

Führung mit Sinn für die „neuen“ Mitarbeiter **Warum die Generation Y heilige Kühe in Pension schickt**

Von Stefan Dudas*

Irgendwie ist doch jede neue Generation anders als die vorhergehende Generation. Stimmt! Das bringen andere Zeiten einfach mit sich. In der Vergangenheit war es allerdings so, dass sich viele Generationen den Werten und Gepflogenheiten der letzten Generation unterworfen haben. Heute ist das anders! Und genau deshalb gibt sich die Generation Y (gesprochen Why) auch nicht mehr mit dem „state-of-the-art“ in der Führung zufrieden.

Wie war das noch? Viele Jahrzehnte ging es bei der Entscheidung für oder gegen eine Arbeitsstelle, besonders aber bei Beförderungen, um Geld, ein Auto, mehr Verantwortung. Umgekehrt waren Mitarbeiter bereit, dafür wesentlich mehr zu arbeiten, Ziele konsequent zu verfolgen, Führungsaufgaben zu übernehmen (was wiederum Mehrarbeit bedeutete). Anders bei der Generation Y – zwischen 16 und 36 Jahre alt – die vor allem in Aufstiegssituationen vermehrt Sinnfragen stellt: Warum sollte ich das tun? Was bringt mir das? Und was hat das für einen Einfluss auf meine Lebensqualität? Auch wenn das für viele Führungskräfte eher befremdlich klingt – wir schreiben das Jahr 2018 und da dürfen gewisse heilige Führungs- und Management-Kühe doch getrost in Pension gehen.

Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit schmilzt

Der Generation Y geht es längst nicht mehr um die gerade so vielfach gehypte „Work-Life-Balance“ – auch deshalb, weil Arbeit für die Millennials zum Leben dazugehört und deshalb die Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit immer mehr verschwimmt. Anders als noch bei der Generation zuvor, geht es nicht nur um immer mehr Geld, sondern darum, den Sinn zu erkennen. Natürlich müssen auch die Millennials ihre Brötchen verdienen, sie tun dies aber nicht (mehr) um jeden Preis. Würdevoll soll ein Leben sein – egal ob für Mensch oder Tier. Mit diesem Satz könnte man die neue, sinnvolle Denkhaltung zusammenfassen.

Niemand wird zur Arbeit gezwungen

Wollen wir also immer noch und auch weiterhin in einer Art modernen Menschenmassenhaltung in Büros eingepfercht zwölf Stunden stark reglementiert arbeiten? Frühere Generationen haben dies abgetan mit Aussagen wie „Hauptsache das Geld kommt rein“ oder „Man muss froh sein, dass man Arbeit hat“. Oder wollen wir doch lieber in einem angenehmen, kreativen Umfeld so arbeiten dürfen, wie es uns entspricht? Mit eingepfercht ist übrigens nicht nur das Raumangebot gemeint,

sondern vor allem die Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung.

Geld nur noch als Hygienefaktor

Zum Glück wird in unseren Breitengraden niemand unter Androhung von körperlicher Gewalt zur Arbeit gezwungen. Somit wären wir auch frei, diese Umstände für uns zu „optimieren“. Geld ist heute nicht mehr das Lockmittel Nummer eins. Natürlich gehört es weiterhin zu den „Hygienefaktoren“. Den meisten Mitarbeitern ist es laut diverser Studien aber wichtiger, dass die Arbeit Spaß macht, dass das Team passt und man sich wohlfühlt. Klar ist aber auch, wenn der Lohn zu niedrig ist, hat dies durchaus Auswirkungen auf die Zufriedenheit.

Alte Führungs- und Managementzöpfe

Fragt man die junge Generation, was sie über die alten Führungs- und Management-Zöpfe denkt, erntet man oft nur ein mitleidiges Lächeln. Einmal im Jahr ein „wertschätzendes“ fünfzehnminütiges Qualifikationsgespräch? Und der Mitarbeiter darf sich zuerst selber auf einer wissenschaftlich fundierten Skala bewerten? Echt jetzt? Fragt man unter vier Augen die Führungskräfte, ob das wirklich etwas bringt, erhält man oft die gleichen Antworten wie bei den befragten Mitarbeitern: „Naja, man muss es halt einfach machen. Besser als nichts.“ Klar ist: Solche „Alibi-Maßnahmen“ werden nicht nur intern missbilligt, sondern immer öfter auch durch negative Kommentare (Facebook, Google und Bewertungsportale) nach außen getragen.

