

Vortrag: „Die Generation Y – Eine Selbstbeschreibung“ von Philippa Leven

Einige Charakteristika werden der Generation Y (zu deutsch: „Generation Warum“) immer wieder nachgesagt: wir sind in allererster Linie faul. Wir haben keine Lust auf Arbeit, unsere „Work-Life-Balance“ soll hauptsächlich aus „Life“ bestehen und wir sind ganz starke Vertreter der Vier-Tage-Woche. Zu allem Übel sind wir darüber hinaus auch noch ziemlich verweichlicht. Wir haben sogenannte „Helikopter Eltern“. Sie haben stets sehr auf uns aufgepasst und alle Unannehmlichkeiten für uns übernommen. Sie haben uns immer gesagt, dass wir ganz, ganz toll und besonders sind, auch wenn wir das Spiel verloren haben oder im Vokabeltest ne‘ fünf hatten. Wir haben Preise für das reine Teilnehmen am Wettkampf bekommen. Aus diesem Grund, können wir uns am Arbeitsmarkt nicht behaupten. Mama fragt schließlich nicht für meine Beförderung oder verteidigt mich vor dem gemeinen Chef. Leider bin ich noch nicht fertig. Die Generation Y ist darüber hinaus auch noch technikbesessen und sehr egozentrisch. Wir posten unser Essen und Unmengen an Selfies, die Highlights unseres Lebens sind alle bei Instagram für die Ewigkeit festgehalten. Ein Like ist wichtiger als das Kaffee trinken mit der besten Freundin. „Hauptsache die Follower bekommen ausreichend Content.“ Wenn ich Sie wäre, würde ich mir auf Basis dieser Beschreibungen auch Sorgen um die Zukunft unserer Gesellschaft und des Arbeitsmarkts im Speziellen machen.

Ich kann Sie aber beruhigen. So schlimm sind wir gar nicht. Ich gebe Ihnen jetzt mal eine Beschreibung von der Generation, die ich kenne und zu der ich mich zählen würde. Wenn ich meine Freunde, Kommilitonen, Arbeitskollegen, Klassenkameraden, all diese Menschen betrachte, fallen mir ganz andere Eigenschaften ein, als faul, verweichlicht und narzisstisch.

Diese Generation, die gerade den Arbeitsmarkt betritt, ist die bestausgebildetste Generation, die je existiert hat. In den letzten 10 Jahren ist die Anzahl der Studienanfänger von 350.000 auf über 500.000 pro Jahr gestiegen. Bei den 20 bis 30-jährigen sind nur ca. 3% ohne einen Abschluss, 50% haben Fachabitur oder Abitur. Das klingt für mich nach einem enormen Potenzial.

Die Generation, die ich kenne, ist außerdem enorm international. Schulaustausch, Erasmus Semester, Auslandspraktikum, Work-and-Travel. Die Millennials, wie man uns auch nennt, sind nicht ausschließlich an einen Ort gebunden, sondern international. Wir schauen amerikanische TV Sendungen, hören schwedische Musik, essen türkisches Essen, fahren zum Shoppen nach Holland. Damit einher geht eine Selbstverständlichkeit und Toleranz für andere Kulturen. Und auch ein Bewusstsein für die Verflechtung der Welt.

Diese Verflechtung der Welt ist uns auch deshalb so bewusst, weil wir sie am eigenen Körper sofort merken. Nämlich mit unseren Handys und den Kommunikationsmöglichkeiten, die uns heute zur Verfügung stehen. Diese Generation ist extrem vernetzt. Ich lerne immer wieder neue Leute kennen, aber in den aller wenigsten Fällen, habe ich keine gemeinsamen Freunde mit dieser Person bei Facebook. Ich möchte Ihnen ein paar Beispiele nennen, damit Sie einen Eindruck des Ausmaßes dieses bekommen:

Ich habe einen Arbeitskollegen, der ursprünglich aus der Nähe von Frankfurt kommt, der vor einigen Jahren mit seiner damaligen Freundin im Skiurlaub war. Diese Freundin hatte ihre beste Freundin und deren Schwester jeweils mit Anhang aus Lippstadt dabei. Diese Schwester ist eine sehr gute Studienfreundin von mir aus Passau. Diese Verbindung ist uns kürzlich beim Mittagessen aufgefallen.

