



Wie ticken Jugendliche von heute?

Die Generation Y

Philipp Kruse

„Sage mir, wann du geboren bist, und ich sage dir, wie du tickst.“

In der Soziologie gibt es seit den 50er Jahren einen neuen Untersuchungsschwerpunkt. Man versucht, das gemeinsame Lebensgefühl einer Generation zu erforschen und zu beschreiben. Es sollen Gemeinsamkeiten in Werten, Normen und Handlungsweisen aufgezeigt werden, um somit Aussagen über einen Querschnitt der Gesellschaft bilden zu können. Dabei geht es immer darum, das übereinstimmende Lebensgefühl einer Gruppe von Menschen im gleichen Alter abzubilden. Die Soziologie bezeichnet mit dem Begriff „Generation“ die Gesamtheit von Menschen einer ungefähren Altersstufe mit ähnlicher sozialer Orientierung und einer Lebensauffassung, die ihre Wurzeln in den prägenden Jahren einer Person hat. Diese prägenden Jahre sind für einen

Soziologen die Zeit zwischen dem 11. und 15. Lebensjahr, welche auch gerne als Übergang zwischen Kindheit und Verkopftheit bezeichnet wird. Hier versucht man, eine Klammer um gemeinsame, beobachtbare Attribute zu bilden, um das gemeinsame Lebensgefühl möglichst genau zu beschreiben.

Mittlerweile hat die Forschung versucht, fünf verschiedene Generationenabfolgen zu beschreiben, zu denen ich gerne jeweils einen kleinen Überblick geben möchte, bevor wir uns besonders der Generation Y zuwenden. Hierbei geht es nicht um eine Bewertung der einzelnen Generationen, sondern darum, die Merkmale jeder Generation aufzuzeigen.

Die Abgrenzung der einzelnen Geburtsjahrgänge ist hierbei nicht als trennscharf zu verstehen. Sie unterliegen natürlich einem schleichenden Prozess.

Alle Menschen, die vor 1945 geboren worden sind, werden zu den **„Traditionalisten“** gezählt. Das Grundgefühl der Traditionalisten ist geprägt von einer düsteren Wirklichkeitswahrnehmung und einer entbehrungsreichen Jugend. Sie waren unmittelbar von den Auswirkungen des 2. Weltkrieges betroffen und erlebten die Rationierungen der Nachkriegszeit.

Ihre Erwerbstätigkeit verstanden sie in erster Linie zur Sicherung ihrer Grundbedürfnisse, und ein möglichst sicheres und langfristiges Anstellungsverhältnis galt als erstrebenswert für sie. Ihr Familienbild ist starr definiert mit einem festgelegten Frauen- und Rollenbild.

Die Generation zwischen 1945 und 1960 nennt man die **„Babyboomer“**. Im Gegensatz zur düsteren Jugend ihrer Eltern ist ihr Grundgefühl geprägt von Optimismus, wachsender Stabilität und steigendem Wohlstand. Die Babyboomer wachsen in einer Zeit auf, in der der Mensch den Mond betritt, Urlaubsreisen ins Ausland erschwinglich werden und die Popmusik die Welt erobert. Es scheint keine Grenzen mehr zu geben, aber Ereignisse wie der Bau der Berliner Mauer, Rassentrennung in den USA, die Kubakrise und der Kalte Krieg bilden neue Grenzen und gefährden den neuen Wohlstand.

Technische Errungenschaften wie der Fernseher, die Waschmaschine und der VW-Käfer prägen diese Generation. Gastarbeiter aus verschiedenen Ländern kommen nach Deutschland, und dadurch verändert sich die Arbeitswelt von einem patriarchischen Umfeld zu einer durch Vielfalt geprägten Umgebung.

Zwischen 1960 und 1980 wird die **„Generation X“** geboren. Sie wächst mit einem Grundgefühl auf, das von Unsicherheit, Entmutigung und Zweifel geprägt ist. Das Familienbild erlebt eine wahrnehmbare Veränderung, denn diese Generation verbringt weniger Zeit mit ihren Eltern als jede Generation zuvor. In dieser Zeit wird der Begriff „Schlüsselkind“ geboren. Auch die Scheidungsrate steigt an und das klassische Familienbild löst sich zunehmend auf.

