

SBB Zeitung

Nr. 17 / 3. Oktober 2012
Eine Sondernummer

 SBB CFF FFS

Gut aufgestellt

Menschen und Laufbahnen bei der SBB



«Sie können natürlich nicht plötzlich den Mund halten»

Die Jugend von heute tickt anders als Jugendliche früher. Im Beruf ist die sogenannte Generation Y flexibel, erwartet aber sehr viel Betreuung. Wichtiger als der Lohn ist den jungen Mitarbeitenden, dass die Arbeit Spass macht, sagt Mentorin Karina Albers.

Frau Albers, worauf müssen Unternehmen und deren Mitarbeitende gefasst sein, wenn sie Nachwuchs suchen? Die zwischen 1980 und 2000 Geborenen wurden anders erzogen als noch die Generationen zuvor. Ihre Eltern sind für sie eher Freunde als Autoritäten. Diese enge Beziehung zeigt sich auch in der Arbeitswelt: Eltern suchen für ihre Kinder Arbeit, schreiben Bewerbungen mit oder kommen sogar ans Vorstellungsgespräch mit.

Gibt es andere Eigenarten der Generation Y, die man kennen sollte? Diesen Kindern wurde sehr viel geboten: Die Eltern wollten, dass sie das Allerbeste mitbekommen für die Berufswelt. Viele wurden von klein auf schon auf die Berufswelt ausgebildet und vorbereitet. Sie haben auch viele Hobbys ausprobiert, aber nicht unbedingt alles durchgezogen.

Mangelt es den Jungen an Durchhaltewillen? Zumindest, wenn es mal unbequem wird. Die Kinder werden sehr oft gelobt. Es wird nicht oft gesagt: Sorry, das hast du schlecht gemacht. Die Erziehung ist eher ein Mentoring, wo die Eltern auf der gleichen Ebene stehen. Die Kinder werden auch früh in Dinge mit einbezogen, die früher einfach von den Eltern bestimmt wurden, etwa das Planen von Ferien.

Wie spiegelt sich eine solche Erziehung in der Arbeitswelt? Die Jungen sind es gewohnt, ihre Meinung zu äussern. Und sie können natürlich nicht plötzlich im Berufsleben den Mund halten. Hier müssen sowohl der Arbeitgeber als auch die Kollegen Verständnis entwickeln. Viele verstehen eben nicht, dass es gar nicht böse gemeint ist.

Was zeichnet denn diese Generation aus? Diese Arbeitnehmenden sind sehr flexibel! Sie stellen sich unheimlich schnell auf Veränderungen

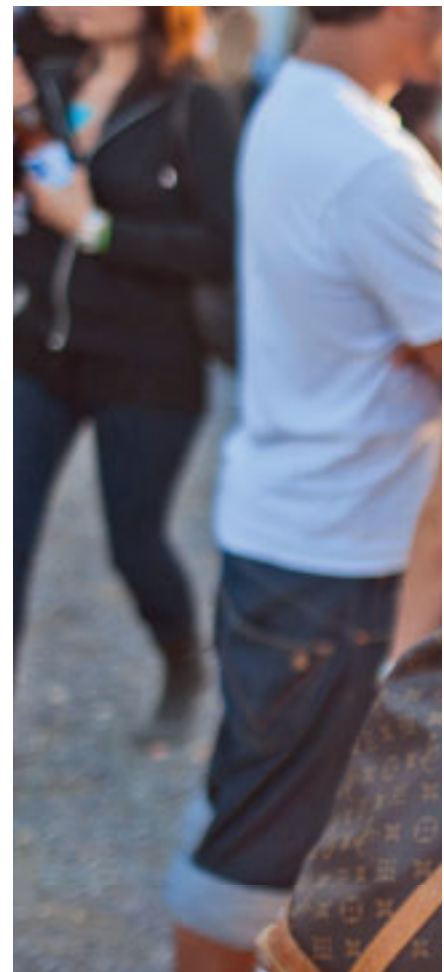
ein. Sie versuchen auch ständig, Abläufe zu optimieren und sind da sehr kritisch, das ist ein grosses Plus. Sie stellen viele alte Prozesse infrage und sagen: Das können wir doch anders machen. Natürlich fühlen sich da viele Chefs auf den Schlips getreten, vor allem, wenn die Jungen recht haben.

Also ist der Mangel an Erfahrung plötzlich ein Vorteil? Genau. Die Generation Y ist unheimlich gut darin, mit viel Information umzugehen. Sie verarbeitet Informationen ganz anders. Frühere Generationen wollen immer alles wissen und kämpfen folglich gegen die Informationsflut. Die Y-er sagen sich: Ich muss ja nicht alles auswendig lernen, ich kann das ja googeln. Dadurch haben sie wesentlich mehr Informationen zur Hand.

Sind die Jugendlichen auch mobiler? Nein. Viele Arbeitgeber denken, die sind flexibel, also kann ich sie überall hinschicken. Flexibel ist aber nicht gleich mobil. Viele jungen Leute wollen nicht mal ihre Heimatstadt verlassen. Durch die neuen Medien wie zum Beispiel Skype braucht man ja nicht mehr überall hinzureisen.

