



Sowohl als auch: die Generation Y als Herausforderung an eine familienbewusste Arbeitskultur

Stefanie Neuffer
Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Heidelberg, 20.03.2014

Agenda

- Zum Generationen-Begriff
- Gesellschaftliche Generationen und deren Charakteristika
- Die Generation Y
 - Aspekte der Sozialisation und Erziehung
 - Bildungsbeteiligung
 - Erwerbs- und Karriereorientierung
 - Familienorientierung und Wunsch nach Work-Life-Balance
 - Herausforderung für Unternehmen und Führungskräfte

Zum Generationen-Begriff



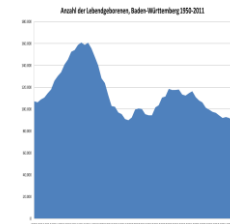
Gesellschaftliche Generationen

Familiale Generationen



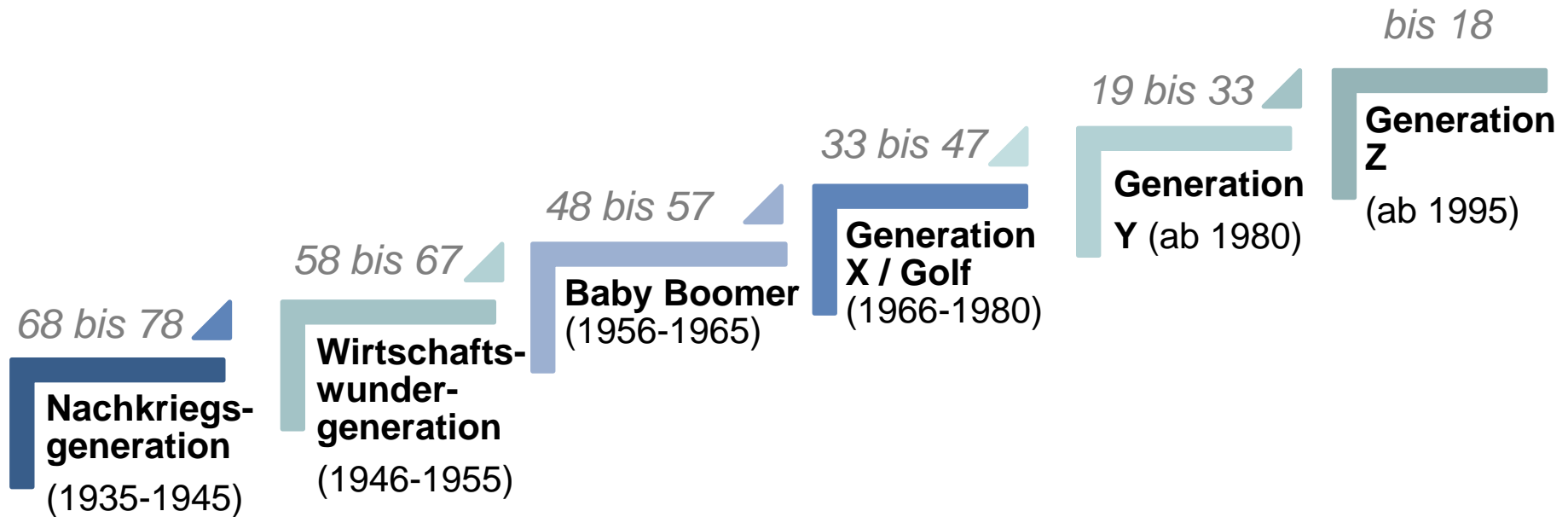
Wohlfahrtsstaatliche Generationen

Kohorten

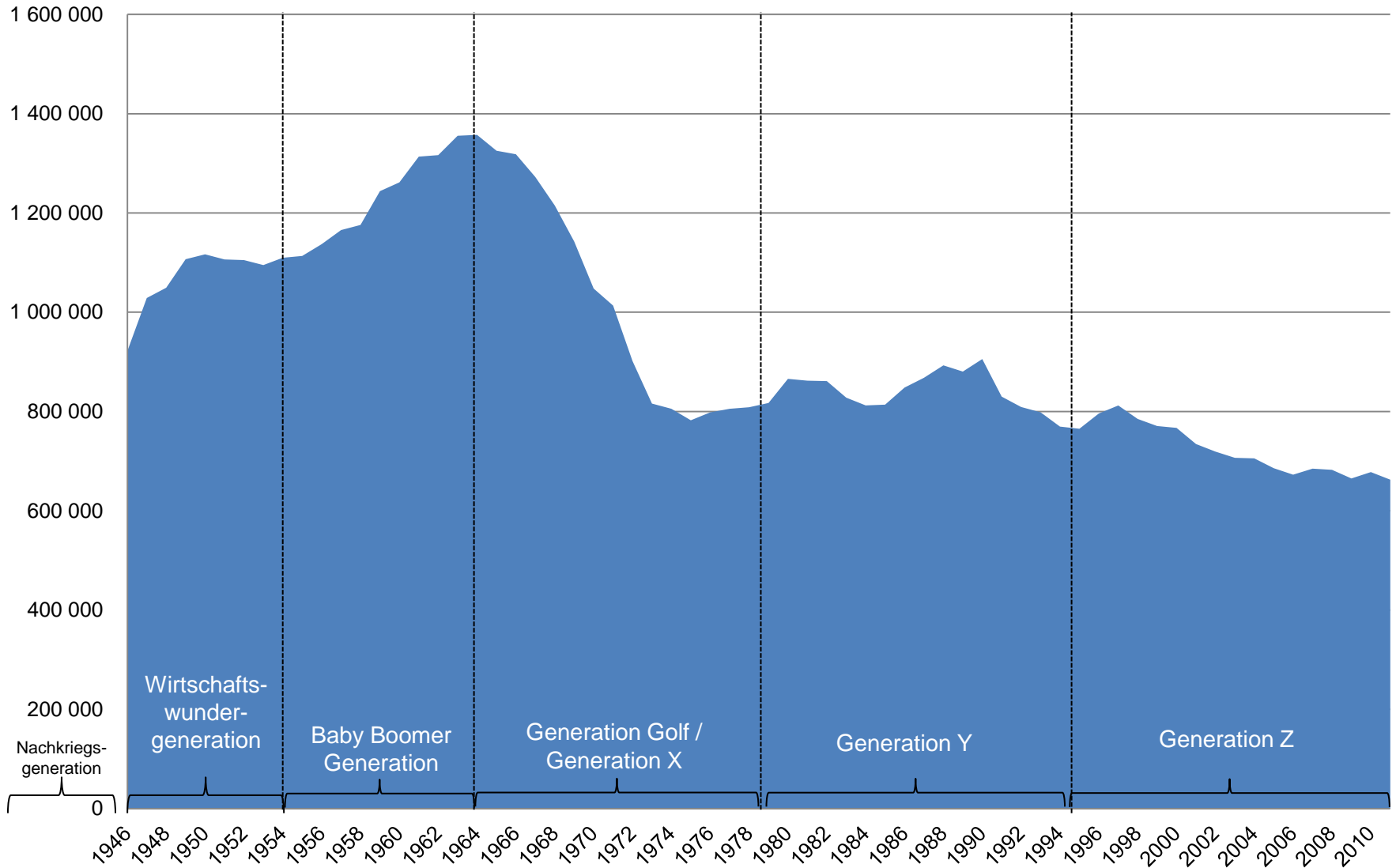


Überblick über die gesellschaftlichen Generationen und deren Charakteristika

Aktuell (2013) im Alter von ... bis ...



Anzahl der Lebendgeborenen, Deutschland 1946-2011



Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt 2013

Generation Y (1980-1995)

„Die Generation Y...

- tritt sehr selbstbewusst auf
- zeigt sich orientierungslos und sprunghaft
- sucht nach Sicherheit und Stabilität