Die Generation X erlebt herausragende Schlüsselmomente wie z.B. den Fall der Berliner Mauer und das Reaktorunglück in Tschernobyl. Sie wächst mit ständigem Terrorismus durch die RAF, IRA und ETA in Europa auf. Zudem entstehen in ihrer Zeit die ersten Computerspiele. Die Kassette ersetzt allmählich die Schallplatte. Vor allem setzt aber ein Trend zur Individualisierung und Formung sozialer Gruppen wie z.B. Atomkraftgegner, Punks, Yuppies und die Öko-Bewegung ein.

Die Arbeitswelt verändert sich in der Zeit der Generation X rasant. So ist z.B. offener Protest als Meinungsäußerung plötzlich akzeptabel, und Autorität und Respekt müssen verdient werden. Desktopcomputer gehören bald zum Alltag und Emails beschleunigen die Kommunikation und das Arbeitstempo um ein Vielfaches.

Die **„Generation Y“** wird zwischen 1980 und 2000 geboren. Sie wachsen mit der Frage auf, ob sie überhaupt noch eine Zukunft haben. Aber anstatt ihre Ängste in Frust und Resignation auszudrücken, hat sich die Generation Y entschieden, das Leben in vollen Zügen zu genießen. Werbeslogans, die ihr Lebensgefühl passend treffen, lauten „Live for the moment“ oder „Just do it“. Sie streben nach sofortiger Befriedigung ihrer Wünsche, Bedürfnisse und Ziele. Dabei hat sich eine Leitfrage herausgebildet: „Was bringt mir das?“ und genau daher lassen sich auch die Namen ableiten, für die das „Y“ steht: „Generation Maybe“ oder „Generation Why“.

Sie sind geprägt von Schlüsselmomenten wie 9/11, dem Irak- und Afghanistankrieg, fanatischem Terror im Namen der Religion und Krisen in jeglicher Form, sei es wirtschaftlich, sozial oder politisch. Aber sie sind auch die Ersten, die mit dem Internet groß werden und eine Welt ohne Email, Handy, Satellitenfernsehen und Laptop nicht kennen.

Die Arbeitswelt ist für die Generation Y in erster Linie eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Daher ist der Job auch nur vorübergehend zweckmäßig; eben so lange, wie der Job in das eigene Lebensmodell passt. Erwachsene Vertreter

dieser Generation stellen hohe Erwartungen an ihren Arbeitgeber, was Anerkennung und Mitbestimmung angeht, denn das haben sie zu Hause so gelernt. Darüber hinaus haben Y-er ein starkes Bedürfnis, Erfüllung zu finden und die Welt zu verbessern.

Alle, die nach der Jahrtausendwende geboren sind, bezeichnet man als „**Generation Z**“. Über diese Generation lassen sich nur sehr bedingt Aussagen treffen, da diese Generation gerade erst flächendeckend in der Forschung angekommen ist.

Diese Generation hat Sicherheit und ein sorgenfreies Leben als ihr größtes Grundbedürfnis erkoren. Auf der einen Seite hat diese Generation sichere politische Verhältnisse im eigenen Land (daher: Generation Merkel) erlebt und auf der anderen Seite sind für sie Konflikte und Krisen in einer globalisierten Welt omnipräsent.

Das Leitmotiv der Generation Y „Selbstoptimierung“ hat ausgedient und an Stelle dessen ist das Leitmotiv „Selbstvermarktung“ getreten. Somit rücken die Schlüsselmomente dieser Generation in den Hintergrund, da sowieso jegliches Weltgeschehen in Echtzeit zur Verfügung steht und damit separiert werden muss. An die Stelle der Schlüsselmomente rücken die Schlüsselkompetenzen. Wie gehe ich mit der Massenflut an Informationen um und wie finde ich in all dem meinen Platz? Somit gehören die weltweite Vernetzung und die permanente online-Kommunikation zur bedingungslosen Grundfertigkeit. Eine Medienabhängigkeit im Privat- und Berufsleben ist völlige Normalität in der Lebenswelt der Generation Z.

Über die Arbeitswelt lassen sich keine gesicherten Erkenntnisse der Generation Z treffen, da sie noch nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen ist.

