Az ostobaság és az aljasság, még ha csak a politika világában is, épp annyira eluralkodott ma is, mint Weber idejében. Továbbá kétségtelen, hogy vannak, és mindig is lesznek olyan férfiak és nők, akik eléggé gyávák vagy vakok ahhoz, hogy faji és vallási gyűlöletet meglovagló karizmatikus személyiségek cinkosaivá váljanak. Weber még ilyen indulatok láttán is óva int bennünket a kétségbeeséstől. Míg hatásosan bemutatta, miként oldja fel egyre inkább az emberiség a varázs alól a természetes világot, élete és írásai védőbástyaként szolgálnak az ellen, hogy a politika is hasonló sorsra jusson.

(Foreign Affairs)

Kerstin Netsch

Az Y generációs probléma

Sokáig a reménysugarat jelentették számunkra. Most azonban azt mutatják a tanulmányok, hogy az Y generációnak nevezett millenniumi nemzedékbe tartozók szakmailag egyre inkább háttérbe szorulnak. Aki ismeri őket, érti ennek az okát: ez az ego-csapda.

Tudtam, hogy többé már nem lehetek a feltétel nélkül szerető Y-generációs anyuka. 2016-ot írtunk. Akkoriban mintegy nyolc éve egy fiatal nőknek szóló svájci magazin főszerkesztője voltam, amelynél szinte csak fiatal nők dolgoztak. Ebben az évben történt, hogy észrevettem, hogy a szerkesztőségben valami lassan és csendesen megváltozott… és nem feltétlenül jó irányban.

A rajtam akkoriban elhatalmasodó érzés mára már számadatokban is kifejezést nyer. A Szövetségi Statisztikai Hivatal (BfS) által végzett svájci egészségügyi felmérés kimutatta, hogy az úgynevezett Y generációsok között jelentősen megnőtt a stressztől szenvedők száma. A német startup cég, a Peakon egy másik tanulmánya pedig – amely több mint 40 millió alkalmazottat vizsgált 125 országból – azt mutatja, hogy az Y generációsok a leginkább elégedetlen munkavállalók. Épp ez volt a benyomásom nekem is, hogy folyamatosan stresszesek és soha nem elégedettek.

Másfél évvel e kulcsfontosságú pillanat előtt meghívtak egy pódiumbeszélgetés résztvevőjének, ahol az ezredfordulós nemzedékről, vagyis az Y generációról volt szó, tehát azokról az emberekről, akik 1980 és 2000 között születtek. Abban az időben az Y nemzedék még a nagy ismeretlen volt, akinek tagjaitól mintha kissé féltek volna is az emberek.

A pódiumbeszélgetés programját legalábbis így lehetett értelmezni: „Azok, akik nem értik az Y generációt, híján vannak új képességeknek, valamint tehetős ügyfeleknek – az Ön vállalatának versenyképessége mindkettőt megszenvedi." Alázatos meghajlás egy olyan csoport előtt, amely a munkavállalók felét teszi majd ki 2020-ra, és amelynek jövendölték, hogy világunkat örökre megváltoztató átalakulást fognak előidézni.

Az egotaktikusok

Klaus Hurrelmann német szociológus és ifjúságkutató alakította ki ezt az elgondolást abban az időben egy „titkos forradalmárokról" szóló könyvvel, amelyet Erik Albrecht újságíróval együtt tett közzé. Ő vezette be az egotaktikusok – szemében nem negatívan értendő – fogalmát; ők azok, akik minden lehetőséget nyitva hagynak, innovációt sürgetnek, hierarchiákat kérdőjeleznek meg, és „halk léptekkel, csendesen puhatolózva" akarják befolyásolni azokat a dolgokat, amelyeket fontosnak tartanak. Hurrelmann szerint a vállalatvezetésnek tárt karokkal kellene fogadnia ezt a végső soron minden eddiginél jobban képzett generációt.

A csoport beszélgetése során akkoriban még az Y generációsok anyukájának a szerepét töltöttem be, aki napi szinten foglalkozott ezekkel az igényes munkavállalókkal, és a legjobban tudta, hogy mit akarnak és mire van szükségük. Éreztem, hogy a HR-menedzserek mennyire tanácstalanok voltak azzal kapcsolatban, hogy miképpen bánjanak velük. Mulatságosnak tartottam, ahogy a beszélgetések során a szünetben olyan kliséken

lovagoltak, mint például az elkényeztetett, énközpontú vagy megalkuvó. Akkoriban gondot jelentett számomra, hogy lekezelően álltak hozzá ehhez a nemzedékhez, amely hozzáállás, úgy tűnt, mindenütt jelen volt.