- strebt nach Leistung, Sinn und Spaß im (Arbeits-)Leben
- wünscht sich Flexibilität in Zeit und Raum
- fordert stetige Entwicklung und klare Kommunikation
- ist geübt im Umgang mit Technologie und Netzwerken.“

(Armutat 2011: 11)

Generation Y (1980-1995)

- Leben bei der Arbeit
- Sinnhaftigkeit der Arbeit

- Leistungsbereit und Work-Life-Balance-orientiert
- Hoher Stellenwert der Familie
- Hoher Freizeitwert

- Erwartungen an Vorgesetzte:
 - regelmäßiges Feedback,
 - klare Vorgaben und eigene Entscheidungsspielräume,
 - flexible Arbeitsorganisation
 - Stetige Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Erziehung, Kindheit und Jugend im Wandel

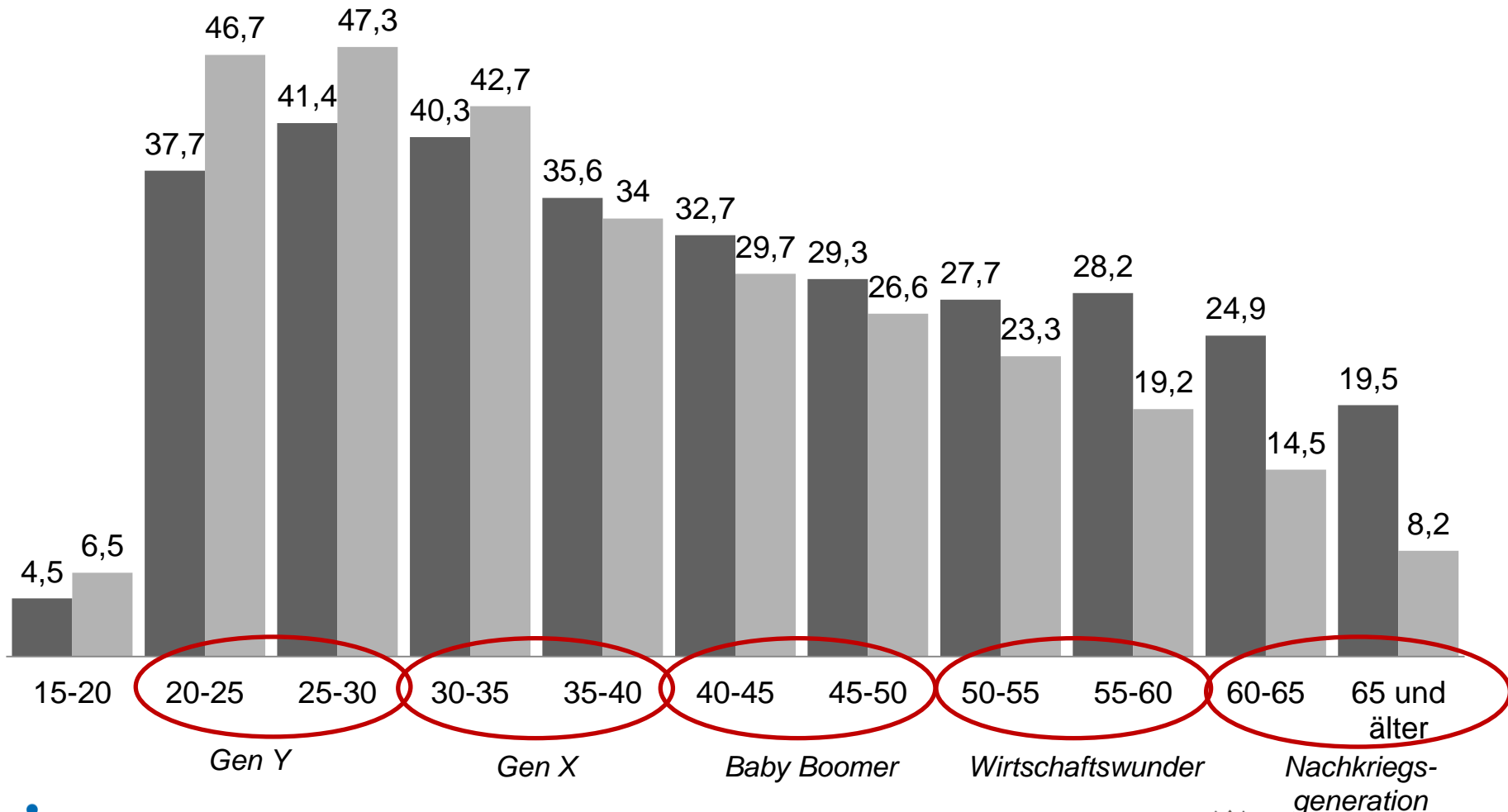
- Höherer Freiheitsgrad in der Erziehung
 - Informelleres und lockeres Elternverhalten
 - Weitgehender Verzicht auf körperliche Strafen
 - Höhere zeitliche Aufwendungen für Kinder
 - Positive Bestärkung statt negativer Sanktion
 - Individuelle Förderung
 - Erziehung zu mehr Selbstständigkeit
-
- Eltern als Vertrauensperson
 - Großeltern verstärkte Bezugspersonen
 - Partnerschaftlicher Umgang in der Eltern-Kind-Beziehung
 - Demokratische Verhandlung statt Befehl und Gehorsam

