„Generation Y“ verändert die Unternehmen

Sie sind jung, ehrgeizig – und Zeit fürs Private ist ihnen wichtiger als ein dicker Monatslohn: Die 20- bis 30-Jährigen der „Generation Y“ mischen den Arbeitsmarkt auf. Firmen fällt die Umstellung auf die neue Spezies Mitarbeiter nicht immer leicht.

VON JULIANE KAELBERLAH

DÜSSELDORF Thorsten Reiter hat in seinem Bekanntenkreis merkwürdige Dinge beobachtet. Da schlugen Freunde lukrative Jobangebote aus – mit der Begründung, dass sie nicht so weit von Familie und Freunde wegziehen wollen. Andere lehnten Beförderungen ab, kündigten und gründeten eigene Firmen – weil sie so mehr Gestaltungsfreiheit hätten. „Emanzipiert zu sein ist typisch für die Generation Y“, sagt der 23-jährige Wirtschaftswissenschaftler. Er gehört dazu: Als „Millennials“ oder „Generation Y“ bezeichnen Forscher zwischen 1980 und 2000 Geborene, die nun auf den Arbeitsmarkt drängen.

Studie über Studie versucht, die 20 bis 30-Jährigen näher zu charakterisieren – die Quintessenz sieht meist so aus: Sie sind fleißig und technisch versiert, wollen unabhängig sein, pfeifen auf Hierarchien, schätzen ihr Privatleben. Sich für eine Firma krumm buckeln und zum soziopathischen Arbeitstier werden? Nein danke.

„Junge Arbeitnehmer wollen gehegt und gepflegt werden“, sagt Christiane Flüter-Hoffmann, Projektleiterin „Betriebliche Personalpolitik“ am Institut der deutschen Wirtschaft Köln. „Gerade kleine und mittelständische Unternehmen wissen, dass sie keine hohen Gehälter zahlen können, sondern Mitarbeiter anders locken müssen.“ Selbstverwirklichung und persönliche Entwicklung sind für Berufseinsteiger die wichtigsten Kriterien auf der Suche nach dem perfekten Arbeitgeber, fand die Unternehmensberatung Kienbaum heraus. Mehr als zwei Drittel der 18- bis 25-Jährigen bevorzugen Firmen, die sie flexibel arbeiten lassen. Konnte man Bewerber früher gut mit dicken Monatsgehältern und Aussicht auf Karriere ködern, fragt der Ypsiloner im Vorstellungsgespräch lieber, wie wichtig Präsenz ist und ob auf dem Computer auch mal Facebook aufploppen darf, ohne dass ihm gleich eine Abmahnung auf den Tisch flattert. Ist sie also bequem und undiszipliniert, diese Generation Y? Überhaupt nicht, sagt die Psychologin und Unternehmensberaterin Ruth Lassalle. „Sie ist wählerischer und kann sich das dank des demografischen Wandels auch leisten.“ Thorsten Reiter erklärt es mit zwei englischen Wörtern: „Ich möchte keinen 'job', sondern eine 'position'.“ Soll heißen: Eine Aufgabe, die seinen Fähigkeiten entspricht – und keine austauschbare Arbeit. „Viele Firmen müssen sich darauf erst einstellen“, sagt er. Mit ehemaligen Kommilitonen gründet er gerade eine Beratungsfirma, die Unternehmen helfen soll, sich besser auf ihre neuen Mitarbeiter vorzubereiten. Und ganz nebenbei, den Zusammenprall der Generationen zu vermeiden.

Denn oft irritiert die forsche Art der „GenY“-Kollegen die älteren Mitarbeiter. „Die Jungen suchen Vorgesetzte, die ihnen zur Seite stehen und sie fördern“, sagt Christiane Flüter-Hoffmann. Chefs, die nur Anweisungen geben und die Stechuhr kontrollieren, stellen sie infrage. Und sie fordern ständiges Feedback auf ihre Arbeit – ähnlich dem „Like“ bei Facebook. „Gerade im mittleren Management haben sich viele Führungskräfte gewehrt, all das zu akzeptieren.“ Mit Folgen. Denn loyal bis zur Selbstaufgabe sind „Millennials“ nicht: Passt ihnen das Umfeld nicht, ziehen sie weiter.

Psychologin Ruth Lassalle warnt Firmen dennoch davor, sich mit ihren Angeboten nur auf den typischen GenY-Bewerber einzuschießen. „Die Generation ist sehr heterogen.“ Nicht jeder wolle flexibel arbeiten oder ein Homeoffice haben, viele seien sogar recht traditionell. Dass die Ypsiloner die Unternehmenskultur komplett umkrempeln könnten, glaubt Lassalle nicht. „Sie haben eine Entwicklung angestoßen, aber keine Revolution.“



QUELLE: EIGENE RECHERCHE | GRAFIK: RADOWSKI

Veteranen

geboren 1922 - 1945

Die „Veteranen“ gelten als opferbereit, treu, pflichtbewusst, respektvoll gegenüber Autoritäten, aber auch als meinungsschwach. Arbeit zu haben ist ein wichtiger Status, Freizeit ist Nebensache.

Baby-Boomer

geboren 1946 - 1965

„Baby-Boomer“ gelten als gute (Team-)Arbeiter, aber auch als Ich-bezogen. Technische Neuerungen und Konflikte bereiten ihnen Probleme. Sie identifizieren sich mit dem Unternehmen und sind oft Workaholics.

Generation X

geboren 1966 - 1979

„Generation X“ interessiert sich für Technik, ist anpassungsfähig, schätzt aber Unabhängigkeit. Der Xer mag Extras, die sein Unternehmen bietet. Arbeit steht im Zentrum, Freizeit ist ihm aber wichtig.

Millennials

geboren 1980 - 2000

Millennials, die Vertreter der „Generation Y“, sind multitaskingfähig, leistungsorientiert und lieben Technik. Flache Hierarchien sind ihnen wichtig. Autoritäten zweifeln sie an. Credo: Arbeit soll Spaß machen.