



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann:

Lebensphase Berufseinstieg: Berufsperspektiven für Jugendliche-Herausforderungen für Coaching

Ein interessanter Einstieg in die Tagung wurde von Prof. Hurrelmann referiert:

Die Generation 50+ kassiert derzeit alle Ressourcen, das sieht man vor allem an der Politik. Die Folge davon ist, dass die Jungen ausgebremst werden und auch nicht für ausreichend Nachwuchs gesorgt wird. Die Generation 50+ sind die Babyboomer und daher auch zahlenmäßig sehr breit aufgestellt.

Folgende Einteilungen macht Prof. Hurrelmann:

- Die Generation der zwischen 1940 und 1955 geborenen sind politisch illusionslos und ihr Blick ist nach vorne gerichtet
- Die Generation der zwischen 1940 und 1955 geborenen leisten Widerstand gegen die politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse, bekannt werden sie als die „68-ger-Generation“
- 1955-1970 geboren: Die Generation der Babyboomer, in der Zeit gab es in Deutschland 1,4 Millionen Geburten, diese Zahl wurde seither nie wieder erreicht. Eine gestaltende Generation, die aus dem Vollen schöpfen konnte und die jetzt „an der Macht“ ist.
- 1970-1985 geboren: Durch die Verbreitung der Pille gingen die Geburten zurück. Diese Generation wächst auf in der Erwartung von bevorstehenden politischen und wirtschaftlichen Einschnitten. Sie ist hedonistisch, wird als Generation Golf bezeichnet. Das Verhältnis von Eltern zu ihren Kindern wird mehr und mehr kameradschaftlich, Widerstand ist wenig zu erleben.
- 1985-2000 geborene, das ist die Generation, die jetzt in das Berufsleben eintritt. Sie ist technisch geprägt durch die zunehmende

Digitalisierung. Sie erlebt die Wirtschaftskrise und politische Krisen und Anschläge. Damit hat sie einen ähnlich unsicheren und krisenhaften Start wie die Nachkriegsgeneration.

Die Bindung an die Eltern ist enger als in allen vorherigen Generationen, 12,5 % der 30-jährigen Männer leben noch im Hotel Mama. Der Profit der Eltern ist dabei, dass sie den Anschluss an die digitale Kompetenz erhalten.

Diese Generation zeichnet sich dadurch aus, dass sie lange Sondierungsphasen für sich braucht und eine geringe Entscheidungsfähigkeit hat. Sie hinterfragt zunehmend Lebens- und Arbeitskonzepte (Generation „WHY=Y“), die persönlichen Bedürfnisse stehen im Vordergrund. Dennoch geben die Menschen dieser Generation auch an, dass sie Ziele wie Familiengründung haben- und sie besitzen zu einem großen Teil einen Bausparvertrag.

- 2000-2015 geborene sind von Helikoptereltern verwöhnt, finden einen Arbeitsmarkt vor, der um sie wirbt. Sie sind am ehesten geprägt durch die Angst vor dem Verlust ihres Wohlstandes.

Welche Folgen hat das für Unternehmen?

Die Generationen, die derzeit in die Unternehmen eintreten, haben eine andere Motivationslage und andere Wünsche. Diese gilt es zu berücksichtigen, wenn man die Arbeitskräfte an das Unternehmen binden möchte.

- Karriere ist nicht das vorrangige Ziel
- Der Beruf soll wichtig und vor allem interessant sein
- Geld ist nicht die größte Motivationsquelle
- Es besteht kein Wunsch nach intensiver Bindung an Unternehmen, das wird eher mit Sorge gesehen
- Freude, Spaß und Eigenständigkeit sind erwünscht
- Work-Life-Blending ist das neue Stichwort- also die Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit.

Es treffen in den Betrieben sehr unterschiedliche Generationen aufeinander, deren Motivation und Einstellung oft aufeinanderprallen. Auf das Potenzial dieser Generationenkonflikte muss ein Auge geworfen werden!