



Die Generation Y

Im Rahmen von Employer Branding-Konzepten beschäftigen sich die Unternehmen verschiedener Branchen zunehmend mit der Generation Y. Welche Merkmale des Arbeitgebers sind für diese Generationen besonders attraktiv? Viele Studien und Publikationen beschreiben und bewerten die Generation Y mit ihren Vorstellungen bezüglich Führungsverhalten sowie Anforderungen an Arbeitgeber und verweisen auf die veränderten Anforderungen dieser Generation bezüglich ihrer Arbeitsumwelt und ihren Arbeitsbedingungen. Wissenschaftlich auffällig ist, dass es zwar Studien zur Arbeitgeberattraktivität gibt, jedoch bisher keine generationenübergreifende Studien, außer im medizinischen Bereich (Studie BDC: Pippi Langstrumpf im OP). Diskussionen über die verschiedenen Generationen sind nicht neu. Bereits in den 90er Jahren, als erstmals die Generation X Einzug in die Literatur gefunden hatte, gab es sehr zutreffend fast die gleichen Fragen, wie heute zum Generationenwechsel. So schreibt Douglas Coupland, Autor der Generation X, anlässlich seines 50. Geburtstages: „There was a lot of absurd stuff that went on during that decade. I think most everyone remembers the endless articles on Generation X as an idea... what is it? Who are they? Does Generation X even exist? If so, how can we make money from it? Are they boomers or are they different? Do this require a different management style? And on and on.“ (Financial Times, 30./31. März 2013)

Die BDC Studie, an der sich 2.600 Ärzte aller Generationen beteiligt haben, zeigt deutlich, dass es einen unterschiedlichen Stellenwert von Entgelt und Work-Life-Balance gibt. Für jüngere Mitarbeiter ist es wichtig, dass es eine strukturierte Weiterbildung gibt. Alle Generationen erwarten ein gutes Führungs- und Arbeitsklima. Die Arbeitsplatzsicherheit ist ebenfalls allen wichtig. Interessant ist, dass die Unternehmen, die international aufgestellt sind, bereits adäquate Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, Betriebskindergärten, ambulante Tagespflegeeinrichtungen und die Beteiligung an Corporate-Social-Responsibility-Konzepten aufweisen. Eine zielgerichtete Führungskultur ist erforderlich, um Mitarbeiter erfolgreich zu führen und somit ein wichtiger Bestandteil in einer umfassenden Unternehmenskultur.

Das Personalmanagement steht vor neuen Herausforderungen. Der HR-Bereich muss seine Unterstützungs- und Dienstleistungsfunktion weiter ausbauen. Leistungsorientierte Vergütung, Ausbau familienorientierter Konzepte, Weiterentwicklung in der Qualifizierung im Bereich der Management-, Methoden- und Sozialkompetenzen sind nur einige Handlungsfelder. Das Arbeitsklima ist künftig mitentscheidend, um alle Mitarbeiter aller Generationen zu binden.

Prof. Dr. Margit Geiger, Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Personalmanagement an der Fachhochschule Bochum, und InPak-Mitglied