Es gibt viele Vorurteile: Die Jugend sei faul, leiste nichts, ertrage keine Kritik. Welche Klischees treffen auf die Generation Y wirklich zu? Punkto Kritik sind sie vielleicht tatsächlich ein bisschen empfindlicher. Aber es ist eine hochmotivierte Generation. Die arbeiten auch 24 Stunden, 7 Tage die Woche, wenn sie begeistert sind.

... das grosse Wenn ... Genau. Aber es braucht nicht viel, um die Jungen zu motivieren. Das bringe ich auch Führungskräften bei, wie sie die jungen Leute abholen können. Selbst Routinearbeit muss ja gemacht werden. Mit Erklärungen, welchen Sinn Routinearbeit im Gesamtbild hat, machen die Jungen auch das problemlos.



Es wird auch gesagt, die Kids hätten eine kurze Aufmerksamkeitsspanne. Es ist nicht mehr so wie bei den Babyboomern, wo Arbeit und Freizeit klar getrennt waren. Die Generation Y arbeitet eher in 20-Minuten-Intervallen. Man guckt eben rasch auf Facebook, was da wieder los ist und arbeitet weiter. Oder man geht am Vormittag schnell ins Fitnessstudio, wenn die Arbeit nicht sofort erledigt werden muss.

Die Generation Y tickt wirklich anders. Ja, aber dafür arbeitet sie länger. Und sie möchten Rückmeldungen. Wenn sie dem Chef am Samstagabend eine Idee schicken, erwarten sie sofort eine Antwort.

ZUR PERSON



Karina Albers ist Beraterin und Mentorin in Hamburg. Sie ist auf Führung der «Generation Y» spezialisiert.

Seit 2009 ist sie selbstständig und berät Unternehmen im Umgang mit dem Nachwuchs. Zuvor arbeitete Albers als Führungskraft mehrere Jahre in internationalen Teams. Sie hat eine Führungsmethode entwickelt, um junge Leute für die Firma zu begeistern und an das Unternehmen zu binden.

www.algeny.de

ich im Berufsleben



Wie können Unternehmen Missverständnisse vermeiden? Die Generation Y braucht viel Mentoring: Eine Führungskraft muss wesentlich mehr Zeit mit ihr verbringen als mit den vorherigen Generationen. Ein Mitarbeitergespräch im Jahr ist zu wenig, das funktioniert nicht. Ganz wichtig ist auch, dass man die Erwartungen vor einer Anstellung genau abstimmt. Und je früher eine Firma die Jugendlichen einbindet, desto attraktiver steht sie als Arbeitgeberin da. Das allerwichtigste ist Ehrlichkeit. Denn die Generation Y merkt ganz genau, wenn ihnen zu viel versprochen wird. Werden die Versprechungen nicht eingehalten, sind die schnell wieder weg.

Wie wichtig ist der Lohn für die Jugendlichen? Viel weniger wichtig als früher. Bei der Generation X steht das Gehalt an erster Stelle, bei Generation Y erst an dritter Stelle. An erster Stelle kommt Sinn und Herausforderung. Und an zweiter Stelle sind das gute Arbeitsklima und das Team. Es ist also gar nicht schwer und auch nicht teuer, die Jungen einzubinden. Es ist wirklich gute Führung, worauf es ankommt. Allerdings ist dabei wichtig, dass der Chef die jungen Leute auf gleicher Höhe prüft. Also nicht kontrolliert, sondern wirklich unterstützt.

Claudio Zemp (Interview)
Martin Ruetschi/Keystone (Foto)

Auch nach Feierabend werden die geschäftlichen E-Mails angeschaut: Junge Mitarbeitende trennen Privates und Berufliches weniger

Ich in zehn Jahren: Jugendliche orakeln über ihre berufliche Zukunft



«Es muss etwas mit Computer sein»

Jacqueline Ritz, 16, aus Niederwald VS, Schülerin im 1. Jahr am Kollegium Brig (Gymnasium)

«Ich kann mir noch nicht so gut vorstellen, was ich einmal arbeiten möchte.

Mit Computern kenne ich mich recht gut aus. Deshalb muss mein künftiger Beruf sicher etwas mit Computer zu tun haben.»



«Ich will keinen 9-to-5-Job»

Marco Dal Molin, 22, aus Jonschwil SG, gelernter Konstrukteur, macht die Erwachsenenmatura an der ISME in St. Gallen

«Ich will auf keinen Fall einen gewöhnlichen 9-to-5-Job. Ich

möchte die Zeit selber einteilen und tun, was mich interessiert. Ich will Geschichte studieren und Journalist werden. Vielleicht mache ich mit 40 nochmal was ganz anderes.»



«Mein Traumberuf ist international»

Diana Werthmüller, 18, aus Boswil AG, Lernende KV im 3. Lehrjahr, bei der Jubla Schweiz

«Es ist mir wichtig, dass ich meine Arbeit gern mache. Nach der Lehre gehe ich

zuerst ins Ausland und hänge dann die Matur an. Danach steht einer weiteren Ausbildung nichts mehr im Weg. Mein Traum ist es, in einer internationalen Firma zu arbeiten.»