Bildungsbeteiligung im Wandel

- Ausweitung der Bildungsphase
- Hoher Anteil akademisch gebildeter Personen
- Zunehmende Differenzierung des Bildungssystems (Ausbildungs- und Studiengangsvielfalt)
- Längere Abhängigkeit vom Elternhaus / spätere ökonomische Selbstständigkeit
- Längerer Verbleib in altershomogenen Gruppen
- Späterer Einstieg in das Erwerbsleben und dessen Strukturen, Normen, Kommunikation, Altersheterogenität etc.
- Geschlechterdifferenzen verändern sich, soziale Herkunft bleibt relevant
- Junge Generation antwortet mit zunehmenden Bildungsinvestitionen auf unsichere Arbeitsmarktlage

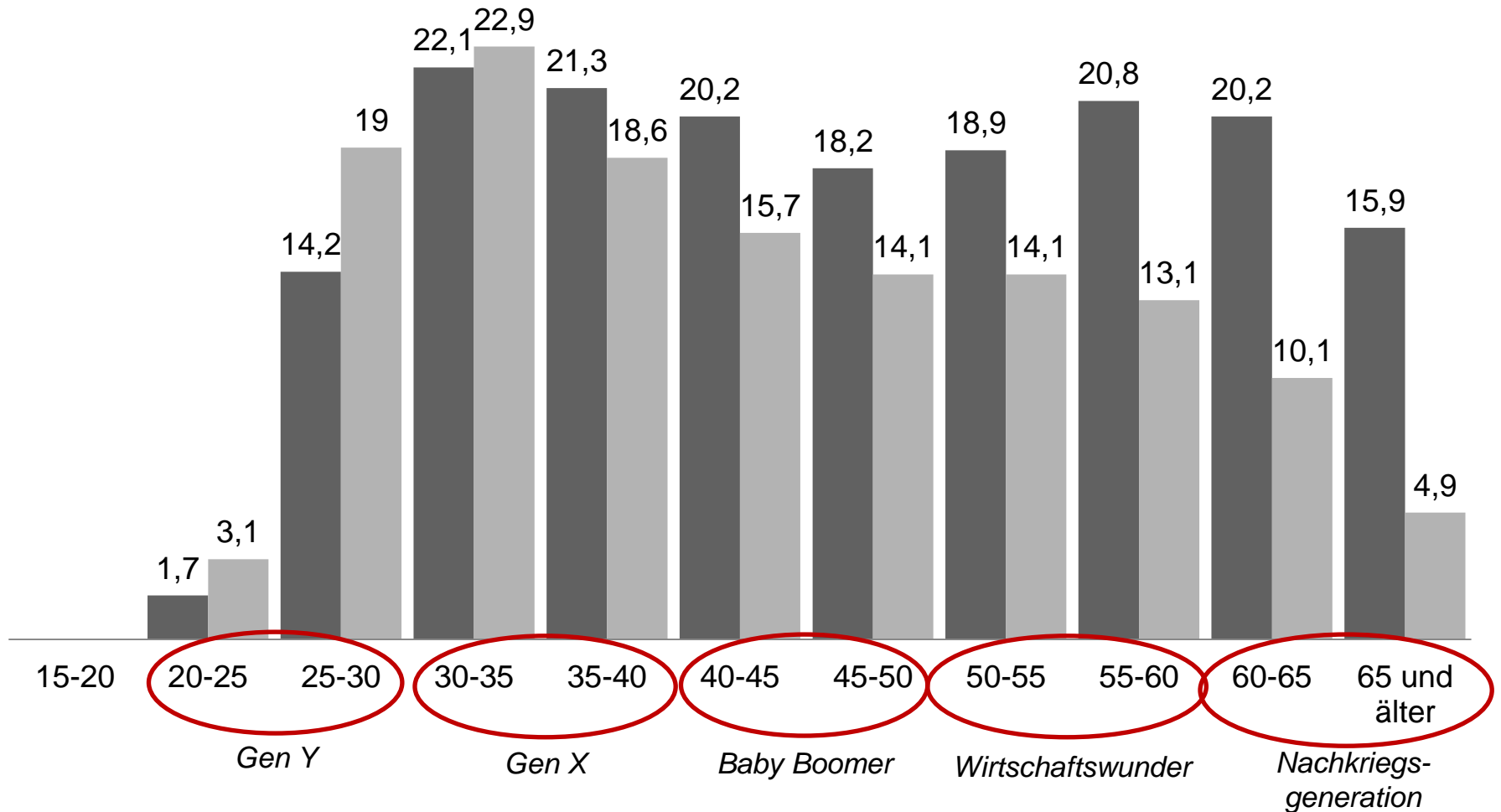
Bevölkerung mit Hochschulreife nach Alter und Geschlecht, Deutschland 2010