Die Generation Maybe

Die Generation der heute etwa 17 bis 35 Jährigen wird als „Generation Y“ bezeichnet. Geläufige

Bezeichnungen sind auch „Generation Maybe“ oder „Digital Natives“. Sie sind es, die momentan die Universitäten füllen, auf dem Ausbildungsmarkt zu finden sind, oder sich für Freiwilligendienste bewerben. Fest steht, dass wir uns in der Endphase der Generation Y befinden. Die Generation Z steht schon in den Startlöchern und „tickt“ noch einmal völlig anders als die vorigen Generationen.

In einem ersten Schritt möchte ich die Generation Y an Hand von sechs Thesen vorstellen, um einen tieferen Einblick in diese Generation zu ermöglichen. Dabei sollen die folgenden sechs Punkte vor allem helfen das Lebensgefühl dieser Generation zu verstehen.

Wir sind idealisiert, aber unverbindlich

Der Musiker Tim Benzko singt in seinem Lied „Nur noch kurz die Welt retten...“ von einem jungen Mann, der sich vorgenommen hat, die Welt zu retten und zum Besseren zu verändern, jedoch nie so richtig damit beginnt. Beides ist typisch für die Generation Y. Auf der einen Seite ist die Generation Y hoch idealisiert. Für sie ist es „in“, sich für Probleme und Missstände in dieser Welt einzusetzen. Dabei sind die Einsatzfelder – je nach persönlichem Interesse – sehr breit gefächert, sei es im Natur- oder Umweltschutz, für soziale Gerechtigkeit oder für eine Weltanschauung. Darüber hinaus spielt es eine große Rolle, dass ein Y-er davon ausgeht, dass er der entscheidende Unterschied in der Problemlösung sein kann. Somit machen nicht Konzepte oder Strategien in der Vorstellung des Y-ers den Unterschied, sondern seine Person macht den Unterschied. Auf der anderen Seite fällt es ihm schwer, die Dinge umzusetzen. Er kennt das Ziel, aber hat die Landkarte verloren, die ihm den Weg zum Ziel erklärt. Irgendwo auf dem Weg zwischen dem Startpunkt A und dem Ziel Z verliert er gerne den Überblick.

Wir lieben die Wahrheit, aber sagt sie uns nicht

Die Generation Maybe ist eine Generation, die es liebt, möglichst viel über sich zu wissen. Gaben-, Charakter- und Eignungstest haben Hochkonjunktur in dieser Generation. Denn alle diese Tests erfüllen ein Bedürfnis, welches tief in der Generation verankert ist, nämlich eine Antwort auf die folgenden Fragen zu bekommen: „Was ist meine Identität?“ und „Worin bin ich richtig gut?“. Nun kann man zu Recht behaupten, dass diese Fragen schon immer die Menschen bewegt haben, und doch gibt es einen Unterschied zu allen Generationen davor. Denn die Generation Y hat sich als Leitmotiv die eigene Selbstoptimierung auf die Fahne geschrieben. Im Leben eines Y-ers geht es ständig darum besser zu werden, um sich am Ende von anderen Gleichaltrigen absetzen zu können. Auf der anderen Seite tut sich ein Y-er mit Kritik und selbstkritischen Hinweisen schwer, da sie die Illusion des Perfekten zerstören. Denn er gehört einer Generation an, die wie keine andere Generation zuvor von ihren Eltern vor Problemen und negativen Ereignissen behütet worden ist.

Wir leben nicht heute, aber morgen

Damit ist nicht nur gemeint, dass Y-er die Dinge gerne aufschieben. Auch das ist vermutlich ein Phänomen, das es in jeder Generation gibt. Vielmehr steckt dahinter, dass er mit seiner eigenen Lebensplanung und den bisher erreichten Zielen unzufrieden ist. Sobald ein Ziel erreicht wurde, wie zum Beispiel das Bestehen des Führerscheines, hält die Freude darüber nicht lange an. Denn Y-er leben in einem ständigen Vergleich. Es gibt immer jemanden im Freundeskreis eines Y-ers, der gefühlt weiter und besser ist. Aber Menschen der Generation Y haben den festen Glauben, dass sich eines Tages die Selbstoptimierung auszahlt und dass dann ihre Zeit gekommen ist, ganz wie bei „Deutschland sucht den Superstar“.

