

Leistungsbereit, pragmatisch, Work-Life-Balance

Die Generation Y investiert in die eigene Bildung, ist leistungsbereit und übernimmt Verantwortung. Und sie legt Wert auf Zufriedenheit bei der Arbeit und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Damit stellt sie Arbeitgeber vor neue Herausforderungen, wie Diplom-Psychologe Dr. Hartwig Fuhrmann im Gespräch mit der wirtschaft erläutert.

wirtschaft: *Nach der Generation X reden wir von der Generation Y. Woher stammt diese Bezeichnung?*

Dr. Hartwig Fuhrmann: Entstanden ist die Bezeichnung ursprünglich als simple Fortsetzung der zuvor als „Generation X“ bezeichneten Generation der heute 30- bis 50-Jährigen, in Deutschland auch als „Generation Golf“ bekannt. Wer genau die Idee hatte, ist heute nicht mehr auszumachen. Ein häufig zitiertes Wortspiel ist aber, die „Generation Why“ als Menschen zu bezeichnen, die zum Hinterfragen neigen oder auch das Gegebene in Frage stellen. Weitere gängige Bezeichnungen der aktuellen Generation sind auch die „Digital Natives“, „Internet Generation“, „Generation Facebook“.

Was charakterisiert die jungen Menschen, die dazu gehören?

Sie sind aktuell zwischen 15 und 30 Jahre alt. Besonderheiten im Aufwachsen dieser Generation sind - bedingt durch die gesellschaftlichen, politischen und auch ökologischen Veränderungen der letzten Jahre - eine vergleichsweise starke Ungewissheit bezüglich der Zukunft. Auch einschneidende Erlebnisse wie die Anschläge vom 11. September, die Weltwirtschaftskrise oder das Atomunglück in Fukushima prägen das Heranwachsen der Kinder in dieser Generation. Viele Angehörige dieser Generation sind umfassende Wahlmöglichkeiten in Bezug auf Ausbildung und Freizeit gewohnt, nutzen die medialen Möglichkeiten des Internets und der neuen und sozialen Medien umfänglich und kombinieren an vielen Stellen des Lebens Leistungs- und Genussaspekte. Man sagt ihnen eine eher pragmatische, zugleich optimistische Weltansicht

nach, und mehrere durchaus widersprüchliche Werte wie hoher Leistungsanspruch, Wunsch nach Abwechslung und zugleich der Wunsch nach Sicherheit, schließlich eine starke Orientierung hin zu Selbstverwirklichung werden immer wieder als charakteristisch genannt. Die „Generation Y“ investiert im Vergleich zur vorigen Generation mehr Zeit in die eigene Bildung, und der Wunsch nach hoher Zufriedenheit in der Arbeit führt für Arbeitgeber oft zu Herausforderungen, da neue Führungs- und auch Anreizmöglichkeiten gefunden werden müssen.

Wie bewertet die Generation Y den Stellenwert von Arbeit und den von Freizeit?

Freizeit ist für die GenY von hoher Bedeutung und wird für die individuelle Ausgestaltung genutzt. Deshalb

Vom Rohmaterial bis zum fertigen Produkt



- 2D-CNC-Großformat-Lasern
- Metalldrücken, Tiefziehen
- Abkanten, Biegen, Sägen
- Stanzen, Sicken uvm.



KEINHORST GMBH
Metallverarbeitung + Montage

Hellefelder Straße 67
59846 Sundern-Hellefeld

Telefon: 0 29 34 - 9 62 55 - 0
Telefax: 0 29 34 - 9 62 55 - 25

E-Mail: info@keinhorst-gmbh.de
Web: www.keinhorst-gmbh.de



ist der Wunsch nach einer guten Work-Life-Balance für viele Menschen dieses Alters sehr wichtig. Das Ziel ist oft, Arbeit und Freizeit fließend und harmonisch miteinander zu verbinden, an beide Lebensbereiche werden ähnlich hohe Ansprüche gestellt.

Welche Anforderungen stellen die jungen Menschen darüber hinaus an Arbeitsplatz und Arbeitgeber?

Häufig genannte Wünsche an einen guten Arbeitsplatz sind: eine herausfordernde und persönlich erfüllende Arbeit, gute Bezahlung und angemessene Benefits, ein unterstützendes und positives Arbeitsumfeld, ein attraktiver Standort und gute Karriereoptionen sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Von ihrem Arbeitgeber wünscht sich die Generation häufig individuelle Unterstützung, Begleitung und Motivation, individuelle Führung, regelmäßiges und konstruktives Feedback in ehrlicher Weise, faire Behandlung, klare Anweisungen, konkrete Ziele sowie Freiräume, die Vorgaben in der eigenen Weise zu erfüllen, die Mög-



Dr. Hartwig Fuhrmann, Diplom-Psychologe

lichkeit, bei der Arbeit zu lernen und sich dabei weiterzuentwickeln sowie Wertschätzung.

Was bringt die Generation mit?

Üblicherweise ist die Leistungsbereitschaft in dieser Generation eher hoch – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Viele GenYer haben bereits stark in ihre Ausbildung und das Training von Kompetenzen investiert und sind bereit, das auch weiterhin zu tun, um eine erfolgreiche Karriere zu haben. Ihre Vertreter gelten als eher technikaffin, anpassungsfähig und flexibel in der Problembearbeitung. Hilfreich für viele

Aufgabenstellungen ist vermutlich der häufig vorhandene Optimismus in Bezug auf den Umgang auch von Herausforderungen, verbunden mit einem gesunden Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Kompetenzen. Tendenziell zunehmend scheint auch eine vorausschauende, auf die eigene Gesundheit und die Zukunft achtende Haltung zu sein, die

im Umgang mit Stress sehr günstig sein kann.

