

## Herausforderung Generation Y

Hamburg, 31. Januar 2017. Junge Menschen, die zwischen 1980 und 1995 geboren wurden, werden heute als Generation Y oder auch Millennials bezeichnet. Immer mehr Vertreter dieser Generation erobern inzwischen den Arbeitsmarkt und beginnen, ihn systematisch zu verändern. Sie hinterfragen alles, suchen eine Tätigkeit mit viel Abwechslung und stellen damit die Unternehmen oft vor große Herausforderungen. Sie sind an eine leistungsorientierte Gesellschaft gewöhnt, anspruchsvoll und oft hoch qualifiziert. Im heutigen „war of talents“ müssen sich Arbeitgeber daher immer häufiger die Frage stellen, wie sie sich am Arbeitsmarkt positiv von ihren Wettbewerbern absetzen, um für die jungen Nachwuchskräfte attraktiv zu sein. Diese junge Generation will nicht leben um zu arbeiten, sondern arbeiten um zu leben. Familie und Freizeit haben für sie einen hohen Stellenwert. Mit dieser Lebenseinstellung haben allerdings vor allem ältere Arbeitnehmer aus der Generation der Babyboomer (1950-1965) Probleme. Denn die sind gewohnt, dass in erster Linie ihre Leistung zählt – die in der Regel in Arbeitszeit gemessen wird.

Mitglieder der Generation Y sind selbstbewusst und kennen ihren Marktwert sehr genau. Individuelle Werte wie z. B.: „Passt die Arbeit und die Firma zu mir?“ werden zur Entscheidungsfindung über den künftigen Arbeitgeber herangezogen. Immaterielle Werte sind wichtiger geworden als materielle. In diesem Zusammenhang spielt der Drang nach Selbstverwirklichung eine große Rolle. Dadurch verschwimmen Beruf und Freizeit im Zuge der Work Life Balance miteinander. So scheut sich diese Generation nicht davor, am Wochenende oder auch abends nochmal von zu Hause aus zu arbeiten, um das jeweilige Aufgabenziel zu erreichen. Voraussetzung ist freilich, dass diese Notwendigkeit schlüssig und nachvollziehbar ist – und die Arbeit Freude macht. Aber nicht alles ist anders: Laut Freiheitsindex 2016 vom John Stuart Mill Institut ist der Mehrheit bei den Erziehungszielen die Vermittlung von Höflichkeit und gutem Benehmen am wichtigsten.

Von ihrem Arbeitgeber erwarten die Millennials regelmäßiges Feedback – und geben selber ebenfalls Rückmeldung, wie sie etwas oder jemanden beurteilen. Zwischenmenschliche Kommunikation ist ihnen wichtig. Berufliche Hierarchie ist für sie nicht besonders bedeutend. Der Vorgesetzte wird eher als Partner und Coach gesehen. Wertschätzende und menschliche Führung ist die Voraussetzung für eine effektive und zielorientierte Zusammenarbeit. Strikte Entscheidungsvorgaben wirken demotivierend, ebenso wie: *‘Das haben wir schon immer so gemacht‘* oder *„So macht man das bei uns.“* Diskutieren, hinterfragen und verstehen sind hingegen die Erfolgsfaktoren. Darüber hinaus spielt die Begeisterungsfähigkeit eine entscheidende Rolle: *„Wofür brenne ich?“*



## Etikette Trainer International

Als „*Digital Natives*“ nutzen die Millennials das Internet als wichtige Informations- und Einkaufsquelle. Sie sind in den sozialen Netzwerken stark engagiert, sowohl beruflich (Xing, LinkedIn) wie auch privat (Facebook, Instagram, Snapchat, Twitter) und gehen effizient mit der daraus resultierenden Informationsflut um. Eine exzellente Ausbildung halten sie für sehr wichtig. Das führt zu lebenslangem Lernen auch außerhalb des Unternehmens – am liebsten in Form von E-Learnings.

Diese junge, motivierte und technikaffine Generation will selbst denken und handeln sowie eigenverantwortlich, mobil und flexibel arbeiten. Sie legt Wert auf Sinnhaftigkeit, Transparenz und Nachhaltigkeit bei der Arbeit. Sie besitzt ein ausgeprägtes Umweltbewusstsein, das auch Auswirkungen auf die Unternehmen hat.

Als nachteilig empfinden die Unternehmen bei Mitgliedern dieser Generation allerdings deren Ungeduld und die Unlust, sich intensiv in ein spezielles Thema einzuarbeiten. Viele Personaler beklagen außerdem das Fehlen des analytischen Denkvermögens und eine ausgeprägte Sensibilität.

Dennoch ist der Kampf am Arbeitsmarkt um diese Talente bereits in vollem Gange und das Personalmanagement wird sich mit neuen Denkansätzen beschäftigen müssen, wie z. B. der Verschiebung der Machtbalance hin zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass sich die Hochschulabsolventen in einer konjunkturellen Aufschwungphase ihre zukünftigen Arbeitgeber aussuchen können und nicht umgekehrt. Läuft die Karriere nicht gut oder kommt gar zum Stillstand, zögert diese Generation nicht lange und sucht nach interessanteren Alternativen.

Zeichen: 4.414 Zeichen inklusive Leerzeichen

*Redaktion: Kristin Koschani-Bongers, Bongers Konzept; Imme Vogelsang, iv-imagetraining*

### **ETI: Etikette Trainer International**

ETI ist ein Zusammenschluss von internationalen Etikette Trainern, die gesellschaftliche Entwicklungen diskutieren, mit traditionellen Formen vergleichen und gegebenenfalls neue Standards setzen. Diese Empfehlungen werden in Seminaren, Pressegesprächen und Veröffentlichungen transportiert. Alle Mitglieder haben eine qualifizierte Ausbildung im Bereich Umgangsformen, Hotellerie, Gastronomie oder Protokoll und bilden sich ständig weiter. Dieses Netzwerk von Spezialisten steht für Aktualität, Kompetenz und Qualität.