Wir sind pragmatisch, aber legen uns nicht fest

Die Generation Y ist eine Generation, die leistungsbereit, fleißig und ehrgeizig ist. Dies sagen alle Studien über diese Generation aus. Das mag für Lehrer und Eltern zum Teil völlig unwirklich klingen, doch der ständige Vergleich, dem die Y-er ausgesetzt sind und dem sie sich auch selber aussetzen, zwingt sie zu einer gewissen Leistungsbereitschaft. Zusätzlich ist die Generation Y extrem anpassungsfähig an gesellschaftliche Trends und im Umgang mit Unsicherheiten der zukünftigen Lebensplanung. Sie wissen, dass der Lebenslauf nicht mehr linear, sondern äußert flexibel gestaltet werden muss. Auf der anderen Seite stellen Entscheidungen, die zu treffen sind, immer eine gewisse Herausforderung für sie dar, da sie in einer Welt aufgewachsen sind, in der Multioption Realität ist.

Wir lieben Beziehungen, aber wissen nicht, wie man sie führt

Die Familie und Freundschaften sind Y-ern das Wichtigste. Keine andere Generation zuvor hat sich so gut mit ihren Eltern verstanden wie die Generation Y. Da die Generation Y in einer Welt aufgewachsen ist, in der Krisen allgegenwärtig sind, hat die kleinste soziale Zelle des Lebens neu an Bedeutung gewonnen: die Familie. Somit suchen Y-er Halt und Zugehörigkeit in Beziehungen, wie keine Generation zuvor es getan hat. So ist es fast ambivalent, dass ihnen das Führen von Beziehungen nicht leicht von der Hand geht. Ein Y-er hat 500 Freunde bei Facebook, aber oft nicht einen wahren Freund, dem er sich ganz anvertraut. Der Y-er ist von Haus aus eher konfliktscheu. Als Generation unterliegen wir eher dem Credo der Meinungsvielfalt. Es gibt viele Meinungen und sie können alle gleichbedeutend nebeneinander stehen, solange jeder seine eigene Überzeugung leben kann.

Wir mögen den Status, aber brauchen den Sinn

Die Glücksformel der Generation Y lautet: Glück gleich Realität minus Erwartungen. Kommt es besser als erwartet, sind sie glücklich. Kommt es schlechter als erwartet, sind sie unglücklich. Doch entscheidender für diese Generation ist die Beantwortung der „Warum-Frage“. Warum soll ich dies oder jenes tun? Ist die Frage nicht beantwortet, ist die Motivation meistens sehr gering. Sehe ich den Sinn für mich und meine Selbstoptimierung nicht, dann sehe ich auch keinen Sinn darin, diese Dinge zu tun. So ist die Warum-Frage für einen Y-er ein ständiger Begleiter, der zu jeder Zeit in seinem Kopf sein Unwesen treibt. Im Gegensatz zu der Generation ihrer Eltern, spielt Geld in der Generation Y eine sehr unbedeutende Rolle. Y-er verdienen gerne weniger Geld, solange sie der Job glücklich macht und sie ausfüllt.

Ausgehend von diesen sechs Thesen, möchte ich Ihnen drei wichtige Tipps mitgeben, die helfen können, wenn sie mit der Generation Y in Berührung kommen:

1. Beantworten Sie die „Warum-Frage?“
Diese Frage schwirrt immerzu im Kopf eines Y-ers herum. Bleibt eine Beantwortung der Frage aus, dann fällt es ihm schwer, eine Motivation für die entsprechenden Dinge zu entwickeln. Natürlich kann man nicht bei jeder Kleinigkeit erklären, warum die Erledigung dieser Aufgabe Sinn macht. Das ist auch überhaupt nicht nötig. Doch versuchen Sie mal darauf zu achten, wo vielleicht eine Beantwortung der „Warum-Frage?“ Sinn machen würde und wo Sie damit eine extra Portion Motivation freisetzen könnten.
2. Heben Sie die Beziehungsebene hervor
Als Y-er denkt man nicht in erster Linie in Hierarchien, sondern im Team. Man möchte selbst zu einem Team dazugehören und man möchte andere Menschen in sein Team einla-

den. Menschen der Generation Y denken das Miteinander von Menschen nicht in Status-ebenen, sondern in Beziehungsgeflechten. Dabei versuchen sie zu ergründen, ob es ihr Gegenüber wirklich gut mit ihnen meint - egal welchen Status er inne hat.

