



Pressedossier Dr. Steffi Burkhart
Stand: 09/2016



Dr. Steffi Burkhart

Buchautorin "Die spinnen, die Jungen!"

Dozentin und Botschafterin der Generation Y



„Meine Vision ist es, Menschen zu inspirieren, Impulse zu setzen und Führungskräfte zu trainieren, um den spürbaren Wandel der Arbeitswelt aus der Sicht der Generation Y zu beeinflussen.“

„Aus der Perspektive der Generation Y liefere ich fundiertes Wissen zum Wandel der Arbeitswelt und zu den Themen: Gewinnung und Bindung der jungen Generation, Generationenmanagement und Führung versus Management.“



Kontakt Steffi Burkhart:

Mobil: 0176 - 470 14 303

eMail: hallo@steffiburkhart.de

Internet: www.steffiburkhart.de

Vita:

- **geboren am 05.09.1985** in Annweiler
- **ledig, keine Kinder, lebt in Köln**
- **06/1989 – 07/2001 Leistungssportlerin:** Rhythmische Sportgymnastik, mehrfache Deutsche Vize- & Bronze-Meisterin in Gruppe
- **2004 Abitur,** Ottfried-von-Weißenburg Gymnasium Dahn
- **07/2005 - 07/2009 Studium der Sportwissenschaften an der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS),**
Schwerpunkt: Rehabilitation & Prävention
- **08/2009 – 11/2013 Doktorandin der Sportwissenschaften,** Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS), **Schwerpunkt: Gesundheitspsychologie,** Note: magna cum laude
- **09/2010 – 09/2012 Mitarbeiterin im betrieblichen Gesundheitswesen eines Großunternehmens**
Projekte: Konzeption eines multifunktionalen Bewegungsraumes; Durchführung von Gesundheitstagen; Protagonistin für Videoaufnahmen zu einer Gesundheits-DVD.
Aufgaben: Durchführung von Gesundheitsbefragungen der Belegschaft; Ausbildung von Gesundheitsbeauftragten; Konzeption & Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen.
- **01/2013 – 12/2015 Leitung der Führungskräfte-Akademie eines Kölner Jungunternehmens**
Projekte: Aufbau & Organisation der Führungskräfte-

Akademie; Optimierung & Durchführung des Führungskräftetrainingsprogramms; Betreuung der Trainer; Koordination der E-Health Plattform „GESUNDHEITtanken“

Aufgaben: Konzeption der Trainingsmodule; Organisation & Koordination des Experten-Netzwerks; trainieren von Führungskräften; Train the Train Ausbildung

- **Seit 02/2015 Selbstständigkeit:** Professionelle Speakerin, Autorin. Trainerin & Beratung zu den Themen: Generationenmanagement, Talentmanagement (Gewinnung & Bindung von Nachwuchskräften), Führung & Management, Unternehmenskultur 2.0



Buch:

„Die spinnen, die Jungen! Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y“, GABAL Verlag, März 2016

TV-Aufritte:

- ZDF heuteplus: Generation Y (2016)
- Deutsche Welle: Generation Y verändert die Arbeitswelt (2015)
- WDR „Hier und Heute“: Spaß oder Karriere? Wie tickt die Generation Y (2015)
- WDR „Daheim und unterwegs“: Generation Y – Angepasst und ich-bezogen? (2015)
- SWR „betrifft“: Raus aus dem Büro (2015)
- MDR „Fakt ist!“, Frech, faul, fordernd – die Generation Y (2015)
- Einsfestival „abgefickt – Achtung: Meinung“: Jetzt wird selbstoptimiert (2015)

Radio-Interviews:

- Deutschlandfunk: „Junge Menschen in der Krise“ (2016)
- Funkhaus Europa: Call-In zur Generation Y (2016)

- SWR1-„Leute“ (geplant in 2016)



Magazinbeiträge & Interviews (ausgewählte):

- Capital online (2016): „Die spinnen, die Jungen!“
- Die erfolgreiche Apotheke (2016): „Chef, können Sie das nicht selbst machen?“
- t3n (2015): „Mut zum Querdenken oder: Warum manchmal nur die gerade Kurve zum Erfolg führt.“

