

Generation Y - Es geht um mehr als Geld und gute Worte

Jeder Mitarbeiter – ob am Fließband oder als Führungskraft – braucht **Wertschätzung**: Gute Leistungen verdienen es, gewürdigt zu werden. Die „Generation Y“ ist aus den sozialen Netzwerken „Likes“ in Echtzeit gewohnt und erwartet stetiges Feedback. Das entscheidet über den eigenen Selbst- und Stellenwert im Internet. Führungskräfte sind daher gefordert, viel häufiger und schneller als bislang gewohnt Lob und Anerkennung auszusprechen.

Arbeit muss Sinn stiften.

Mitarbeitern einfach nur Aufgaben zu oktroyieren führt häufig zu deren Widerstand. Besser ist es, die wahren Ziele schmackhaft zu machen. Die „Generation Y“ sucht nach dem tieferen Sinn und will an etwas Bedeutungsvollem teilhaben. Führungskräfte müssen daher Mitarbeiter in Zukunftsprojekte einbinden und viel mehr über Visionen und gemeinsame Ziele sprechen.

Der Wunsch nach **Selbstbestimmung** steigt stetig und führt dazu, dass die Arbeitszeit möglichst eigenverantwortlich bestimmt wird. Junge Mitarbeiter bevorzugen selbstorganisierte, agile Arbeitsgruppen. Führungskräfte müssen also nicht Aufgaben anweisen, sondern Entscheidungsspielraum delegieren, Mitsprache ermöglichen und brauchen eine hohe Kompetenz, Diskussionen zu moderieren.

Freiwillige Gefolgschaft. Durch die höhere Selbstverantwortung der Mitarbeiter ist die Rolle eines höhergestellten Chefs veraltet. Wissen ist für alle verfügbar und nicht mehr Machtquelle der Hierarchie. Um als Chef akzeptiert zu werden, ist es eher wichtig als Leitfigur und Vorbild aufzutreten. Gute Vorbilder vermitteln Perspektiven, Strategien und Visionen, sie fordern und fördern Verantwortungsbewusstsein, ermöglichen Mitbestimmung und sprechen individuell Anerkennung aus. Wer es schafft, seine Mitarbeiter von ihrer Arbeit zu faszinieren, ermöglicht es ihnen, aus eigenem Antrieb zu arbeiten.