



Die Generation Y verstehen und richtig führen

Der Generation „Why“ (Jahrgänge 1984 bis 1994) wird allgemein nachgesagt, Sachverhalte grundsätzlich zu hinterfragen und stets unzufrieden zu sein. Welche Ziele haben diese jungen Mitarbeiter? Was motiviert sie und was müssen Vorgesetzte beachten?

Viele Personaler verbinden mit der Generation Y Attribute wie egoistisch, ungeduldig, wenig fokussiert und erwartungsvoll. Der Journalist und Berater Simon Sinek macht dafür in erster Linie die Erziehung durch Helikopter-Eltern sowie moderne Technologien wie Smartphone und Soziale Medien verantwortlich. „Die jungen Menschen wurden mit einer unmittelbaren Befriedigung aller Bedürfnisse groß. Musik und Filme gibt es auf Knopfdruck, im Internet Bestelltes wird einen Tag später geliefert, und selbst Liebe und Freundschaft findet man bequem vor dem Rechner“, stellte er in einem TV-Interview bei Inside Quest dar.

Eine Umfrage der „stiftung neue verantwortung“ und der „Personalberatung Egon Zehnder International“ unter High Potentials liefert interessante Ansätze, was diese Generation beruflich antreibt. Als Hauptmotivatoren nannten die Befragten 1. Freude an der Tätigkeit, 2. Persönliche Weiterentwicklung und 3. Sinnhaftigkeit der Arbeit. Es sind also

nicht hohe Gehälter und große Autos, die sie beflügeln, sondern die intrinsische Motivation, mit dem eigenen beruflichen Schaffen etwas bewegen zu können. Sie wünschen sich eine Unternehmenskultur, in der sich Individualität entfalten kann, in der Unterschiede wertgeschätzt und gewinnbringend genutzt werden. Sie möchten Mitsprache- und Gestaltungsrecht haben, gerne zur Arbeit kommen und in zukunftsfähigen Unternehmen arbeiten, die nicht nur an heute denken.

Für Führungskräfte bedeutet dies eine große Herausforderung. Sie müssen Werte vorleben (auch im Privaten), denn von ihrer Glaubwürdigkeit hängt viel ab. Erfolgreiche Beispiele machen Mut: Seit zehn Jahren lebt das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf das Mitarbeiter-Programm UKE Inside, dessen Personalpolitik auf Kommunikation, Wertschätzung und der Aufforderung zur aktiven Mitgestaltung des beruflichen Alltags sowie der Führungskultur basiert. Der Erfolg gibt dem Unternehmen recht: 90% der Belegschaft empfehlen das UKE als guten Arbeitgeber.

HealthCare Personalmanagement GmbH,
Düsseldorf
Tel.: 0211/2205890
www.healthcare-personal.de