Meine Cousine ist nach ihrem Abitur durch Australien gereist. Dort hat sie Bekanntschaft mit einigen anderen Reisenden gemacht. Nachdem sie zwei Wochen rumgereist sind, hat einer der Mitreisenden festgestellt, dass ihr Nachname, wie meiner und der meines Bruders Leven ist. Dieser junge Mann ist einer der besten Studienfreunde meines Bruders gewesen.

Ich bin nach meinem Master einige Monate durch Südostasien gereist. Auf einem Slowboat auf dem Mekong in Laos, saß vor mir eine Amerikanerin, die mir beim Boarding sehr bekannt vorkam. Nach einigen Stunden auf dem Mekong haben wir festgestellt, dass sie mit mir zusammen Englischunterricht an der High School hatte, an der ich während meines Austauschs in der 11. Klasse war.

Solche Zufälle gab es natürlich schon immer, aber durch die Sozialen Medien, ist das Netzwerk sehr viel präsenter und nutzbarer. Auch für wirtschaftliche Zwecke.

Die Generation Y, die ich kenne, ist technikaffin. Das ist richtig. Ich habe gelesen, dass 80% mit ihrem Handy am oder im Bett schlafen. Ich sage mal so, mein iPhone hat die Spiderapp, weil es kürzlich nachts vom Bett gefallen ist. Ob das gesund ist, sei mal dahin gestellt. Für das Handy war es das auf jeden Fall nicht. Aber mal ohne Spaß, wir sind mit Laptops, Smartphones und Tablets aufgewachsen. Für uns, und noch mehr für die kommende Generation Z, die ja auch schon in den Startlöchern steht, ist die Bedienung intuitiv. Auch das ist ein Tool oder Wissen, dass diese Generation äußerst begehrenswert machen sollte.

Ich gebe Ihnen Recht, mit einer faulen, verweichlichten, narzisstischen Gruppe an Mitte Zwanzigjährigen kann keiner und insbesondere der Arbeitsmarkt nicht, etwas anfangen. Aber mit einer gut ausgebildeten, international vernetzten, toleranten und technikaffinen Gruppe vielleicht schon. Es stellt sich also die Frage, wie holt man aus der Generation Y die Potenziale raus, die sie hat und führt sie so, dass es für alle Seiten eine Win-Win-Situation ist.

Dafür muss man verstehen, was diese – meine Generation – beeinflusst hat. Äußere, gesellschaftliche Einflüsse haben uns geprägt, genauso wie sie die Babyboomer Generation, die Generation X und alle anderen Generationen geprägt hat. Meiner Meinung nach sind zu den Einflüssen auf die Generation Y drei wesentliche Punkte zu nennen.

