

PERSPEKTIVE NEXTGEN

HALTUNG – EIN WICHTIGES THEMA
FÜR ALLE GENERATIONEN



VON YANNIK
BRANDENBERGER

Mit Fokus auf die junge Generation stellt sich die Frage: Sind Haltungen in der Organisationsentwicklung und Führung noch relevant? Ein Beitrag aus meiner Perspektive als junger Organisationsberater und Fotograf. In Form eines persönlichen Galerie-Walks.

Aus meiner Sicht ist angesichts der Komplexität der heutigen Arbeitswelt die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung besonders wichtig. Herausforderungen wie Klimawandel, vielfältige Berufswahlmöglichkeiten sowie der Druck sozialer Medien und

technologischer Entwicklungen führen zu erheblichen Unsicherheiten, die besonders junge Menschen am Einstieg ins Berufsleben intensiv spüren (Schlotter & Hubert, 2020). Dabei ist die Bedeutung der jungen Generation für Organisationen angesichts des Fachkräftemangels kaum zu überschätzen. Die Meinungen über sie variieren stark: Einige kritisieren sie als arbeitsfaul, andere sehen sie als Hoffnungsträger der Zukunft.

Eine systemische und syntaktische Haltung, die auf Muster, Strukturen und Wechselwirkungen fokussiert, kann darin unterstützen, diese Komplexität zu bewältigen und sich auf einer grundsätzlichen Ebene mit zentralen Bedürfnissen der jungen Generation auseinanderzusetzen.

Im Folgenden lade ich Sie ein, sich anhand der Betrachtung von zwei Fotografien auf intuitive Weise mit zentralen Bedürfnissen der jungen Generation auseinanderzusetzen und damit, wie Haltungen und Prinzipien einen entscheidenden Unterschied machen können.

Bedürfnis nach Anerkennung

Dieses Bild aus der Serie ON-DEILLUMINATE stellt für mich eine Einladung dar, die Flügel der Seele auszubreiten und das eigene Potenzial zu erkunden. Es erinnert an das Privileg, von den glitzernden Höhepunkten des Lebens getragen zu werden und feiert das Leuchten der Höhen und die Freude des Seins, die uns anspricht, jeden Moment mit Leidenschaft zu leben.



BEDÜRFNIS NACH ANERKENNUNG



BEDÜRFNIS NACH SINNHAFTER ENTFALTUNG

Für mich spiegelt dieses Bild das Bedürfnis nach Anerkennung wider, das besonders für die junge Generation von Bedeutung ist. Aus meiner Sicht erleben junge Menschen oft, dass ihre Ideen aufgrund mangelnder Erfahrung als minderwertig gelten und keine Anerkennung finden. Dies kann zu kognitiver Dissonanz führen, da ihre Überzeugungen im Widerspruch zur von Führungspersonen durchgesetzten Realität stehen (vgl. Harmon-Jones, 2007). Ein Bewusstsein dafür, was es bedeutet, jungen Mitarbeitenden das Strahlen der Anerkennung zu verwehren, ist entscheidend, um eine Atmosphäre zu schaffen, die Anerkennung bietet und kognitive Dissonanzen vermeidet.

Hier macht die Haltung von Führungskräften und Berater:innen einen Unterschied. Agieren sie mit einer kurativen Grundhaltung, ermöglichen sie das Erkunden von Möglichkeitsräumen. So können jüngere Menschen ihre Ideen einbringen, wertvolle Beiträge leisten und gleichzeitig lernen, was die Organisation für eine übergeordnete Ausrichtung braucht.

Die junge Generation hat eine Sehnsucht nach individueller Entfaltung und danach, einen sinnhaften Beitrag in einer unsicheren Welt zu leisten.

Bedürfnis nach sinnhafter Entfaltung

Das zweite Bild aus AQUASOLIDA führt in die eisige Welt des größten Gletschers Europas. Dieses Bild will uns nahe an die kristalline Klarheit heranführen und Luftblasen offenbaren, die in der Zeit eingefroren scheinen, sich dennoch gegen das Eis behaupten und nach außen streben. Darin liegt für mich eine kraftvolle Metapher: Die Luft im Eis stellt im metaphorischen Sinn das menschliche Bedürfnis dar, sich gegen Widerstände durchzusetzen und das eigene Potenzial zu entfalten.

Diese Sehnsucht nach individueller Entfaltung findet sich auch in der jungen Generation wieder, die in einer unsicheren Welt danach strebt, einen sinnhaften Beitrag zu leisten (Schlotter & Hubert, 2020). In einer Zeit, in

der traditionelle Karrierewege und Lebensentwürfe zunehmend infrage gestellt werden,

ist das Verlangen nach authentischer Selbstverwirklichung und einer Arbeit, die nicht nur der Existenzsicherung dient, sondern auch persönlich erfüllend ist, besonders ausgeprägt.

Vor diesem Hintergrund erweist sich eine evolutionäre und potenzialentfaltende Grundhaltung als besonders wertvoll für Führungskräfte und Berater:innen in der Organisationsentwicklung. Diese Haltung unterstützt nicht nur die individuelle Entwicklung, sondern baut auch eine Bühne, auf der das gesamte Potenzial innerhalb einer Organisation genutzt und weiterentwickelt werden kann. Damit kann es gelingen, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, welches nicht nur menschenwürdig und leistungsstark ist, sondern auch die Anpassungsfähigkeit aufweist, um den dynamischen Anforderungen einer sich schnell verändernden Welt erfolgreich zu begegnen.

Die metaphorischen Bilder haben dazu eingeladen, zwei zentrale Bedürfnisse der jungen Generation aus einer anderen Perspektive zu

Es ist entscheidend, dass sich Organisationen intensiv mit den Bedürfnissen der jungen Generation auseinandersetzen.

betrachten: Anerkennung zu finden und sinnhafte Entfaltung zu erleben. Dabei wird einem auch klar, dass dies nicht auf eine bestimmte Generation beschränkt ist, sondern es sich um ein universelles, dem Zeitgeist entsprechendes Streben handelt. Um den generationellen Wandel zu bewältigen und gleichzeitig auf die damit einhergehenden Bedürfnisse einzugehen, ist es aus meiner Sicht entscheidend, sich kontinuierlich mit der eigenen Haltung und der anderer Menschen auseinanderzusetzen. 

Zum Weiterlesen:

Die Fotoserien www.brandenberger.art/galerie/abstraktionen

Andersch, J., & Martin, O. (2023). *Landkarten der Transformation*. Carl-Auer Verlag GmbH.

Harmon-Jones, E., & Harmon-Jones, C. (2007). *Cognitive Dissonance Theory After 50 Years of Development*. *Zeitschrift Für Sozialpsychologie*, 38(1), 7–16.

Schlotter, L., & Hubert, P. (2020). *Generation Z – Personalmanagement und Führung*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

WIE EIN FELS IN DER BRANDUNG - SPIRIT OF ICELAND

