

Die Arbeitswelt in Zweifel ziehen

Anspruchsvolle „Generation Y“ stellt Unternehmen vor Herausforderungen

Von Eva-Maria Peter

RAVENSBURG - Wenn eine neue Generation den Arbeitsmarkt erobert, steht sie Bedingungen gegenüber, die vorherige Generationen geschaffen haben. Berufseinsteiger finden eine Welt vor, in der Überstunden, akkurate Zeiterfassung oder Dienstabweisungen selbstverständlich sind. Doch junge Angestellte und Arbeiter in Fabriken und Büros stellen diese Arbeitswelt infrage. Die lang bewährte Motivation mit Geld, Druck und Karriereleiter funktioniert nicht mehr. Das fordert Vorgesetzte und Personalabteilungen heraus.

Eine neue Generation, die ganz anders ist als die Berufseinsteiger zuvor, entert den Arbeitsmarkt: Die sogenannte Generation Y. Das sind alle Menschen, die zwischen 1980 und 1995 geboren wurden. Wer steckt hinter dieser Generation, die scheinbar alles hinterfragt? Das Y wird im Englischen wie „why“ ausgesprochen, das englische Wort für warum. Die Generation Y sucht nach mehr Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit. Starre Strukturen und Hierarchien werden genauso infrage gestellt wie unflexible Arbeitszeiten. Die „Ypsiloner“ haben höhere Ansprüche an ihren Tätigkeitsbereich und trauen sich, Wünsche an ihren Arbeitgeber direkt zu äußern. Die neue Generation ist nicht mehr bereit, Privatleben und Familie für Job, Prestige und Status zu opfern. Die selbstbewusste Generation Y will anders sein: Anders arbeiten, anders geführt werden, anders leben.

Heiko Finn ist Unternehmensberater in Lindau. Er begleitet Unternehmensentwicklungen und kennt die Herausforderungen, denen Betriebe ausgesetzt sind: „Die Gen Y ist selbstbewusster. Sie wirkt sehr viel fordernder als frühere Generationen. Das liegt daran, dass sie mit den Gedanken sozialisiert wurde: Meinungsfreiheit, Individualität und Entfaltung sind die höchsten Güter.“ Das erwarte sie auch im Berufsleben. Für die Gen Y sei es wichtig, in Ent-

scheidungen eingebunden zu werden. Sie täte sich schwer mit Chefs, die nur Anweisungen erteilen und Arbeitszeiten nachhaken. Wichtiger sei ihr ein gut funktionierendes Team auf einer Ebene mit wenigen Autoritäten – am liebsten hierarchiefrei.

Rückzug in den geistigen Vorrückstand unterstellen“, schrieb die „FAZ“ zitierte einen Unternehmer: „Wenn wir früher nach der ersten Gehaltserhöhung gefragt haben, fragen die nach der Babypause.“

Diese Meinung teilt Ernst Deuer nicht. Er ist Professor an der Dualen Hochschule in Ravensburg und hält Vorlesungen über Generationen im Wandel. Deuer beschreibt die junge Generation als „selbstbewusst, qualifiziert und höchst verschieden“. Die Menschen der Generation Y haben mehr Macht, Bedingungen zu stellen: „Der demografische Wan-

del bringt es mit sich, dass die jungen Nachwuchskräfte zum knappen Gut werden und umworbenen lassen sich im Arbeitskontext auch mehr Wünsche realisieren.“

Wenn heute in der Arbeitswelt verschiedene Generationen aufeinander treffen, kommt es häufig zu Konflikten. Unternehmensberater Finn hat die Erfahrung gemacht, dass die Zusammenarbeit von Jung und Alt gesteuert werden sollte. „Der Wissens- und Erfahrungsaustausch passiert nicht automatisch. Es müssen Konzepte erarbeitet werden, die den Wissenstransfer steuern.“ Idealerweise werde ein Mentor eingesetzt, um das Wissen der Generationen systematisch zusammenzuführen. Das sieht Tobias Krohn, Professor an der Dualen Hochschule Ravensburg, ähnlich. Für ihn liegt die Chance darin, „dass ältere Generationen von der jungen die schnelle, neue Art der Kommunikation und Informationsbeschaffung lernen“. Nur so könne sich ein Unternehmen in der digitalen, hochkomplexen Arbeitswelt weiterentwickeln. Krohn sagt: „Risiken können entstehen, wenn die Generationen sich nicht ernst nehmen.“

Die Generation Y nimmt es ernst mit den neu gewonnenen Möglichkeiten. Heiko Finn ist bei vielen Einstellungsgesprächen von Unternehmen dabei und stößt dabei öfters auf eine „verkehrte Welt“: „Heute fragen die Bewerber der Gen Y das Unternehmen nach ihren Visionen, Leitbildern und Zielen. Früher war das andersherum.“ Unternehmen sind oftmals überfordert. „Personaler und Führungskräfte haben Angst vor der jungen Generation, die keine Hierarchieängste mehr hat. Eine Führungskraft muss sich die Autorität erst erarbeiten.“ Die Ypsiloner sind nicht mehr erhrerbietig. Sie trauen sich auch zu drängeln, wenn sie nach einer gewissen Zeit keine Antwort erhalten haben.