■ Männer ■ Frauen



Bevölkerung mit Hochschulabschluss nach Alter und Geschlecht, Deutschland 2010

■ Männer ■ Frauen



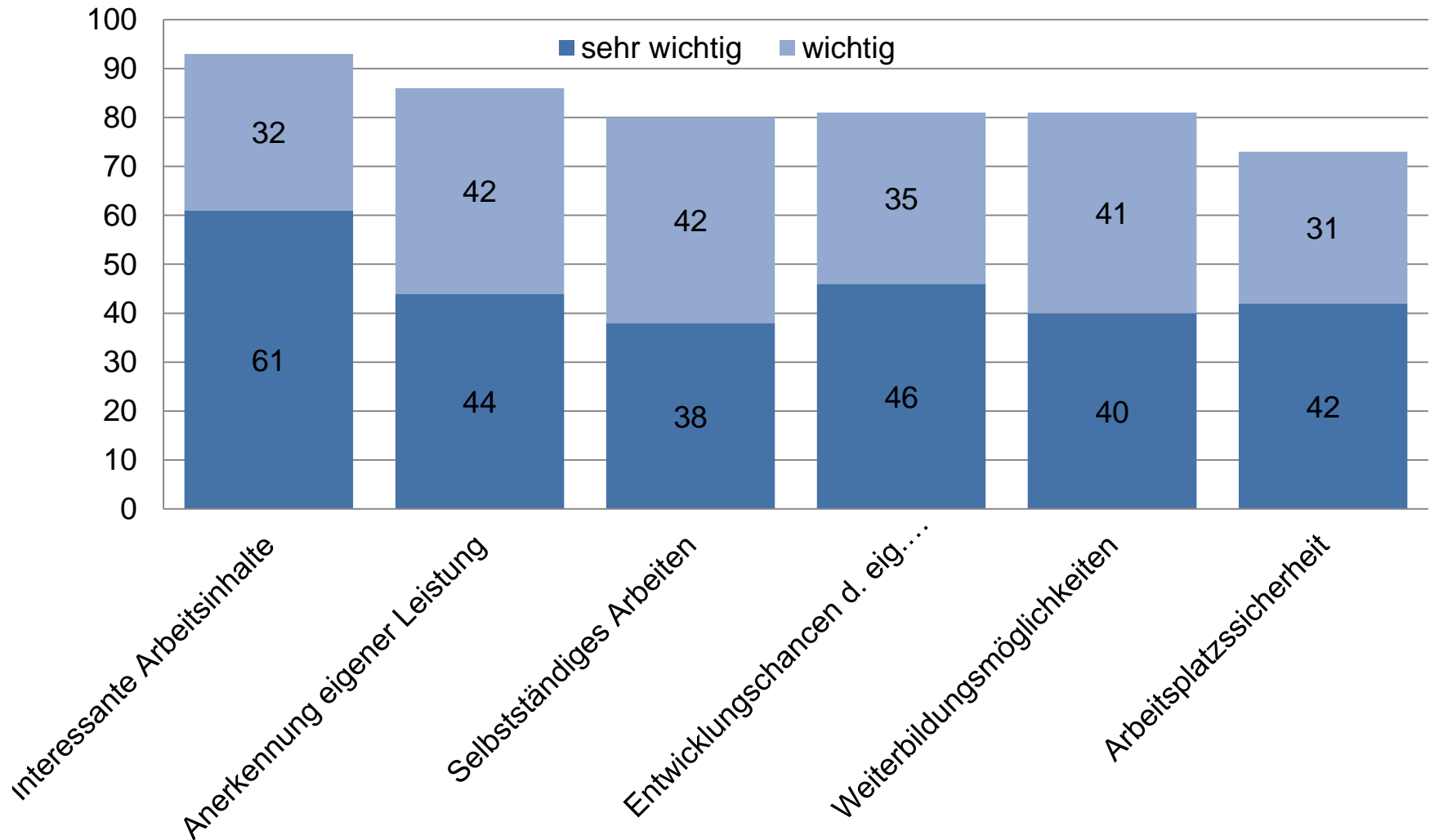
Erwerbsorientierung

- Erwerbsarbeit hat hohen Stellenwert – größeres Gewicht als Familie und Freizeit
- Gute Arbeit: Selbstverwirklichungsmöglichkeiten; Ideen einbringen, etwas bewegen und verändern können – Sicherheit und Verlässlichkeit sind weiter wichtig

