

# Generation Flexwork: Y und Z

**Abstract zum Beitrag von Beate Großegger im Rahmen der Branchenkonferenz „Sicher mit Sinn: Arbeit in der Sozialwirtschaft“ der Sozialwirtschaft Österreich am 27.11.2018 in Wien**

Alles ist in Bewegung, so lautet eine der wenigen Konstanten unserer Zeit. Die Arbeitswelt ist heute von sehr dynamischen Veränderungen geprägt, und zwar in nahezu allen Bereichen: auch in der Sozialwirtschaft. Im Zuge des gesellschaftlichen und vor allem auch des demographischen Wandels verändern sich Bedarfe, Anforderungen steigen. Flexibilität ist in diesem Szenario zu einem populären Schlagwort geworden. Für die nachrückende Generation bedeutet das einen Verlust an Sicherheit (Stichwort: Abschied vom Normalarbeitsplatz). Aufstiegschancen erlebt sie als gedämpft. Kein Wunder also, dass erfolgreiches Fußfassen in der Erwerbsgesellschaft für junge Menschen heute zu einem zentralen Lebensthema wird.

Arbeitsplatzsicherheit und klare Trennung von Berufs- und Privatleben im Sinne guter Work-Life-Balance stellen für immer mehr junge Menschen ein wichtiges Qualitätskriterium für einen „guten Job“ dar und kommen in der persönlichen Biographieplanung für sie meist deutlich vor Karrieremachen. Gerade was Work-Life-Balance betrifft, sind sie gegenüber ihren ArbeitgeberInnen meist auch deutlich fordernder als ältere ArbeitnehmerInnen.

In Bezug auf Einstellungen wie auch Erwartungen gegenüber dem Beruf beobachten wir in der jungen Generation verschiedene Mentalitätstypen:

- „Traditionell-Solide“ streben vor allem nach beruflicher Sicherheit und Rahmenbedingungen für ein geregeltes Leben; im Beruf erwarten sie sich klare Vorgaben und einen wertschätzend-respektvollen Führungsstil.
- „Eigeninitiative“ wissen sehr genau, was sie beruflich wollen: Sie charakterisieren sich durch ausgeprägte Autonomieansprüche, aber auch durch hohe Leistungsbereitschaft und wünschen sich von ihren ArbeitgeberInnen Gestaltungsspielräume in den ihnen übertragenen Aufgabenbereichen.
- „Nicht-Jetzt-AkteurInnen“ sind hingegen noch ein wenig unsicher, wohin die berufliche Zukunft sie führen wird: Sie träumen den Traum vom „Wunschberuf mit super Konditionen“, zeigen fachlich oft tolles Potential, haben in der Berufseinstiegsphase aber vielfach Schwierigkeiten, sich dem Ernst des Erwerbslebens zu stellen.

Jeder dieser Typen „tickt“ motivational anders. Das heißt, jeder dieser Typen sollte ein wenig anders angesprochen und motiviert werden. Lediglich in einem Punkt sind sich (fast) alle gleich: Anfangs fällt es meistens schwer, die Prioritäten richtig zu setzen. Auch Arbeitsplanung und Termintreue auf Grundlage gut durchdachter Timings stellen für viele

BerufseinsteigerInnen eine große Herausforderung dar. Und: Viele müssen sich nach Abschluss der Ausbildung auch die im beruflichen Tätigkeitsfeld wirklich entscheidenden Skills erst im „learning by doing“ aneignen.

Um junge MitarbeiterInnen gut zu führen, braucht es demnach Strategien, die berücksichtigen, dass junge Menschen mit anderen Erwartungen, anderen Potentialen, aber auch anderen Motivationen an ihr Berufsleben herangehen als die heute bereits etablierten „Mid-Agers“. Und es braucht lebenszyklussensitive Konzepte, die zunächst auf Spezifika der Berufseinstiegsphase reagieren – sowohl, was Erwartungen an den Beruf als auch vorhandene und noch zu erwerbende Kompetenzen betrifft – und später dann Rahmenbedingungen bereitstellen, um den Beruf an die sich verändernden privaten Lebenssituationen anzupassen. Diejenigen, die heute die Berufseinstiegsphase als Herausforderung erleben, werden nämlich in einigen Jahren möglicherweise vor der Herausforderung stehen, ihren Job mit elterlichen Verpflichtungen oder auch mit privater Fürsorge- und Pflegearbeit für ältere Angehörige verbinden zu müssen und sie werden – ganz im Sinne des Flexibilitätsparadigmas, mit dem sie aufgewachsen sind – von ihren ArbeitgeberInnen dann erwarten, dass dies auch möglich ist.

