

# VON BOOMER BIS ZOOMER

## Was sagen Zuschreibungen über eine Generation aus?

Generationen in Kategorien zu packen ist besonders beliebt. Woher die Zuschreibungen kommen und was sie für die Arbeitswelt bedeuten

Generation Babyboomer, X, Y und Z, alle haben unterschiedliche Vorstellungen von der idealen Arbeit. Klicken Sie sich durch das Generationen-Quartett.

Foto: Stokette – stock.adobe.com



1950–

GEBURTSJAHR 1965

### PRÄGUNG

*Friede, Freude, Wirtschaftswachstum: Nach den Weltkriegern genießt diese Generation den steigenden Wohlstand. Der Fernseher und das Auto sind der letzte Schrei.*

*Die Erziehung basiert auf strengen Hierarchien. Es wird gehorcht und gefolgt.*

## Babyboomer „Boomer“

**ZIELE** Leben, um zu arbeiten • Materielle Absicherung, Geld, Karriere

**ARBEITS-EINSTELLUNGEN** Diszipliniert, geduldig, loyal • Sorgfältig, pflichtbewusst, Status-fokussiert

**KLASSISCHER SPRUCH** „Anfänger müssen sich ihre Position erst verdienen.“

**NO-GO** Großen Hype um die jungen Generationen machen? Es gibt auch noch andere ...

**ARBEITSPLATZ-VORLIEBE** Eigener Raum, schwerer Chefsessel, Kunst oder andere Prestigeobjekte zur Dekoration



1966–

GEBURTSJAHR 1980

**PRÄGUNG**

Ölkrise, Kalter Krieg, Tschernobyl, aufkommende neue Technologien und hohe Scheidungsraten: die heile Welt bröckelt.

Aufgewachsen im Wohlstand, sind sie sich der Unsicherheiten im Leben aber bewusst. Autoritäten und Traditionen werden hinterfragt.

# Generation X „Gen X“

**ZIELE** Arbeiten, um zu leben (Work-Life-Balance) • Jobsicherheit, berufliche Herausforderungen

**ARBEITS-EINSTELLUNGEN** Ehrgeizig, ergebnisorientiert, eigenverantwortlich • Diskussionsfreudig, pragmatisch, pflichtbewusst

**KLASSISCHER SPRUCH** „Lasst uns da mal drüber diskutieren!“

**NO-GO** Alle in der Firma sind „best friends“ und verbringen auch ihre gesamte Freizeit in der Firma? Nein, danke.

**ARBEITSPLATZ-VORLIEBE** Mal im Homeoffice, mal am eigenen Schreibtisch im kleinen Büroraum, der Teppichboden absorbiert störende Geräusche

Foto: Alessandro Biascioli – stock.adobe.com



1981–

GEBURTSJAHR 1995

### PRÄGUNG

Große Veränderungen machen sich bemerkbar: Digitalisierung, soziale Medien, Klimawandel, Globalisierung und Terrorismus.

Sie sind Wunschkinder, gut umsorgt bis verhätschelt. Auf Augenhöhe erzogen, fordern sie diese Kommunikationsart auch später im Berufsleben ein.

## Generation Y „Millennials“

### ZIELE

Arbeit und Leben sind eins (Work-Life-Blending) • Veränderungen anstoßen, sinnstiftender Job mit Spaßfaktor

### ARBEITS-EINSTELLUNGEN

Hochmotiviert, selbstbestimmt, Veränderungswille • Flexibel, innovationsfreudig, Selbstverwirklichungsdrang

### KLASSISCHER SPRUCH

„Verändern wir damit wirklich etwas?“

### NO-GO

Eine Firma mit vielen Hierarchie-Ebenen? Ohne uns – sind schon weg.

### ARBEITSPLATZ-VORLIEBE

Großraumbüro, kein fester Arbeitsplatz, Tischfußball, Telefonbox, die Möbel sind farbenfroh und haben eigensinnige Formen

Foto: demisimgilov – stock.adobe.com



1995–  
GEBURTSJAHR 2010

#### PRÄGUNG

*Babyboomer gehen in Rente, Arbeitsplätze werden frei, politische Unruhen und Klimawandel: Gerät alles außer Kontrolle?*

*Viel Fürsorge und Lob in der Erziehung: Führt das zur Selbstzentriertheit, die ihnen vorgeworfen wird?*

## Generation Z „Zoomer“

<b>ZIELE</b>	Arbeit und Leben sind separiert zu betrachten (Work-Life-Separation) • Erfüllung in Beruf und Privatleben
<b>ARBEITS-EINSTELLUNGEN</b>	Opportunistisch, effizient, Ich-bezogen • Digital Natives, stressresistent, Feedback-bedürftig
<b>KLASSISCHER SPRUCH</b>	„Arbeiten nach 17.30 Uhr? Sicher nicht.“
<b>NO-GO</b>	Führungsposition einnehmen? Eher nicht, sonst habe ich ja kein Leben mehr.
<b>ARBEITSPLATZ-VORLIEBE</b>	Eigener Schreibtisch, 2-bis-4-Personen-Büro, Lounge-Area, top-gestylte Kreativräume für Meetings

Die Generationenforschung boomt. Jeder will wissen, wie "die" ticken. Was aber, wenn man sich in den Beschreibungen nicht wiederfindet? Keine Sorge, das ist normal. Denn starke Verallgemeinerungen treffen per se nicht auf alle Personen zu.

