

Herausforderung Generation Y

Steckbrief

zwischen 1980 und 1995 geboren
2020: über 50% der Arbeitnehmer in Deutschland



Eigene Vorstellungen von der Arbeitswelt:

- Ganzheitliches Verständnis von Arbeit: Arbeitszeit wird als Teil der Lebenszeit gesehen
- Arbeit muss über das Monetäre hinaus Mehrwert bieten: Sinnerfüllung, Freude, Selbstentfaltung
- Arbeit als Teil eines umfassenden Strebens nach mehr Lebensqualität
- Gewünschter Führungsstil: flache Hierarchien, offene Kommunikationskultur, Nähe zu Führungskräften, eigene Gestaltungsspielräume
- Wenig Loyalität zum Arbeitgeber wenn Rahmenbedingungen nicht passen
- Wünsche: kollegiales Arbeitsumfeld, Anerkennung von Leistungen, kreative Entfaltung des eigenen Potentials und Einbringen eigener Ideen
- Wunsch nach einem Arbeitsstandort in der Nähe des Wohnortes: „Work-Life-Balance“

Was können Sie als Arbeitgeber tun?

- Wertekultur im Unternehmen leben: Respekt und Wertschätzung als Basis - Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen
- Unternehmensorganisation auf die Bedürfnisse der Generation Y anpassen
- Führungskräfte fördern: soziale Kompetenzen ausbauen, Umgang mit innerer Kündigung und Selbst-Überforderung
- Selbstbestimmtes Arbeiten und Gestaltungsspielräume ermöglichen - Selbstmanagement und Eigenverantwortung trainieren
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – auch bei Schichtdienst – erleichtern; planbare Schichtdienste organisieren
- Flexible Arbeitszeitmodelle anbieten
- Weg von der Anwesenheitsmentalität hin zu einer Zielerreichungsmentalität
- Mitarbeiter mit gezielten Maßnahmen nachhaltig fit und leistungsfähig halten