

„Die Generation Y geht großen Risiken primär aus dem Weg“

Lencke Steiner, Fraktionsvorsitzende der FDP in der Bremischen Bürgerschaft und Bundesvorsitzende des Wirtschaftsverbandes „Die jungen Unternehmer – BJU“, im BAP-Serieninterview „Drei Fragen an...“

03.09.2015 BAP | Mehr Leichtigkeit im Arbeitsleben – das wünscht sich die Generation Y. Die nach 1980 Geborenen gelten als gut ausgebildet, selbstbewusst, ehrgeizig und technikaffin. Sie stellen alles in Frage, was der englischen Aussprache des „Y“ (why = warum) geschuldet ist. Freude an der Arbeit und mehr Freiräume zur Selbstbestimmung sind die „Statussymbole“ dieser Generation, wie die „Zeit“ kürzlich schrieb. Über die Forderungen der Generation Y an die Berufswelt sprach der BAP mit Lencke Steiner, die mit 29 Jahren zu dieser Generation gehört, aber als Bundesvorsitzende eines Wirtschaftsverbandes, Geschäftsführerin und FDP-Politikerin in Bremen in so mancher Beziehung doch ganz anders ist.

Frau Steiner, mit 29 gehören Sie zur sogenannten Generation Y. Was unterscheidet diese Altersgruppe von anderen?

Selbstverständlich lässt sich meine Generation nicht pauschal mit irgendeinem Label versehen. Mir fällt aber auf, dass viele Menschen in meinem Alter voller Widersprüche sind: Sie wollen einerseits an allem partizipieren, überall mitreden, aber im Gegenzug ungern die Verantwortung übernehmen. Zahlreiche junge Menschen engagieren sich zum Beispiel in Bürgerinitiativen, wollen aber nicht die Verantwortung eines kommunalen Mandats übernehmen. Auch das Kinderkriegen wird nach hinten geschoben, das Studium gerne mal verlängert, ein Sabbatical gehört zum guten Ton und Work-Life-Balance hat für uns einen enormen Stellenwert. Die Generation Y geht, auch wenn es vielleicht etwas hart klingt, großen Risiken primär aus dem Weg.

Was bedeutet diese Charakterisierung in Bezug auf die Arbeitswelt? Sprich, wie verhalten sich die Angehörigen der Generation Y auf dem Arbeitsmarkt, was bedeutet das für Unternehmen als Arbeitgeber?

Ich komme aus einer Unternehmerfamilie und bin selbst Geschäftsführerin. Wenn ich an die familiengeführten Unternehmen in Deutschland denke, bedeutet das zunächst einmal, dass viele Nachfolger mit den Werten und der Verantwortung frühzeitig lernen umzugehen.

Es gibt aber auch viele, die lieber in der zweiten Reihe stehen wollen. Führung kann anstrengend, stressig und unbequem sein. Als Chef ist man eben nicht „everybody's darling“. Das passt vielen nicht, sie wünschen sich Harmonie und legen ihren Fokus auf eine hohe Mobilität und Flexibilität. Daraus resultieren auch sprunghafte Lebensläufe und mehrere Arbeitsstellen mit geringer Verweildauer. Dass jemand in meinem Alter heute ein Leben lang bei ein und

demselben Arbeitgeber bleibt, ist eher unwahrscheinlich. Natürlich erwachsen daraus auch klare Vorteile: Wir erarbeiten uns gewisse Freiheiten und stellen uns immer wieder neuen beruflichen Herausforderungen.

Die Einstellung und Motivation zur Arbeit ist in der Generation Y eine andere als noch bei unseren Eltern. Das merke ich, wenn ich neue Mitarbeiter einstelle. Geld, Prestige und Macht sind natürlich weiterhin Faktoren, treten aber bei vielen Bewerbern in den Hintergrund. Eine gesunde Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten, teamorientierte Führung und nette Kollegen – das sind die Themen, auf die mich junge Bewerber als erstes ansprechen.

Welche Rolle könnte die Zeitarbeit für die Generation Y spielen?

Wer öfters den Job wechselt, noch mal ein neues Studium beginnt oder eine längere (Familien-)Auszeit nimmt, hat am Ende doch einen ziemlich „zerpflückten“ Lebenslauf. Kommen noch Lücken und fehlende Abschlüsse dazu, haben es diese Menschen sicher nicht so einfach, einen Job zu finden. Zeitarbeit kann wertvoll sein, um gebrochene Lebensläufe in eine Bahn zu bekommen.

Typisch für die Generation Y scheint mir auch die Arbeit in Projekten zu sein. Da gibt es dann gar keine feste Anstellung mehr, sondern als Freelancer folgt ein Projekt auf das nächste. Vor allem in der Kultur und in den Medien ist das ja heute fast schon der Regelfall. Das schafft dann natürlich eine große Unsicherheit, denn nicht immer schließt das nächste Projekt nahtlos an das vorangegangene an. Unsicherheit ist aber etwas, das die Generation Y bei allem Drang zur Selbstverwirklichung und nach „guter Arbeit“ nicht besonders mag. Hier könnte eine große Chance für die Zeitarbeit darin bestehen, solchen „modernen Nomaden“ qualifizierte Arbeit für die Lücken zwischen zwei Projekten zu geben.

Über den BAP:

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist die führende Interessenvertretung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. Im BAP sind ca. 2.000 Mitglieder mit über 4.800 Personaldienstleistungsbetrieben organisiert. Informationen zum Verband finden Sie unter www.personaldienstleister.de.

Interview honorarfrei / Belegexemplar erbeten

