



## MITARBEITERFÜHRUNG – GENERATION Y UND Z UND IHRE GEHEIMNISSE

Eine Kernaufgabe für Sie als Unternehmer ist der **Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke**. Denn hierdurch können Sie **potentielle Mitarbeiter dauerhaft binden**. Was man unter einer „attraktiven Arbeitgebermarke“ versteht, ist je nach Arbeitnehmer individuell. Sicher ist, dass je nach Generation die Ansprüche an den Arbeitgeber wechseln.

Und schon haben wir die nächste Herausforderung: Unsere potentiellen Mitarbeiter finden wir selten in unserer Generation. Mit anderen Worten: Um ein attraktiver Arbeitgeber zu werden bzw. zu bleiben, sollten wir uns auf die nachfolgenden Generationen Y und auch schon Z einstellen. Als Generation Y werden die zwischen 1976 und 1998 geborenen bezeichnet. Die nächst Jüngeren sind dann die Generation Z. Eine klare Einteilung gibt es hier übrigens nicht. Der Übergang ist fließend.

### Generation Y: Ihre Stärken und Schwächen

Diese Generation ist ständig auf der Suche nach dem **Sinn**. Dies gilt in allem und überall. Sie reflektieren und hinterfragen, verlieren aber schon mal den „roten Faden“. Dabei spielt das „große“ **Geld keine Rolle**. Vielmehr ist ihnen ihre **Eigenständigkeit** und **Individualität** wichtig.

Ihre unentwegte Suche nach dem Sinn führt aber dazu, dass sie sich nur sehr schwer festlegen können. Sie haben große Träume, an deren Umsetzung sie aber oftmals scheitern.

Dass die coolen Jobs per **Netzwerk** und Beziehungen vergeben werden, ist ihnen bewusst. Dennoch arbeiten sie ständig an einem perfekten Lebenslauf. Also, sie haben das Gefühl, anders zu sein, verfolgen aber dennoch alte Wege statt neue zu kreieren.

Sie haben eine genaue Vorstellung von dem, was sie wollen. Auf der anderen Seite aber auch unglaublich **Angst zu scheitern**, weil die Gesellschaft sie für Fehler abstempelt.

### Herausforderungen an den Arbeitgeber

Als attraktiver Arbeitgeber werden Sie von der Generation Y wahrgenommen, wenn

- Sie **Entwicklungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten** bieten.
- Sie **Spaß** und **Freude** an der Arbeit bieten.
- Sie ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und **Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf** ermöglichen.
- Sie die **neuste Technologie** einsetzen.

- Sie weitest gehende Möglichkeiten zur **Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit** gewährleisten.
- Sie eine **angemessene und faire Vergütung** bieten.
- Sie einen **Ruf als attraktiver Arbeitgeber** haben.

### Generation Z – Digital Natives

Gerade haben wir uns auf die Generation Y eingestellt, da steht auch schon die nächste vor der Tür. Unsere neuen Auszubildenden gehören bereits der nächsten Generation an. Geprägt werden diese dadurch, dass sie **mit Medien groß werden**, die sowohl in der Arbeitswelt selbstverständlich sind wie auch im Privatleben. Ihre **Informationen** beziehen sie nur noch aus dem Internet. Gemessen wird ihr tun und Leben allein am **Glück**.

Die neue Generation ist sehr **neugierig und interessiert**. Finden sie ein Projekt interessant, werden sie dies mit **Leidenschaft** begleiten. Dabei ist es sehr wichtig, dass sie sich frei entfalten können. Wie ihre Vorgänger ist ihnen **Eigenständigkeit** sehr wichtig. Anders als diese hat die Generation Z den Mut, sich vom Althergebrachten los zu sagen. D.h. ist ein Projekt abgeschlossen, machen sie sich auf die Suche nach einer neuen interessanten Aufgabe. Und dies ist nicht an einen Arbeitgeber gebunden.

### Herausforderung an den Arbeitgeber:

Da **keine lebenslange Bindung** an einer einzigen Firma gewünscht ist, sollten Sie auf Ihr **Image** achten. Sie sollten als **kooperativer und attraktiver Partner** auftreten. Hier hilft auch die **Präsenz in Netzwerken**, um für die jungen Menschen erreichbar zu sein.

Das Idealbild ist die **Projektarbeit**, in der jeder Beteiligte sich wie ein funktionierendes Zahnrad im Getriebe versteht. **Verantwortung** äußert sich in der Wahrnehmung der **Aufgaben** innerhalb eines Netzwerks, das einen konkreten Auftrag umsetzt.

**Tipp: Strukturieren Sie die Arbeit in flachen Hierarchien quer zum Abteilungsdenken! So berücksichtigen Sie den Fakt, dass die Generation Z ein anderes Verständnis von Führung und Verantwortung hat.**