Krohn steht der Generation Y täglich als Dozent gegenüber. Er kennt die Eigenheiten der jungen Menschen und rät den Unternehmen, „sich auf die Bedürfnisse, vor allem auf die Kommunikationsgewohnheiten der jungen Menschen einzustellen“. Sie seien durch die digitalen Kanäle gewohnt, ein unmittelbares Feedback zu bekommen. Das erwarten sie auch von ihrem Chef. Krohn sieht es für das Image eines Unternehmens als fatal an, wenn es auf Anfragen junger Menschen mit viel Verzögerung, das heißt mehr als 24 Stunden, reagiere. Das bestätigt auch Daimler-Personalvorstand Wilfried Porth. „Gerade die Generation Y will nicht vorgeschrieben bekommen, dass sie nur zwischen 8 und 17 Uhr Mails abarbeiten darf. Wer seine Life-Balance in den Griff bekommen will – mit Sport, Verein, Familie und Kindern – will eben auch mal abends mailen“, sagte er im Interview mit der „Schwäbischen Zeitung“.

„Die Gen Y ist selbstbewusster.“

Unternehmensberater Heiko Finn

Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit sei der jungen Generation wichtig. Für Finn gehören „flexible Arbeitszeiten, auch im Home Office, Kinderbetreuung sowie diverse Weiterbildungsmöglichkeiten“ zu einem Gesamtpaket, um Mitarbeiter langfristig zu binden. Der Unternehmensberater hat die Erfahrung gemacht, dass „die Gen Y weniger eine klassische Karriereleiter hochgehen möchte. Die persönliche Entwicklung ist ihnen viel wichtiger als der Chefstatus.“ Unternehmen sollten statt einer Führungskarriere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Fachbereichen anbieten, um sich auf dem Arbeitsmarkt von der Konkurrenz abzuheben. Der Wettbewerb um junge, motivierte Mitarbeiter werde zunehmen. „Der Fachkräftemangel ist insbesondere in der Bodenseeregion stark ausgeprägt.“

Maschinenbauer leiden unter Russland-Boycott

Deutsche Schlüsselindustrie verliert Milliarden

FRANKFURT (dpa) - Die Krise in Russland setzt dem deutschen Maschinenbau zu. Gebremst von der Wirtschaftskrise und dem politischen Streit mit der Europäischen Union (EU) sanken die Russland-Exporte der Maschinenbauer im ersten Quartal 2015 um gut 28 Prozent zum Vorjahr, wie der Branchenverband VDMA mitteilte.

„Leider hat sich der Abwärtstrend bei den Maschinenbauexporten zu Beginn dieses Jahres noch beschleunigt“, sagte VDMA-Präsident Reinhold Festge. Schon 2014 schrumpften die Branchenausfuhren nach Russland um 17 Prozent auf 6,5 Milliarden Euro.

Damit ging der Industrie mit mehr als einer Million Beschäftigten im Vorjahresvergleich ein Geschäft im Volumen von 1,3 Milliarden Euro verloren. Das Minus dürfte im laufenden Jahr noch größer ausfallen. VDMA-Chefvolkswirt Ralph Wiechers fürchtet im Gesamtjahr einen Exporteinbruch von bis zu einem Drittel.

In der Rangliste der wichtigsten Abnehmerländer fiel Russland inzwischen von Platz vier im Jahr 2013 auf Rang zehn zurück. Bei einer Umfrage des VDMA gaben 94 Prozent der Unternehmen an, von der Krise betroffen zu sein. Mehr als vier von

fünf (83 Prozent) deutschen Maschinenbauern berichteten von sinkenden Auftragsengängen russischer Kunden. Festge machte die EU-Sanktionen mitverantwortlich für die Entwicklung: „Das Embargo trifft auf eine unterlegte Wirtschaftskrise. Die Sanktionen nutzen keinem.“

Insbesondere die europäischen Sanktionen gegen Banken treffen nach der Umfrage die russischen Kunden der deutschen Maschinenbauer. „Viele unserer Kunden sind im Moment nicht in der Lage, Importe aus Deutschland zu finanzieren“, sagte Festge. Wegen der Rubelschwäche und der Wirtschaftskrise fehle zudem das Geld, die hochwertigen deutschen Maschinen zu bezahlen. „Wir sind zu teuer geworden“, räumte Festge ein.



