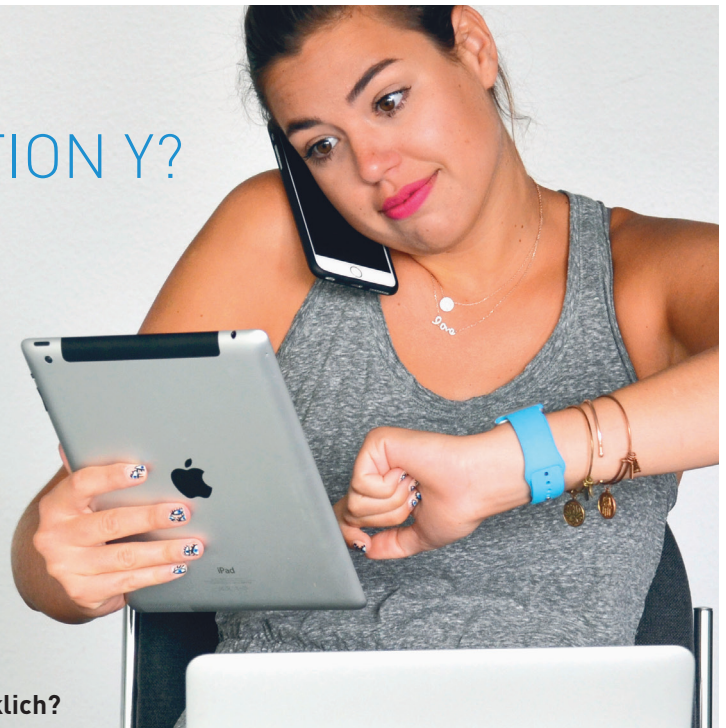


WIR SIND DIE GENERATION Y?



Weicheier, Faulpelze und Traumtänzer, sagen die einen über die Generation Y. Hoch qualifiziert, weltoffen und anpassungsfähig, sagen die anderen. Doch wer ist die Generation Y wirklich?

Momentan liest man viel über die Generation Y. Gemeint sind diejenigen, die zwischen 1980 und 1995 geboren sind und genau diese Generation strömt gerade auf den Arbeitsmarkt. So viel sei aber vorweggenommen: „Die Generation Y gibt es gar nicht!“, sagt Rolf Dindorf, Dozent der European Management School (EMS) und Berater für Kommunikation und Demografie-Management, „Zu heterogen ist die Alterskohorte, um alle über einen Kamm zu scheren.“ Doch trotz aller Unterschiede sind sich Medien, Forscher und Personaler in einigen Punkten recht einig.

Wer ist die Gen Y?

Die Generation Y, kurz GenY, sind die Nachfolger der Generation X. „Stand für die GenX das unbedingte berufliche Vorankommen im Mittelpunkt, sucht die GenY eher einen Sinn in ihrer beruflichen Tätigkeit als in Geld“, sagt Dindorf. Die GenY stellt komplett neue Anforderungen an das Arbeitsleben. „Sie möchten nicht mehr Karriere um jeden Preis machen“, ergänzt Prof. Dr. Anja Karlshaus, Professorin für Human Resource Management an der

Cologne Business School (CBS). Die bis-30-Jährigen legen heute besonders großen Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Sie sind nicht mehr bereit ihr Privatleben bedingungslos der Karriere zu opfern, sondern bewerten die Rolle von Freunden und Familie höher. „Die GenY hat bei ihren Eltern gesehen zu was zu ehrgeizige Karriereziele führen können, nämlich zu Stress, wenig Zeit für die Familie, eine erhöhte Scheidungsrate und Burn-Out. Das wollen sie unbedingt vermeiden“, sagt Karlshaus.

„Flexible Arbeitszeiten und Sabbaticals werden immer bedeutender.“

Eine sinnhafte Tätigkeit, Selbstverwirklichung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind der GenY wichtiger als ein Dienstwagen oder das Eckbüro. Selbstbestimmung wird für sie zum neuen Statussymbol. Sie wollen mehr Flexibilität und Freiraum. Flexible Arbeitszeiten, Sabbaticals, Elternzeit und Homeoffice werden immer bedeutender. Sie fordern

nicht mehr die strikte Trennung von Berufs- und Privatleben, sondern sind auch bereit zu Hause und außerhalb der Bürozeiten zu arbeiten, wenn sie im Gegenzug ihre Arbeitszeiten freier gestalten können.

Hochqualifiziert und international

Doch die GenY stellt nicht nur Forderungen, sondern bringt auch neue Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. „Die GenY ist hochqualifiziert und besser ausgebildet als alle Generationen zuvor!“, sagt Karlshaus. Nie zuvor hat eine Altersgruppe prozentual häufiger Abitur gemacht und häufiger studiert. Die GenY ist auch sehr weltoffen. Sie ist international und vielsprachig. Auslandsaufenthalte und Sprachreisen gehören fest zum Lebensweg. „Angesichts einer sich immer stärker internationalisierenden Welt liegt hier ein großer Schatz, den es unternehmerisch zu bergen gilt“, sagt Dindorf.

