



Selbstverwirklichung, Leistung und Work-Life-Balance

Personalberaterin Isabell Preuß hat täglich mit dem Phänomen „Generation Y“ zu tun. Sie weiß, wie diese Zielgruppe tickt – denn sie gehört selbst dazu.

Die Wirtschaftswelt verändert sich genauso schnell wie tiefgreifend. Die bekannten demografischen Trends führen dabei zu einer Ära, in der Mitarbeiter wichtiger werden als Kapital. In meiner Position als Personalberaterin begegne ich infolgedessen zunehmend folgendes Anforderungsprofil: „Die neuen Mitarbeiter sollten in der digitalen Welt zu Hause sein, flexibel denken und han-

deln, kommunikationsstark sein und global heterogene Teams managen können.“ In der anschließenden Diskussion darüber, was das Unternehmen einem potentiellen Kandidaten zu bieten hat, frage ich mich, welche Ansprüche ich an meinen zukünftigen Arbeitgeber stellen würde? **Warum? – Weil auch ich ein Vertreter der immer häufiger gesuchten „Generation Y“, besser „Why?“ bin.**

Im beschleunigten Arbeits- und Lebensrhythmus

Diese Beschreibung passt zu meinem Jahrgang, denn im Vergleich zu den erfolgsorientierten, stetigen Baby-Boomern (Jahrgang 1946 – 1964), die wir in den kommenden Jahren auf dem Arbeitsmarkt ablösen, suchen wir vielfach nach dem Sinn in unserer Tätigkeit. Zentral für mich und gleichaltrige Kollegen und Kolleginnen ist dabei eine gelebte Work-Life-Balance. Was nicht bedeutet, dass wir nicht bereit sind hart zu arbeiten und überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen, wie es uns Millennials durchaus nachgesagt wird. Im Gegenteil, als gut ausgebildete Generation zeichnet uns ein beschleunigter Arbeits- und Lebensrhythmus aus. Wir stehen mit unserem Umfeld stets über unterschiedli-

che Medien in Kontakt, ziehen die Meinungen anderer Konsumenten im Internet in unsere Kaufentscheidungen mit ein und geben selbst Bewertungen ab. Bei Komplikationen erwarten wir eine sofortige Rückmeldung und Klärung des Problems. Informationen beziehen wir über Suchmaschinen, soziale Netzwerke, fachspezifische Foren und Blogs. Und ist auf Anhieb keine Lösung zu finden, wird die Fragestellung getwittert oder in einem persönlichen Blog diskutiert – weltweit und in Echtzeit. Informationen tauschen wir über DropBox aus und verwalten sie in einer persönlichen Cloud, um ortsunabhängig darüber verfügen zu können.

Gefragt: hierarchielose Kommunikation

Entsprechend charakteristisch ist unser Missfallen gegenüber starren Hierarchien und behäbigen Strukturen. Wenn ich eine Antwort brauche, um ein Problem zu lösen, frage ich denjenigen, der es weiß, ohne die formellen Strukturen überzubewerten. Diese anerzogene Selbstständigkeit und das Denken in Netzwerken bringt ein differenzierteres Rollenverständnis mit sich. Im Mittelpunkt steht bei meiner Arbeit die inhaltliche Aufgabe, die pragmatisch und kooperativ im Team gelöst wird. Kontrolle, Machtspiele und unnötige Bürokratien werden als Bremse angesehen und nicht lange toleriert. Im Vergleich zur eher karriereorientierten Vorgängergeneration X (Jahrgang 1965 – 1980) liegt der Fokus qualifizierter Nachwuchskräfte auf intellektuellen Herausforderungen, einem offenen Wissensmanagement, Gestaltungsspielräumen sowie hierarchieloser Kommunikation und Vertrauen. Auch die gesellschaftliche und soziale Verantwortung sowie das Image des Arbeitgebers sind wichtige Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers meiner Generation.

Unsere vergleichsweise konkreten Ansprüche an das Berufsleben prägen das Meinungsbild, dass Vertreter meiner Generation sehr selbstbewusst und Ich-bezogen auftreten. Im Gegenzug bringen wir hingegen für unseren Arbeitgeber eine nahezu uneingeschränkte Einsatzbereitschaft mit, um anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Aufgrund der untergeordneten Statusorientierung passen wir unter anderem gut in die flachen Hierarchien des Mittelstandes. Als Networker blicken wir über den Tellerrand hinaus, agieren schnell und lösen Probleme gerne im Team. **Fest steht, dass der Eintritt meiner flexiblen, selbstständigen Generation in den Arbeitsmarkt für Arbeitgeber große Chancen bietet – vorausgesetzt man kennt die Ansprüche der vernetzten Leistungsträger.**



Autorin: Dipl.-Betriebsw. Isabell Preuß, esserpersonalkonzept in Mönchengladbach