

## Generation Y - Räumt endlich mit den Stereotypen auf!

Von: Michael Sudahl

Behütet, faul und selbstverliebt – die Generation Y hat nicht den besten Ruf. Viele Klischees über die 30-Jährigen mussten schon andere Jahrgänge ertragen. Zeit, damit aufzuräumen - dann klappt's auch mit den Bewerbern.

Rainer Mann sucht 35 Softwareingenieure. Der Geschäftsführer des badischen Softwarehauses Promatis mit 150 Beschäftigten sieht sich als Oracle-Marktführer in Europa. Doch trotz dieser feinen Adresse in Ettlingen hat der IT-Mittelständler mehr Geschäft als Personal. „Ich würde jeden einstellen, der zu uns passt“, sagt der 55-jährige Wirtschaftsingenieur.

Wissend, dass Nachwuchskräfte sich in dieser Branche Firmen aussuchen können, bei denen sie arbeiten wollen. Wir reden über die Generation Y.

## Glück statt Geld? Was wollen die eigentlich?

Kerstin Bund, Journalistin und selbst ein Millenniumskind, beschreibt ihre Generation als selbstbewusst und Sinn suchend. „Glück statt Geld“ heißt ihr Buch, das eine Innenansicht der nach 1980 Geborenen liefert. Unternehmen wie Promatis wollen sich auf diese Bedürfnisse der Hochschulabsolventen und inzwischen im Arbeitsleben Ankommenden einstellen, um sie für sich zu gewinnen. Flexible Teilzeittätigkeiten, ein breites Angebot an Weiterbildungen, Firmen-Smartphones und von zu Hause aus arbeiten können, das hören Personaler immer wieder von Bewerbern der Generation Y.

## Welche Zusatzleistungen sprechen die Generation Y an?

### **Wirtschaftswissenschaftler**

42 Prozent wünschen sich eine betriebliche Altersvorsorge. Immerhin 32 Prozent der angeblich so wenig materialistischen Generation Y würden sich über einen Firmenwagen freuen. 30 Prozent erwarten, dass ihr Arbeitgeber Weiterbildungen anbietet.

### **Ingenieure**

Auch bei ihnen steht die betriebliche Altersvorsorge an oberster Stelle (47 Prozent). Der Firmenwagen spricht 40 Prozent an. Außerdem wünschen sich 30 Prozent eine Gewinnbeteiligung.

### **Informatiker**

Bei den IT-Spezialisten ist der Firmenwagen die gefragteste Zusatzleistung (36 Prozent). 35 Prozent legen Wert auf eine betriebliche Altersvorsorge. 34 Prozent möchten die Möglichkeit zur Weiterbildung haben.

### **Naturwissenschaftler**

Fast die Hälfte identifiziert die betriebliche Altersvorsorge als wichtige Zusatzleistung. 28 Prozent möchten sich weiterbilden können. Knapp ein Viertel wünscht sich von seinem Arbeitgeber gezielte Gesundheitsförderung.

Hinzu kommt: Die Ypsiloner wachsen als digital Eingeborene auf. Alles scheint sofort verfügbar zu sein und erneuert sich – wie der Facebook-Zeitverlauf – permanent. Dieses Lebensgefühl lässt umgekehrt wenig Platz für Bestand und Loyalität.

Markus Sobau widmet sich diesen Fragen. Der 49-jährige Finanzplaner sitzt mit Chefs zusammen und hört die Klagen über eine Generation, die so ganz anders tickt, als die Entscheider, die sie einstellen wollen. „Dabei vergessen wir, dass die Generation Y vor allem ein Produkt aus Erziehung und Sozialisierung ist“, so der Berater für Benefits-Programme. Oft in Kleinfamilien aufgewachsen, sind sie Wunschkinder, werden als Prinzen und Prinzessinnen behandelt. Früh viel gelobt, meistens (zu) gut benotet und prämiert für jeden Pups – wie Bund in ihrem Buch analysiert. „Mit dieser Prägung stranden sie in den Unternehmen“, erkennt Sobau.

## **Die Generation Y gibt ihr Geld für Miete aus und nicht für schicke Autos**

Wie umgehen also mit einer Generation, welche die Plätze der verrenteten Babyboomer einnimmt und in Bewerbungsgesprächen ganz locker fragt, wieso sie ausgerechnet hier arbeiten soll – da doch zehn andere Jobangebote vorliegen? Zunächst einmal mit den Stereotypen aufräumen, rät Sobau, wenn unterschiedliche Wertesysteme aufeinandertreffen. Natürlich sei der Y-Generation neben dem Sinnstiften das Geld wichtig. Nur kaufe sie sich dafür weniger Dinge. Statt schickem Firmenflitzer leisten sie sich eine Ganztagesbetreuung für den Nachwuchs. Fahren lieber umweltschonend mit dem Rad oder öffentlich zur Arbeit. Investieren lieber in Menschen und den Erhalt der Umwelt, statt in PS und Protz.

Jörg Brüggem sieht das ähnlich. Der Chef der gleichnamigen Firma für Ingenieurdienstleistungen hat einen Stamm aus 90 Mitarbeitern, die IT-Projekte entwickeln und betreuen. Fast alle sind zwischen 25 und 35 Jahren alt. „Die jungen Kollegen bezahlen hohe Mieten und brauchen Geld für den Lebensunterhalt in der Großstadt“, rückt der 50-jährige Ingenieur das Bild einer Generation zurecht, die angeblich keinen Wert darauf legt, kräftig Kohle zu verdienen.

Sobau, der Experte für Geldfragen, sieht darin einen Schlüssel für Mittelständler wie Brüggem, die den veränderten Wertekanon der jüngeren Generation begreifen wollen. „Jeder Dritte unter 30 Jahren leidet an Allergien oder kämpft mit Krankheiten wie Neurodermitis“, sagt er. Die junge Generation spüre die Folgen der Konsumgesellschaft am eigenen Körper.

Entsprechend zieht nicht der Dienstwagen, sondern ein Job-Bike, die Altersvorsorge oder eine Berufsunfähigkeitsrente (wichtig: ohne Gesundheitsfragen).

## **Der Wille ist da, die Erfahrung fehlt**

Johannes Woithon wiederum beobachtet bei Millennials zwar den Willen, Verantwortung zu übernehmen – Stichwort starkes Selbstbewusstsein – jedoch scheitert mancher an der eigenen Überforderung. „Ich begegne Leuten, die gewohnt sind, gefragt zu werden und eine wichtige Rolle im Unternehmen spielen wollen“, erzählt der Chef von Orgavision. Doch fehle diesen oft die Erfahrung für einen Job mit Verantwortung für Personal und Budget.

Mit diesem Wissen über Entwicklungsprozesse punktet der Unternehmensberater bei den Nachwuchskräften. „Ich habe großen Spaß daran, mit dieser Generation zu arbeiten, sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern“, sagt der 50-Jährige. Ihre direkte Art und den Wunsch nach wertvoller Arbeit kenne er ja aus seinem Leben. „Hätte ich diesen Willen nicht in mir, wäre ich kaum Unternehmer geworden“, lacht Woithon. Und Sobau appelliert an die Chefs: „Überlegen Sie sich was spricht Menschen an, die mit einer Y-Prägung und -Lebensplanung in die Arbeitswelt starten?“ An flacheren Hierarchien, kürzeren Entscheidungswegen und Gruppen-Chats hätten womöglich auch ältere Kollegen Freude.