Lehrtätigkeiten:

- Seit 04/2016; 10/2014 – 03/2015: Lehrauftrag für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft in Köln
- 07/2013 – 07/2015: Trainerin der Führungskräfte-Akademie von GEDANKENTanken

Engagement:

- Seit 03/2016: Botschafterin der Initiative 50Plus des Bundesverbandes e.V.
- 09/2015: Chairwoman der Generation Y Convention der German Speakers Association (GSA), Organisation, inhaltliche Umsetzung, Moderation
- 09/2013 – 09/2015: Vorstandsmitglied der German Speaker Association (GSA)

Kompetenz-Themen:

- **Generation Y – frei wie nie, doch nichts ist sicher:** Warum die zwischen 1980 und 1995-Geborenen anders arbeiten wollen als ihre Eltern – und warum das oft so schwierig ist!
- **Junge an die Macht:** Warum Deutschland eine Jugendquote in Führungspositionen braucht!

Standpunkte zu den Kompetenz-Themen:

Generation Y: Warum unbegrenzte Möglichkeiten unser Leben schwerer machen als das unserer Eltern!



Es gab noch nie so viele Chancen und Freiheiten zur Selbstverwirklichung wie heute. Privat lösen sich gesellschaftliche Konventionen immer weiter auf, beruflich gibt es immer vielfältigere Jobs und Arbeitszeitmodelle.

Doch gleichzeitig macht diese zunehmende Freiheit das Leben komplexer. Beruf und Arbeit verlangen immer mehr Mobilität, Flexibilität, ständige Aufmerksamkeit und Erreichbarkeit. Der Druck hat deutlich zugenommen. Deshalb sehnen wir uns nach Entschleunigung und (mehr) Sicherheit – vor allem beruflich.

Denn es sind wir Jungen, die weniger verdienen und in unsicheren Verhältnissen arbeiten. Es sind nicht die Älteren. Freunde von mir leben mit 30 noch in WGs und trotzdem ist am Ende des Geldes noch viel Monat übrig. An Altersvorsorge ist da gar nicht zu denken.

Und wer an Altersvorsorge denkt, tut es mit Bauchschmerzen. Denn wir kriegen mit: Die Alten, insbesondere die Arbeiter und Kleinverdiener sowie Frauen und Mütter haben teilweise über 40 Jahre hart gearbeitet und wurden von Banken, Staat und Versicherungen verarscht. Man hat ihnen über Jahrzehnte hinweg vorgegaukelt, ihre Renten seien sicher und gut verzinst. Pustekuchen!

Mein Papa hat mir kürzlich mal gesagt: „Ich bin froh, dass für mich die Arbeit vorbei ist. Ich wollte nicht in dieser neuen Arbeitswelt leben.“

Neue Chefs braucht das Land! Warum gute Führung auch eine Frage des Alters ist...

Die meisten Manager halten sich für gute und von ihren Mitarbeitern akzeptierte Führungskräfte. Fragt man die Mitarbeiter selbst, sieht das Ergebnis dramatisch schlechter aus.

Führungskräfte verwechseln oft die Führung von Menschen mit technischem Management. Wer als Chef die Frage „Mögen Sie Menschen“ nicht mit „Ja“ beantworten kann, sitzt in der falschen Position.

Wir brauchen mehr echte Talente und eine systematische Ausbildung, um gut führen zu können. Viele, die heute mit Ü50 auf einem Chefsessel sitzen, waren mal bester Mitarbeiter im Verkaufsteam und sind in eine Führungsposition aufgestiegen. Doch „Führen“ haben sie nie gelernt.

Wir haben viel zu viele Bremsklötze in den Chefetagen sitzen. Alte Herren z.B., die sich mit dem Thema Digitalisierung nicht mehr auseinandersetzen wollen. Den trotzig Satz „Sollen das doch die Jungen machen...“, höre ich häufig. Am Ende entscheiden dann aber doch wieder die Alten. Nur durch Innovation, Digitalisierung und guter Führung wird es deutschen Unternehmen gelingen, ihre derzeit noch gute Stellung in der Weltwirtschaft zu behaupten.

