

Swiss E-Learning Conference SeLC 2015

14./15. April 2015, Zürich – www.selc.ch

Rückblick von Daniela Lozza, 20.05.15

Die Generationenlücke: wissen wir, was die Generation Y wissen will?

Nicolai Andersen, Partner und Innovation Leader, Deloitte
Karl-Ludwig Knispel, Deloitte Consulting GmbH

Der [Millennial Survey von Deloitte](#) versucht einige der wichtigsten Unterschiede zwischen der Generation Y und der vorhergehenden Generationen aufzuzeigen:

- **Werte Unterschiede:** Die Generation Y hat andere Werte; Millennials wollen eine Beschäftigung, die einen positive Einfluss auf die Welt (Impact) hat. Sie streben eher nach sinnvollen Jobs statt nach ökonomischer Sicherheit.
- **Geschlechter Unterschiede:** Gemäss der Studie fühlen sich weiblichen Studierende schlechter auf Führungsaufgaben vorbereitet als ihre männlichen Kollegen. Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass Frauen von Natur aus meist selbstkritischer sind als Männer und Frauen und Männer unterschiedliche Erwartungen an Führungspersonen haben.
- **Regionale Unterschiede:** Während Studierenden aus Schwellenländern, insbesondere in Asien, nach Führungspositionen in internationalen Konzernen streben, scheinen die europäischen Millennials eher nach Jobs in kleinen Unternehmen mit offenen Strukturen oder der Selbständigkeit zu streben. Nirgendwo halten Millennials ihre Arbeitgeber für so wenig innovativ wie im Westen Europas.

Generell lässt sich sagen, dass die Millennials eine hohe Bereitschaft zur Innovation haben. Sie sind auch sehr flexibel und 90% würden für einen Job umziehen. Sie sind gut vernetzt und ständig online, 75% nutzen täglich soziale Medien.

Die grösste Generation der Geschichte ist aber offenbar auch unglücklicher als frühere Generationen. Es ist eine Generation, die von den Eltern verwöhnt wurde; Millennials haben das Gefühl, etwas Besonderes zu sein. Folglich haben sie hohe Erwartungen an ihre Zukunft und sind nicht bereit, sich unterzuordnen (die Welt dreht sich um mich).

In Realität ist diese Generation aber konfrontiert mit einer schwierigen Arbeitsmarktsituation; Millennials strömen auf den Arbeitsmarkt und stehen unter grossem Druck, Karriere zu machen, während überall Sparmassnahmen drohen und Jobs abgebaut werden. Zudem werden immer mehr Jobs durch Maschinen ersetzt und Millennials wissen nicht, ob das, was sie heute lernen in Zukunft überhaupt noch gefragt sein wird. Das Wissen veraltet sehr schnell und Computer können immer komplexere Aufgaben für die Menschen übernehmen.



Folglich wird sich der Schwerpunkt gemäss Andersen beim Lernen verschieben: Vom fachlichen Lernen in zum Lernen zu Lernen und dem [kulturellen Lernen](#).

Anderson fordert nebst dem Fokus auf kulturelles Lernen auch einen Fokus auf das „Konstruieren“. So sollen Kinder schon früh lernen z.B. Lego Roboter zu bauen. Und Studierende sollen Projekte mit echtem Nutzen durchführen. Auch fordert er, jungen Erwachsenen viel früher Führungsverantwortung anzuvertrauen und den vertrauten aber auch kritischen Umgang mit Technologie zu fördern.

Andersen schliesst aus der Studie auch, dass Unternehmen ihre Anreize anpassen müssen, um junge Talente anzuziehen – sie liessen sonst enorm viel Potenzial brach liegen. Entscheidend ist seiner Meinung nach, die Millennials zu begeistern, denn wer von einer Sache begeistert ist, lernt auch besser. Und Lernen ist eine entscheidende Voraussetzung für Innovationskraft.

Fazit

Die Deloitte Studie stellt die Generation Y in einem relativ schlechten Licht dar. Andersen ging sogar soweit, zu behaupten, die Generation Y in Europa sei eine verlorene Generation. Andere Studien (z.B. [Myths, exaggerations and uncomfortable truths von IBM](#)), hingegen zeigen auf, dass sich die Generation Y nicht so grundlegend von anderen Generationen unterscheidet. Das Verhalten von Jugendlichen war schon immer ein Spiegel gesellschaftlicher Probleme. Zudem wird oft vergessen, dass die Millennials eine grosse Altersspanne umfassen; die ältesten Millennials sind heute 38 und die jüngsten 17 Jahre alt. Letztendlich wird unser Verhalten nicht nur durch unser Geburtsjahr, sondern durch viele weitere Faktoren beeinflusst, wie z.B. unser soziales Umfeld, unsere Kultur und die Lebensphase, in der wir uns gerade befinden.