



Die Zombies kommen

Die erste Generation, welche die internetlose Zeit nicht mehr kennt und ständig online ist, drängt jetzt auf den Arbeitsmarkt. Was heisst das für die Arbeitgeber? Greifen die bisher geltenden Regeln auch für diese Generation? Passt der erarbeitete Führungsstil, die mühsam etablierte Unternehmenskultur, eignet sich das eingeführte Arbeitszeitmodell noch, ist das bisherige Verständnis übertragbar auf die neue Generation Z? von Sandra Gilly

Die stark extrinsisch motivierte Generation Z – Christian Scholz nennt sie in seinem Buch «Generation Z» auch Zombies – mit ihrem hohen Anspruch an das eigene Wohlbefinden hat eine ganz andere Werthaltung als alle bisherigen Generationen und stösst damit vor allem bei den Babyboomern (Jahrgänge circa 1950 bis 1965) auf Unverständnis. Die vom Kollektivismus geprägten Babyboomer sind heute am Drücker. Sie amten als Verwaltungsratspräsidenten, CEOs, Personalverantwortliche, sie bilden die politische Elite, bekleiden hohe Ämter im öffentlichen Bereich und sind damit die Entscheider am Markt.

Deren vorgefertigtes Bild der Generation Z entspricht jedoch nicht immer der Wahrheit. Nicht alle Exponenten der Führungsriege setzen sich vertieft mit dem Thema auseinander und kennen die wahren Bedürfnisse und Erwartungen, geschweige denn die ganz andere Sichtweise dieser Generation, was zwangsläufig zu Missverständnissen und Konflikten führt.

Herausforderung neue Werthaltung

Damit ein erfolgreiches Miteinander gelingen kann – und das muss es, die Geburtenstatistik spricht eine deutliche Sprache –, ist es unumgänglich, sich mit der neuen, von Individualismus geprägten Generation auseinanderzusetzen.



Ständig mit der ganzen Welt verbunden. Eine neue Generation von Mitarbeitenden drängt auf den Arbeitsmarkt – und die hat eigene Bedürfnisse und Werthaltungen. Bild Archiv Somedia

Insbesondere auch, weil diese Generation andere Generations-Angehörige ansteckt. Zum Beispiel einen grossen Teil der überaus positiv gesinnten Generation Y, die

enttäuscht ist. Die leistungsorientierte Garde stellt langsam fest, dass Ihre perfekte Welt Risse bekommt, dass die Politik nicht das hält, was sie verspricht,

dass der Einzug in die Geld-Elite eben doch nur ein Traum bleibt und es, rein rechnerisch auch logisch, nur ein paar wenige dorthin schaffen. Der Rest bleibt auf der Strecke, kämpft mit den Folgen eines Burn-outs oder steckt in einer Lebenskrise mit ungewissem Ausgang. Diese Exponenten sind offen für den Virus der Generation Z und adaptieren zusehends deren Werthaltung. Es ist nicht mehr zu erkennen, ob wir es mit einem echten Zombie oder einem Mutant aus einer anderen Generation zu tun haben. Das spielt im Endeffekt auch keine Rolle – Fakt ist, die Zombie-Generation wächst und wenn der Trend anhält, sogar enorm. Die Wirtschaftsgrössen unseres Landes kommen also nicht umhin, sich zu informieren und die Denkweise der flatterhaften Realisten kennenzulernen.

Ein Umdenken muss stattfinden

Nur so wird es gelingen, die Talente aus dieser Generation für die angestrebten Ziele zu gewinnen und langfristig erfolgreich mit ihnen zusammenzuarbeiten. Ein Umdenken muss stattfinden, und zwar möglichst zeitnah. Ob sich die Babyboomer dessen bewusst sind und ob sie es überhaupt für notwendig erachten, sei dahingestellt. Bilden sie doch anzahlmässig die grösste Altersgruppe und sind es deshalb gewohnt, dass das, was für sie stimmt, für die meisten andern auch richtig ist. Eine hohe Flexibilität und ein

gut funktionierendes Resilienz-Management seitens der Unternehmen werden wichtige Faktoren sein bei der Ausrichtung der Strategien.

Bei der ganzen Fokussierung auf die Generation Z dürfen die anderen Generationen aber keinesfalls ausser Acht gelassen werden. Es braucht Lösungen, die ein Miteinander über alle Altersgruppen und Generationszugehörigkeiten hinweg ermöglichen.

■ Sandra Gilly ist Personalberaterin und Coach bei der Messmer Personalmanagement GmbH.

