

→ Millennials in der Arbeitswelt: Ansprüche, Werte und Erwartungen der Generation Y! ←

Die Millennials wurden bis 1994 geboren. Die Grundschule haben sie ohne Smartphone erlebt. Für die Generation Y ist der Alltag mit Smartphones in der Zwischenzeit absolut normal, aber sie kennen die Zeit davor und verhalten sich deshalb anders.

👉 Die Gen Y macht etwa 31 % aller Jahrgänge im Berufsleben aus!

Verbindlichkeit

Im Gegensatz zur Generation Z kennen die Ypsiloner noch die Zeit vor Smartphones – eine Verabredung ist fix und mehr Wert, als eine Statusmeldung.

Priorität Familie

Eine eigene Familie zu gründen zählt zu den Top-Lebenszielen und die elterliche Familie ist die zentrale Stütze in der Lebensplanung – als Ratgeber, als Unterstützer (z.B. bei Kindern) und finanziell erben.

Gleichberechtigung

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau sind für Beziehungen der Generation Y normal. Karriereentscheidungen, eine Abstimmung auf Augenhöhe mit dem/der Partner*in.

Work-Life Balance – Notwendigkeit

Der hohe Stellenwert einer Work-Life-Balance ist nicht nur ein Wunsch, sondern auch wichtiges Statussymbol (in Form von Freizeitbildern auf Instagram) und Bedürfnis (zeitlicher Aufwand für Kinderbetreuung, Pflege, Engagement)

Social Media – pragmatisch

Die Plattformen, an die sich die Generation Y gewöhnt hat (Facebook, Instagram, Xing etc.), denen bleiben sie in der Regel treu – schliesslich haben sie viel Zeit in ihr Netzwerk dort investiert.

Flexibilität ist wichtig. Work und Life verschmelzen. Arbeitsort und Arbeitszeit passen sich flexibel den Wünschen an. Z.B: am Nachmittag Kinder betreuen/einkaufen und am Abend Mails beantworten.

Hierarchien sind nicht gewünscht. Sie sind es schon als Kinder gewohnt, dass sie nach ihrer Meinung gefragt werden. Das bedeutet einen partizipativen Führungsstil mit regelmässigem Feedback. Der Vorgesetzte coacht und geht individuell auf die Potenziale ein. Sie erwarten eine Unterstützung im Bewältigen von Unternehmens-/privaten Problemen. Während der Pandemie fühlten sie sich betreffend ihrem psychischen Wohlergehen zu wenig betreut.

▲ Den Führungskräften kommt eine grössere Bedeutung zu ▲

- Mitarbeiter als ganze Menschen wahrnehmen – private Herausforderungen, Verpflichtungen, Bedürfnisse – Wertschätzung
- Führungskräfte werden als Coach gebraucht (Weiterentwicklung der Kader zu Coaches)
- Entwicklungsmöglichkeiten – Ausbildungsmöglichkeiten – nicht nur Karriere, Projektarbeit, Mitarbeit in horizontalen Arbeitsfeldern
- Digitale Tools einsetzen und nutzen
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes – Vertrauen
- Geld – Das Gehalt ist wichtig – aber mehr als «Hygienefaktor» – erhalte überall gleich viel

Generationenübersicht

