

Leben statt Karriere

Die Vertreter der so genannten Generation Y starten ihren Weg in die Berufswelt. Für sie zählt die richtige Work Life Balance, die Arbeit soll vor allem Erfüllung bringen und Spaß machen. Unternehmen müssen sich auf die Bedürfnisse der jungen Mitarbeiter einstellen.

Die Generation X – geboren zwischen circa 1965 und 1979 – gilt als ambitioniert, individualistisch und ehrgeizig. Diese Generation hat in vielen Fällen Eltern, die entweder vom Wirtschaftswunder in Deutschland profitiert haben oder sich in der 68er Bewegung intensiv politisch engagierten. Heute machen sie jedoch oft Jobs, die sie stressen oder auch langweilen. Sie verfolgen Karriere als Selbstzweck und nicht zur beruflichen Erfüllung. Verbunden mit einem konstanten hohen Leistungsdruck sind Mitarbeiter der Generation X oft ausgebrannt. Einkommen ist aus ihrer Sicht manchmal eine Form von Schmerzensgeld.

Die nächste Generation Y – geboren zwischen circa 1980 und 1999 – hat eine lustvoll-eigenverantwortliche Erwerbsorientierung, verbunden mit dem Gefühl, dass es für sie im Technikumfeld viele Wahlmöglichkeiten gibt. Die Arbeit muss Spaß machen, Herausforderungen bieten und befriedigen, aber alles innerhalb eines begrenzten Zeitkontingents. Woher kommt das? Oft haben sie Eltern erlebt, die immer unter Zeitmangel gelitten haben. So hat das Thema Work Life Balance vor allem bei der Generation Y eine erstaunlich hohe Priorität. Es denken sogar manche bereits zu Beginn ihres Berufslebens darüber nach, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren.

Horizontenerweiterung als Ziel

Der Generation Y wird vorgeworfen, dass sie weniger leistungsbereit ist. Dass sie Vertrauensarbeitszeit als Bedrohung wahrnimmt, sich abends weigert, den Firmenlaptop wieder aufzuklappen und Life-Balance über Karrierestreben stellt. Das Ganze jedoch bei einer hohen, wertschätzenden Vergütung.

Es ist zu konstatieren, dass es der Generation Y eigentlich immer wirtschaftlich gut ging – warum also nicht die Ansprüche an die Erwerbstätigkeit hoch schrauben? Die Bedrohung durch die Globalität nimmt sie eher als interessante Erweiterung des Horizontes wahr. Auslandsaufenthalte in den frühen Jahren sind inzwischen Standard in vielen Lebensläufen geworden.

Zum Glück wachsen heute die meisten mittelständischen Unternehmen in der Hightech-Branche noch immer. Und alle brauchen pragmatisch orientierte Mitarbeiter, die die notwendige Einsatzbereitschaft mitbringen. Es ergeben sich somit drei Lösungsansätze:

- Entweder versuchen Unternehmen, die

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Die Autorin:

Dorothee Mayrhofer

künftige Generation zu einer Generation X umzubiegen.

- Alternativ kann man versuchen, die Rahmenbedingungen in den Unternehmen an die Erwartungen der Generation Y anzupassen. Unternehmen reagieren oft mit viel Flexibilität. Mitarbeiter mit langen Anfahrtswegen bekommen zum Beispiel die Möglichkeit, ein oder zwei Tage von zu Hause arbeiten zu dürfen.
- Oder das Unternehmen stellt bereits beim Recruiting die Weichen und sucht intensiv den zum eigenen Unternehmen passenden Mitarbeiter. Denn nicht alle zwischen 1980 und 1999 Geborenen gehören der hier beschriebenen Generation Y an. Der einzelne Bewerber ist sehr individuell und Ausnahmen oder Mischformen in den Persönlichkeitsprofilen gibt es immer.

Generationskonflikte – wenn also ein Chef aus der Generation X auf einen Mitarbeiter der Generation Y trifft – lassen sich von jeher am besten im Gespräch lösen. Business Coaching hat schon oft geholfen, dass alle wieder am gleichen Strang ziehen. ■