

## Der Generation-Y-Unternehmens-Check:

### 1. Wie ausgeprägt leben Sie den Ansatz der unternehmerischen Transparenz in Ihrer Organisation?

- a) Unsere Mitarbeiter erfahren das, was sie erfahren müssen und was für ihre Arbeit wichtig ist. Alles andere schafft Durcheinander. PUNKTE: 2
- b) Wir binden Mitarbeiter in zentrale Entscheidungen aktiv ein, informieren regelmäßig und nehmen sie in die unternehmerische Verantwortung. PUNKTE: 4
- c) Zu viele Köche verderben den Brei – andererseits haben die Mitarbeiter oft auch gute Ideen. Wir sind da immer hin- und hergerissen. PUNKTE: 0

### 2. Wie gut lässt sich der Wunsch der Individualisierung Ihrer Ansicht nach im unternehmerischen Alltag verwirklichen?

- a) Die Mitarbeiter sollen sich wohlfühlen, dann leisten sie auch bessere Arbeit. Wir haben verschiedene Tools entwickelt, die dem Individuum dienen. PUNKTE: 4
- b) Das ist ein Wunschgedanke. Ein Unternehmen ist ein System und hat ein definiertes Ziel. Es gibt keinen Spielraum für Individualisierung. PUNKTE: 0
- c) Es ist manchmal schwer umzusetzen, weil die Prozesse laufen müssen, aber wir versuchen es zumindest. PUNKTE: 2

### 3. Wie gestalten Sie zentrale Veränderungsprozesse im Unternehmen?

- a) In der Regel nehmen wir uns Zeit für gemeinsame Vorträge und Workshops, um die Mitarbeiter darauf einzustimmen und einzubinden, wo es möglich ist. PUNKTE: 4
- b) Wir nutzen externe Beratungsunternehmen, um die Prozesse zu entwickeln, und passen unsere interne Architektur daran an. Das ist am objektivsten. PUNKTE: 0
- c) Unser Geschäft läuft bislang stabil, und Anpassungs- oder Veränderungsprozesse waren nicht notwendig. PUNKTE: 2

### 4. Sabbaticals sind in den letzten Jahren immer beliebter geworden. Wie stehen Sie zu solchen längeren Auszeiten?

- a) Wir genehmigen sie häufig und gerne, weil es die Mitarbeiter zufrieden macht und ihnen Weiterentwicklung ermöglicht. PUNKTE: 4
- b) Das ist immer sehr schwierig umsetzbar, weil gute Leute an wichtigen Stellen dann eventuell zu lange fehlen. Das muss schon für beide Seiten passen. PUNKTE: 2
- c) Wir wissen gar nicht, wie wir das in den Unternehmensabläufen darstellen sollen, und sind jedes Mal wieder vor große Probleme gestellt. PUNKTE: 0

**5. Welche Mitarbeiter schätzen Sie am meisten?**

- a) Leute, die ohne viel zu hinterfragen die gestellten Aufgaben erledigen. PUNKTE: 0
- b) Leute, die Begeisterung entwickeln, konstruktiv und voller Elan in allen Themen mitdenken und eingebunden sein möchten. PUNKTE: 4
- c) Das kommt immer auf das Thema an. Eine Mischung aus a) und b) wäre der Idealfall. PUNKTE: 2

**6. Social Media ist ein wichtiger Bestandteil der modernen Welt und damit auch der 20- bis 35-Jährigen. Wie stehen Sie zu Social Media im Unternehmensalltag?**

- a) Social Media sind nützlich. Sie ermöglichen breite und günstige Werbeplattformen, ermöglichen Kandidateninformationen u.v.a.m. PUNKTE: 2
- b) Social Media sind der Fluch der modernen Welt, kosten Zeit und haben bis auf wenige Ausnahmen keinerlei Vorteile. PUNKTE: 0
- c) Social Media verlangen ein gesundes Maß an Nutzung, allerdings sind sie aus sicherheitsrelevanten Aspekten für die firmeninterne IT als kritisch zu betrachten. PUNKTE: 4

**7. Bei Bewerbungsgesprächen und Einstellungen achten wir immer darauf, dass...**

- a) ...die neuen Mitarbeiter einen stimmigen Lebenslauf ohne Unterbrechungen nachweisen und fachlich kompetent sind. PUNKTE: 0
- b) ...wir selbstständige Individuen finden, die das Unternehmen mitdenken und gestalten möchten, um einen kreativ-konstruktiven Beitrag zu leisten. PUNKTE: 4
- c) ...wir Mitarbeiter finden, die sich unkompliziert in die existierende Unternehmenskultur integrieren und sich auf ihren Bereich konzentrieren. PUNKTE: 2

**8. Home-Office-Modellen stehen wir ...**

- a) ... offen gegenüber, damit die Mitarbeiter Beruf und Familie besser in Einklang bringen können. PUNKTE: 4
- b) ... zwiespältig gegenüber, weil wir persönliche Kommunikation für ein wichtiges Tool der Unternehmenskultur halten und Prozesse dadurch erleichtert werden. PUNKTE: 2
- c) ... kritisch gegenüber, weil Arbeit nicht mehr kontrollierbar ist und sich Fehlerquellen häufen. PUNKTE: 0

## Auswertung

### **0 bis 9 Punkte:**

Die Generation Y wird Sie vor große Herausforderungen stellen. Transparenz, Kreativität und Einbindung gehören zum Repertoire der Digital Natives und laufen der traditionellen Unternehmensführung teilweise fast diametral entgegen. Versuchen Sie sich zu öffnen für die unausweichliche Veränderung einer neuen Generation. Damit erleichtern Sie sich und auch Ihren Mitarbeitern das Leben. Es hat keinen Sinn, gegen Windmühlen zu kämpfen. Der Markt holt Sie ein – jetzt oder in naher Zukunft.

### **10 bis 19 Punkte:**

Sie stehen dem Thema einigermaßen offen gegenüber, können aber gewisse Vorbehalte nicht verbergen. Zumindest haben Sie bereits Ansätze der neuen Generation gedanklich integriert oder sich damit auseinandergesetzt. Keine Sorge: Die Anforderungen der Generation Y als „Normalpaket“ zu integrieren, verlangt jeder Unternehmensleitung einiges an Umstellung ab – Sie sind genau auf dem richtigen Weg. Bleiben Sie am Ball, dann wird das Stück „neue Unternehmenskultur“ zum dankbar aufgenommenen Selbstläufer.

### **20 bis 32 Punkte:**

Herzlichen Glückwunsch! Sie sind in der Realität der Generation Y bereits angekommen und weisen mit Ihren Ansätzen eine erfolgversprechende Zukunft auf, um den Herausforderungen der jungen Generation zu begegnen.