Auch ist die GenY die erste Generation, die komplett im digitalen Zeitalter aufgewachsen ist. Technologien wie Internet, Smartphones und soziale

Medien sind für sie selbstverständlich. Sie sind ständig online, sehr gut vernetzt und kommunizieren größtenteils über das Internet und seine Anwendungen.

Doch die GenY sind nicht automatisch alle, die nach 1980 geboren sind. Zur GenY gehören vor allem diejenigen, die behütet von ihren Eltern und ohne finanzielle Sorgen aufgewachsen sind, die zudem über einen höheren Bildungsabschluss und eine gute Ausbildung verfügen. Das trifft nur in etwa auf ein Viertel der 20- bis 30-Jährigen zu.

Generation Weichei?

Nun drängt die GenY auf den Arbeitsmarkt und dort treffen zwei gegensätzliche Wertvorstellungen aufeinander. Auf der einen Seite die Ellbogenmentalität, Individualität und ehrgeizigen Karriereziele der Generation X und auf der anderen Seite die Generation Y mit ihrem Drang nach Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance. Doch in der GenX treffen die Werte der GenY zunehmend auf Unverständnis. „Verwöhnt, selbstverliebt und egoistisch – gegen diese Vorwürfe muss sich die Generation Y wehren“, sagt Dindorf. Oftmals werden sie auch als „Generation Weichei“ verspottet.

Die GenY gilt bei Kritikern als wenig strapazierfähig. „Psychische Labilität, geringes Durchhaltevermögen und Konzentrationsfähigkeit werden oft angeprangert“, sagt Karlshaus. Zudem wird ihnen Oberflächlichkeit vorgeworfen, weswegen sie angeblich mehr Flüchtigkeitsfehler machen. Auch gehen sie anders mit Wissen um. Denn dieses wird erst bei Bedarf mithilfe der unzähligen Wissensdatenbanken im Internet abgerufen und angeeignet. Prof. Dr. Manfred Spitzer bezeichnet dies in seinem umstrittenen Bestsellerbuch sogar als „Digitale Demenz“.

Hinzu kommt, dass diese Generation oft frühzeitig an ihre Grenzen

stößt. Burnout, Schlafstörungen, Prüfungsängste und psychische Erkrankungen findet man hier in nie gekanntem Ausmaß. „Die GenY ist zwar super ausgebildet, aber das führt auch zu einem großen Leistungsdruck, da der Einzelne ständig bestrebt ist sich von den anderen abzuheben“, sagt Karlshaus.

Selbstverwirklichung ja, Führung nein

Beim Berufseinstieg wird kritisiert, dass die GenY nicht bereit sei, „unten“ anzufangen und kleine Aufgaben zu übernehmen, sondern gleich die Welt verändern wolle. Ältere Führungskräfte bemängeln, dass den Jungen der Biss fehle, um zu führen. Denn die GenY möchte lieber selbst sinnhafte Aufgaben übernehmen, in denen Sie sich verwirklichen können, statt nur zu delegieren. Sie fordern flache Hierarchien, frühzeitiges Mitspracherecht, Vertrauen und eine freundschaftliche Arbeitsatmosphäre.

Ist die GenY also eine Generation von Karriereverweigerern? Nein! Denn die GenY definiert Karriere einfach nur anders. Bedeutete Karriere früher noch Aufstieg und Macht. Hat für die GenY unbedingter Aufstieg nicht mehr oberste Priorität, wenn sie eine Aufgabe gefunden haben, die sie glücklich macht. „Die Arbeitsinhalte sollten Spaß machen. Sie fordern attraktive Aufgaben mit viel persönlichem Gestaltungsspielraum“, sagt Karlshaus.

Revolution in der Arbeitswelt?

Wird diese Generation die Berufswelt verändern, wie es oft zu lesen ist? Von einer Revolution zu sprechen ist sicherlich übertrieben. Doch die GenY bringt einige Ideen mit, die die Arbeitswelt ein Stück weit verbessern können. Denn von einer besseren Work-Life-Balance oder flexibleren Arbeitszeitmodellen können auch die älteren Generationen profitieren.

Es ist aber auch falsch, die Modelle und Werte der GenX zu verteufeln. Denn die Diskussion ist auf beiden Seiten geprägt von Vorurteilen. Die Generationen dürfen nicht nur übereinander sprechen, sondern müssen miteinander reden. Die GenY kann zum Einen viel von der Führungserfahrung der GenX lernen und zum Andern kann die GenX von der Internationalität und der digitalen Expertise der GenY profitieren.

Fakt ist, dass beide Generationen in den nächsten zehn Jahren die Arbeitswelt prägen werden. Nur wenn beide Seiten aber bereit sind voneinander zu lernen, können sie gemeinsam eine Arbeitswelt schaffen, von der alle profitieren.