Az én szememben az Y generációsok inkább öntudatos, de ezzel együtt bizonytalan kolléganők voltak, akik semmit nem kaptak készen. Akiknek nem ritkán éveken át gyakornokként vagy alacsonyabb beosztásban kellett gályázniuk, míg végre valahára elfogadható fizetést kaphattak. Egy munkatársnőm a következőképpen fogalmazott egyszer: „Olyan érzésem van, hogy két diploma megszerzése után a legjobb hegymászó-felszerelés van a hátizsákomban, de nem látok hegyet, amelyet meg tudnék mászni."

Számomra az Y generációsok hozzáértő munkatársak voltak, akikből a legjobbat lehetett kihozni. Akik ki akarták venni a részüket, akikre nem lehetett semmit csak úgy rásózni, és akiknek helyén van az eszük még akkor is, ha cicás képeket küldözgettek egymásnak. Jómagam igazságosnak találtam, hogy rugalmasságot vártak el a munkáltatóiktól – elvégre ők az a generáció, amelyik kezdettől fogva és állandóan szerkezeti változásokkal szembesült a munkahelyeken. A csapatkultúra döntő szerepet játszott abban, hogy a lehető legjobban tudjak velük dolgozni, és ez volt számomra a lényeg.

Erőfeszítésre van szükség

Csak később tudatosult bennem, hogy az átlagosnál többet igénylő gyerekekkel volt dolgunk, akik a Montessori-óvodában túl kevés jót és odafigyelést kaptak. Például, amikor panaszkodott az egyik gyakornok, aki még nem régóta volt ott, mert nem engedték, hogy rögtön átvegye a logisztikailag igényes divatfotózást. Vagy volt egy pályakezdő, aki állandóan „nagyszabású jelentésekkel" foglalkozott, ahelyett, hogy az apró napi feladatokkal törődött volna. Zöldfülűként eszembe sem jutott volna, hogy ilyen követelésekkel álljak elő. Akkoriban úgy szólt a szabály, hogy lépésről lépésre lehet továbbjutni. Néha pedig külön erőfeszítésre van szükség.

Valami alapvetően megváltozott ebben a hozzáállásban: a Szövetségi Statisztikai Hivatal egy tanulmánya nemrég mutatott rá, hogy Svájcban az Y generáció munkanélküliségi rátája más generációkhoz képest magasabb, mint valaha. Az 1981 és 1996 között született munkavállalók esetében a ráta 28 éves korukban 5,5 százalék volt. Az 1946 és 1964 között született baby boomer generáció körében a dolgozó népességnek csak 2,1 százaléka volt munkanélküli. Nyilván a munkaerőpiacon is kíméletlenebbek lettek a viszonyok, és nehezebbé vált a munkába állás. Ezek a számok azonban egyidejűleg illeszkednek az összképbe is.

Ha a kollégákat hallgatjuk, mindig ugyanazok a történetek jönnek elő: az Y generáció láttatni szeretné magát és nagyobb felelősséget akar vállalni. De ha átadjuk nekik a kapcsolódó feladatokat, akkor hirtelen ismét tétovázni kezdenek. Az Y generáció tagjai szeretnék növelni munkaterhelésüket. Ha teljes állásban vannak, megint csak kevesebbet akarnak dolgozni, mert stresszesek. Több választási szabadságot akarnak maguknak, és kevesebb kötelezettséget. Ha egy munkaköri leírást nem sikerül a személyes preferenciáik alapján módosítani, akkor felmondanak. Az Y generációsok rugalmasságot és több személyes felelősséget akarnak, de azonnal bírálattal illetik a nem eléggé egyértelmű közléseket, ha valami nem megy olajozottan. Rendszeres visszajelzéseket akarnak. Ehhez tartozik a kritika is, de akkor megsértődnek, és visszavonulnak. Azt mondják, hogy alkotószabadságra van szükségük, hogy újból magukra találjanak. Ha engedélyezzük nekik, akkor többé már nem jönnek vissza.

A partvonalra szorultak

Egy Y generációst épp olyan nehéz boldoggá tenni a munkahelyén, mint megnyugtatni egy gyereket, akinek nem vesszük meg a nyalókát a szupermarket pénztáránál. Mindkettő teljes figyelmet követel, annyi biztos. És épp ebben rejlik a probléma. Fárasztó és kimerítő, hogy állandóan az érzékenységeikkel kell foglalkozni. Még az ő igényeiknek megfelelő szervezeti struktúrákban is. Talán ez lökte ki őket a partvonalra. Sok munkaadó nem akar már ezzel foglalkozni, mivel már kopogtatnak az ajtón a Z generációsok, akik szívósabbak, és akikkel könnyebb bánni.