

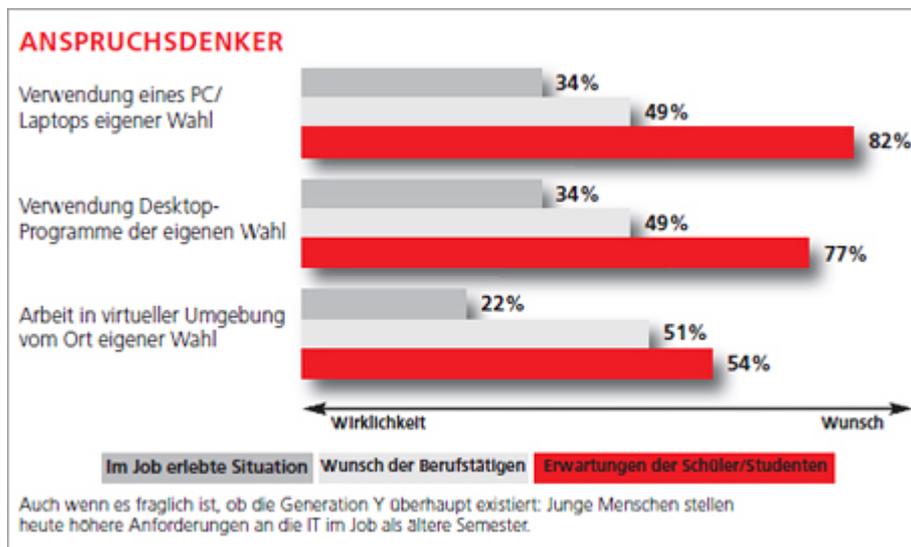
Digitale Bilderstürmer

Seit Jahren werden Unternehmen vor der Generation Y gewarnt, die nicht nur hohe Ansprüche stellt, sondern auch noch alles verändern will. Zu Recht?



Über deutschen Personalabteilungen braut sich etwas zusammen: Vor dem Firmmentor lauern Millennials, Vertreter der Generation Y und Digital Natives. Sie fordern, und das nicht zu knapp: eine sinnvolle Arbeit, Bestätigung vom Chef, viel Geld und mehr Freizeit, schnellen Web-Zugang, Gestaltungsspielraum, ein Smartphone und ein Notebook. Millennials, geboren nach 1980, gelten als Selbstdarsteller, als ehrgeizig, sozial engagiert, motiviert, vernetzt, extrem anspruchsvoll und ungeduldig. Kurz: die ideale Mischung für einen neuen Generationenkonflikt.

Kaum ein Monat vergeht, in dem nicht eine neue Studie zur Befindlichkeit der Generation Y publiziert wird. Mal untersucht Johnson Controls, mal Accenture, mal Ericsson, dann Shell und Xerox. Gewarnt wird vor der Kluft, die sich zwischen den digitalen Immigranten in den Chefetagen („lässt sich E-Mails ausdrucken“) und den Web-Eingeborenen auftut. Letztere wollen alles verändern, während das etablierte Management an Posten und Ritualen festhält. Folglich twittert sich der Digital Native seinen Frust über die verkrusteten Firmenstrukturen von der Seele. Wer als Unternehmen nicht darauf reagiere, laufe Gefahr, den Krieg um die Talente zu verlieren. Stellenweise mutet die Argumentation bizarr an: Nur weil ein Mensch einen Facebook-Account hat, ist er im „Netzwerken“ nicht automatisch besser als ein Babyboomer (geboren: 1945–1965).



Allerdings ist es strittig, ob die Schublade „Generation Y“ überhaupt existiert. „Selbstverständlich entwickeln sich neue Fähigkeiten bei Jugendlichen durch den Umgang mit Computern, aber ebenso entwickeln sich diese Kompetenzen bei extensiven Computernutzern, die nicht der Net-Generation angehören“, weiß Prof. Dr. Rolf Schulmeister, Direktor des Zentrums für Hochschul- und Weiterbildung an der Universität Hamburg. Die Ungeduld mit langsamen Rechnern und Netzverbindungen oder die Angewohnheit, mehrere Dinge auf einmal zu tun, seien auch bei älteren Anwendern verbreitet. Der Pädagoge, der seit Jahren der Net-Generation nachspürt, kommt zu dem Schluss: „Die Tatsache, dass heute andere Medien genutzt werden als früher, rechtfertigt es nicht, eine ganze Generation als andersartig zu mystifizieren.“

Wichtiger als die Integrationsfrage vermeintlicher Millennials muss für Unternehmen die Professionalität sein, mit der sie geeigneten Kandidaten begegnen. Schon immer zählten eine gute Firmenkultur und interessante Perspektiven mehr als IT-Spielzeuge. Der nächste Schritt ist das angemessene Gehaltspaket: Top-Talente kommen nicht an Bord, wenn sie sich unter Wert verkaufen müssen. Ist hierfür kein Geld vorhanden, können Zuwendungen wie eine Superkantine, Getränke, Zuschüsse zum Nahverkehr oder ein Sportangebot sowie moderne Arbeitsmittel die Lücke füllen. Durch den Mix wird die Gesamtkompensation intransparent, womit sich gegebenenfalls ein relativ niedriges Gehalt ausgleichen lässt.

Entscheidend ist aber, dass die Bereiche Personalwesen und Recruiting kompetent besetzt sind und die Funktionen nicht „nebenher“ erledigt werden. Dabei kommt es besonders auf die Schnelligkeit und die Verbindlichkeit der Reaktion an. Wer zudem

den Kandidaten das Blaue vom Himmel verspricht und das Unternehmen geschickt „verkauft“, muss die geweckten Begehrlichkeiten auch erfüllen können. Und wenn ein IT-Experte schließlich den drei Jahre alten PC und das Handy seines Vorgängers aufarbeiten muss, fühlt er sich kaum angemessen respektiert. Auch darin unterscheidet sich die Generation Y nicht von ihren Vorgängern.