

Die jüngere Generation im Überblick

Die nachfolgenden Ausführungen stellen einen Ausschnitt aus der
folgenden Publikation dar:

Rump, J. / Eilers, S. (2012): Die jüngere Generation in einer alternden
Arbeitswelt. Baby Boomer versus Generation Y,
Verlag Wissenschaft & Praxis Sternenfels.

Der jüngeren Generation werden von Trendforschern und Wissenschaftlern unter äußerst unterschiedlichen Begrifflichkeiten vielfältige Attribute zugeschrieben. Vertreter dieser Generation, die sich bereits im Arbeitsmarkt befinden oder in Kürze eintreten, werden zusammenfassend auch nicht selten als „Digital Natives“ bezeichnet, da die technischen Möglichkeiten und Kommunikationswege des digitalen Zeitalters für sie bereits zur Selbstverständlichkeit geworden sind. Die jüngere Generation lebt in Spannungsfeldern. So zeigt sich bei ihnen eine äußerst hohe Leistungsbereitschaft, jedoch gleichermaßen eine Forderung nach Freude an der Arbeit. Dies steht einerseits im Zusammenhang mit einer generellen Entwicklung hin zu einer Wertesynthese, d.h. in der Gesellschaft ist zu beobachten, dass traditionelle und moderne Werte gleichermaßen geschätzt und verkörpert werden.¹ Andererseits klagen viele Jugendliche und junge Erwachsene über Zeitnot und wünschen sich „Nischen zum Verschnaufen“. Es ist daher auch davon auszugehen, dass die Forderung nach Freude an der Arbeit etwas mit „Entschleunigung“ zu tun hat.²

Ständiger Wandel und Innovations sprünge sowie die Instabilität beruflicher wie privater Beziehungen prägen die Sozialisation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen erheblich, und sie reagieren ebenso sensibel wie pragmatisch auf Veränderungen in der Gesellschaft: „Leistungsorientierung und das Suchen nach individuellen Aufstiegsmöglichkeiten im Verbund mit einem ausgeprägten Sinn für soziale Beziehungen im persönlichen Nahbereich prägen diese Generation und grenzen sie damit auch von dem Protest- und Rebellionsimage ab, das in der Öffentlichkeit nach wie vor als Sinnbild für eine sogenannte Jugendbewegung gesehen wird.“³ Die jüngere Generation hat verinnerlicht, dass es vor allem auf sie selbst ankommt, wenn es darum geht, die Chancen, die das Leben bietet, zu ergreifen. Persönliches Scheitern wird weniger dem System zugeschrieben, wie es bei Vorgängergenerationen nicht selten der Fall war, sondern vielmehr der eigenen Verantwortlichkeit. In der Folge konzentriert sich die große Mehrheit darauf, der Komplexität der eigenen Lebens- und Arbeitssituation gerecht zu werden anstatt idealistische Veränderungen der gesellschaftlichen und politischen Zusammenhänge

¹ Vgl.: Opaschowski, H. W. (2008), S. 591 – 594; Klages, H. (2001), S. 10 – 12; Hillmann, K.-H. (2003), S. 286.

² Vgl.: Trendbüro / Steinle, A. / Wippermann, P. (2003), S. 181; 184.

³ Schneekloth, U. (2010), S. 129.

anzustreben.⁴ Und so ist die starke Tendenz zur Individualisierung, der die jüngere Generation kennzeichnet, gleichzeitig mit der Orientierung an gemeinsamen Zielen gekoppelt. Hinter der Orientierung an gemeinsamen Zielen verbirgt sich das Wissen, in Arbeitsprozessen mit komplexen Aufgaben und Projekten konfrontiert zu sein, die nicht allein zu bewältigen sind. Eine Studie aus dem Dienstleistungsbereich legt nahe, dass Ich-Orientierung und Gemeinschafts-Orientierung miteinander verbundene Bereiche sind, d.h. nicht als Gegensätze, sondern vielmehr teilweise sogar kompensatorisch (z. B. die Ich-Orientierung als handlungsleitend im Beruf, die Gemeinschafts-Orientierung als handlungsleitend im Privatbereich) erlebt werden.⁵

Es ist für die jüngere Generation selbstverständlich, dass Lernen über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg stattfindet und Bildung den Schlüssel auf dem Weg in eine positive Zukunft darstellt – und dies über alle Bildungsformen und sozialen Schichten hinweg. Beruflichen Erfolg definieren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dabei nicht mehr zwangsläufig über Karriere, Status und Entgelt, sondern vielmehr über eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen Herausforderungen, für die sie sich außerordentlich ziel- und leistungsorientiert zeigen, sowie Lebensgenuss als „Entschleunigungsstrategie“.⁶ Die jüngere Generation hält damit dem Druck, dem sie sich gegenüber sieht, stand und vertraut voller Zuversicht darauf, „mit persönlichem Einsatz und individueller Geschicklichkeit allen sozialen und ökonomischen Widrigkeiten zum Trotz ihren eigenen Weg zu machen.“⁷

Ihre Loyalität für einen Arbeitgeber ist echt und belastbar, jedoch nicht mehr „lebenslang“ und bedingungslos wie bei früheren Generationen. Gerade die gut Qualifizierten wissen sehr wohl um ihre Alternativen am Arbeitsmarkt und gehen einen „Vertrag auf Zeit“ ein, der besonders dann brüchig wird, wenn sich keine Entwicklungsperspektiven mehr bieten oder gegebene Versprechen, beispielsweise in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

⁴ Vgl.: von Rohr, M. / Schulz, S. (2009), S. 21.