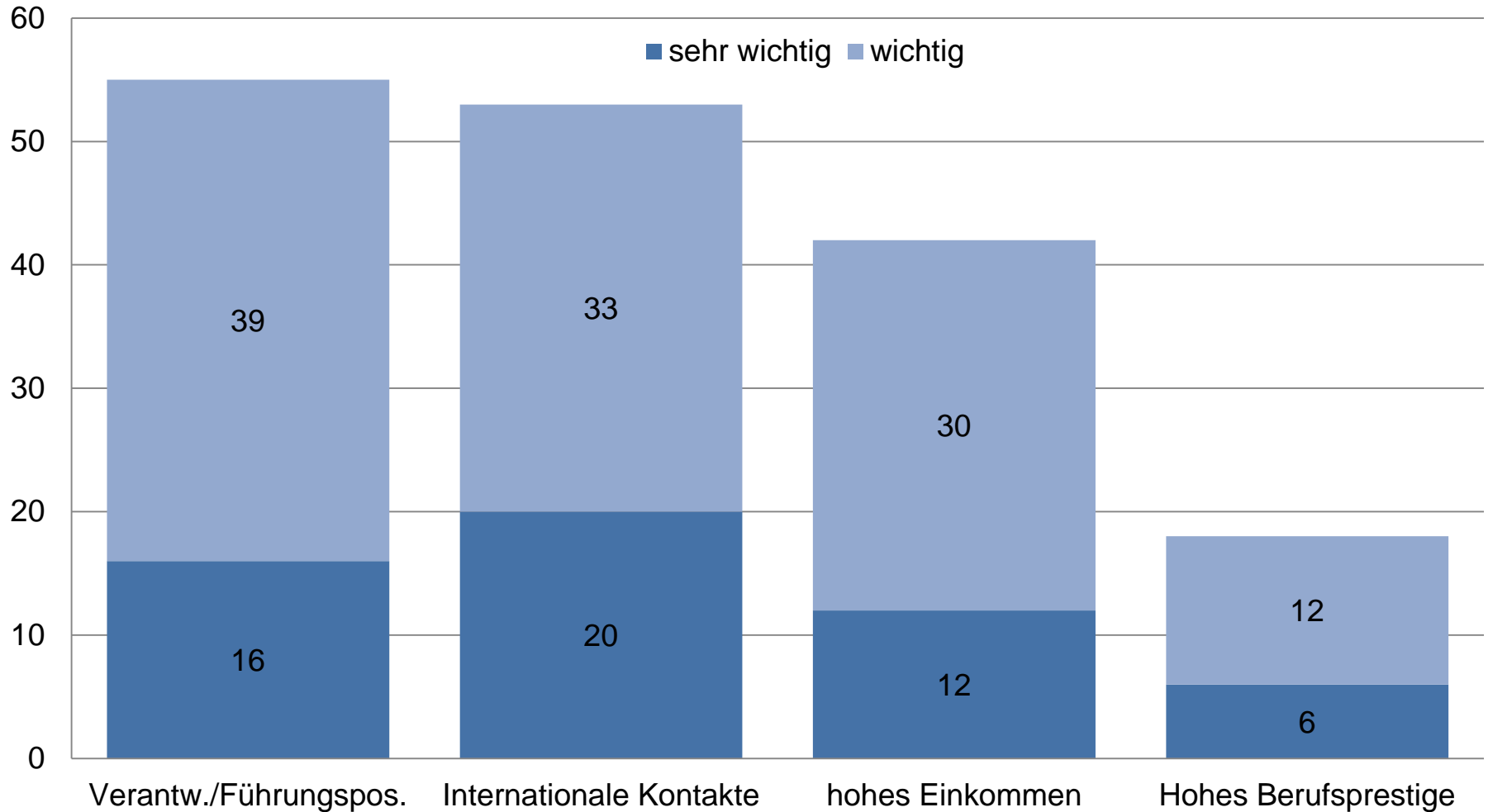
Unsicherheit der Arbeitsmarkt- und Lebenslagen

→ Wichtigkeit von Harmonie in sozialen Beziehungen, Halt und Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken wächst