3. Enttarnen Sie die „Welt der Ideale“
Die Generation Y wächst in einer Welt der Ideale auf. Facebook, Instagram, WhatsApp und Snapchat haben einen Teil ihrer sozialen Interaktion übernommen. Neben den Möglichkeiten, die diese Programme bieten, gibt es jedoch einen großen Nachteil. Denn auf all diesen Plattformen werden in erster Linie nur die Sonnenseiten des Lebens gepostet. Aber die Jugendlichen vergleichen sich mit den Menschen in diesen sozialen Netzwerken und so manch einer stellt fest, dass sein Leben nicht so spannend ist wie das seiner Freunde bei Instagram. Damit stellt sich der junge Mensch in Frage und sitzt unbemerkt einer Lüge auf, der Lüge von geschönten Biographien. Das Leben hat jedoch Schattenseiten wie Sonnenseiten. Bitte enttarnen Sie die Welt der Ideale und sprechen Sie offen über die Schattenseiten des Lebens.

Die Generation Y und die Gemeinde?

Oft, so scheint es, herrscht in unseren Gemeinden und Kirchen eher ein Gegeneinander der Generationen als ein Miteinander. Die Älteren schimpfen über die Jüngeren, dass die Verbindlichkeit und Pünktlichkeit nachgelassen hat, und die Jüngeren beschwerten sich über den ausbleibenden Reformwillen der Älteren. Aber wie kann ein gesundes und fruchtbares Miteinander in der Gemeinde aussehen? Das ist natürlich ein komplexes Thema und sprengt den vorliegenden Rahmen dieses Textes. Aber ich glaube, dass ein Lösungsansatz darin liegt, die jüngeren Generationen zu verstehen und dieses Wissen mit der Art und Weise, wie sie Gemeinde bauen, in Einklang zu bringen. Um

diesen Prozess zu verdeutlichen, möchte ich fünf Thesen zum Spannungsfeld Generation Y und Gemeindebau vorstellen.

Die Gemeinde erscheint wie ein Fass ohne Boden

Die Generation Y will etwas in dieser Welt bewegen. Sie will Teil einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Bewegung sein. Y-er treten an, um wirklich etwas zu verändern, doch leider fällt ihnen die Umsetzung oft schwer. Sie sind nicht unbedingt bekannt für eine besonders ausgeprägte Umsetzungskompetenz. Aber sie wollen zu einem „Movement“, zu dem sie ihren Teil beitragen können, gehören.

Die Gemeinde kann ein solches „Movement“ sein. Jedoch ist eine Bedingung von besonderer Bedeutung: Als Y-er muss man erkennen können, was die Gemeinde bewegen will. Oft ist jedoch genau dieser Punkt bei vielen Gemeinden völlig unklar. Die Gemeinde kann viele Dinge tun und sich vielen verschiedenen Aufgaben stellen. Aber entscheidend ist, dass die Gemeinde eine klar benannte Mission hat, der sich der Y-er anschließen kann – eine Mission, die Begeisterung auslöst und die neben den vielen grundlegenden Aufgaben, die eine Gemeinde hat, heraussticht.

Vor einigen Jahren hatte ich ein Schlüsselerlebnis, als eine junge Absolventin einer theologischen Ausbildungsstätte in unsere Stadt zog. Sie schaute sich viele Gemeinden an und entschied sich am Ende, bei uns einzusteigen und mitzuarbeiten. Ich fragte sie, warum sie sich ausgerechnet für uns entschieden hatte, und sie sagte mir, dass wir die Einzigen gewesen wären, bei denen sie verstanden hat, was ihre Mission sei und wofür sie stehen. Diese Klarheit hat sie so angesprochen, dass sie sich entschied, bei uns ehrenamtlich mitzuarbeiten.

Ich bin davon überzeugt, dass es für einen (jungen) Menschen besonders wichtig ist zu verstehen, woran er/sie mitarbeiten wird, denn klare Auftragsaussagen ziehen gute Mitarbeiter an. Somit ist eine entscheidende Frage, die man sich

als Gemeinde stellen sollte, ob man eine klare Ausrichtung hat, was man bewusst tun beziehungsweise bewusst nicht tun möchte.