1. Überfluss: Wir sind ohne Frage in einer Zeit und an einem Ort aufgewachsen, in der wir kaum finanzielle Sorgen hatten. Die Wirtschaft lief soweit gut. Wir haben nie lange auf ein Produkt, das wir haben wollten, warten müssen. Gameboys, Skateboards, Handys, Roller, Autos... alles wurde produziert und wir haben es bekommen, wenn wir es haben wollten. Statussymbole, wie ein Auto, verlieren dadurch an Wert. In Großstädten brauchen wir eigentlich keine eigenen Autos mehr. Mit dem Parken ist es sowieso schwierig. Dann setzte ich mich lieber in ein Car2Go. Park es irgendwo und hab keinen Ärger damit. Sharing ist in. Besitzen nicht mehr so ein zentrales Ziel wie es vielleicht früher war. Finanzielle Anreize sind nicht mehr das, wonach junge Menschen ihren Job aussuchen. Auch ich habe mich in diesem Jahr für einen Job entschieden, bei dem ich weniger Geld bekomme, als bei einem anderen Angebot, weil mir das Team und die Aufgabe wichtiger waren. Verstehen Sie mich bitte nicht falsch. Die Bezahlung, der Bonus, meinerwegen das Weihnachtsgeld, der Firmenwagen, oder das Firmenhandy sind alles wichtige Dinge. Mit zu wenig wollen wir auch nicht. Aber es ist eben nicht mehr das wichtigste. Ich bin in einem Job, in dem ich viel arbeite. Abends um 9 ist es natürlich erträglicher, weil ich weiß, dass ich die Überstunde bezahlt bekomme. Aber Spaß macht es, weil mein Kollege neben mir sitzt und mir einen Witz erzählt. Das ist vielleicht ein ganz entscheidender Unterschied von unserer Generation zu unseren Vorgängergenerationen. Die monetären Anreize sind wichtig, aber Weiterbildung, der Inhalt, die oft genannte „Sinnhaftigkeit“ und vor allem das Umfeld sind vielleicht wichtiger.
2. Technik: Ich sagte es eben schon. Wir sind wohl die erste Generation, die mit dieser Form von Medien großgeworden ist. Wobei man auch hier differenzieren müsste. Ich habe mein erstes iPhone erst nach dem Abitur bekommen. Ein kompletter „Digital Native“ bin ich also auch nicht. Aber es ist natürlich so, dass diese Generation mit einer neuen Form von Technik groß geworden ist. Wir sind immer online. Wir sind nicht nur

in der analogen Welt anwesend, sondern immer auch in der digitalen Welt. Ich denke, wir nutzen dieses Medium viel vollumfänglicher als es Ihre Generationen tun. Wir nutzen es klar für Kommunikation und Vernetzung. Auch für das Nehmen und Geben von Feedback. Zum Einkaufen und auch zur reinen Bespaßung. Aber wir nutzen das Medium auch zu Informationszwecken. Und hier besteht denke ich der große Unterschied für die Arbeitswelt. Wir können jede Information im Internet finden. In Hinblick auf den Alltag nutze ich regelmäßig Apps, wie foursquare oder Tripadvisor. Dadurch weiß genau, welches Restaurant in der Nähe ist und dazu auch noch gut, ohne dass ich je dort war. Aber auch im Arbeitsalltag nutzen wir das Internet und die darin enthaltenen Unmengen an Informationen. Wenn ich nicht weiß, wie eine bestimmte Formel bei Excel funktioniert, suche ich bei Youtube danach und es gibt ein Tutorial dazu. Wenn ich nicht weiß, wie ich ein bestimmtes Wort akkurat in Wirtschaftsenglisch übersetze, schaue ich bei linguee nach und finde hunderte Beispielsätze. Wenn ich inhaltliche Fragestellungen nicht beantworten kann, suche ich bei beck-online nach Zeitschriftenartikel oder Kommentaren. Ganz zu schweigen, von der Möglichkeit erst einmal einfach zu googeln. Wir haben nicht das ganze Wissen. Vielleicht wissen wir auch deutlich weniger Wissen auswendig, als Ihre Generationen es taten. Aber wir haben einen großen Vorteil. Wir wissen, wo wir Informationen finden können und das überall und zu jeder Zeit.

Überall und zu jeder Zeit bieten natürlich auch große Möglichkeiten. Mein Handy, aber auch mein Laptop sind portabel. Ich kann also von überall arbeiten und wenn ich will zu jeder Zeit. Flexibilität ist gefragt.

