

# „Next Generation“

## Wie ticken junge BerufseinsteigerInnen?



**Dr. Beate Großegger – [bgrossegger@jugendkultur.at](mailto:bgrossegger@jugendkultur.at)**

Institut für Jugendkulturforschung – Alserbachstraße 18/7. OG, 1090 Wien

# Zeitgeist



## „Planen is` nicht mehr ...“

- Die **Unsicherheit** wächst – **Basiserfahrung junger Erwachsener**, Fußfassen an der Bruchkante von Chance und Risiko – Leben in Revisionsbereitschaft
- Konsequenz: Werte, die das Handeln junger Menschen leiten, wie auch **Einstellungen zur Erwerbsarbeit verändern sich**

# Dynamischer Wandel als einzige Konstante

- Wohlfahrtsstaat im Umbruch, gewohnte Sicherheiten bröckeln: Eckpfeiler für **Biographieplanung** fehlen
- Sozialer **Aufstieg** ist nicht mehr so ohne weiteres möglich – auch bei großem beruflichem Engagement und angestrenghem Bemühen
- SoziologInnen sagen: Junge Menschen dürfen nicht *mehr* erwarten als ihre Eltern – „**Fahrstuhleffekt nach unten**“ & LebenskünstlerInnentum in der Post-Wachstumsgesellschaft
- Die nachrückende Generation beschreibt sich selbst als eine „**verunsicherte Generation**“ (über 70% der Bildungsnahen; rd. 50% der jungen Menschen mit mittlerer oder niedriger formaler Bildung)
- **Job-Sicherheit & Work-Life-Balance werden wichtiger**, Karrieremachen nicht im Vordergrund



# Neue Werte in der Arbeitswelt: Was ist anders?

- **Flexibilität, Mobilität, lebenslanges Lernen:** ständiges „Updaten“ des fachlichen Wissens und der beruflichen Biographie
- **Phänomen „Gegenwartsschrumpfung“:** Halbwertszeiten des beruflich relevanten Wissens werden immer kürzer – was heute gültig ist, ist morgen vielleicht schon überholt
- **Anforderungen steigen:** „Verdichtung der Anforderungen“ – **Multitasking** als Mythos
- **Digitale Technologien als Chance** für multilokale Arbeits- und Alltagsorganisation, aber auch als **Ursache von Stress**
- Wir können nicht *nicht* kommunizieren: Inhaltliche Arbeit bleibt wichtig, **Kommunikationsaufwand steigt – neue Leistungen finden einen Markt:** Beratung via Telemedizin, Honorarfrage als heißes Eisen



# Wie leistungsmotivierte BerufseinsteigerInnen ticken



„Für mich ist Zeit ein relativ wichtiger Faktor. Ich sitze nicht gerne Zeit ab. Und ich bekomme auch gerne das Vertrauen, dass ich etwas erledige.“



„Der ideale Job für mich: komplett individuelle Arbeitszeiten (...) und sonst, dass ich meine eigenen Ideen einbringen und meinen eigenen Kopf haben kann.“

- ➔ **Neue Werte der nachrückenden Erwerbsgeneration:** Sicherheit & ein geregeltes Leben (geordnete Bahnen für Biographiegestaltung); geringe Monotonietoleranz: Suche nach Abwechslung; Arbeitsplatz als Wohlfühlumgebung: gutes Arbeitsklima in Teams + Kantine
- ➔ **Handlungs- und Prozessrahmen statt strikter Regeln** & klare Zieldefinitionen: WAS ist vorgegeben, WIE sollte frei gestaltbar sein!
- ➔ Möglichkeit zu **flexibler Arbeitszeitgestaltung** „on demand“
- ➔ **Work-Life-Balance als Schlüsselthema:** zentraler Faktor für Lebenszufriedenheit & Lebensqualität in der Post-Wachstumsgesellschaft (sowie für individuelle Burn-out-Prävention)

