



Generation Fragezeichen –
Was macht eine Region attraktiv für Junge?

Dr.ⁱⁿ Mirjam HAUSER

Senior Researcher am Gottlieb Duttweiler Institute, Zürich, CH

Résumé Referat Oö. Zukunftssymposium

«Generation Fragezeichen – Was macht eine Region attraktiv für Junge?»

Linz, 7. November 2013, Dr. Mirjam Hauser

Die heutigen Twenty-Somethings wuchsen in Sicherheit und im Wohlstand auf, doch sie blicken in eine Zukunft, die auf fast allen Ebenen voller Fragezeichen ist: wird der Kapitalismus weitere Krisen überstehen? Ist meine Ausbildung in zehn Jahren noch etwas wert? Werde ich nach dem Praktikum eine Festanstellung finden? Möchte ich trotzdem Kinder haben?

Wenn Flexibilität und Anpassungsfähigkeit nicht nur als Tugend gelten, sondern angesichts der vielen Unsicherheiten auch als überlebensnotwendig erscheinen, packt man die Chancen, die sich einem bieten – und man geht wieder, sobald sich eine neue Tür öffnet, hinter der ein noch besseres Versprechen lockt. Man geht auch, wenn es langweilig oder zu anstrengend wird. Diese Generation hat erziehungsbedingt hohe Erwartungen. Sie ist mit einem guten Selbstbewusstsein ausgestattet. Und sie ist opportunistisch wie keine vor ihr. Weshalb einem Arbeitgeber treu bleiben, wenn dieser vielleicht morgen schon restrukturiert und Leute entlässt? Weshalb sich übermässig engagieren, wenn der Chef das Dreifache verdient und man ohnehin austauschbar ist?

Die heute jungen Menschen, die das Erwachsensein hinausschieben – die Emerging Adults – sind die erste Generation, die permanent einen Plan B im Hinterkopf hat, eine Exit-Strategie. Experimentieren, Scheitern und Neu-Orientierung gehört zu ihrem Lebensstil. Scheitern und woanders wieder von vorne anfangen ist für sie kein Makel, das gehört zum Spiel und wird immer mehr zur Norm, die sie selbst mitdefinieren. Dadurch erhalten Verbindlichkeit und Verantwortung eine neue Bedeutung: beides ist man vor allem sich selber gegenüber.

Super-Opportunisten haben hohe moralische Ansprüche an sich und ihre Umwelt und sie suchen nach Möglichkeiten, die Entwicklung positiv zu beeinflussen. Nicht mit Transparenten, dafür sind sie viel zu abgeklärt; sie verbinden «gutes Tun» mit Konsum, aber auch mit Karriere: von ihren Erfahrungen und dem erworbenen Wissen sollen Organisationen und Projekte profitieren, die ihrer Meinung nach Positives bewirken. Ihre Stärken sind aber auch die Herausforderung an ihre Vorgesetzten, denn sie haben hohe Ansprüche an die Arbeit: Inhaltlich wollen sie gefordert werden, die Tätigkeiten sollen spannend, sinnvoll und abwechslungsreich sein. Die Arbeit soll Spass machen und befriedigend sein, weshalb Routine ein Motivationskiller ist. Auch das Arbeitsklima ist wichtig: wohl fühlen sie sich in einem harmonisches Umfeld und bei gegenseitigem Respekt. Man erwartet einen Vertrauensvorschuss um selbständig arbeiten zu können, Flexibilität bei der Arbeitseinteilung und –ausführung ist zentral.

Nebst spannenden und herausfordernden Arbeitsmöglichkeiten ist eine Region attraktiv für junge Menschen, wenn folgende weiteren Punkte beachtet werden:

- Vielfältige Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten: Flexible Planung, Wieder- und Quereinstieg, Pufferangebote für Übergang Ausbildung-Beruf, Coaching-Angebote
- Mobilität lokal: Dichtes Netz öffentlicher Verkehrsmittel, Auto- und Bike-Sharing – überregionale Mobilität: Fördern und Wertschätzen
- Leben: Teilhaben, Sich-Einbringen-Können am öffentlichen Wesen, an der Regionsentwicklung
 - Kritik und Verbesserungsvorschläge fördern/belohnen – nach dem Crowdfunding-/Liquid Democracy-Prinzip
- Zentrale Knotenpunkte/Orte des Austauschs (als Pendant zur virtuellen Vernetzung) für Ideenentwicklung => Coaching
- Freizeit: Natur schützen, pflegen und nutzen – nachhaltig!

mirjam.hauser@gdi.ch