

Mit viel Gefühl

Das Feeling am Arbeitsplatz muss stimmen:
Worauf die Generation Y Wert legt und wie Unternehmen damit umgehen

Dass die Generation Y ein bisschen anders denkt, als die Generationen vor ihr, ist längst kein Geheimnis mehr. Sie verfolgt andere Werte, andere Ziele und stellt sich das Arbeitsleben anders vor, als sie es von Eltern und Großeltern vorgelebt bekam. Weil hinten und vorne Fachkräfte fehlen – auch aufgrund der Tatsache, dass immer mehr Schüler Uni und Hochschule der Ausbildung vorziehen – und damit verbunden ein immer brisanterer Wettstreit um die (Hoch-)Schulabgänger herrscht, ist es wichtig zu wissen, wie man die Generation Y für ein Unternehmen begeistert und auch hält.

Um herauszufinden, welche Erwartungen und Vorurteile seitens junger Leute und Unternehmen aufeinander treffen, hat der Augsburger **Thomas Wöhrl** (Foto) bereits im vergangenen Jahr eine Studie veröffentlicht: „Das Arbeitsleben der jungen Talente im Kontext der aktuellen Unternehmenskulturen“. Wöhrl arbeitet am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Uni Augsburg. Gemeinsam mit dem Verein JMS, einer studentischen Unternehmensberatung, hat das ZWW im Wirtschaftsraum Augsburg – Aichach – Friedberg rund 400 Unternehmen und knapp 550 Studenten von Uni und Hochschule einbezogen. „Die Umfrage beschäftigt sich einerseits mit der Einschätzung der künftigen Arbeitswelt aus Sicht der Studenten und beschreibt ihre Erwartungen an die Unternehmen“, erklärt Wöhrl. Außerdem zeigt sie, worauf es der GenY bei der Arbeit ankommt: Wann ein Job für sie attraktiv ist und worauf sie bei der Arbeit großen Wert legen.



In Sachen Jobwahl stehen eher emotionale Faktoren wie Spaß, Leidenschaft und eine gute Arbeitsatmosphäre im Vordergrund. Erst dann kommt ein angemessenes Gehalt. Auch die berühmte Work-Life-Balance ist der GenY wichtig, also ein als angemessen empfundenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle. Daneben brauchen die jungen Talente eine Karriereperspektive, streben jedoch nicht automatisch eine Führungsposition an.

In Sachen Jobwahl stehen eher emotionale Faktoren wie Spaß, Leidenschaft und eine gute Arbeitsatmosphäre im Vordergrund. Erst dann kommt ein angemessenes Gehalt. Auch die berühmte Work-Life-Balance ist der GenY wichtig, also ein als angemessen empfundenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle. Daneben brauchen die jungen Talente eine Karriereperspektive, streben jedoch nicht automatisch eine Führungsposition an.

Fast 90 Prozent der Neuanfänger planen, nicht länger als fünf Jahre bei einem Unternehmen zu bleiben, oder haben dahingehend noch keine Entscheidung getroffen. „Daraus entsteht für die Unternehmen Handlungsbedarf, um junge, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten“, betont Wöhrl. Diese Bindung schaffen kleine Firmen eher als große. Gehalten werden können „die Neuen“ nur, wenn eine Kultur der Wertschätzung abweichender Meinungen herrscht, statt Machtanspruch in der Führung.

„Für die jungen Menschen zählen vor allem eine positive Teamatmosphäre, Zuverlässigkeit sowie klare Aufgabenvorstellungen und Zielvorgaben“, so der Experte weiter. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch Klarheit in Ziel- und Aufgabendefinition gehalten werden. Diese dürfen auch gerne wechseln. Die GenY kann mit neuen und wechselnden Arbeitsbereichen gut umgehen.“

Während die einen darin den positiven Aspekt einer hohen Wechselbereitschaft sehen, fassen andere dies als fehlendes Durchhaltevermögen auf. So oder so kann man dem aber entgegenwirken. Zum Beispiel durch eine partnerschaftliche Beziehung zwischen Chef und Mitarbeiter. Oder indem man sich Zeit nimmt für eine kontinuierliche Betreuung, die aber kurz gehalten wird (z.B. tägliche Standup-Meetings, quasi am Stehtisch, wie sie in modernen Projektkulturen bereits üblich sind). Auch ein authentisches Auftreten der Vorgesetzten ist für die GenY wichtig, Stichwort „walk the talk“, also etwa:



Welche Aspekte sind den Studierenden bei der Jobwahl wichtig?

