

# NEWSLETTER

Februar 2018

## Generation Y – was da auf uns zukommt...

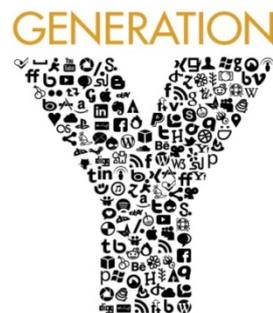
Die „Generation Y“, abgeleitet vom Englischen „why“ ist, zusammen mit der „Digitalisierung“ eines der derzeit meistgenannten Schlagwörter. Grund genug, sich mit dem Thema auseinander zu setzen.

### Wer gehört zu dieser Generation Y und was zeichnet sie aus?

Gemeint sind alle diejenigen, die nach 1982 und vor der Jahrtausendwende geboren wurden; somit ist ersichtlich, dass viele Vertreter dieser Generation bereits ins Berufsleben eingetreten sind. Oftmals werden sie auch als „digital natives“ oder „Millennials“ bezeichnet. Internet und mobile Kommunikation sind für sie selbstverständlich, dementsprechend haben sie mit diesen Medien keinerlei Berührungängste.



Quelle:  
[www.doubleyuu.com/blog/2013/06/27/phaenomen-generation-y/](http://www.doubleyuu.com/blog/2013/06/27/phaenomen-generation-y/)



Quelle: [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

Insbesondere in Mitteleuropa sind die meisten in relativem Wohlstand aufgewachsen und sehen diesen als selbstverständlich an. Die bereits in den 1990-er Jahren von Peter Gross beschriebene „Multioptionsgesellschaft“ ist für sie erlebte Realität und wird von ihnen als Bereicherung empfunden. – Der durchschnittliche Vertreter der Generation Y, so kann festgestellt werden, bringt viel Wissen, Kreativität, Energie und Leistungsbereitschaft mit ins Berufsleben. - Ist es übertrieben festzuhalten, dass diese Generation die erste in der Entwicklung der Menschheit ist, die ihren Eltern in einem äusserst relevanten Bereich, nämlich der Informationstechnologie, uneinholbar voraus ist? Also dürfte es sich lohnen, ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen.

## Bedürfnisse der Generation Y

Personalverantwortliche und Führungskräfte berichten immer wieder vom hohen Anspruchsniveau dieser neuen Generation, das von Seiten der Arbeitgeber nicht immer leicht zu erfüllen ist. Während vorangegangene Generationen „gelebt haben, um zu arbeiten“ scheint es heute eher umgekehrt: Die Arbeit ist ein Vehikel, um sich das gewünschte Leben leisten zu können; aber nicht um jeden Preis. Vielmehr muss eine Balance zwischen Beruf und Freizeit möglich sein. Sinnhaftigkeit und Spass zählen ebenso wie Abwechslung und Wahlfreiheit. Feedback im Sinne eines jährlichen Mitarbeitergesprächs reicht nicht mehr; vielmehr ist zeitnahe Rückmeldung über das erreichte Resultat und das wahrgenommene Verhalten gewünscht. Womit wir beim Thema Führung wären: Als Chef wird nicht mehr ausschliesslich derjenige akzeptiert, der in der Unternehmenshierarchie über einem steht; Seniorität und Autorität allein reichen eben nicht mehr, vielmehr wird fachliche und menschliche Kompetenz erwartet. Unternehmen, die dies gewährleisten können, haben auf dem Arbeitsmarkt die Nase vorn.

## Konkrete Erwartungen an die Arbeit

Hierzu gehört vor allem die Flexibilität des Arbeitens. Variable tägliche Arbeitszeiten kommen ebenso wie das Angebot von Teilzeit-Pensen, längeren Auszeiten in Form von Ferien, (unbezahltem) Urlaub, andernorts auch Sabbaticals genannt und die Möglichkeit von zuhause zu arbeiten in Frage. So mehren sich die Fälle, in denen bereits Berufseinsteiger nach Teilzeitpensen fragen – schliesslich arbeitet die Partnerin/der Partner auch mit einem Teilpensum und die Wochenenden im Tessin oder in den Bergen locken. Und etwa 160 Stellenprozente reichen für eine junges Paar allemal. Und, solange noch keine Kinder zu versorgen sind, ist eine gelegentliche Weltreise zu zweit äusserst attraktiv. - In einer modernen Dienstleistungsgesellschaft können einige der hier erwähnten Anforderungen erfüllt werden; sind jedoch investitionsintensive Anla-

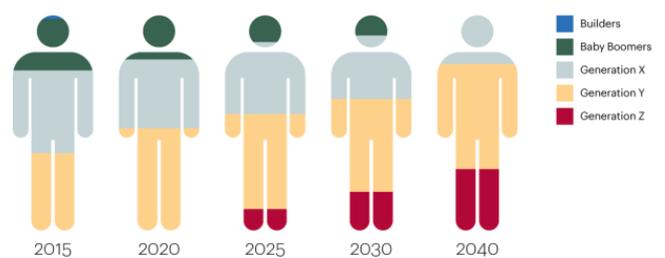
gen vor Ort zu betreuen, wird es schon schwieriger. Klar jedoch scheint, dass der Führungs- und Organisationsaufwand hierfür stetig steigt. Wer an einer Stelle zwei Mitarbeitende beschäftigt, führt zwei Zielsetzungs- und Beurteilungsgespräche, erstellt zwei Lohnabrechnungen usw. Es mehren sich die Stimmen, dass dieser zusätzliche Aufwand nicht allein von den Arbeitgebern getragen werden sollte. Wer ausschliesslich nach einem allgemein verbindlichen (Minimal) Tarif bezahlt, hat hier keinen Spielraum nach unten. Wer bereits heute übertariflich entschädigt, sollte mit den Teilzeit-Interessenten Salärkompromisse suchen.

## Home-office immer gefragter

Der Wunsch nach Arbeit von zuhause, wird, nach einer äusserst langen Anlaufphase, immer häufiger geäussert und verlangt von vielen Unternehmen ein eigentliches Umdenken. Wo das Leistungsergebnis eindeutig gemessen werden kann, und wo keine ständige physische Präsenz im Unternehmen, etwa für persönliche Interaktion nötig ist, sollte dieses Angebot ernsthaft geprüft werden. – Der dadurch entlastete Strassenverkehr wird's uns danken. Und Arbeitgeber sollten sich daran erinnern, wofür eigentlich ein Salär bezahlt wird: Für schiere Anwesenheit oder für erbrachte Leistung? Da und dort wird die vom industriellen Zeitalter geprägte Denke noch zu sehr aufrechterhalten.

## Leistungspotenziale erkennen und ausschöpfen

Millennials will comprise the majority of the workforce by 2025



Source: U.S. Census Bureau

Quelle: The Pacifian, 2014

Wer die wachsende Bedeutung der Generation Y in der Arbeitswelt erkennt, ihre Potenziale kennt und deren Fähigkeiten richtig einsetzen kann, wird rasch zum Schluss kommen, dass uns als Arbeitgebern gar nichts anderes übrig bleibt, als ihren Erwartungen soweit möglich zu entsprechen. – Denn wie sang schon Joe Cocker in seiner berühmten Zeile: «Every generation has it's way – a need to disagree...»



Verfasser: Klaus Haake  
klaus.haake@hsp-con.ch