

Unternehmens- und Führungskultur – Die Kuschel-Generation Y – Angst der Alten vor den Jungen?

„Kuschelgeneration Y“, so lautete die Überschrift eines Beitrages im Manager Magazin. Und weiter: "Anspruchsvoll, Ich-bezogen, keine Lust zu führen: Die Berufseinsteiger von heute bevorzugen eine kuschelige Atmosphäre und fordern Eltern-, Teil- und Auszeiten, schreibt das MANAGER MAGAZIN. Haben sie mit diesen Voraussetzungen das Zeug zum Manager von morgen? Eine Frage, auf die der umfangreiche Beitrag von Arbeitsmarkt-Experte Klaus Werle, Antworten sucht. Eine Analyse."

Weiter es in dem Beitrag u.a.: "Henkel bezahlte den Umzug und half bei der Wohnungssuche, Vos revanchiert sich mit Leistungswillen: "Wenn das Projekt Spaß macht und sinnvoll ist, arbeite ich auch gern zehn oder zwölf Stunden am Tag und achte weniger auf Freizeit." Aber: Ein Dauerzustand sollte das nicht sein - und starre Arbeitszeiten kommen ihm nicht in die Tüte."

Ist das kuschelig? Für mich hört sich das ganz ausgewogen an. Sinn vermitteln und Sinn erkennen: ist das nicht das Credo der transformationalen Führung?

Ich meine, es ist vernünftig, was die junge Generation will. Was gibt es daran auszusetzen, wenn sie Erfüllung im Beruf und gleichzeitig im Privaten anstrebt? Haben die älteren Generationen sich das nicht auch gewünscht, als sie das Thema Worklife-Balance erfanden? Jetzt heißt es mit einem Mal, das sei unrealistisch, nicht durchsetzbar, utopisch etc.?

Wie erfrischend und ermutigend ist es, dass die Mitglieder der Generation Y sich kein Denkverbot mehr geben und Ernst damit machen wollen zu leben, was Ihnen wichtig ist. Sie will Unternehmensleitsätze nicht zu sinnentleerten Hochglanzbroschüren verkommen lassen, sondern im täglichen Miteinander erleben und erfahren. Träumerei?

Es mag sein, dass die Generation Y anders ist. Aber war das nicht jede junge Generation gegenüber der Vorgeneration?

Es mag sein, dass in dieser Generation noch nicht alles stimmig ist, dass das eine oder andere noch reflektiert werden muss. Unterscheidet sich die Generation Y darin von früheren Generationen, zum Beispiel den 68ern? Die Jungen zeigen Persönlichkeit, sie trauen sich - auch auf die Gefahr hin anzuecken.

Mag sein, dass die Generation Y nicht erpicht ist auf einen Führungsjob. Sie hat bei den Vorgenerationen beobachtet, welcher Preis dafür oft gezahlt wurde. Auch, weil viele Menschen sich in Führungspositionen gedrängt fühlten, die sie besser nicht angenommen hätten. Um ihrer selbst und um ihrer Mitarbeiter willen.

Angesichts des demographischen Wandels wird es für Unternehmen zu einer existentiellen Frage, wie Führung aussehen könnte, damit sie – nicht nur – für die Generation Y attraktiv ist. Eines ist gewiss: Führung muss so gestaltet sein, dass die junge Führungskraft leben kann, was ihr wichtig ist.

Jammern und Klagen bringt ohnehin nichts, das wusste schon Konrad Adenauer: „Nehmen Sie die Menschen, wie sie sind, andere gibt's nicht.“

Prof. Dr. Gertrud Höhler hat vor Jahren bereits gesagt: „Niemand ist imstande, über längere Zeit Einsatz zu bringen, ohne den Sinn zu erkennen.“

Und jetzt kommt die "Jugend von heute", strebt genau das an und wird als "Kuschel-Generation" und "Weicheier" diffamiert? Manchmal kann man nicht wirklich glauben, was man so alles liest. Ich gehöre zur sogenannten Generation X. Ist unser Lebensentwurf wirklich so überlegen, wie manche Kommentare glauben machen? Materieller Wohlstand vs. Umweltzerstörung, hohe Scheidungsquoten, Zunahme von psychischen Erkrankungen, Herzinfarkt mit 50 etc., etc..

Wessen Erfindung ist denn das unsägliche Thema von der „Work-Life-Balance“? Es war unsere Generation, die den Kindern den meines Erachtens schwachsinnigen Gegensatz vom Leben auf der einen Seite und Arbeit auf der anderen Seite vorgejammert hat. Und jetzt jammern Dieselben über die „Weicheier“ der Generation Y? Apropos Eier: da lachen ja die Hühner!

Ich treffe Menschen, die so über die jungen Leute reden, natürlich auch an verantwortlichen Stellen in den Unternehmen, die ich berate. Es sind Gott sei Dank nicht sehr viele. Diese wundern sich zum Teil aufrichtig, dass sie sich schwer damit tun, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Und das, obwohl sie z.B. schlecht bezahlen, keine Gleitzeit haben und auch die sonstigen Segnungen moderner Arbeitsplätze und Führungsprinzipien relativ geräuschlos an ihnen vorbeigegangen sind. So was aber auch.

Für diese Unternehmenslenker und HR-Verantwortlichen ist auch die demografische Entwicklung nicht relevant. Das betrifft bestimmt nur die Anderen. Und bis dahin ist es noch ganz lange hin. Außerdem ist das alles nur ein Medien Hype. Und die Bevölkerungsprognosen des Statistischen Bundesamtes: dass es hierzulande bis zum Jahr 2050 rund 13 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter weniger gibt als heute, wen interessiert das schon?

Haben Sie sich schon einmal vorgestellt, was das konkret heißt: 13 Millionen Menschen weniger Erwerbstätige?

Das bedeutet nicht weniger als die vollständige Entvölkerung der derzeit 15 größten Städte in Deutschland. Die Zahlen liegen alle auf dem Tisch. Und die Menschen meiner Generation X, den Baby-Boomern, die in 10 bis 15 Jahren dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen, die sind alle schon geboren. Das heißt, dass die Zahlen des Statistischen Bundesamtes eine nur geringe Vorhersagegenauigkeit aufweisen. Demographie? War das was?

Warum nur muss ich in diesem Zusammenhang nur so oft an Gorbatschow denken? „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.“

Ich wünsche allen Lesern ein gutes und erfolgreiches und proaktives neues Jahr.

Herzliche Grüße und viel Freude bei der Umsetzung

Ihr

Michael Kohlhaas