## Zur Person:

**Dr. Beate Großegger ist seit 1996 in der angewandten Sozialforschung tätig und gilt über die Grenzen Österreichs hinaus als Expertin für Jugend und Generationen.**

Sie ist Mitbegründerin und stv. Vorsitzende des Instituts für Jugendkulturforschung. Sie leitet seit 2001 die Forschungsabteilung des Instituts und betreut zudem das 2016 gegründete generationlab. Darüber hinaus ist sie als Lektorin in der akademischen Lehre tätig.

Beate Großegger ist u.a. Co-Autorin der österreichischen Jugend-Wertestudie 2000, Projektleiterin und Co-Studienautorin von „50 Jahre Shell Jugendstudie“ im Auftrag der Deutschen Shell (2002), Co-Studienleiterin des 4. Berichts zur Lage der Jugend (2003) sowie Co-Autorin des 6. Berichts zur Lage der Jugend (2011), Studienleiterin der ORF-Public-Value-Studie „Jugend und Gesellschaftspolitik“ (2010), Co-Studienleiterin der ORF-Publikumsratstudie „Jugend und Medien“ (2011), Studienleiterin des Generationenmonitors I und II des Instituts für Jugendkulturforschung (2015/2016), der Studie „Body-Shaming und Social Media“ im Auftrag des Wiener Programms für Frauengesundheit (2017), der im Auftrag von TheRedHouse – Institut für nachhaltige Unternehmensentwicklung erstellten Studie „Die weiblichen Führungskräfte von morgen“ (2018) sowie der Eigenstudie des Instituts für Jugendkulturforschung „Jugend und Freiwilligenarbeit“ (2018).

Weitere Infos unter: <https://jugendkultur.at/institut/team/beate-grossegger/>

Kontakt: [bgrossegger@jugendkultur.at](mailto:bgrossegger@jugendkultur.at)

---

# Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.0G – 1090 Wien

Seit 2001 bietet das Institut für Jugendkulturforschung praxisrelevante Jugendforschung. Seit 2016 betreibt das Institut darüber hinaus das generationlab mit Forschung, Fortbildung und Beratung zu Generationenfragen.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz und bedient sich neben quantitativer Verfahren auch erprobter qualitativer Methoden, die Alltagskulturen optimal erschließen. Die Kombination von interpretativen und statistischen Verfahren ermöglicht angewandte Sozialforschung auf hohem Niveau. Das Leitungsteam des Instituts ist seit mehr als zwei Jahrzehnten erfolgreich in der angewandten Sozialforschung tätig.

## Wir sind spezialisiert auf:

- Repräsentativumfragen → face-to-face, telefonisch sowie online
- qualitative Jugend- und Intergenerationenstudien → fokussierte und problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen
- Praxisforschung → summative und formative Evaluationen, Kreativ-Workshops, Werbemittel- und Homepage-Abtestungen, Mystery Checks
- Sekundär(daten)-Analysen und Expertisen zu allen Kernthemen der Jugend- und Generationenforschung
- triangulative Studien-Designs → Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsverfahren, um umfassende Antworten auf die zu untersuchenden Fragestellungen zu erhalten
- Trendmonitoring
- Generationenanalyse und -beratung
- Entwicklung empirisch begründeter Typologien als Tool der Zielgruppensegmentierung und strategischen Maßnahmenplanung

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Phone: +43 (1) 532 67 95

Web: <http://www.jugendkultur.at>

E-mail: [jugendforschung@jugendkultur.at](mailto:jugendforschung@jugendkultur.at)

E-Mail: [generationlab@jugendkultur.at](mailto:generationlab@jugendkultur.at)