

Millennials: so funktioniert Generation Y im Job

6 Tipps für Arbeitgeber/-innen im Unternehmen

Richard Zuurendonk

Die Millennials auch Generation Y oder Digital Nativs genannt, besteht in etwa aus Erwachsenen, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden und für ihren ehrgeizigen und idealistischen Lebensstil und weltliche Lebenseinstellung bekannt sind. Als die erste Generation von Digital Natives scheinen sie auch technisch versiert oder „tech-savvy“ zu sein.

...sind sie faul, selbstsüchtig oder verwöhnt?

Millennials; jeder hat eine andere Meinung dazu. Vor allem über Millennials in der Wirtschaft. Sie sind faul, selbstsüchtig oder verwöhnt ... Aber ist das wirklich wahr? Millennials sind bereits die grösste Generation seit den Baby-Boomern. Im Jahr 2025 werden sie über 70% des Arbeitsmarktes besetzen.

Es ist die Generation die 9/11 erlebt hat, die Globalisierung und den neusten Stand der technischen Entwicklungen haben sie «im Blut». Es ist die Generation, die mit dem Internet und mit Social Media aufgewachsen ist. Die ständige Online-Vernetzung und die Anwendung verschiedener Technologien beeinflusst ihre Arbeitsweise. Millennials beherrschen die Entwicklungen und tragen dazu bei, Entwicklungen selbst zu beschleunigen.



Quelle: [Lecturio, Generation Y](#)

Recruiting: Wie funktioniert diese Generation?

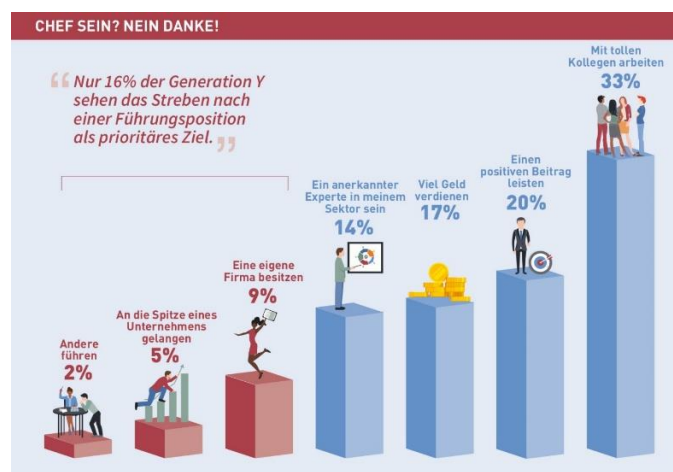
Für junge Mitarbeiter/-innen wird es immer wichtiger, ihre Arbeit positiv zu beeinflussen und eine sinnvolle Tätigkeit zu verfolgen. Wenn ihre Arbeit zum Ziel des Unternehmens beiträgt, fühlen sie sich motiviert. Sechs von zehn Millennials wählen ihre/-n Arbeitgeber/-in auf der Grundlage des strategischen Ziels der Organisation. Die Erwartungen und Anforderungen dieser Generation erfordern fokussierte Strategien und neue Wege, sie zu gewinnen und zu motivieren.

Vielfach wird konkludiert, dass Millennials in ihrem Verhalten, ihrer Einstellung und ihren Ideen sich stark von den Vorstellungen ihrer Vorgänger/-innen unterscheiden und daher eine andere Führung erforderlich ist. Diese „andere“ Führung sollte sich beispielsweise durch Motivation anstatt durch Direktiven auszeichnen. Sie wollen keinen altmodischen „Boss“. Sie wünschen sich flexible Arbeitsmöglichkeiten, um das Privat- und Berufsleben in Balance zu halten.

On the Job

Millennials sehen den Arbeitsmarkt anders als ältere Generationen. Sie erwarten andere Dinge von ihren Jobs und sehen bestimmte Aspekte anders. Die Millennials kommunizieren während der Arbeit lieber persönlich mit Kollegen/-innen, an zweiter und dritter Stelle stehen E-Mails und Plattformen wie WhatsApp. Ihnen sind ein gutes Arbeitsklima und der Zusammenhalt im Team wichtig.

Die 9-zu-5-Mentalität steht seit einiger Zeit unter Beschuss und die Millennials bevorzugen, gemäss [Forschungen der Bentley University](#), flexible Arbeitszeiten. Die Millennials glauben, dass sie am produktivsten sind, wenn sie die Zeit selbst organisieren dürfen und es macht ihnen nichts aus, abends bis spät zu arbeiten. Diese festen Arbeitszeiten wurden in den letzten Jahren viel diskutiert. Schweden testet 6-Stunden-Arbeitstage und die neue Art der Arbeit wird immer beliebter. Menschen arbeiten oft einen Tag zu Hause und ziehen es vor, ihre Arbeitsstunden selber einzuteilen. Drei von vier Millennials können dies bestätigen. Millennials sind unabhängig und haben ein gutes Verantwortungsbewusstsein (Ausnahmen vorbehalten). Als Unternehmen können Sie auf diese Eigenschaften reagieren. Millennials mögen es nicht, wenn man ihnen nicht vertraut oder wenn sie klein gehalten werden.