Das muss sich dringend ändern: mit einer Jugend-Quote in Führungspositionen. Ich würde mir wünschen, dass wir mehr junge Talente in Führungspositionen einsetzen. Schlechter als die Alten wie Winterkorn, von Pierer oder Schrempp sind wir bestimmt nicht.



Gedanken, Einordnungen und Thesen:



1. Was die Generation Y ausmacht:

Ich bin Teil eines **neuen Phänomens**. Immer mehr junge Leute, machen sich entweder direkt nach ihrem Studium oder nach ersten Berufsjahren selbstständig, um eine eigene und selbstverwirklichende Karriere zu starten und sich aus den Zwängen und Normen einer klassischen Festanstellung zu lösen.

Wir erleben eine deutliche **Zunahme von Wissensarbeit**. Arbeit wird immer komplexer, ist stark kommunikations- und lösungsorientiert, setzt eine ständige Weiterentwicklung des Wissens voraus. Parallel wird neues Wissen geschaffen, mit dem immer wieder neu auftretende Probleme gelöst werden können. Auch mein Beruf als Lehrbeauftragte, Autorin und Speakerin gehört in die Kategorie „Wissensarbeit“. Mir reichen mein Laptop, Smartphone und Gehirn aus, um meine Arbeit erledigen zu können.

2. Warum Arbeit nicht alles für uns ist:

Heute ist jungen Menschen eine **Balance zwischen Arbeit und Freizeit wichtiger als der 80 Stunden-Job unserer Eltern**. Das macht sich aktuell auch bei den Investmentbanken bemerkbar. So rät sogar Goldman-Sachs-Vorstand Lloyd Blankfein jungen Mitarbeitern, mehr zu chillen. Denn die Wall Street-Performance und Arbeitsethik der Finanzbranche ist hinsichtlich Lifestyle und Mitarbeiterumfeld für die Top-Talente der Gen Y nicht mehr attraktiv. Mir persönlich ist die Balance zwischen Arbeit und Freizeit wichtig und ich will sie konsequent leben.

3. Wie ich zur Stimme der Generation Y wurde:

Lebensläufe sind heute vielschichtig – das trifft auch auf mich zu. 2009 habe ich mein Studium in Sportwissenschaft beendet.



Danach habe ich zwei Jahre in einem Konzern im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gearbeitet. Weil ich unzufrieden mit meiner Arbeitssituation war, bin ich 2013 zu einem Start-up gewechselt und habe dort eine Führungskräfte-Akademie mit aufgebaut und geleitet. Parallel habe ich mich mit dem Generationenkonflikt in Unternehmen auseinandergesetzt und fing an, aus der Sicht meiner Generation über diesen Konflikt zu schreiben und zu sprechen. Was ich in zwei, drei Jahren mache, weiß ich nicht. Und auch in meinem Bekanntenkreis werden sogenannte „Multigrafien“ durchlebt. Ich kenne eine 31-jährige Diplom Journalistin, die zusammen mit ihrer Freundin einen Klamottenladen eröffnet hat. Oder einen 28-jährigen Bartender aus Aachen, der heute in Köln seinen eigenen Friseurladen hat.

4. Warum ich mich für die Generation Y einsetze:

Anfang 2014 habe ich oft von Kritikern gehört, junge Menschen seien faul, egoistisch, wollten keine Karriere machen und viel Geld für wenig Arbeit verdienen. Darüber habe ich mich sehr geärgert. Vor allem mit den zwei Jahren Konzernenerfahrung im Nacken. Dort habe ich einen Kulturschock erlebt – ich war ziemlich unzufrieden und frustriert. **Ich wollte etwas bewegen und wurde ständig ausgebremst.** Mein Vorgesetzter war keine gute Führungskraft und hat mehr demotiviert als motiviert. Ich sprühte als Berufseinsteigerin vor Energie, Lust und Motivation und nach nur einem Jahr war ich völlig demotiviert. Mit dieser Erfahrung war ich kein Einzelfall. Das haben mir Bekannte und auch fremde junge Leute erzählt und geschrieben. Auf meinem Blog, den ich damals gründete und für den ich jede Woche meine Gedanken verfasst habe. Darauf gab es viel Feedback. Dann stand ich Mitte 2014 das erste Mal auf einer Bühne und sollte über die Ansprüche junger Menschen an Arbeit und Führung sprechen. Und so kam das eine zum anderen, ich habe mich mehr und mehr in die Thematik vertieft und wurde bald auch von Unternehmen gebucht, habe Generation Y-

Veranstaltungen organisiert, ein Buch geschrieben und setze mich auch mit meinen Studenten mit dem Thema „Moderne Ansprüche an die Arbeitswelt“ auseinander.