3. Weltgeschehnisse: Es gibt wohl drei große Ereignisse bzw. Entwicklungen, die unsere Generation und ihre Einstellung gegenüber der Welt beeinflusst haben. Das sind zum einen 9/11 und die Anschläge auf Paris 2015. Der Terror hat Eintritt in unser Leben erhalten. Vermeintlich ist nichts mehr, wie es vorher war. Vor allem ist unsere Weltordnung nicht mehr so eindeutig, wie sie vorher war. Die Sicherheit, die damit einherging, dass man in der westlichen Welt lebt, ist ins Wanken geraten. Das zweite Ereignis ist die Weltwirtschaftskrise 2008. Wenn Sie zurückrechnen, sind zu diesem Zeitpunkt die ersten meiner Generationskollegen auf den Arbeitsmarkt getroffen. Das heißt junge, gut ausgebildete Menschen, denen immer eingetrichtert wurde „Solange du hart arbeitest, kannst du alles erreichen“, kommen zu einem Zeitpunkt auf den Arbeitsmarkt, an dem das System zusammenbricht. Sie erhalten keine Jobs. Die Unternehmen versuchen erstmal die Generation zu retten, die diese Krise ausgelöst hat. Was macht das mit einem jungen Menschen? Man zweifelt an sich selbst und man verliert das Vertrauen in den Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und das System. Das klingt sehr dramatisch, aber tausende Millennials machen unbezahlte Praktika, man nennt uns ja auch „Generation Praktikum“, oder sind in befristeten Arbeitsverhältnissen. Das heißt, was jetzt passiert, ist, uns wird klar, wenn wir hart arbeiten, bekommen wir trotzdem nicht, den Erfolg, den wir uns erträumt haben und so sicher, wie die Welt und der Arbeitsmarkt früher aussahen, sind sie gar nicht. Hinzu kommt als drittes der Klimawandel, der die Welt, wie wir sie kennen, bedroht. Auch das ist etwas, dass die Einstellung meiner Generation enorm beeinflusst. Meine Generation möchte natürlich Sicherheit, eine langfristige Planungssicherheit, aber wir haben das Vertrauen verloren, dass es das in unserer Welt überhaupt gibt. Vielleicht sind wir deswegen egoistischer.

Wir haben also zwei Entwicklungen, die eine gewisse Wandelbarkeit dieser Generation verlangen. Die technischen Entwicklungen sind schnelllebig und ermöglichen flexibles Arbeiten. Die Weltgeschehnisse verlangen flexibles Handeln und ein kurzfristiges Reagieren. Was hat das für Folgen? Zum einen ist es so, dass 90% dieser Generationen planen, den Job, in dem sie gerade sind, in den nächsten fünf Jahren wieder zu verlassen. Ein Drittel sogar in

den nächsten zwei Jahren. Das bedeutet, dass langfristige Beförderungsmöglichkeiten und Karrierestufen nicht mehr den Stellenwert haben, die sie vielleicht früher einmal hatten. Das bedeutet aber nicht, dass unsere Generation ihrem Arbeitgeber nicht loyal gegenüber steht. Wir definieren Loyalität nur nicht mehr in Form von Jahren, die wir dem Unternehmen schenken. Loyalität in Form von Input will diese Generation durch Loyalität in Form von Output wandeln. Nämlich wie wertvoll ist die Arbeit, die ich gemacht habe. Dafür braucht es keine jahrzehntelange Verbindung. Auch in wenigen Jahren kann ich einen wertvollen, „sinnhaften“ Output schaffen. So zumindest die Vorstellung.

