

Welche Jungen die Arbeitswelt prägen

„Digitale Individualisten“ und „Adaptiv-Pragmatische“ sind jene Jugendgruppen, denen laut aktueller Jugendstudie (ffactory mit Integral) die Zukunft in der Arbeitswelt gehört. Was steckt dahinter und wie fällt der Blick auf die Jungen aus?

Bernhard Heinzlmaier (ffactory) und Bertram Barth (Integral) haben in ihrer aktuellen Studie die Jungen (14 bis 29) in sechs Milieus eingeteilt und analog zu den jeweiligen Werten dieser sechs Gruppen die Ansprüche an Leben und Job destilliert. Eh klar: „Die“ Jungen als homogene Gruppe gibt es gar nicht. Hier die Annäherung an die Heterogenität und die Einteilung:

- **Konservativ-Bürgerliche** – Fleiß und Pflichtbewusstsein: Den Jungen dieser Gruppe ist die Ausbildung wichtig, aber sie wollen nicht unbedingt hoch hinaus. Ein mittlerer Abschluss genügt meist. Sie erledigen ihre Arbeit mit Fleiß und Pflichtbewusstsein. Mit dem großen Karriereversprechen kann man sie nicht ins Unternehmen locken. Das Unternehmen, das sie für ihren Arbeitsplatz wählen, muss in erster Linie Sicherheit und auch ein gutes Betriebsklima bieten. Denn der konservativ-bürgerliche Mensch will sich auch in der Arbeit wohlfühlen. Hier haben wir es mit einer Gruppe zu tun, die die langfristige Bindung an ein Unternehmen sucht.

- **Performer** – Ehrgeiz und Karriere: Den Performern geht es primär um Karriere, Erfolg und Anerkennung. Sie wählen eine Ausbildung und einen Beruf nach deren Statuswert aus, d. h. sie entscheiden sich nicht unbedingt nach dem Inhalt des Berufs, sondern nach den möglichen Einkommens- und Karriereperspektiven. Ihre Bereitschaft, sich langfristig an ein Unternehmen zu binden, ist unterdurchschnittlich. Bekommen sie ein besseres Angebot, dann ziehen sie weiter.

- **Postmaterielle** – soziales Engagement und Selbstverwirklichung: Wie den Performern ist auch den Postmateriellen Ausbildung und Beruf sehr wichtig, und beide prägen auch sogenannte Berufsidentitäten aus, d. h. sie versuchen, ihren Beruf mit ihren Lebensinteressen zu verbinden. Inhaltlich sind sie aber gegensätzlich. Das Ziel der Postmateriellen ist die Selbstverwirklichung im Job. Wichtig ist für sie auch die Moralität des Unternehmens, in dem sie arbeiten, d. h. sie suchen ein verantwortungsbewusstes Unternehmen, das nicht nur von Profitinteressen geleitet wird. Eine starke Bindung an das Unternehmen, in dem sie arbeiten, haben sie oft nicht. Wenn ein Angebot kommt, das ihnen bessere Selbstverwirklichungsmöglichkeiten bietet, dann ziehen wohl auch sie weiter.

- **Hedonisten** – Arbeit als notwendiges Übel: Hedonisten finden am Berufsleben wenig Positives. Der Beruf ist eine materielle Notwendigkeit, karrierebezo-

gener Ehrgeiz fehlt fast vollständig. Das wahre Leben beginnt bei ihnen nach der Arbeit. Die Identifikation mit dem Unternehmen und die Bereitschaft, für die Arbeit auf Freizeitspaß zu verzichten oder diesen aufzuschieben, sind gering ausgeprägt. Ihre Loyalität gegenüber ihren Arbeitgeber ist gering.

- **Adaptiv-Pragmatische** – Arbeit als Basis für die private Idylle: Adaptiv-Pragmatische investieren viel Zeit und Engagement in Schule und Ausbildung, aber aus pragmatischen Erwägungen. Es ist ihnen weitgehend gleich, was sie inhaltlich lernen oder arbeiten – es geht ihnen vielmehr um die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen und um die Sicherheit der Einkommensquelle. Der eigentliche Sinn für sie liegt in dem Aufbau und der Aufrechterhaltung ihrer privaten Welt – Familie, Freundschaften, Haus, Auto, ein gewisser Wohlstand. Wesentlich ist für sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Sie sind auch gut durch Geld zu motivieren. Grundsätzlich weisen sie eine hohe Bindungsbereitschaft an ihr Unternehmen auf, da jeder Jobwechsel mit einem Risiko verbunden ist, das möglichst vermieden werden sollte.

- **Digitale Individualisten** – der Job als individualistisches Selbstverwirklichungsprojekt: Digitale Individualisten sind stark bildungsaffin. Sie haben genaue Vorstellungen von ihrem Beruf, sind aber auch im hohen Maße durch den sachlichen Inhalt der Berufstätigkeit motiviert. Sie wollen nicht irgendetwas tun, nur weil man damit viel Geld verdienen und Ansehen erwerben kann. Wenn sie für etwas „brennen“, dann kennen sie auch keinen Unterschied mehr zwischen Freizeit und Arbeitszeit. Sie machen den Beruf zu ihrem Hobby. Aber man darf ihnen keinesfalls paternalistisch, d. h. bevormundend, gegenüberreten. Sie unterwerfen sich ungern kollektiven Reglements und Normen, d. h. sie wollen kommen und gehen, wann sie wollen und nicht wann es der Arbeitgeber will. Wer sie für den Betrieb gewinnen will, der muss flexibel und offen sein für individuelle Lösungen, was Arbeitszeit, Urlaub und Bezahlung betrifft. Ihre Bereitschaft zur langfristigen Bindung an ihren Arbeitgeber ist unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Tschüss, alte Bindungen. Conclusio der Studienautoren: Die Ansprüche an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind unter den Jungen breit ausdifferenziert. Recruiter müssen daher die Zielgruppe genau festmachen und danach die passenden „Touchpoints“ der Ansprache auswählen. Insgesamt seien für künftige Entwicklungen die Adaptiv-Pragmatischen und die Digitalen Individualisten wesentlich – sie würden die klassische berufsbezogene Haltung der Identifikation mit dem Arbeitgeber verdrängen.

Karin BAUER, Karriere-Redakteurin, Der Standard