Ein Mitarbeiter des Göppinger Anlagenbauers Schuler reinigt eine Presse. FOTO: DPA

Tipp des Tages

Wenn der Chef plötzlich ausfällt

Was tun, wenn der Chef oder die Chefin durch Unfall, Krankheit oder Tod plötzlich ausfällt? Mit der neuen Broschüre „Notfall-Handbuch für Unternehmen“ hilft die Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart Firmeninhabern, entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Nur wenige mittelständische Unternehmen sind auf eine solche Situation vorbereitet, die den Betrieb im Tagesgeschäft weitgehend oder völlig lahm-

legen und damit in eine existenzbedrohende Lage bringen kann. Der Betrieb ist führungslos, wichtige Informationen sind nicht auffindbar, Verantwortlichkeiten nicht klar geregelt. „Wer nicht rechtzeitig vorsorgt, bringt im Notfall seinen eigenen Betrieb in eine riskante Lage“, so IHK-Hauptgeschäftsführer Andreas Richter. Die Broschüre zum kostenlosen Download: www.stuttgart.ihk.de, Dok.-Nr. 2319278. (sz)

Tagesgeld

Konditionen in % p.a., Anlagebetrag 25 000 Euro

Anbieter	Mindestanlage	Zinsen	Ertrag in Euro*	Kontakt
VTB Direktbank ^{1,2}	keine	1,00	125,16	069/6 65 58 99 99
Akbank ¹	keine	0,80	100,00	069/29 71 72 20
IKB Deutsche Industriebank ¹	5000	0,50	62,54	www.ikb.de
Bank of Scotland ¹	keine	0,50	62,50	030/2 80 42 80
Hanseatic-Bank Stuttgart	keine	0,45	56,30	0711/9 93 16 23
Mercedes-Benz Bank ¹	keine	0,40	50,04	0681/96 59 50 00
Gefa Bank	10 000	0,35	43,75	0202/49 57 41 41
Ziraat-Bank Stuttgart ¹	keine	0,30	37,51	0711/2 22 95 73
Sparda-Bank Baden-Württemberg ¹	keine	0,05	6,25	0711/20 06 38 02
Targobank	keine	0,05	6,25	0211/90 02 01 11
Schlechtester Anbieter	keine	0,01	1,25	...

Tendenz für Tagesgeldzins: leicht fallend

*unter Berücksichtigung verschiedener häufiger Zinstermine nach 6 Monaten

1) Online - Konditionen, 2) Einlagensicherung 100 000 Euro/Person.

Stand: 01.06.2015

Quelle: biallo.de

Weitere Informationen auf unseren Finanzrechnern im Internet: www.schwaebische.de/vergleichsrechner

Tagung

Die Schwäbisch Media Akademie veranstaltet in Kooperation mit dem Institut für Weiterbildung, Wissens- und Technologietransfer (IWT) der Dualen Hochschule eine Tagung zum Thema „Generationen im Wandel“. Die Tagung findet am 18. Juni 2015 im Medienhaus von Schwäbisch Media in Ravensburg statt. Die Kursgebühr beträgt 180 Euro. Anmeldungen können an die Mailadresse akademie@schwaebisch-media.de geschickt werden. Nähere Informationen: www.weiterbildung-boden-see.de/seminare

ANZEIGE

Workshop zum Marken- & Patentrecht

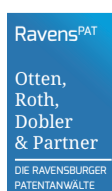


Schutz von Innovationen durch gewerbliche Schutzrechte

Für den Erfolg eines Unternehmens am Markt ist seine Innovationskraft ein ausschlaggebender Faktor. Entwicklungen sind jedoch kostspielig. Deshalb muss es das Ziel jedes Unternehmens sein, die Investitionen in eigene Entwicklungen rechtlich abzusichern. Dies gelingt nur durch konsequentes Anmelden gewerblicher Schutzrechte wie insbesondere Patente und Marken. Der Workshop gibt Ihnen einen Einblick in die rechtlichen Möglichkeiten nicht nur der Schutzrechtserlangung, sondern auch der Schutzrechtsverteidigung für die entwickelten Produkte.

Marken & Patente

Termin: 16. Juli 2015, 17 - 19 Uhr
Ort: Karlstraße 16, 88212 Ravensburg
Anmeldung: akademie@schwaebisch-media.de oder auf www.schwaebische.de/akademie



SCHWÄBISCH.MEDIA akademie