Messmer Personalmanagement GmbH

- > Vermittlung von Fach- und Führungskräften
- > Rekrutierung Schweizergarde
- > HR-Beratung
- > Berufs- und Laufbahncoaching
- > Team- und Führungsentwicklung

> Gemeindehausplatz 3
8750 Glarus
Telefon 055 640 82 22
www.messmer-pm.ch
www.facebook.com/messmerpersonal

Arbeiten in der Region

swisspersonal

EINE GELUNGENE VERBINDUNG

LEITER CONTROLLING / PROJEKTE / ADMINISTRATION (w/m)

Ihr neuer Arbeitgeber: Unser Auftraggeber im Grossraum Chur ist ein schweizweit tätiges Dienstleistungsunternehmen mit ausgezeichnetem Namen. Zur Unterstützung der Geschäftsleitung suchen wir eine fachkompetente Persönlichkeit mit Führungsqualitäten. Es werden Ihnen attraktive Rahmenbedingungen in einem innovativen Umfeld und eine ausbaubare Aufgabe mit Zukunftsperspektiven geboten.

Stellenprofil: Sie sind für die Sicherstellung eines effizienten und reibungslosen Ablaufes und für die Koordination im administrativen Bereich zuständig. Zudem unterstützen Sie die Fakturierung und die Debitorenbewirtschaftung. Als sehr guter EDV-Anwender betreuen Sie die IT-Infrastruktur. Das Controlling beinhaltet die Auswertung und Analyse der betriebsbuchhalterischen Kennzahlen. Die selbstständige Führung von verschiedenen Projekten rundet Ihr vielseitiges Aufgabengebiet ab.

Anforderungen: Wir wünschen uns eine ambitionierte Persönlichkeit mit Generalistenfähigkeiten und tadellosen Umgangsformen. Als gelernte/r Kauffrau/Kaufmann haben Sie sich idealerweise entsprechend weitergebildet und können Berufserfahrung in einer ähnlichen Position vorweisen. Sie sind absolut EDV-affin, denken vernetzt, sind teamorientiert und suchen eine längerfristige, anspruchsvolle Herausforderung.

> swisspersonal ag
Ihre Beraterin: Sonja Schwendeler
Alexanderstrasse 1 > CH-7000 Chur > T. +41 81 258 48 38
info@swisspersonal.ch > www.swisspersonal.ch

Müntener & Thomas

Personalsuche und Kaderselektion

Unsere Mandantin

ist ein grösseres, bekanntes Architekturbüro mit Sitz in **Chur**, welches mit ihren modernen und innovativen Bauten (Wohn- und Geschäftshäuser) unsere Region nachhaltig prägt. Zur Teamergänzung suchen wir im Auftrag der Geschäftsleitung eine engagierte und zuverlässige Persönlichkeit als

Bauleiter/in Hochbau dipl. Bauleiter, Techniker HF Bauplanung o. Ä.

Die Hauptaufgaben

dieser spannenden Tätigkeit bilden: Erstellen von Kostenberechnungen und -vorschlägen, Durchführen von Submissionen, Führen von Vertragsverhandlungen, Erstellen von Werk-/Lieferverträgen, Planen des Ressourceneinsatzes, Durchführen von Bauleitungen, Führen der Kostenkontrolle sowie Betreuen von grösseren Bauprojekten.

Das Anforderungsprofil

Sie verfügen über eine bautechnische Berufslehre sowie idealerweise eine Weiterbildung zum dipl. Bauleiter, Techniker HF Bauplanung o. Ä. Praxis in der Bauleitung von anspruchsvollen Projekten, Teamfähigkeit sowie eine selbstständige Arbeitsweise runden Ihr Profil ab.

Das Angebot

Es erwarten Sie eine vielseitige Tätigkeit, interessante Projekte, ein gut eingespieltes Team, zeitgemässe Anstellungsbedingungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten.

Ihre Kontaktperson

Auf Ihre Bewerbungsunterlagen mit Foto freut sich der zuständige Personalberater, Peter Kehl. Bitte senden Sie Ihr Dossier an p.kehl@job-online.ch oder an untenstehende Adresse. Bei Fragen rufen Sie mich an. Für **Diskretion und Kompetenz** bürgt unser Name.



Müntener & Thomas Personal- und Unternehmensberatung AG
Hartbertstrasse 9, CH-7000 Chur, Telefon +41 81 257 15 00, info.chur@job-online.ch