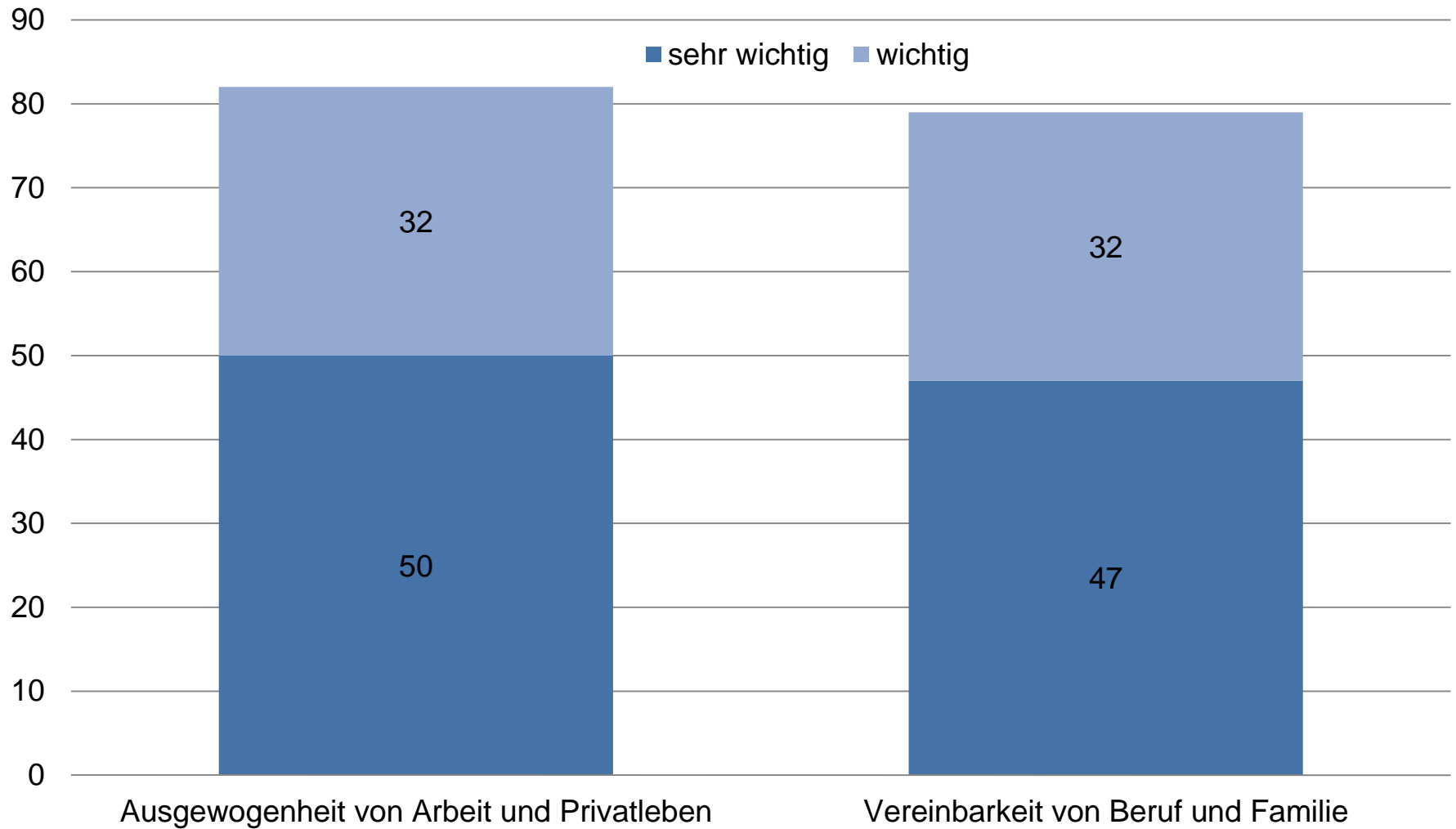
Erwartungen an den Arbeitsplatz von Hochschulstudierenden im Hauptstudium, Deutschland 2005 (in %)



Erwartungen an den Arbeitsplatz von Hochschulstudierenden im Hauptstudium, Deutschland 2005



Erwartungen an den Arbeitsplatz von Hochschulstudierenden im Hauptstudium, Deutschland 2005 (in %)



Generation Y: selbstbewusst und konkurrenzlos?!

- 2010 konnte 1/3 der Ausbildungsinteressenten ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren
- 2008/09 mussten sich je 1/3 der Berufsausbildungs-Absolvent/innen direkt nach dem Abschluss arbeitslos melden
- 62% der Jugendlichen haben Angst, keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden bzw. diesen zu verlieren

Generation Praktikum

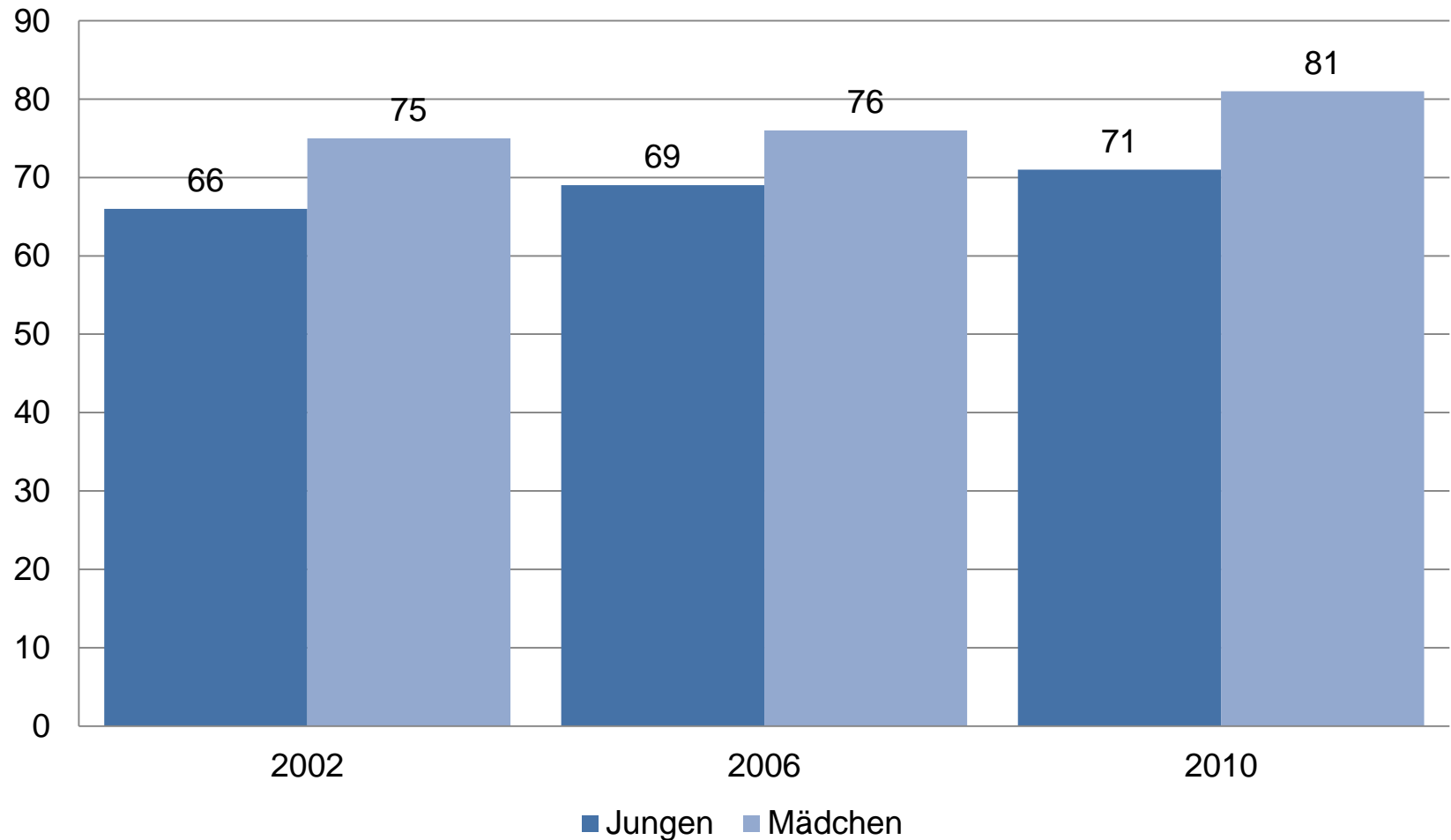
- Praktikumsablauf nur bei 54% entsprechend der Vereinbarungen
- 81% der PraktikantInnen leisten trotz Status vollwertige Berufstätigkeit im Praktikum

