

# Nicht über, sondern mit ihnen reden!

*Warum diskutieren nur «die Alten» über die Generation Y?*

Marcus König, Berater und Coach



**D**ie Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften einer Hochschule hat einen Diskussionsabend organisiert. Bei der Veranstaltung geht es um das Thema Generation Y und deren ach so anderen Lebensweise. Mehrere Firmenvertreter sind anwesend, einige haben Erfahrungsberichte abgegeben. Der Saal ist gut gefüllt, anschliessend gibt es auch noch Häppchen und Getränke – eine wertvolle Methode, um Publikum anzulocken. Zu Beginn der Veranstaltung wird die Generation Y analysiert, seziiert und präsentiert. Was diese auszeichnet und was nicht. Wie sie sich zusammensetzt etc. Bemerkenswert dabei war, dass nicht eine einzige Person aus dem «Beuteschema» Generation Y zu Wort kam! Sämtliche Vorträge wurden von Babyboomern, maximal Generation X gehalten.

## **Mitarbeiterbindung ist eine Herausforderung.**

Am Ende der zwei Stunden einigte man sich darauf, dass die «jungen Leute» anders sind, freiheitsliebend, Sinn in der jeweiligen Arbeit sehen und ungebunden im Berufsalltag sein wollen. Die durchschnittliche Verweildauer in Unternehmen wurde auf wenige Jahre beziffert. Und dann diskutierte der Kreis darüber, wie man es schafft, diese Menschen langfristig an die jeweiligen Unternehmen zu binden. Hallo? Gerade noch reden wir über die Ungebundenheit, und jetzt legen wir die Muster der Vergangenheit darüber und versuchen, diese Typen zu domestizieren? In der Runde lauter nickende, zustimmende Gesichter – man war sich einig! Auf die Anmerkung, dass das ja wohl nicht der Sinn sein kann, sondern wir lieber diskutieren sollten, wie Unternehmen mit dieser zu erwartenden Fluktuation umgehen können, hiess es nur, dass «es sicher richtig wäre und auch irgendwann besprochen werden müsse». Fertig!

**Genau das ist aber das zentrale Thema!** Wenn wir schon davon ausgehen können, dass die jun-

gen Menschen eben nicht durchgängig bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in einem Unternehmen arbeiten werden, dann müssen wir uns dem stellen und Lösungen finden, wie wir damit umgehen.

Was passiert mit dem inzwischen angeeigneten Wissen und Können? Ersteres kann man geordnet weitergeben, beim Können sieht das schon anders aus. Hier ist Erfahrung ein ausschlaggebender Faktor. Bedeutet das jetzt aber versetzte Zweigleisigkeit? Dem Könnler wird eine Art Lehrling zur Seite gestellt, der dann zum Könnler gereift ist, wenn der eigentliche Held das Unternehmen verlässt? Was, wenn Könnler und Lehrling gleichzeitig gehen? Mist, hat schon wieder ein Plan nicht funktioniert! Aber was hilft dann?

## **Kommunikation und gegenseitiges Interesse.**

Reden! Reden, reden, reden! Nicht einmal im Jahr, weil die Tätigkeitsbeschreibung vorsieht, als Vorgesetzter im Jahr ein (!) Mitarbeitergespräch führen zu müssen. Mit Reden ist ein Sich-Interessieren für den einzelnen Menschen gemeint – der so wichtig ist, weil er der Könnler ist. Hineinhören in sein Stimmungsbild, versuchen zu erkennen, wo die Reise – und vor allem wann – hingehen soll. Für jeden Einzelnen in persönlicher Hinsicht und in seiner Aufgabe für das Unternehmen. Offen kommunizieren! Sagen, dass man das Können des Könnlers schätzt und ihn ungern verlieren möchte. Mit ihm über die nächsten Schritte reden, abstimmen, in die Nachfolgeplanung einbinden. Denn eines ist mittlerweile unter den Menschen in Anstellung immer stärker in den Vordergrund gerückt: das Sich-beteiligt-Fühlen (wollen). Sinnigerweise erreicht man darüber unter Umständen sogar eine längere Bindung! Damit sind wir wieder am Anfang der Diskussion. Neuen Gegebenheiten wird man mit neuen Ansätzen und Vorgehensweisen begegnen müssen.

Marcus König begleitet als facettenreicher Berater und Coach Unternehmen in Veränderungsprozessen. Er betrachtet Prozesse, Methoden und Tools immer an der Schnittstelle Mensch zu Business, d. h., der Mensch wird in den Mittelpunkt des geschäftlichen Handelns gerückt. Seine Überzeugung: «Die besten Prozesse und Produkte funktionieren am besten mit zufriedenen, motivierten und engagierten Menschen – den Besten eben.» [www.menschbusiness.de](http://www.menschbusiness.de)