Die Gemeinde interessiert sich nur für die Arbeitsleistung des Einzelnen

Als junger Mensch der Generation Y sehe ich gemeinsames Arbeiten als ein Teamgeflecht und nicht als ein hierarchisch organisiertes System; also eher als ein horizontales Miteinander als ein vertikales Verantwortungsgefüge. Hierbei spielt der Teamgedanke eine entscheidende Rolle. Denn Y-er trennen Arbeit und Beziehung nicht voneinander, wie es die Generation vor ihnen tut. Für einen Y-er sind gute Beziehungen auf der Arbeit extrem wichtig. Stimmen die Beziehungen nicht, dann kann der Job noch so gut bezahlt werden, sie schmeißen ihn mit ziemlich großer Sicherheit hin.

Nun findet der Großteil der Arbeit in unseren Gemeinden ehrenamtlich statt, aber der Kern bleibt derselbe. Denn zu oft sind Gemeindeleitungen darauf bedacht, Lücken in ihrer Gemeindegearbeit zu stopfen, und sie sind froh, wenn jeder seine Arbeit an der entsprechenden Stelle tut. Hierbei kann aber schnell der Eindruck entstehen, dass die Gemeindeleitung nur ein Interesse an meiner Arbeitskraft besitzt und nicht an meiner Person. Aufgrund dessen ist es wichtig, dass man sich als ein großes Team in der Gemeinde definiert, das gemeinsam an einer großen Mission (siehe Punkt 1) arbeitet. Bei uns tun wir das unter anderem dadurch, dass wir alle unsere Mitarbeiter einmal im Jahr zu einem gemeinsamen Wochenende einladen, auf dem wir jedes Jahr neu in den Fokus rücken, wofür wir existieren und dass wir unser Ziel nur gemeinsam erreichen können. Dieses Wochenende soll unseren Mitarbeitern jedes Jahr neu vor Augen führen, dass sie an einer genialen Bewegung Gottes teilhaben dürfen.

Die Gemeinde erkennt keine Begabungen

Als Teil der Generation Y ist es für mich von besonderer Bedeutung, meine Gaben zu erkennen und diese einsetzen zu dürfen. Leider fällt einem Y-er dieser Prozess schwerer als den Generationen vorher, somit ist er hier auf Hilfe von außen angewiesen. An dieser Stelle kann die Gemeinde helfen, Gaben und Begabungen zu erkennen und auszubilden. Dafür ist aber ein entscheidender Faktor wichtig: Die Gemeinde muss auch Menschen mit einspannen, die nicht sogenannte „Mikroaufgaben“ wahrnehmen können. Man ist es gewohnt, in Gemeinden in Aufgaben zu denken, die etwas damit zu tun haben, dass jemand vorne etwas erzählt oder erklärt – sei es im Gottesdienst, in der Jugendstunde oder in der Jungeschar. Doch viele (junge) Menschen haben ihre Begabungen an einer ganz anderen Stelle. Die Gemeinde hat die Aufgabe, dies wahrzunehmen und diese Menschen dann an der entsprechenden Stelle einzusetzen.

So hatte ich vor einigen Jahren eine junge Studentin in unserer jungen Erwachsenen Arbeit, von der ich mir wünschte, dass sie bei uns mitarbeitet. Eine Mitarbeit in einer unserer Gruppenstunden konnte ich mir einfach nicht vorstellen. So fragte ich sie, ob sie nicht die Verwaltung bei uns im Office übernehmen könnte. Es war mir fast unangenehm zu fragen, aber sie willigte ein und blühte in dieser Aufgabe regelrecht auf. Ich glaube, dass an dieser Stelle in unseren Köpfen ein Umdenken stattfinden muss. Weg von „Wo haben wir eine Lücke und brauchen eine(n) Mitarbeiter(in)?“ hin zu „Welche Personen legt Gott uns vor die Füße und was sind ihre Begabungen?“. Dann sollten wir den entsprechenden Mitarbeiterposten für diese Person schaffen.