Atypisch und prekär?

- 50% der Leiharbeiter/innen sind unter 35 Jahre alt
- 52% der 14-24-Jährigen erhielten 2006 einen Niedriglohn (insg.: 20%)
- 80% der jungen Beschäftigten gehen trotz Krankheit zur Arbeit

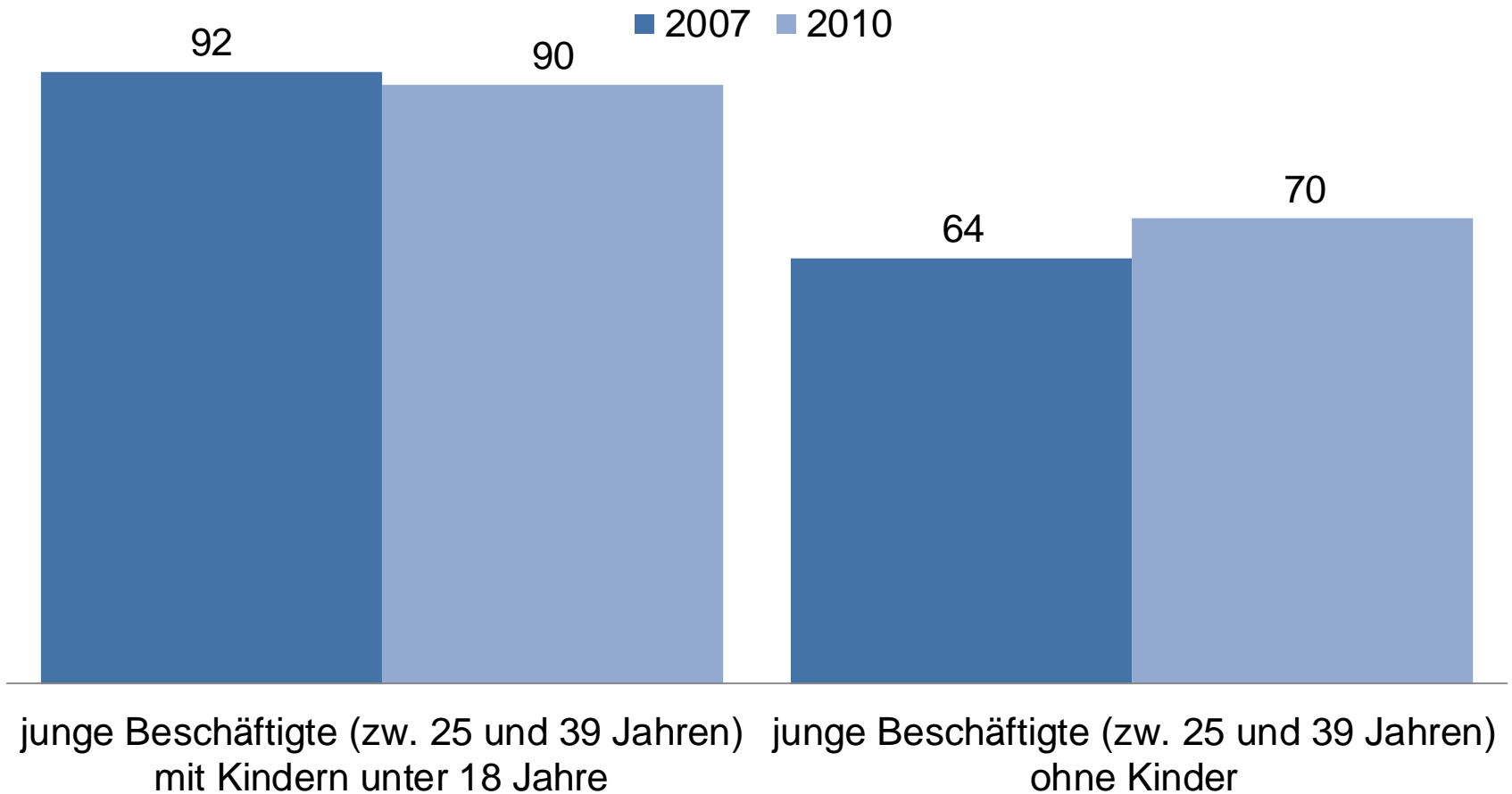
Familienorientierung

„Man braucht eine Familie, um glücklich zu sein“
(12- bis 25 Jährige, Angaben in %)