Hinzukommt, dass durch die technischen Möglichkeiten, die uns heute zur Verfügung stehen, ein fester Arbeitsplatz, der jeden Tag in einem gleichen Zeitrahmen durch dieselbe Person genutzt wird, nicht mehr unbedingt notwendig ist. Natürlich gibt es Berufe, wie Handwerksberufe oder auch Ärzte etc., die zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort sein müssen, aber es gibt jede Menge Berufe, die dies nicht unbedingt verlangen. Meetings funktionieren per Skype vom Küchentisch gegebenenfalls besser als aus einem vollen Großraumbüro. Dass, ein gewisses Maß an Austausch und Anwesenheit und natürlich auch halbwegs geregelte Arbeitszeiten für einen funktionierenden Betrieb notwendig sind, wissen wir auch. Aber warum nicht mal den Vormittag nutzen um kurz auf dem Markt vorbei zu gehen und abends dafür eine Stunde länger machen, oder nachmittags eine kleine Sportsession einlegen, wenn ich mich danach viel besser konzentrieren kann. Diese Form von Flexibilität ist in uns verankert, weil wir uns u.a. durch die schnelllebigen Kommunikationsmöglichkeiten daran gewöhnt haben. Diese Flexibilität sollten auch Arbeitgeber ihren Mitarbeitern ermöglichen.

Zu diesem Thema fällt mir insbesondere noch folgendes ein. Manchmal glaube ich, dass diese Tatsache gegebenenfalls die Entscheidendste ist. Meine Generation ist nicht so „hippie“ und „neumodisch“ wie alle denken. Im Gegenteil, ich glaube die Werte wie Familie und Ehe auch wieder sehr in sind. Die Familiengründung ist etwas, dass Arbeitgeber bedenken sollten. Und hier gibt es einen großen Unterschied zu jeder Generation, die vor uns kam. Wir leben zum Großteil in Haushalten, in denen zwei Menschen arbeiten. Frauen arbeiten heutzutage. Genauso wie es Männer tun. Das vermeintlich traditionelle Familienbild, dass der Mann arbeitet und die Frau sich um die Familie kümmert, ist veraltet und existiert in meiner Generation kaum noch. Zumal es finanziell auch kaum zu stemmen wäre. Das ist etwas, worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen. Sie müssen jungen Menschen die Möglichkeit geben, trotz zwei arbeitenden Personen eine Familie gründen zu können. Der Arbeitgeber muss so flexibel sein, dass sowohl Mütter als auch Väter sich um ihre Kinder kümmern können und trotzdem Karriere machen können. Vor allem, dass auch Väter die „klassische“ Erzieherrolle einnehmen wollen und sollen, wird meiner Meinung nach, noch viel zu wenig diskutiert. Dies ist aber ein Thema, dass in der neusten Ausgabe des Wirtschaftsmagazins *brand* eins thematisiert wird. Um die Chefredakteurin Gabriele Fischer zu zitieren: „Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt sich langsam zu dem was sie ist: ein Thema für Eltern, nicht nur für Frauen. Dafür sorgt nicht nur eine neue Generation von Vätern, die ihre Kinder noch vor dem Abitur kennenlernen wollen: Mit einer veränderten Arbeitswelt entstehen Freiräume, die Familien zugute kommen können – wenn die Partner das wollen und die Firma es erlaubt.“ Die Firmen müssen es erlauben, vor allem deshalb sind Homeoffice und Gleitzeit etwas, dass jeder Betrieb bieten sollte.

Ich möchte Ihnen keine Tipps geben, wie Sie mit unserer Generation umzugehen haben. Das wäre wahrscheinlich auch überheblich. Ich selbst bin erst seit einem dreiviertel Jahr wirklich in der Arbeitswelt angekommen und weiß wahrscheinlich noch nicht so richtig wovon ich rede. Natürlich haben Sie viel mehr Erfahrung als ich, oder auch andere Millennials. Das ist im Übrigen auch etwas, dass Sie uns zu Gute halten sollten. Wir stehen noch am Anfang unserer Karriere. Haben keine Erfahrung, sondern nur eine Vorstellung und viel Idealismus. Genauso,

wie Sie es wahrscheinlich am Anfang Ihrer Karriere auch hatten. Ich bin der Meinung, dass man viele Anforderungen und Ideen deswegen auch nicht überbewerten darf.