5. Warum unendlich viele Möglichkeiten oft auch eine Last sind:

Wer ständig alle Optionen hat, wird unsicher und orientierungslos. Ich bin oft nicht sicher, ob die Entscheidung, die ich treffe, die richtige ist, oder ob die tausend anderen Optionen vielleicht besser gewesen wären. Soll ich in Köln wohnen bleiben oder lieber ins Ausland ziehen? Soll ich mich nochmal an ein Unternehmen andocken? Will ich jetzt eine Arbeitspause einlegen oder erst in ein paar Jahren, wenn ich Kinder habe?

6. Was meine Generation über Familie denkt:

Auch ich gehöre zu den Frauen, die ein **neues Familienmodell** leben möchte. Mir ist es wichtig, Kinder und Beruf in Einklang zu bringen und die Erziehung mit meinem Partner zu teilen. So wie viele unserer Mütter zu Hause geblieben sind, Kinder erzogen haben und den eigenen Job den Nagel gehängt haben, kann ich mir mein Leben nicht vorstellen. Seit Jahren arbeite ich darauf hin, beides gut in Einklang bringen zu können. Deshalb habe ich mich auch entschieden, selbstständig zu arbeiten, weil ich weiß, dass mir diese Arbeit mehr Flexibilität in der eigenen Gestaltung meiner Lebenszeit ermöglicht und damit auch bei der Familienplanung.

7. Was die Work-Life-Balance ausmacht:

Work-Life-Balance ist immer eine Frage der persönlichen Definition. Für einige in der Generation Y bedeutet es, eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit zu haben. Acht Stunden Arbeit und danach Freizeit. Für andere ist eher das sogenannte „Work-Life-Blending“-Modell attraktiv. Die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit und der flexiblen Tages-

oder Wochen- oder Projektplanung. Die Selbstständigen und Freiberufler definieren Work-Life-Balance wieder anders. Wichtig ist zu erkennen, welchen Mitarbeiter-Typ man im Unternehmen hat. Nicht alle Gen-Y-ler sind gleich.



Es gibt z.B. Arbeitgeber, die ermöglichen ihren Mitarbeitern ein zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten oder wenigstens einen Homeoffice-Tag. Natürlich ist diese Art der Arbeit nicht mit jedem Beruf vereinbar, doch manche Arbeitgeber könnten durchaus kreativer sein.

Die Kompetenz „Selbstorganisation“ wird immer wichtiger. Also selbst seinen Tages- und Wochenablauf gut zu strukturieren und seinen Energiehaushalt zu regulieren. Dabei sind Führungskräfte als gute Vorbilder immanant wichtig. Ich halte nichts davon, dass der Arbeitgeber ab 19 Uhr den Server abschaltet, um seine Mitarbeiter vor Überlastung zu schützen, denn in einer globalisierten Arbeitswelt ist es nicht praktikabel.

8. Welche Hürden die Generation Y auf dem Arbeitsmarkt meistern muss:

Junge Menschen fühlen sich von dem stark hierarchischen Denken und Handeln eingeschränkt. Aussagen wie „Das haben wir schon immer so gemacht“, „Komm erst mal hier an, dann reden wir weiter“, oder „Das haben wir vor zehn Jahren mal probiert und es hat damals schon nicht funktioniert“ demotivieren. Oft wird auch die digitale Ausstattung oder das fehlende digitale Verständnis älterer Kollegen oder Chefs kritisiert. Und bei größeren Organisationen klagen junge Menschen häufiger auch über eine mangelnde Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg.

Mehr als 80% der Job-Einsteiger denken in der ersten Arbeitswoche schon wieder ans Aufhören, wie Studien belegen. Das sollten wir dringend ändern!