Was bedeutet das für die Personalarbeit?

Auf die Personalmanager, die sich um Integration und Entwicklung sowie auch Bindung von Mitarbeitenden an ihr Unternehmen kümmern, kommen durchaus Herausforderungen zu. Einige klassische Anreizsysteme wie zum Beispiel Statussymbole werden nicht mehr so geschätzt wie noch von Generationen zuvor, der GenY sollte man mehr Aspekte anbieten, die Lebensqualität, Gestaltungsspielräume sowie Wahlmöglichkeiten er-

www.goessling-spedition.de



Dieselstraße 18 – 59823 Arnsberg | Telefon: 0 29 32 – 90 231 – 0 | Telefax: 0 29 32 – 90 231 – 50 | E-Mail: gs@goessling-spedition.de

Werbung in jeder FORM



Individuelle Werbeflyer
Individuelle Plakate
Individuelle Postwurfsendung
Individuelle Anzeigen
Individuelle Zeitungsbeilage

KOERDT GMBH
PROMO4YOU

Südring 1 · 59609 Anröchte
Telefon: 02947 9702-0 · Fax: 9702-40
www.koerdt.de · E-Mail: info@koerdt.de

Wir bringen jedes Blech in Form



HARTMANN
Abkanttechnik

- ✓ Fensterbankbleche
- ✓ Mauerabdeckungen
- ✓ Dachabschlussprofile
Garagen und Flachdächer
- ✓ Sonderabkantungen nach Wunsch
- ✓ Aluminium
versch. Stärken und Farben
- ✓ Kupfer-, Zinkblech
und verzinktes Stahlblech

Möhnestraße 117a · 59755 Arnsberg
Tel. 02932/429488 · Fax 02932/429489
www.hartmann-abkanttechnik.de



Dolezych
einfach sicher

Seile • Ketten • Hebebänder • Zurrgurte
Rundschlingen • Hebezeuge • Krane
Beratung • Prüfung • Wartung
Schulung • DIN EN ISO 9001 und 14001

www.dolezych.de

möglichen. Flexible Anreizsysteme zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeitmodelle und Cafeteria-Systeme für Incentives sind vermutlich geeignet für viele Mitarbeitende aus dieser Generation. In der Personalentwicklung wird das Thema Bildung weiter geschätzt werden. Gefragt sind aber eher maßgeschneiderte Seminarprogramme, erfahrungsorientiertes und damit erlebnisorientiertes, individuelles Lernen und auch Angebote der individuellen innerbetrieblichen Begleitung wie Mentoring und Coaching. Dies wirkt sich auch auf Empfehlungen zu optimaler Führung aus, die zukünftig mehr coachende Elemente enthalten sollte und viele der eher inspirierenden, stärker emotionalen Aspekte anbietet wie sie zum Beispiel das vielbeachtete Konzept der „transformationalen Führung“ aufgreift.

Wie profitieren Arbeitgeber von der Generation Y?

Die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft in Kombination mit guter Ausbildung sind für die Erhaltung von wesentlichen Fach- und Methodenkompetenzen im Unternehmen sehr wertvoll. Zudem wollen sich viele GenYer von sich aus weiterentwickeln und sind motiviert, ihr Wissen und Können auf aktuellem Stand zu halten. Unter den genannten Bedingungen ist deshalb mit einer hohen Motivation für die Arbeit – auch inhaltlich – zu rechnen.

Der hohe Anspruch bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie kann für Arbeitgeber neben organisatorischen Herausforderungen auch Vorteile mit sich bringen. Viele der derzeitigen stress- und burn-outbedingten Ausfälle von Arbeitnehmern können möglicherweise vermieden werden, wenn die vorausschauende Denkweise der Gene-

ration Y ernst genommen wird, da so die persönliche Leistungsfähigkeit mittel- und langfristig erhalten bleibt. Auch die Mitglieder der GenY wollen Verantwortung übernehmen – im Unternehmen wie in der Gesellschaft. Sie sind im Kontakt zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern möglicherweise offener, direkter und auch flexibler, was für die Kultur in vielen Unternehmen sowie das Arbeitsklima positive Auswirkungen haben kann. Wenn der Wunsch nach hoher Lebensqualität umgesetzt werden kann, dann wird die damit verbundene hohe Zufriedenheit mit der Arbeit und auch mit Aspekten des Privatlebens nachhaltig für gute Leistungen in den Organisationen sorgen.

**IHK-Forum
Wirtschaftsfrauen**

Dr. Hartwig Fuhrmann wird am 24. Mai, 18 Uhr, als Referent zu Gast beim IHK-Forum Wirtschaftsfrauen sein. Er wird zum Thema: „Die Generation Y: eine neue Herausforderung für Karriere & Entwicklung?“ sprechen. Hartwig Fuhrmann (Jahrgang 1967) ist Diplom-Psychologe mit den Schwerpunkten im Bereich Diagnostik, Organisation und Motivation. Nach Arbeit im wissenschaftlichen Bereich und der Promotion gründete er 1999 die Beratung t-velopment, eine Partnerschaftsgesellschaft mit Sitz in Dortmund. Er berät unterschiedliche Unternehmen und Branchen in Fragen der Entwicklung von Menschen und Methoden. Das Spektrum reicht dabei von der Personalauswahl über die Entwicklung von Personal bis zur Team- und Organisationsentwicklung. Er gestaltet Trainings und Workshops zu psychologischen Fragestellungen und ist als Coach für Führungskräfte und als Dozent an Hochschulen tätig. Hartwig Fuhrmann ist verheiratet, Vater von zwei Kindern und lebt mit seiner Familie in Bochum. Anmeldung bei:

Helene Spreizer
Tel. 02931 878-252
spreizer@arnsberg.ihk.de