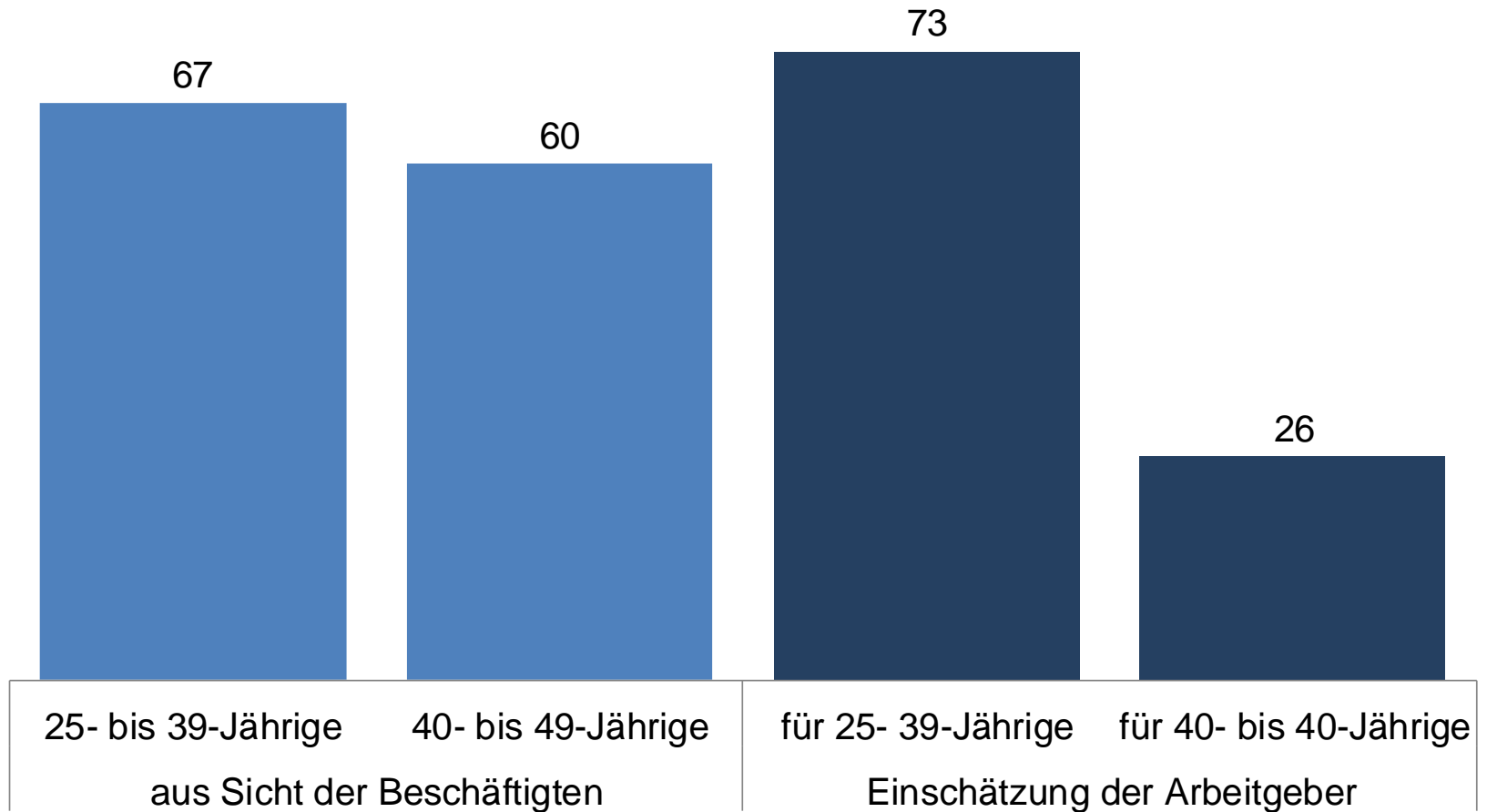
Eigene Darstellung, Quelle: 16. Shell Jugendstudie 2010: 57

"Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt"



BMFSFJ (2010)

Wechselbereitschaft der Beschäftigten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2010



BMFSFJ (2010)

Herausforderung: Generationenvielfalt im Unternehmen

- Unterschiede hinsichtlich
 - Arbeitsweise und Bildungserfahrung/-stil
 - Einstellungen und Wertesysteme
 - Motivationsstrukturen
- Generationengerechte Führung – sensibel für Alters-, Lebensphasen- und Generationenunterschiede
- Zielgruppengerechtes, individualisiertes Führungsverhalten und Kommunikation
- Transparenz und Kommunikation
- Wertschätzende Führung
- Diversifizierte Teams
- Gezielte Führungskräfteentwicklung notwendig



Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Stefanie Neuffer

Böblinger Str. 68, 70199 Stuttgart

stefanie.neuffer@stala.bwl.de

0711-641-2465

www.kompetenzzentrum-bw.de