

## → Leistungsbeurteilung 2024 für die Generation Y – Z und für die anderen Generationen? ←

«Das Mitarbeitergespräch ist Schnee von gestern»!

Ende Jahr hören wir oft «ich habe keine Zeit, ich bin mitten in den Mitarbeitergesprächen» – alles Schnee von gestern?

Umfragen zeigen, dass vor allem wir älteren Generationen uns mit diesem Quali-Gespräch wohl fühlen. Wir kennen nichts anderes.

Aber die jüngeren Generationen erwarten einen anderen Führungsstil und eine andere Bewertung. Für die Leistungsträger der jüngeren Generation ist das eher wie der jährliche Zahnarztbesuch. Der Kommentar der jüngeren Generation zum Mitarbeitergespräch: 🙄

Die Generationen Y und Z fordern ein Feedback in Echtzeit. Sie stehen permanent mit ihrem Vorgesetzten im Austausch.

Sind wir «Alten» einfach Gewohnheitstiere, wir kennen nichts anderes, und das jährliche Mitarbeitergespräch gehört einfach dazu?

Wie würden wir uns ein permanentes Feedback vorstellen?

Sport ist Wirtschaft als Konzentrat im Zeitraffer. Ein Trainer gibt seinem z.B. Profivelorennfahrer einmal im Jahr Feedback, was er sehr gut macht und wo er Verbesserungspotenzial hat. Das können wir uns überhaupt nicht vorstellen!

Sportler sind sich gewohnt, dass sie permanent mit Verbesserungsvorschlägen arbeiten. Der Trainer macht das sehr direkt, aber wertschätzend. Der Sportler versteht die Vorschläge als Erfolgsfaktor und arbeitet motiviert mit.

Und am Arbeitsplatz: Würden permanente positive und negative Feedbacks die Freude an der Arbeit senken oder steigern? Wenn ich als Sportler im Training eine gute Leistung abgeliefert habe, erhalte ich ein Lob. Ist es nicht optimal gelaufen, erhalte ich Tipps für das nächste Mal.

Natürlich – Sport ist Hobby, da arbeiten alle gerne mit – Falsch! Ein Berufs-Sportler trainiert bis zu 45h/pro Woche. Er verdient mit seinem Sport seinen Lebensunterhalt.

Der «Leistungsbeurteilung» am Ende des Jahres haftet vielleicht auch so der Anteil eines Gerichtstermins an. Müsste die Mitarbeiterentwicklung als permanenter Prozess andauernd laufen.

Ist die Berechtigung der jüngeren Generation nach einem permanenten Entwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten gar nicht so falsch? Statt einem Rundumschlag Ende Jahr arbeiten wir alle das ganze Jahr an der eigenen Optimierung unserer (Zusammen-) Arbeit.

Wir erhalten mehrmals im Jahr, ohne einen offiziellen Anlass, im lockeren Gespräch, in Projekten Feedback zur erbrachten Leistung, zum Verhalten gegenüber anderen Menschen, zur Motivation etc. Stärken werden gewürdigt, Schwächen werden angesprochen und zu Stärken entwickelt.

Es wird spannend sein zu beobachten, wohin sich die Führungskulturen in den nächsten Jahren hin entwickeln. Was würden wir in der Glaskugel in 20 Jahren sehen?

Die gute, alte Leistungsbeurteilung hat ausgedient:



**Die jungen Wilden wollen mehr**

### Baby Boomer

1946 – 1965

**58 %**

Bevorzugen ihr übliches Mitarbeitergespräch

### Generation X

1966 – 1980

**44 / 24 / 24 %**

Ist die Verteilung ihrer Präferenz:  
jährlich / halbjährlich / vierteljährlich

### Generation Y

1981 – 1995

**80 %**

Bevorzugen Echtzeit-Feedback (vor Ort)  
gegenüber formellen Gesprächen

### Generation Z

1996 – 2010

**63 %**

Möchten das ganze Jahr zeitnahe und  
konstruktives Leistungsfeedback hören



### Fakten

- ❖ Millennials fürchten sich am meisten von jährlichen Bewertungen, während sich Baby Boomer mit ihnen am wohlsten fühlen
- ❖ 63% aller Millennials sind bereit, ihren Job innerhalb der nächsten zwei Jahre zu kündigen
- ❖ 68% der Mitarbeiter, die genaues und konsistentes Feedback erhalten, fühlen sich in ihrer Arbeit erfüllt