9. Wie meine Generation über Karriere denkt:

Junge Leute lassen sich in zwei Extreme aufteilen. Die eine Hälfte strebt nach Freiraum, Selbstverwirklichung, will sich selbst ausprobieren und flexibel arbeiten. Die andere Hälfte orientiert sich an einem klassischen Karriereweg. Es wird häufig nur falsch dargestellt, dass es in der Generation Y nur noch die Freiheitsliebenden, die gar keine Karriere mehr machen wollen, geben würde.

Der Begriff „Karriere“ verändert sich. Was bedeutet Karriere heute überhaupt? Je individueller Lebensläufe heute sind und morgen werden, desto mehr erleben wir eine Ausdifferenzierung des Karriere-Begriffs. **Spitzenkarriere suchen viele Gen-Y-ler nicht mehr im Unternehmen, da sie wissen, dass sie dort Jahrzehnte dafür brauchen. Top-Leute machen sich heute selbstständig.** Heutzutage verdienen Start Up-Größen ein Vielfaches von dem dem, was man bei den Großunternehmen bereit wäre zu zahlen. Das war vor 20 oder 30 Jahren noch anders.

10. Welche Rolle Geld für uns spielt:

Wir alle brauchen Geld, um unser Alltag, das Familienleben und eine Altersvorsorge finanzieren zu können. Genau hier tut sich eine immer größere Schere auf. **Unternehmen locken junge Menschen mit Begriffen wie „Selbstverwirklichung“ und „kreative, flexible Arbeit“, bezahlen sie aber mit einem geringen Gehalt.** Was zur Folge hat, dass junge Menschen mit 30 immer noch in einer WG leben und am Ende des Monats das Geld knapp ist. An Vorsorge fürs Alter ist da nicht zu denken. Viele junge Leute ziehen aber – langfristig gesehen – ein gutes Arbeitsklima einem guten Gehalt vor. Geld steht bei jungen Menschen nicht an erster Stelle. Wir haben am Beispiel unserer Eltern schmerzhaft gelernt, dass Arbeitszeit Lebenszeit ist. Sie soll Spaß machen und uns erfüllen.

Eine positive Veränderung: Durch den Mindestlohn werden sogar die nicht so gut ausgebildeten Gen-Y-ler in die Lage versetzt, in Großstädten zu leben und zu arbeiten. Unbezahlte Praktika werden seltener oder Praktikanten werden genauso gut bezahlt wie fest angestellte Mitarbeiter.



11. Zum Egoismus-Vorwurf gegen die Generation Y:

Junge Menschen streben nach „Ich“ und „Wir“. „Ich“ ist in diesem Kontext aber nicht als Egoismus zu verstehen, sondern wir haben es aktuell mit dem Megatrend Individualismus zu tun. Wenn beispielsweise Arbeitsplätze immer unsicherer werden, ist ein zentraler Sicherheitsanker junger Menschen, die persönliche Kompetenz kontinuierlich zu verbessern und weiterzubringen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. **Co-Working, Crowd-Funding und Social Media Communities zeigen aber auch, dass junge Menschen stark im „Wir“ denken.**

Und zum Schluss: Wenn ich die Kanzlerin treffen würde, würde ich ihr sagen...

... dass wir eine Jugend-Quote in Politik und Wirtschaft brauchen. **Aktuell sitzen Ü50-Jährige in Entscheiderpositionen, die über die Wirtschaft von morgen nachdenken und Politik für Alte machen, ohne uns Junge miteinzubeziehen.** So entsteht eine unnötige Kluft zwischen Jung und Alt. Ein aktuelles Beispiel ist der Brexit. Die Älteren haben gegen die Europäische Union gestimmt und somit auch über die Zukunft der Jungen bestimmt. Drei von vier junge Briten hätten sich jedoch eine Zukunft in der EU gewünscht, sind aber leider nicht zur Abstimmung gegangen. Wir haben das Problem, dass sich die Generation Y nicht wirklich für die Partei-Politik interessiert. Wir sollten uns mit den Gründen auseinandersetzen: Warum ist das so? Was müssen wir ändern, um Junge für Politik zu

begeistern.