Die Gemeinde ist nicht klar in ihren Erwartungen an mich

Des öfteren höre ich den Vorwurf an die Generation Y, dass die Zusammenarbeit mit ihr schwierig

ist, da Y-er ihre Aufgaben oft unzuverlässig und unpünktlich wahrnehmen. Mit Sicherheit ist in vielen Fällen der Vorwurf auch richtig. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass der Vorwurf nur der halben Wahrheit entspricht. Denn zu oft sehe ich in Gemeinden, dass zu wenig oder überhaupt nicht über Erwartungen kommuniziert wird. Es wird davon ausgegangen, dass die Dinge doch klar sind. Innerhalb der Generationen mag das auch so sein, aber spätestens mit einer neuen Generation müssen Kultur und Werte neu transportiert werden.

Die Frage, die wir uns stellen müssen, ist: Haben wir klar unsere Erwartungen zum Ausdruck gebracht?

Deswegen sollten wir besonders in der Zusammenarbeit mit der Generation Y folgende Fragen klären: Ist klar definiert, welche Erwartungen wir an den Mitarbeiter stellen? Wer ist für den neuen Mitarbeiter zuständig? Woher bekommt er seine Aufgaben? Was ist uns wichtig? Wie wollen wir zusammen arbeiten? Was sind unsere Werte?

Wir haben keine gute Fehlerkultur

Vor ein paar Jahren hörte ich folgende Geschichte. In der Firma Hewlett Packard wurde ein junger Manager für ein größeres Projekt angestellt. Er hatte bisher wenig Leitungserfahrung, aber man traute ihm zu, das Projekt zum Erfolg zu führen. Also arbeitete er mehrere Monate mit einem großen Team an diesem Projekt. Doch eines Tages traf er eine falsche Entscheidung und damit fuhr das gesamte Projekt vor die Wand. Innerhalb eines Tages zerstörte er ein Millionenprojekt. Am nächsten Tag wurde er zu seinem Chef ins Büro gerufen. Er betrat das Büro des Chefs mit einem Schuhkarton unter dem Arm, in dem er seine persönlichen Sachen schon gepackt hatte, mit den Worten: „Wo soll ich meine Kündigung unterschreiben?“. Der Chef schaute ihn verwirrt an und erwiderte: „Ich habe gerade mehrere Millionen in ihre Ausbildung investiert und ich wäre verrückt sie nun zu feuern!“

In unseren Gemeinden fehlt uns leider oft dieser

Blick. Wir sehen Fehler als Problem und nicht als Chance, an ihnen zu wachsen. Aber dort, wo keine Fehler gemacht werden dürfen, werden junge Menschen keine Verantwortung übernehmen. Deswegen ist die große Frage, ob wir eine Kultur in der Gemeinde leben, in der wir aus Fehlern lernen.

Ich wünsche mir, dass die Gemeinden in unserem Land immer mehr zu Orten werden, an denen junge Menschen Teil einer größeren Mission werden dürfen, bei der die einzelnen Menschen mit ihren unterschiedlichen Begabungen gemeinsam unterwegs sind und sich zugestehen, Fehler machen zu dürfen, aus denen sie dann gemeinsam lernen. So kann meines Erachtens auch ein Miteinander der Generationen in der Gemeinde gelingen.



Philipp Kruse

Jahrgang 1984, verheiratet, studierte Geschichte, Sozialwissenschaften und Theologie. Arbeitet als Leitender Referent für den CVJM Lemgo und ist verantwortlich für die Jugend- und

Junge Erwachsenenarbeit. Einer seiner Schwerpunkte ist die Ausbildung von jungen Leiter/innen. Er ist Geschäftsführer von VisioMedia e.V., einer Medienagentur, die innovative christliche Projekte umsetzt, wie z.B. „Das Bibel Projekt“.

Weitere Exemplare dieses Ankertextes können Sie gerne bei uns anfordern. Zur Deckung der Druckkosten und des Portos bitten wir um ein Opfer. Auch eine Reihe anderer Ankertexte können noch bestellt werden.
Alle Rechte beim Autor. Nachdruck nur mit Genehmigung des Wörnersberger Ankers.

WÖRNERBERGER ANKER e.V.

Christliches Lebens- und Schulungszentrum, Hauptstr. 32, 72299 Wörnersberg (Kreis FDS),
Tel.: 07453/9495-0, Fax: 07453/9495-15, E-Mail: info@ankernetz.de, Internet: www.ankernetz.de,
Bankverbindung: Voba Nordschwarzwald, IBAN: DE77 6426 1853 0061 9320 00, BIC: GENODES1PGW