/GETTY IMAGES

Erfolg ist nicht gleich Erfolg. Für die einen ist es ein saftiger Gehaltszettel, für die anderen ein renommierter Titel und wieder für andere zeichnet sich Erfolg im Beruf durch die Ermöglichung einer gesunden Work-Life-Balance aus. Ein entscheidender Faktor, warum Erfolg so unterschiedlich definiert wird, liegt im Alter der Mitarbeiter. Der Generationenwechsel am Arbeitsmarkt stellt vieles auf den Kopf, was Jahre zuvor als unausgesprochene Arbeitsmoral galt und mischt auch laut Unternehmensberater Peter Rieder die Karten für Dienstnehmer und Dienstgeber neu.

Loyalität und Stabilität

Jene, zwischen den Jahren 1946 und 1964 Geborenen, werden auch als die Generation der Babyboomer bezeichnet. Nach dem Zweiten Weltkrieg schnellte die Geburtenrate abrup in die Höhe und wurde erst durch die Einführung der Antibabypille in den 60er-Jahren gestoppt. Die Babyboomer-Generation, welche demografisch gesehen auch heute noch die größte Schicht der Gesellschaft ausmacht, hat sich den Hauptteil ihres beruflichen Lebens über ein Wirtschaftswachstum erfreut.

Charakteristisch für diese Generation ist das Streben nach Stabilität, in Verbindung mit hoher Loyalität einem einzigen Unternehmen gegenüber. Hier bedeutet Erfolg eine 40-jährige Laufbahn bei ein und demselben Unternehmen, mit stetigen Beförderungen und Aufstiegen. „Es sind jene, die glauben, wenn sie heute brav arbeiten, sind sie morgen wichtiger und haben mehr“, so Unternehmensberater Rieder. Eine Rechnung, die bis zur großen Wirtschaftskrise in den 2000ern auch aufging.

So auch Generation X, welche zwischen 1965 und 1980 das Licht der Welt erblickte. Sie sind die Ersten, die ohne direkte Verbindung mit dem Krieg aufgewachsen sind, sich dennoch mit weniger Wohlstand und ökonomischer Sicherheit als die Eltern konfrontiert sahen. Eine Art wirtschaftliche Stagnation, die für erste Selbstzweifel sorgte. Für Rieder sind sie dennoch ähnlich autoritätshörig wie die Babyboomer und können mit klassischen Hierarchien – im Vergleich zu den Generationen danach – gut umgehen. Auch hier gilt das Motto der emsigen Arbeiterbiene, bei der sich der Erfolg nach Jahren harter Arbeit in einem Unternehmen aufgrund von Beförderungen fast automatisch einstellte.

Generation Y und Z

Ganz anders sieht es bei den darauffolgenden Generationen aus. Generation Why (Y), wie sie aufgrund ihres hinterfragenden Naturells genannt wird, ist im Zeitraum von etwa 1980 bis 1999 auf die Welt gekommen. Zur Nähe an die Jahrtausendwende werden sie auch umgangssprachlich als Millennials bezeichnet und waren die ersten Digital Natives unserer Zeit.

Obwohl sie eine globale Wirtschaftskrise miterlebten, ermöglichte das Aufkommen neuer Technologien auch neue Chancen am Arbeitsmarkt. Wendigkeit und Flexibilität sind daher die großen Stichworte dieser Generation. Im Schnitt sind sie besser ausgebildet, suchen aber im Beruf nicht nach Prestige und Status wie ihre Eltern. Erfolgreich ist der, der sich selbst verwirklichen kann und einen Sinn in seiner Arbeit findet. Hand in Hand mit dieser Generation folgt auch der Hype um Start-ups und die Gründerszene. Ganz nach dem Motto: Ich nehme mein Glück selbst in die Hand, wurden Millennials wirtschaftlich auch gezwungen, neue Wege zu gehen.

Noch mehr Unabhängigkeit heftet sich Generation Z an die Fahnen. Geboren von 2000 bis 2010, stehen sie an der Schwelle des Arbeitsmarktes und praktizieren laut Rieder eine noch höhere Mobilität. Dies wird leider oft mit Illoyalität aufseiten des Arbeitgebers gleichgesetzt. „Ein Trugschluss“, erklärt der Experte. „Man muss in Betracht ziehen, dass diese Generation in ihrem gesamten (geistig wachen) Leben nur die Wirtschaftskrise erlebt hat. Insofern verhalten sie sich wie Menschen in einer Krisensituation: nicht abhängig machen und das, was ich jetzt habe, zählt.“ Erfolg bedeute für diese Generation, an spannenden Projekten zu arbeiten, die Unabhängigkeit zu wahren und eine klare Work-Life-Separation.

Ein Wunsch, zwei Wege

Trotz der unterschiedlichen Bedürfnisse am Arbeitsplatz gibt es eine Eigenschaft, die für alle Generationen als Erfolg verbucht wird: Sicherheit. Laut dem Unternehmensberater wird dieser Begriff allerdings bei der älteren Generation meist mit langer Zugehörigkeit übersetzt. Junge Generationen sehen sich als sicher, wenn sie nicht abhängig von einem Unternehmen sind, rasch wechseln können, wenn dies nötig ist und sich nicht von vagen Karriereplänen blenden lassen. – **ELGIN FEUSCHAR**

Was gestern noch als erfolgreich galt, ist es heute nicht mehr. Jüngere Generationen definieren ihre beruflichen Ziele neu

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Neuer Universitätslehrgang am Mentalcollege in Wien

Akademisches Mentalcoaching.
Die beste Ausbildung in Österreich



Qualifizierte Ausbildung mit begeisterten Absolventen, die in ganz Europa tätig sind

In Wien gibt es nun einen weiteren Lehrstandort der Universität Salzburg, die mit dem Mentalcollege ab Oktober 2016 den Unilehrgang Mentalcoaching mit beiden Programmen auch im Europahaus Wien durchgeführt. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Dr. Erich Müller können die international anerkannten Abschlüsse „Akademischer Mentalcoach“ und „Master of Science in Mentalcoaching“ erworben werden, ebenso der Gewerbezugang für die Lebens- und Sozialberatung.

– Wissenschaftlich fundiert
Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung und wissenschaft-

lich fundierten Inhalten gilt das Mentalcollege als bester Mentalcoaching-Bildungsanbieter in Österreich. Das Studium eignet sich für Personen aus verschiedenen Stammbereichen, die Interesse an der Persönlichkeitsarbeit mit Menschen haben – ob als selbständiger Mentalcoach oder als Zusatzqualifikation im Beruf. Mit nur sieben Präsenztagen pro Quartal kann das Studium gut neben Beruf und Familie organisiert werden. Die Teilnahme am akademischen Programm ist ohne Matura möglich. Für Uni-Absolventen gibt es das Masterprogramm.

– Warum Mentalcoaching?
Mentale Stärke macht

Menschen im Bereich Selbstkompetenz engagierter, flexibler und belastbarer. In der Sozialkompetenz wirkt sie sich mit Teamfähigkeit, Führungskraft, Leistungsfreude und Toleranz aus.

Ein Einstieg in den Lehrgang 2016 ist noch möglich!

INTERNET
www.mentalcollege.com

Infoabend in Wien

Kostenlose Beratung.
Wann: 18.11.2016, 18 Uhr
Wo: Europahaus, Linzer Straße 429, 1140 Wien
Anmeldung:
office@mentalcollege.com
Infos: www.mentalcollege.com



„Das Auseinandersetzen mit den Bedürfnissen der Generationen ist aus meiner Sicht ein Muss.“

Mag. Peter Rieder, Unternehmensberater