Jeder Mensch ist anders, hat anderes erlebt oder hat andere Einstellungen. Diese Kategorien lassen eher Rückschlüsse auf die großen Trends der europäisch-westlichen Arbeitswelt zu als auf die Charaktermerkmale Einzelner.

Was, wenn man sein Verhalten in dem einer anderen Generation wiedererkennt – diese aber nicht mit dem Geburtsjahrgang übereinstimmt? Es geht weniger darum, wann die Personen geboren sind. Wichtiger ist, welcher Generationstypologie sich Menschen zuordnen. Diese muss nicht mit der Alterskohorte übereinstimmen. Daher keine Sorge, wenn man wie ein Millennial denkt, obwohl man aufgrund des Geburtsdatums in die Kategorie Babyboomer fallen würde. Alles ist möglich.

Also ab in den Mistkübel mit den Kategorien? Ganz so rabiast muss die Reaktion auch nicht ausfallen. Warum nicht als Appetithäppchen sehen? Man sieht es, probiert es und findet entweder Gefallen an dem vorzüglichen Geschmack oder spuckt einiges davon wieder angewidert aus – so oder so bekommt man Hunger auf mehr. Diese Kategorien können also als Denkanstoß dienen. Habe ich eine andere Arbeitseinstellung als meine Kollegen? Könnte mein Verhalten anders gedeutet werden, als ich es beabsichtige? Um die Rätsel zu lösen, hilft nur eines: Arbeitskollegen schnappen und eine Diskussion darüber starten.

### **Suche nach Beschreibbarkeit**

"Je diskontinuierlicher sozialer Wandel und dessen Auswirkungen sind, desto größer ist die Bereitschaft in der Gesellschaft, Generationen einen Namen zu geben", erklärt der Soziologe Heinz Alfred Becker. In Zeiten von großen gesellschaftlichen Umbrüchen neigen wir demnach dazu, Struktur und Ordnung schaffen zu wollen. Auch Medien, Werbung und Politik verwenden diese Modelle gerne, denn es ermöglicht eine vereinfachte Sicht auf die Welt – leider immer ein Trugschluss. Nicht zu vergessen: Die hier dargestellten Generationenkategorien beruhen auf einer stark europäisch-westlichen Sichtweise. Diese Modelle auf die ganze Menschheit zu übertragen wäre schlicht falsch, da Personen aus anderen Ländern von ganz anderen Ereignissen geprägt werden.

Einer der ersten westlichen Wissenschaftler, der zum Thema schrieb, war Karl Mannheim, 1929 erschien sein Artikel über "das Problem der Generationen". In den Sechzigerjahren wurde das Thema wieder vermehrt aufgegriffen. "Etwa zur gleichen Zeit begannen strukturelle Veränderungen innerhalb der Sozialforschung. Die Anzahl der Befragungen von Individuen über ihren Lebenslauf unter Berücksichtigung ihres Geburtsjahres stieg sprunghaft an", schildert Becker.

### **Mehrgenerationen-Teams**

Auch in der Wissenschaft wird sowohl über die zeitlichen Einteilungen als auch über die Zuschreibungen gestritten. Die Generationsabstände setzten Soziologen auf jeweils circa 15 Jahre. Das Modell beruht auf der Annahme, dass Menschen zwischen dem zehnten und dem 30. Lebensjahr stark geprägt werden und diese Erfahrungen auch in ihr Berufsleben weitertragen. Aber die Einstellungen der Generationen und auch deren Verhältnis zueinander können sich mit der Zeit ändern. Was heute gilt, kann in ein paar Jahren schon ganz anders sein.

Neben den Babyboomern und den Generationen X, Y und Z gibt es noch zwei weitere Gruppen: die Generation Stille (Jahrgänge 1928–1945) und die Generation Alpha (Jahrgänge 2011–2025). Da diese aber entweder nicht mehr oder noch nicht im Arbeitsleben sind, wurden sie hier im Generationen-Quartett außen vorgelassen.

Spannend wird es für die Generationen in der Firma allemal: Es herrscht krasser Fachkräftemangel, und die Babyboomer werden in den kommenden Jahren in Rente gehen. Der Druck, intergenerationell zusammenzuarbeiten, wird jedenfalls steigen.

(Natascha Ickert, DerStandard - 26.3.2022)