Quelle: [Manpower](#)

Millennials: so funktioniert Generation Y im Job, Blog Zuurendonk, R. Auftrag und Lektorat Müggler, K. (2018) publiziert unter www.proitera.ch

Unabhängig, kommunikativ, ehrgeizig und optimistisch

Millennials sind keine Job-Hopper. Sie sind viel loyaler als wir denken. Vier von fünf Millennials glauben, dass sie während ihrer gesamten Karriere nur bei vier oder weniger Unternehmen arbeiten werden.

Die Generation Y wuchs mit Respekt auf. Sie gehen jedoch nicht immer davon aus, dass die Meinung oder Idee der Vorgesetzten besser ist. Generation Y arbeitet gerne partnerschaftlich an einer Lösung und integriert die Meinungen und Ideen verschiedener Generationen.

Generation Y ist unabhängig, kommunikativ, analytisch, getrieben, ehrgeizig und optimistisch. Die Weiterentwicklung ist ihnen sehr wichtig. Unternehmen, die das schätzen und Zeit und Geld in Kurse, Workshops oder Schulungen investieren, haben bei der Generation Y einen Vorteil.

Bedeutung ist für Y-Leute sehr wichtig. Sie wollen, dass ihre Aufgabe „wichtig“ ist und sie einen Beitrag zur Gesellschaft leisten. Das Gehalt ist ihnen weniger wichtig als der (soziale) Beitrag ihrer Arbeit. Die Y'ers sind zufrieden, wenn ihre Arbeit einen Mehrwert hat und einen Beitrag liefert. Eine offene und transparente Firmenkultur, welche einlädt kritisch mitzudenken spricht diese Generation an.

Das erwarten Millennials von ihren Arbeitgeber/-innen



6 Tipps für Arbeitgeber/-innen im Umgang mit Millennials im Unternehmen

Tipp 1: Vertrauen und Mitgestaltung

Schaffen Sie Transparenz und eine offene Firmenkultur. Millennials wollen sich als grossen Teil vom Ganzen sehen und mit Ihrer Arbeit etwas bewirken. Karriere steht für die Generation Y nicht an erster Stelle aber Perspektiven zur Weiterentwicklung sind wichtig für die Zufriedenheit und verhindern eine hohe Fluktuation.

Tipp 2: Vielfalt und Toleranz

Millennials schätzen Teams mit Menschen verschiedener Herkunft, Kultur, Alter und Geschlecht, weil diese zusammen schnellere und bessere Lösungen finden und gelernt haben differenzierter zu denken und zu arbeiten. So lernen Mitarbeitende viel voneinander und ergänzen sich zu einem flexiblen und agilen Team. Dies fördert die von Millennials bevorzugte Toleranz, den respektvollen Umgang miteinander und ein angenehmes Arbeitsklima.

Tipp 3: Soziale Verantwortung und Gemeinwohl

Millennials schätzen Unternehmen, die nicht nur ihren Gewinn maximieren wollen, sondern nachhaltig wirtschaften und einen sozialen und gesellschaftlichen Mehrwert schaffen. Dies fördert die Identifikation dem Arbeitgebenden gegenüber und steigert das Engagement der Mitarbeitenden.

Tipp 4: Work-/ Life-Balance

Ermöglichen Sie es der neuen Generation von Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag flexibler zu gestalten und selbst zu organisieren. Ein Umdenken weg von festen Arbeitszeiten hin zu flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice, Job-Sharing oder Teilzeit sind für Mitarbeitende zunehmend wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

Tipp 5: Teamwork und Spass

Ein gutes Arbeitsklima, Spass an der Arbeit mit den Kollegen/-innen aber auch mit den Vorgesetzten sind für Millennials wichtig. Im Vordergrund stehen dabei die gegenseitige Wertschätzung sowie ein kooperativer Führungsstil. Hier gilt es die bestehende Führungskultur zu überdenken, teilweise neu zu definieren und zu erarbeiten.

Tipp 6: Technologie und Medien

Die Integration neuester Technologien erleichtert den Arbeitsalltag, erhöht die Produktivität und hilft Ablenkungen zu kontrollieren. Zur flexiblen, kollaborativen Teamarbeit der Generation Y, auch ausserhalb der Präsenz im Office, gehören die entsprechenden Werkzeuge und Tools. Diese unterstützen die Zusammenarbeit und integrieren die Kommunikation und die Arbeitsabläufe, was die Leistung insgesamt steigert.

Fazit

Mit einem partizipativen, agilen Führungsstil geprägt durch Motivation, Inspiration, sorgfältige Kommunikation und Vertrauen anstelle von «Respekt muss man sich zuerst verdienen», können sich Millennials mit Ihrem Unternehmen identifizieren und bleib längerfristig einer Arbeitsstelle treu.

Weiterführende Links:

- [Bentley University, Multi-Generational Impacts on the Workplace](#)
- [Gründerszene, Was will die Generation Y?](#)
- [Staffbase, 5 Tipps, wie Sie ein besserer Arbeitgeber für Millennials und Generation Z werden können](#)
- [Manpower, Generation Y](#)
- [Lecturio, Das müssen Unternehmen über die Generation Y wissen](#)