⁵ Vgl.: Held, J. / Bibouche, S. / Billmann, L. / Kempf, M. / Kröll, T. (2011a), S. 85.

⁶ Vgl.: Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010), S. 16 – 17; Willert, M. / Picot, S. (2008), S. 93 – 95; Trendbüro / Steinle, A. / Wippermann, P. (2003), S. 27; Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH (2005), S. 36 – 37; Verlagsgruppe Bauer / Axel Springer (2008), S. 15.

⁷ Albert, M. / Hurrelmann, K. / Quenzel, G. (2010b), S. 343.

nicht eingehalten werden. Es lässt sich daher festhalten, dass die jüngere Generation durchaus ein hohes Maß an Beschäftigungsfähigkeit oder Employability mitbringt, die – wie gesehen – einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil in einem immer dynamischer und komplexer werdenden Arbeits- und Wettbewerbsumfeld darstellt.

Zusammenfassend lässt sich die jüngere Generation wie folgt beschreiben:

- Individuelle Orientierung, abnehmende Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht, als sinnvoll angesehen wird und eine Perspektive bietet.
- Forderung von Partizipation und aktiver Mitgestaltung.
- Wunsch nach Handlungsspielräumen und Autonomie.
- Abkehr von der (systemimmanenten) Akzeptanz von Hierarchien, Hinterfragen der Legitimation von Hierarchien und Trend zu delegativer Führung.
- Hohe Leistungsorientierung, ohne die Lebensqualität aus dem Auge zu verlieren.
- Trend zur „sanften Karriere“ – Wunsch nach Werdegängen unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie der Lebensphasenorientierung.
- Renaissance der traditionellen Werte „Fleiß und Ehrgeiz“.
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und Ausschöpfung von vorhandenen Optionen mit der möglichen Konsequenz von geringeren Verweildauern.
- Flexibilität und Veränderungsbereitschaft.
- Abnahme der Frustrationstoleranz.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Vernetzung in Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Demokratisierung von Information und Kommunikation (nicht zuletzt durch die technischen Möglichkeiten).
- Work-Life-Balance: Entschleunigung und Stabilisierung in einer schnelllebigen und verdichteten Arbeitswelt.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.

Literatur

- [1] Albert, M. / Hurrelmann, K. / Quenzel, G. (2010b): Jugendliche in Deutschland – Optionen für Politik, Wirtschaft und Pädagogik, in: Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010): 16. Shell Jugendstudie Jugend 2010, Frankfurt a. M., S. 343 – 360.
- [2] Held, J. / Bibouche, S. / Billmann, L. / Holbein, M. / Kempf, M. / Kröll, T. (2011a): Was bewegt junge Menschen? Lebensführung und solidarisches Handeln junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich, Wiesbaden 2011.
- [3] Hillmann, K.-H. (2003): Wertewandel. Ursachen – Tendenzen – Folgen, Würzburg 2003.
- [4] Klages, H. (2001): Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 29 / 2001, S. 7 – 14. Online verfügbar unter: <http://www.bpb.de/files/XDM3LM.pdf>, letzter Zugriff: 02.08.2010, 21:20 Uhr.
- [5] Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH (2005): Jugend. Werte. Zukunft. Wertvorstellungen, Zukunftsperspektiven und soziales Engagement im Jugendalter, Stuttgart 2005. Online verfügbar unter: http://www.bwstiftung.de/uploads/tx_ffbwspub/jugend_werte_zukunft.pdf, letzter Zugriff: 05.07.2010, 15:54 Uhr.
- [6] Opaschowski, H. W. (2008): Deutschland 2030. Wie wir in Zukunft leben, Gütersloh 2008.
- [7] Schneekloth, U. (2010): Jugend und Politik: Aktuelle Entwicklungstrends und Perspektiven, in: Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010): 16. Shell Jugendstudie Jugend 2010, Frankfurt a. M. 2010, S. 129 – 164
- [8] Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010): 16. Shell Jugendstudie Jugend 2010, Frankfurt a. M. 2010.
- [9] Trendbüro / Steinle, A. / Wippermann, P. (2003): Die neue Moral der Netzwerkkinder. Trendbuch Generationen, München 2003.
- [10] Verlagsgruppe Bauer / Axel Springer (2008): Jugendliche in der VerbraucherAnalyse. Lebensgefühl, Werte, Medien-Nutzung, Online verfügbar unter: http://www.bauermedia.de/uploads/media/VA_08_PK_Jugendliche_02.pdf, letzter Zugriff: 23.07.2010, 10:42 Uhr.
- [11] Von Rohr, M. / Schulz, S. (2009): Die Unsichtbaren, in: DER SPIEGEL SPECIAL Nr. 1 / 2009: Was wird aus mir? Wir Krisenkinder: Das Selbstportrait einer Generation, S. 14 – 23.
- [12] Willert, M. / Picot, S. (2008): Verortung Jugendlicher in der alternden Gesellschaft, in: Hoffmann, D. / Schubarth, W. / Lohmann, M. (Hrsg.) (2008): Jungsein in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme und Perspektiven für das Zusammenleben der Generationen, Weinheim / München 2008, S. 91 – 111.