Nichtsdestotrotz gibt es drei Dinge, die ich Ihnen gern mit auf dem Weg geben würde. Dinge, auf die ich bei meiner Arbeitgeberwahl geachtet habe. Und ich könnte mir vorstellen, dass auch andere Millennials darauf achten.

1. Führung: Wir sind das kleinste Zahnrad im System, wenn wir anfangen zu arbeiten. Wir haben also ohne Zweifel Vorgesetzte und Chefs, die uns führen und Resultate verlangen. Das war schon immer so und wird auch immer so sein. Anders ist vielleicht die Form der Führung. Wir sind in einer amerikanisierten Gesellschaft aufgewachsen. Flache Hierarchien, auch wenn sie vielleicht nur auf dem Papier so sind, sind etwas, das uns anzieht. Wir haben Respekt vor Ihnen auch wenn wir Sie duzen. Steifheit und Patriarchalismus sind nichts, was uns Respekt einflößt. Wir wollen mit Ihnen zusammen arbeiten. Nicht nur für Sie. Nutzen Sie die Kreativität, die neuen Ideen und die Motivation etwas zu verändern, die Ihre jungen Kollegen (eben nicht nur Angestellten) mitbringen. Wir wollen Mitgestalten. Etwas so zu tun, weil es immer schon so gemacht wurde, ist für unsere Generation kein gutes Argument. Damit sind wir bisher nicht gut gefahren. Wir wollen einen Arbeitgeber, bei dem es Prozesse und Strukturen gibt, die es uns ermöglichen uns einzubringen. Wir haben durch das Internet und die sozialen Netzwerke immer gelernt uns einzubringen und wollen das auch am Arbeitsplatz. Das wir nur die stumpf zugeteilten Aufgaben abarbeiten, erscheint uns veraltet.
Dazu kommt, dass unsere Generation Autonomie möchte und kein Mikromanagement. Vier wesentliche Entscheidungen wollen wir selbst treffen: Was wir machen, wann wir es machen, wie wir es machen und, vielleicht die wichtigste, mit wem wir es machen. Das führt unmittelbar zu meinem Punkt Nummer 2.
2. „Work-Life-Balance“: Damit meine ich nicht möglichst wenig Arbeit und möglichst viel Life, also Freizeit. Dieser Begriff sollte meiner Meinung nach neu definiert werden. Es sollte nicht sein entweder oder, sondern viel mehr ein Zusammenspiel. Mit wem wir arbeiten, ist etwas, das für meine Generation entscheidend ist. Ich habe mich in meinem Freundes und Bekanntenkreis umgehört und der Punkt, der immer und immer wieder genannt wird, ist: meine Kollegen und das Team sind das wichtigste an der Arbeit. Vielleicht ist das Team sogar wichtiger als der Inhalt der Arbeit. Unsere Kollegen sind nicht mehr nur unsere Kollegen. Wir wollen ein richtiges Team, auf das wir uns verlassen können. Die strikte Trennung von Arbeit und Privatleben, wie sie früher ganz normal war, ist für uns nicht vorstellbar. Unsere Kollegen sind im besten Fall auch unsere Freunde. Auch hier kommt wieder Loyalität ins Spiel. Wenn ich meine Kollegen mag, und dazu zählt auch mein Chef, dann gehe ich auch die Extrameile für ihn. Ich strenge mich mehr an, damit das Resultat am Ende des Tages stimmt. Suchen Sie Ihre Mitarbeiter also nicht nur nach den Zeugnisnoten aus. Die Note in Mathe oder Deutsch ist meiner Meinung nach deutlich weniger wichtig, als dass man mit dieser Person auf einer Wellenlänge ist. Ob der Bewerber clever ist, merken sie auch im Gespräch. Bilden Sie ein Team und Sie werden vermutlich kein Problem mehr mit der verschrienen „Work-Life-Balance“ haben. Übrigens checken wir unsere Mails vor dem Schlafengehen. Ein richtiges Abschalten ohne auch nur ein bisschen Work haben wir eigentlich nicht.
3. Feedback: Sie wissen es und wir wissen es. Wir sind zumindest zu einem gewissen Grad von unseren Smartphones und den Social Media Kanälen abhängig. Wenn ich gleich mein Foto von diesem Highlight meines Lebens poste, möchte ich natürlich auch viele Likes haben. Außerdem sind wir die Generation der Castingshows: Models, Sänger, Comedians, sonstige andersartige Talente: alles wird im Fernsehen bewertet. Natürlich bewerten wir wahrscheinlich auch mehr und vielleicht zu viel. Aber wir

