

Gar nicht so abartig: der Typ Y

Ludwig Hasler

Paradefall Schweizer Fussball-Nationalteam: Die Kicker sind begabt, verwöhnt, sie wollen den Erfolg, vor allem den eigenen, die Frisur ist ihnen so wichtig wie die Flanke, über die Schnur hauen sie nie, punkten will jeder, Verantwortung fürs Team keiner.

Die Generation Y, nach 1980 geboren, grundsympathisch, eher brav als wild, korrekt bis in die Knochen, selbstbewusste Optimisten. Sorgen machen sich Personalchefs: Y-Typen wollen tolle Jobs – aber wollen sie auch arbeiten? Rückt da eine Generation Weichei nach? Klar ist: Es handelt sich um die aktuellste Ausgabe der Menschheit.

Wer sie verstehen will, muss sehen, wie sie sozialisiert ist. Anders als die 68er-Generation und „Generation Golf“ hat sie erfahren: Alles ist möglich – und alles ist im Fluss, nichts ist sicher, nicht einmal die Rente. Y-Leute sind mit unzähligen Optionen herangewachsen, online wie analog. Von Anfang an mussten sie „biografisches Selbstmanagement“ betreiben: sich um sich selbst kümmern – um sich nicht im Vielerlei zu verlieren. Ihr Problem waren nie Grenzen, eher das Grenzenlose. Auch jetzt, im Beruf, wollen sie möglichst alles – aufs Mal: Traumjob & Familie, Engagement & Feierabend, Spass & Aufstieg – und nebenbei gern noch die Welt retten. Der Y-Typ hatte schon immer die Wahl. Von Geburt an wurde er gefördert und gefeiert. Die Aufmerksamkeit der „Helikopter-Eltern“ war ihm jederzeit sicher. Schon als Halbwüchsiger durfte er mitreden, wohin die Familie in die Ferien fuhr, welches Auto angeschafft wurde, was auf den Tisch kam. Er stand im Zentrum, war gefragt, gefördert, gefordert. Er kennt nichts anderes.

Nur logisch, dass er all das, was er von Kind an kennt, nun vom Arbeitgeber erwartet: Aufmerksamkeit, Fürsorge, Mitsprache, Feedback. Die Y-Generation will Chefs, die sind, wie ihre Eltern waren, Unternehmen, die auf ihre Ansprüche eingehen. Gleich im Bewerbungsgespräch erkundigt sie sich nach Sabbatical, Teilzeit, Auszeit für Eltern etc. Personalchefs reden hinter vorgehaltener Hand von Luxusgeschöpfen, die sich auf ihr Erbe freuen statt anzupacken. Dabei sind die durchaus bereit zu Leistung. Ehrgeiz und Fleiss stehen hoch im Kurs, Weiterbildung dito. Sie sind keineswegs faul, sie setzen nur hinter manches, das bisher galt, ein Fragezeichen. Daher Y, englisch gesprochen. Warum muss der Job die Familie behindern? Warum soll für mich gelten, was der Chef sagt? Und umgekehrt: Why not? Warum sollen wir nicht alles ändern können? Warum profitiert die Firma nicht, wenn ich mich verwirkliche?

Kluge Arbeitgeber stellen sich auf diese Generation ein. Y-Typen wollen flexibel und selbstbestimmt arbeiten? Gar nicht so daneben. Sie wollen wahrgenommen werden, wollen Feedbacks? Nicht wirklich pervers. Sie wollen sich in einer innovativen Firmenkultur persönlich entwickeln? Wird eh normal. Sie wollen so etwas wie Sinn beim Arbeiten? Dafür lassen sie über das Salär mit sich reden. Überdies sitzt die Generation Y am längeren Hebel. Für sie spricht die Demographie: die Macht der Knappheit.