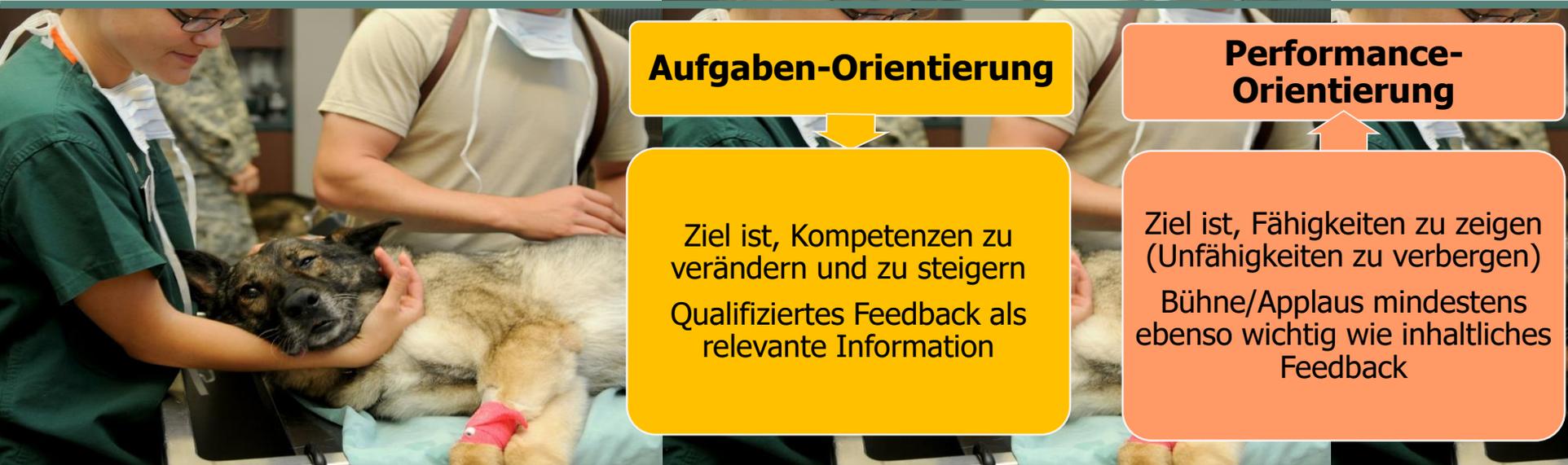
# Intrinsische Motivation 2.0

## Intrinsisch Motivierte wollen Ziele erreichen:

- Hohe Leistungsmotivation: Leistung wichtiger als die Frage, wie man bei anderen ankommt
- „Content-Faktoren“ im Vordergrund: d.h. interessante Tätigkeiten, (Eigen-)Verantwortung, Anerkennung & persönliche Entwicklungsmöglichkeiten durch qualifiziertes Feedback

## Was neu ist: Intrinsisch Motivierte wollen auch performen!

- Trend von Aufgabenorientierung zu Performanceorientierung: Zeigen, was man kann, und dafür Anerkennung bekommen



# Mentalitätswandel als Knackpunkt

„Das Problem zu erkennen, ist wichtiger, als die Lösung zu erkennen, denn die genaue Darstellung des Problems führt zur Lösung.“ (Albert Einstein)

- Content + Kontext
- Aufgabenorientierung + Performen
- Sicherheit + Work-Life-Balance
- faire Bezahlung für qualifizierte Leistung



**Mindsets**



**Strukturen**  
Rahmen-  
bedingungen



**Handeln**

## Post-konventionelle Ansätze sind gefragt:

- Nicht nach Mindsets/Einstellungen suchen, die zu den Anforderungen passen
- Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mindsets, die die nachrückende Erwerbsgeneration mitbringt, mit den Anforderungen zusammengehen

# Generationenübergreifende Teams als Vision



## Was für Intergenerationen-Teams spricht:

- Besserer Zugang zu Kundensegmenten unterschiedlicher Altersgruppen
- informelles Trainingsfeld: Jüngere können von Älteren lernen und umgekehrt
- Fachwissen + Berufserfahrung, um für komplizierte Fragen Lösungen zu finden
- Neue Ansätze für Umgang mit wachsender Komplexität – intuitives Wissen, Teamarbeit 2.0

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Die nachrückende Generation ist nicht besser oder schlechter als die Erwerbsgenerationen zuvor: Sie ist einfach (nur) anders.