

Speakers Corner: „Schimpft nicht über die Gen Y, begreift sie als Chance!“

Daniela Volkert über hinderliche Vorurteile

■ Zu welcher Generation würden Sie sich lieber zählen? Zur egoistischen, unverbindlichen und anarchistischen Generation Y? Oder zu den Alteingesessenen, Machthungrigen und Ausgebrannten der Babyboomer-Generation? So wie ich sie hier beschreibe, vermutlich zu keiner der beiden. Dennoch entsprechen diese plakativen Bezeichnungen den Vorwürfen, die die eine der anderen Generation macht. Ich – als Angehörige der Generation Y – finde, es ist Zeit, damit aufzuhören. Wir sollten uns vorurteilsfreier begegnen. Wir sollten keinen Generationenkonflikt heraufbeschwören, sondern lieber versuchen, die Motivationen der anderen Seite besser zu verstehen. Davon könnten nicht zuletzt Unternehmen profitieren.

Es ist unbestritten: Die Generationen vor meiner haben viel geleistet. Wir leben im Land der Dichter und Denker, Tüftler, Erfinder und Exportweltmeister. Dieses Erbe tritt die Gen Y an. Und davor hat sie Respekt. Meine Generation wuchs im Allgemeinen in materiellem Wohlstand auf. Ohne große Sorge um Grundbedürfnisse. Und mit dem Luxus, sich Fragen nach Sinn, Selbstverwirk-

lichung und Glück stellen zu können. Gleichzeitig sehen wir uns zahlreichen sozialen Herausforderungen gegenüber: zunehmenden Einsparungen, Personalkürzungen, der Ausnutzung von Praktikanten, um Personalkosten gering zu halten. Psychische Erkrankungen bzw. seelische Leiden greifen um sich. Nichts ist wirklich sicher. Das ist die Basis, auf der Angehörige der Gen Y ihre Werte, Sichtweisen und Wünsche entwickelt haben. Auf die Babyboomer wirken diese Werte, Perspektiven und Ansprüche oft egoistisch, unverbindlich und anarchistisch. Aber ich finde, man kann es auch ganz anders sehen.

Nehmen wir beispielsweise die starke Ich-Bezogenheit, die meiner Generation vorgeworfen wird: Oft bekommen wir Ypsiloner zu hören, wir hätten nur unsere eigenen Vorteile im Blick, stellten zu viele Ansprüche, seien zu schnell gelangweilt und wenn wir nicht bekämen, was wir wollen, hätten wir zu wenig Frustrationstoleranz. Ich will diesen Vorwürfen gar nicht widersprechen. Viele von uns treten tatsächlich derart kompromisslos auf, ich selbst eingeschlossen. Allerdings steckt hinter diesem Verhalten

etwas sehr Wertvolles: Der Wunsch, für sich selbst zu sorgen. Akzeptiert werden weder Burnout noch Boreout, eine permanente Unterforderung und sich breit machende Langeweile, die schnell eintritt, wenn die Tätigkeit nicht ausreichend sinnstiftend und herausfordernd ist. Unternehmen sollten erkennen, dass darin für sie ein großer Vorteil liegt. Denn wenn Menschen ihre Bedürfnisse kennen und auf deren Befriedigung achten, dann ist das die beste Basis für dauerhaft gesunde, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiter. Wenn Mitarbeiter ihren Frust kompromisslos äußern, dann kommen wertvolle Informationen auf den Tisch, die es für Verbesserungen braucht. Wenn Menschen im Unternehmen auf Sinnsuche sind, dann heißt das auch, dass sie das große Ganze im Blick haben, statt isoliert ihrer Tätigkeit nachzugehen.

Die Gen Y gilt auch als Jungvolk, das sich nicht festlegen will und immer nur das Beste für sich möchte. Ist das ein Wunder bei den Optionen, die ihr geboten und über das Internet kochend heiß serviert werden? Im Spiegel des anderen ist es leicht, abzugleichen, inwieweit Werte wie Sinn, Glück,



Daniela Volkert ist Diplom-Kommunikationspsychologin, Systemischer Coach und Tanztherapeutin in Berlin. Sie unterstützt ihre Kunden in privaten wie auch geschäftlichen Belangen. Kontakt: mail@danielavolkert.de

Selbstbestimmung und Freiheit bei einem selbst verwirklicht sind. Und für Unternehmen kann es auch gut sein, wenn Menschen ihre Entscheidungen nicht überstürzt fällen. Immerhin ist dann die Chance größer, dass Mitarbeiter voll und ganz dahinterstehen – und ihre Entscheidungen nicht gleich wieder revidieren.

Auch, dass viele Angehörige der Gen Y allergisch auf Hierarchien reagieren, irritiert. Unternehmen sehen darin oft einen allzu geringen Willen zum Aufstieg und einen Hang zur Anarchie. Tatsächlich bevorzugen viele Junge eine netzwerkartige Zusammenarbeit und haben ein neues Verständnis von Führung: Sie sehen Führungskräfte mehr als Mentoren denn als Vorgesetzte. Hinter diesen Forderungen und Wünschen stecken Bedürfnisse nach Selbst- und Mitbestimmung, Freiraum in Form

von Vertrauen, Feedback, Wertschätzung, Zeit für Freunde und Familie. Unternehmen sollten sich darüber freuen. Denn hier bietet sich die Gelegenheit, verkrustete Strukturen zu überwinden. In Zukunft könnte es endlich wieder mehr um Sach- als um Statusfragen gehen. Und auch die Kommunikation könnte ehrlicher und transparenter werden, wenn sich Mitarbeiter auf Augenhöhe begegnen.

Meine Botschaft: Wir sollten die positiven Absichten hinter den auf den ersten Blick irritierenden Verhaltensweisen der anderen Generation erkunden. Nur so können wir voneinander profitieren. Das gilt übrigens für beide Seiten. Ich gebe zu, auch mit meinem Verständnis für gewisse Verhaltensweisen der Babyboomer habe ich Mühe. Wahrscheinlich ebenso, wie sich die Babyboomer mit dem Verständnis für das Verhalten der Gen Y schwertun. Auch ich möchte mehr begreifen. Ich freue mich über Einblicke und O-Töne aus den Reihen der Babyboomer. Irgendwann sind wir von der Generation Y schließlich in einer ähnlichen Situation.

Daniela Volkert ■



Businesstraining für Fach- und Führungskräfte

- Sprachentraining auf Ihren Berufsalltag zugeschnitten
- Kompetenztraining für berufliche Schlüsselqualifikationen
- Interkulturelles Training für internationalen Erfolg



(Download der KERN-App)

KERN AG Training
Leipziger Straße 51
60487 Frankfurt / M.

info@kerntesting.com

(0 69) 7 56 07 39-0
www.kerntesting.com

KERN AG Training Schulungszentren unter anderem in:
Aachen · Augsburg · Berlin · Bielefeld · Bochum · Bonn
Braunschweig · Bremen · Darmstadt · Dortmund · Dresden
Duisburg · Düsseldorf · Essen · Frankfurt/Main · Freiburg
Friedrichshafen · Hamburg · Hannover · Heilbronn · Ingolstadt
Kaiserslautern · Karlsruhe · Kassel · Kiel · Köln · Leipzig
Mainz · Mannheim · Mönchengladbach · München · Münster
Nürnberg · Offenbach · Regensburg · Saarbrücken · Schweinfurt
Stuttgart · Ulm · Weil a. Rh. · Wiesbaden · Wuppertal · Würzburg
International: Amsterdam · Graz · Lyon · Salzburg · Warschau · Wien