erwarten auch bewertet zu werden. Das ist etwas, dass sich Arbeitgeber merken sollten. Ihre jungen Kollegen wollen Feedback. Konstruktives Feedback. Gerade im Mittelstand werden wahrscheinlich viel zu wenige Mitarbeitergespräche geführt. Wir entwickeln uns nur weiter, wenn wir wissen, was wir gut und auch nicht so gut machen. Und vielleicht auch, welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung in Ihren Unternehmen bestehen. Vielleicht möchte Ihr junger Kollege eine neue Aufgabe machen. Das Feedback wäre dann sozusagen zweiseitig. Feedback ist auch eine Form von Wertschätzung. „Ich sehe, dass du arbeitest und was du tust. Und ich bin froh, dass du dich reinhängst.“ Ich erinnere Sie an unsere „Helikopter-Eltern“. Wir haben Eltern, die uns viel, vielleicht zu viel, gelobt haben. Diese Wertschätzung brauchen wir auch von unseren Arbeitgebern. Natürlich nur, wenn sie berechtigt ist.

Ein schnelles Feedback ist auch auf Bewerbungen ratsam. Unternehmensberatungen im weitesten Sinne geben innerhalb von ca. einer Woche ein Feedback. Wir bewerben uns auf alle möglichen Stellen, aber die Unternehmen, bei denen wir eine sehr späte Antwort bekommen, gelten als unprofessionell. Diese Unternehmen werden dann schon deshalb ausgeschlossen, weil ich mich vorher für ein anderes Unternehmen entschieden habe. Auch hier ist Schnelligkeit der Schlüssel zum Erfolg.

Zum Abschluss möchte ich Ihnen noch ein kleines Bild zeigen, das vor einiger Zeit auf Facebook vielfach geteilt wurde und sehr beliebt in jeder Whats App Gruppe war.

Anforderungsprofil an Praktikanten unten 25:

- 3 Jahre Berufserfahrung
- Französisch, spanisch, russisch, chinesisches und altgriechisch fließend
- 1,0 Abitur
- Nobelpreis in 2 Fächern
- Soziales Jahr auf dem Mars gemacht

Das ist der Arbeitsmarkt, wie wir ihn im Moment empfinden. Die öffentliche Konversation sagt, dass wir wenige sind und jede Menge Vorteile am Arbeitsmarkt haben. Und dann fangen wir an uns zu bewerben und stellen das genau Gegenteil fest. Ich kenne jede Menge wirklich gut ausgebildete, smarte junge Menschen, die nach dem erfolgreich abgeschlossenen Master ein Praktikum machen, weil sie keinen Job finden. Monatelange Bewerbungsphasen mit Assessment Centern und Intelligenz- und Logiktests, die man bestehen muss. Der große Wechsel der Generationen steht uns wahrscheinlich erst noch bevor. Vielleicht hat die Generation Z mehr Glück, aber wenn ich mir die ersten Artikel und Analysen zu ihnen ansehe, sind sie unloyal, egoistisch, verwöhnt und gehen immer den Weg des kleinsten Widerstandes. Oder vielleicht sind auch sie gar nicht so schlimm.