Jugendkultur & Forschung: »Kosten-Nutzen« statt »Gut-Böse«

Im Gespräch mit Confare-Geschäftsführer Michael Ghezzo gibt Philipp Ikrath vom Institut für Jugendkulturforschung und Autor des Buches »Generation EGO« einen Überblick über den aktuellen Wissensstand, welche Werte die heutige Jugend prägen und was potentielle Arbeitgeber erwarten dürfen.

output ***Was sind die Gemeinsamkeiten der sogenannten Generation Y?***
Philipp Ikrath Eine ganze Generation über einen Kamm zu scheren ist immer problematisch. Wenn man dennoch nach einem kleinsten gemeinsamen Nenner sucht, kann man sie als eine sehr pragmatisch, hochgradig nutzenorientiert denkende Generation beschreiben. Moralische Kategorien wie »Gut« und »Böse« sind ihnen weitestgehend fremd. Das für sie relevante Gegensatzpaar ist »Kosten« und »Nutzen«. Das haben sie natürlich nicht selbst zu verantworten. Es ist der gesellschaftliche Mainstream, der sie so geprägt hat. Ganz allgemein wird ja nur mehr selten danach gefragt, was richtig oder falsch ist. Es geht immer nur darum, was etwas kostet. Überall reagiert ein ökonomischer Imperativ. Das kann man in der politischen Bildungsdebatte genauso erkennen wie im Liebesleben.

Welche Informationskanäle nutzen sie?
Ikrath Junge Menschen nutzen eine enorme Vielfalt von Informationskanälen. Natürlich ist das Internet inzwischen das Leitmedium geworden, aber auch traditionelle Medien werden nach wie vor genutzt. Das Fernsehen ist noch hoch relevant, mit Abstrichen auch das Radio. Lediglich Printmedien spielen fast keine Rolle mehr.

Was erwarten Junge vom Arbeitgeber?
Ikrath Sehr viel. Sie wollen Sicherheit und ein gutes Gehalt. Genauso wollen sie sich im Beruf selbst verwirklichen. Zudem stehen sie unter dem permanenten Zwang, sich ständig weiterentwickeln und optimieren zu müssen. Deswegen bleibt man selten allzu lange bei einem Arbeitgeber. Der Verheißung, der Traumjob könnte gleich um die Ecke zu finden sein, können sie schwer widerstehen. Ihre Frustrationstoleranz ist nicht besonders hoch, auch inzwischen altmodisch gewordene Tugenden wie Loyalität spielen keine Rolle mehr. Das ist auch nachvollziehbar – warum sollten sich die Jungen, die im Fall des Falles als erste entlassen werden, auch loyal verhalten?

Welche Erwartungen darf der Arbeitgeber an junge Mitarbeiter haben?
Ikrath Er wird gut ausgebildete und (zumindest zu Beginn auch) hoch motivierte Leute haben, die dazu bereit sind, sich reinzuhängen – vorausgesetzt, sie bekommen Aufgaben, die mit ihren Erwartungen und vor allem mit ihrem Selbstbild übereinstimmen. Und sie können für sich eine Perspektive sehen. Sie werden sich viel zutrauen, mitunter vielleicht zu viel. Sie werden ein großes Selbstbewusstsein mitbringen, sich dabei aber möglicherweise überschätzen.

Welche Tipps geben Sie Führungskräften im Umgang mit der Generation Y?
Ikrath Geben Sie ihnen die Anerkennung, die sie meinen zu verdienen. Loben Sie sie, und geben Sie ihnen den Eindruck, auch als Mensch wertgeschätzt zu werden. Der individualisierte Mensch trennt Privat- nicht von Erwerbsperson und nimmt Kritik persönlich. Trauen Sie ihnen etwas zu. Geben Sie ihnen Verantwortung, aber achten Sie darauf, dass Sie sie nicht überfordern – oft sind sie zu ehrgeizig, um nach Hilfe zu fragen. Und vor allem: Versuchen Sie, sich in sie hineinzuversetzen und zu differenzieren. Da von jungen Menschen erwartet wird, sich wie »Intrapreneure« zu verhalten, funktionieren die traditionellen Wege der Arbeitsorganisation nicht mehr.

Steckbrief

Name: Philipp Ikrath
Funktion: Jugendforscher & Buchautor
Organisation: Institut für Jugendkulturforschung
Web: http://jugendkultur.at

Philipp Ikrath ist Keynote-Speaker auf dem 7. Confare CIO & IT-Manager Summit.
Details zum umfangreichen Konferenzprogramm auf www.ciosummit.at.