

# 7 Tipps für Sie im Umgang mit der Generation Y

Sie sind ehrgeizig, technikaffin, weltoffen und vernetzt. Sie wollen flache Hierarchien, Zeit für Familie und Freunde. Die Mitarbeiter der Generation Y lösen allmählich die Generation der Baby-Boomer ab und stellen alles und jeden infrage. 7 Tipps, wie Sie Ihre jüngeren Mitarbeiter besser verstehen.

## 1. Stellen Sie Ihr Unternehmen authentisch nach außen dar

Die Generation Y hinterfragt, ob Ihre Unternehmenskultur zu den eigenen Werten passt. Arbeitgeber-Bewertungsportale wie Kununu werden dabei ebenso ausgiebig genutzt wie der direkte Kontakt zu Mitarbeitern Ihres Unternehmens über soziale Netzwerke wie Xing. Für Sie ist es deshalb wichtig, dass Sie den Kontakt mit potenziellen Kandidaten in sozialen Netzwerken pflegen, auf Meinungen, Anregungen und Beschwerden schnell eingehen, um der Zielgruppe zu zeigen, dass Sie „up to date“ sind und sich für deren Befindlichkeiten interessieren.

## 2. Gestalten Sie einen effektiven Bewerbungsprozess

Berufseinsteiger bewerben sich bei mehreren Unternehmen gleichzeitig. Bringen Sie das Recruiting schnell und effektiv über die Bühne. Lassen Sie einen Bewerber nicht zu lange warten und geben Sie zeitnah Rückmeldung zum Stand der Bewerbung. Detaillierte Onlinefragebögen können zwar ein aufschlussreiches Bild über den Bewerber geben, doch vermeiden Sie zu komplizierte und zeitraubende Bewerberportale.

## 3. Geben Sie Ihren neuen Mitarbeitern eine Orientierung

Die Generation Y erwartet Feedback und Betreuung. Geben Sie Ihren neuen Mitarbeitern einen Orientierungsleitfaden



**Frances Döbelt**, Junior Consultant der HR Personal Consulting GmbH, gehört selbst zur Generation Y

mit Ansprechpartnern und den wichtigen Aufgaben zur Hand. Stellen Sie dem Berufseinsteiger von Anfang an einen Betreuer/Mentor zur Seite. Der erste Arbeitstag zeigt, wie in Ihrem Unternehmen mit Mitarbeitern umgegangen wird. Nicht informierte Kollegen oder ein flüchtig eingerichteter Arbeitsplatz trüben das Bild und die Freude auf die neue Herausforderung.

## 4. Bieten Sie flexible Arbeitszeiten an

Die Generation Y strebt nach Leistung, Spaß und Sinn im (Arbeits-)Leben. Ein Erklimmen der Karriereleiter ist wichtig, dennoch ist sie nicht gewillt, im Privatleben zurückzustecken und verlangt die Möglichkeit einer Vereinbarung von Arbeit, Familie und Freizeit. Bieten Sie deshalb flexible Arbeitszeitmodelle an.

## 5. Geben Sie klare Anweisungen und konstruktives Feedback

Die neue Generation äußert einen großen Wunsch nach Struktur, Anleitung und klar definierten Zielen. So fordert sie regelmäßige Rückmeldung von Vorgesetzten ein, um den Erfolg des Unternehmens direkt mitgestalten zu können. Geben Sie ihnen nach getätigten Aufgaben regelmäßiges Feedback oder bewerten Sie in wöchentlichen Meetings deren Arbeitsleistung.

## 6. Zeigen Sie Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf

Zeigen Sie der wissbegierigen und motivierten Generation Y Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen auf. Klären Sie mit Ihrem Mitarbeiter, wo dessen Karriereweg hingehen soll und erstellen Sie daraufhin einen persönlichen Entwicklungsplan.

## 7. Gehen Sie auf Mitarbeiterbedürfnisse ein

Versuchen Sie, Bedürfnisse und Vorstellungen, die Ihre Mitarbeiter haben, zu verstehen. Als Vorgesetzter ist es Ihre Aufgabe, eine optimale Zusammenarbeit der Generationen zu gewährleisten und diese für gegenseitigen Respekt und Verständnis zu schulen. Veranstalten Sie Firmenevents, die den Teamgeist fördern und den verschiedenen Generationen die Möglichkeit bieten, sich auch außerhalb der Arbeitszeit kennenzulernen. ▶

**TIPP:** Bei allem Respekt vor dem Selbstverwirklichungsdrang der Young Professionals sollten Sie allerdings einen Punkt genauso klar zur Sprache bringen: Sie als Arbeitgeber tragen die unternehmerische Verantwortung und das unternehmerische Risiko. Dies sollte allen Mitarbeitern bewusst sein!