Präferenzordnung mit Gewichtung von 4 (sehr wichtig) – 1 (etwas wichtig)

Kommentar: Das Gehalt nimmt bei den Studierenden einen geringeren Stellenwert ein, wird jedoch dennoch als wichtig empfunden. *Quelle: Studie ZWW*



Vom Bürostuhl mal auf die Couch wechseln und bei der Arbeit mal die Füße hochlegen? Warum nicht – wenn das Ergebnis stimmt!

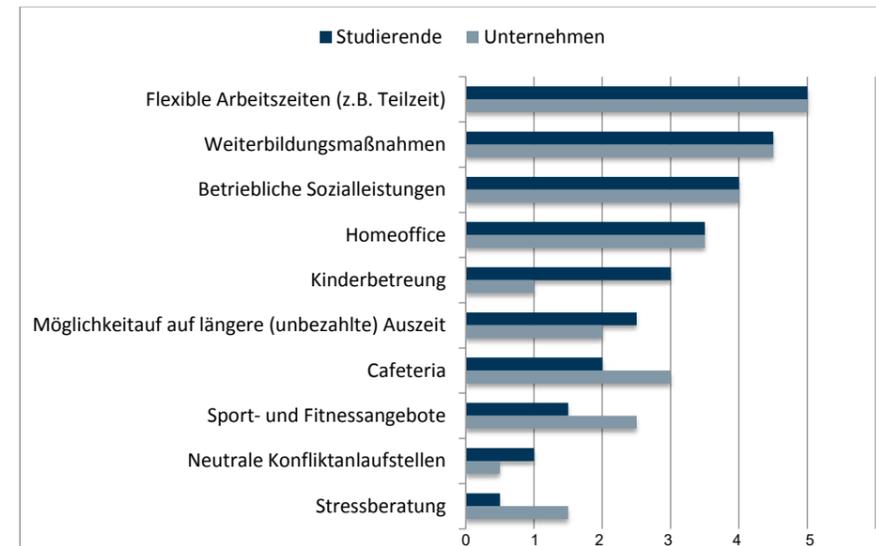
„Steh‘ zu dem, was du sagst.“ Zudem sind in der Kommunikationskultur am Arbeitsplatz einige Faktoren besonders entscheidend: Beispielsweise soziale Kompetenz wie auch eine Reflexions-Kultur, die andere Meinungen zulässt, die Feedback gibt oder kreativen Diskussionen Raum gibt.

„Wie bei vielen anderen Aspekten auch, stehen immer das Gefühle und die Emotion im Vordergrund“, fasst Thomas Wöhrl die Grundhaltung der jungen Menschen zusammen. Warum das so ist? „Die GenY wurde von den Baby Boomern erzogen. Damals war der Wertewandel von den autoritären, zweckorientierten Strukturen hin zu mehr Menschlichkeit, Vertrauen und Miteinander aktuell. Die GenY sind Vertrauen und Miteinander gewohnt und leben diese Kultur auch untereinander. Diese kommunikative Lebensart kommt

jetzt im Arbeitsmarkt an und stellt wiederum einen Gegenpol zur Generation X dar, deren Ziele Effizienzoptimierung, Gewinnmaximierung und Durchrationalisierung sind“, so Wöhrl.

Was bei der Studie zudem deutlich wurde: Die gegenwärtige Arbeitswelt in der Region kann noch vieles dazulernen im Bereich Attracting, Recruiting und Retaining (Mitarbeiter finden und behalten), um die versteckten Potentiale von hoher Motivation, starker Leistungsbereitschaft und Leistungskraft und loyalen Miteinander zu wecken und für das eigene Unternehmen nutzbar zu machen.

Die Zusammenfassung „Gutes Gefühl statt gutes Geld“ gibt's hier:



Kommentar: Die Bewertungen der angebotenen Unterstützungsleistungen werden auf beiden Seiten gleichermaßen eingeschätzt. Ausnahme: Angebote oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Skala: 1 (etwas wichtig)... 5 (sehr wichtig) *Quelle: Studie ZWW*

Welche Unterstützungsleistungen sind für die GenY wichtig und welche werden in Unternehmen angeboten?