Große Herausforderungen für Unternehmen

Es bleibt also nichts anderes übrig: Unternehmen „müssen“ sich endlich und wirklich um die Mitarbeiter und deren Befindlichkeiten kümmern. Eine großartige, aber auch anspruchsvolle Entwicklung. Und zwar für beide Seiten. Denn beide – Mitarbeiter und Unternehmer – machen sich inzwischen vermehrt Gedanken darüber, wie die Arbeitswelt und die knappe Ressource Lebenszeit mit Sinn (und Produktivität) gefüllt werden kann. Ja, mit Sinn. Denn wenn das Sinn macht, was man fünf Tage in der Woche während meist mehr als acht Stunden tut, wird das Leben ganz einfach besser sein. Man wird zufriedener und glücklicher. Wenn dem so ist, warum machen sich aber nicht noch weit mehr Menschen Gedanken, wie sie mehr Sinn in ihr Leben bringen können? Ganz einfach: Weil es für die meisten Menschen außerhalb ihrer Gedankenwelt liegt – noch!

Arbeit ist Arbeit ...

... und Schnaps ist Schnaps! Wirklich? Die Millennials denken hier anders. Ist man mit etwas nicht zufrieden, ob als Mitarbeiter oder Konsument, wird dies angesprochen – oft sogar öffentlich. Der Druck auf die jeweiligen Unternehmen wächst. Und das

gefällt vielen Unternehmern und Führungskräften der Generation „Baby-Boomer“ – heute zwischen 52 bis 70 Jahre alt – absolut nicht. Fest steht aber auch: Das wird absolut nichts (mehr) helfen. Und auch realitätsferne und sinnfreie Leitbilder oder auf Hochglanz lackierte Imagebroschüren helfen Unternehmen nicht mehr, den schönen Schein zu wahren.

Echte, authentische Kommunikation

Nicht die technische Revolution wird uns übrigens vor die größte Herausforderung stellen. Die wirkliche Herausforderung ist die geistige Revolution. Und den erhofften Fünf-Punkte-Plan für den sicheren Erfolg gibt es nicht! Wir müssen lernen, dass man moderne Führung nicht über digitale Prozesse lösen kann. Und auch noch so viele Change-Projekte helfen nicht weiter! Vielmehr ist eine echte, authentische Kommunikation gefragt. Vieles, was wir einmal gelernt haben und noch vor wenigen Jahren absolut o.k. war, muss heute hinterfragt werden. Eine komplett neue Denkweise und damit auch eine neue Kultur müssen in den Unternehmen etabliert werden. Dies alles geht übrigens nicht über angeordnete Abläufe, sondern nur mittels Sensibilisierung. Nur so können wir ein aktualisiertes Bild von Arbeit erstellen, das wir in den nächsten Jahren SINNVoll umsetzen.

6.108 Zeichen mit Leerzeichen

* Stefan Dudas ist Business-Experte für Sinngebung. Der Keynote-Speaker, Coach und Autor legt humorvoll und tief sinnig das Fundament für neue Denk-Ansätze. Sein „Suxess-System für sinnbasiertes Management“ vermittelt Sinnhaftigkeit in Führung, Kommunikation sowie Motivation. Im Dezember 2017 ist sein neues Buch „VOLL SINN – Nur was Sinn macht, kann uns erfüllen“ erschienen. Weitere Infos: www.stefandudas.com



Stefan Dudas

VOLL SINN

Nur was Sinn macht, kann uns erfüllen

264 Seiten, € 24,95

ISBN 978-3-8698-039-44

BusinessVillage Verlag

Dezember 2017

www.voll-sinn.com

Belege bitte an:
MM-PR
Postfach 6 26
95606 Marktredwitz
Tel.: 09231/96370
Fax: 09231/63645
info@mm-pr.de
www.mm-pr.de