Stefan Häseli

Generation Y – Führung im Labor vollkommen neu definiert

LABORALLTAG Längst sind sie mitten unter uns, die 30-Jährigen – qualifizierte Zahntechnikermeister, spezialisierte Zahntechnikergesellen, Bürofachkräfte, Betriebswirte … und mit ihnen in den Dentalunternehmen mindestens ebenso viele Vorurteile wie Herausforderungen und Chancen im Umgang miteinander. Der Kommunikationscoach Stefan Häseli klärt auf über ein Phänomen unserer Zeit.

Eines steht fest: So wie jede Generation zuvor, definieren auch die „Millennials" Führung vollkommen neu. Umso wichtiger für die vorausgehende und nachfolgende Generation, sich damit auseinanderzusetzen.

Irgendwie ja auch logisch, dass nach dem X das Y folgt – nicht nur im Alphabet ist das so, sondern auch in der Abfolge der Generationen. Erlebten die sogenannten Baby Boomer (geboren 1950 bis 1965) die Emanzipation, den wachsenden Wohlstand, aber auch die Ersetzbarkeit des Einzelnen, war die Generation X (geboren 1965 bis 1980) gezeichnet vom Umbruch sowie fehlender Sicherheit, aber auch wachsender Individualität und dem geschätzten Ehrgeiz des Einzelnen. Die Generation Y (geboren 1980 bis 1995) schließlich steht für Optimismus, Selbstbewusstsein, Leistungswille – zumindest bei selbst festgelegten Strukturen – sowie vielfältige Optionen, aber auch die Sehnsucht nach stabilen Werten durch den Verlust klassischer Sicherheiten. Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne – so könnte das Motto der Millennials lauten. Oftmals verwöhnt, standen diesen alle Möglichkeiten offen. Doch wenn alles denkbar war und ist, und man sich in vielerlei Hinsicht erproben konnte, wird irgendwann auch der Wunsch zumindest nach etwas Stabilität und Kontinuität geweckt.

WARUM?

Die Generation Y steht – wie das (WH)Y bereits andeutet – für WARUM, das Hinterfragen von Althergebrachtem. Und genau mit diesem Hinterfragen

Foto: © wavebreakmedia/Shutterstock.com

Die Generation Y *(geboren 1980 bis 1995) schließlich steht für Optimismus, Selbstbewusstsein, Leistungswille – zumindest bei selbst festgelegten Strukturen – sowie vielfältige Optionen, aber auch die Sehnsucht nach stabilen Werten durch den Verlust klassischer Sicherheiten.*

stellt die Generation Y nicht nur die Arbeitswelt, sondern vor allem die Führungswelt ihrer Vorgesetzten auf den Kopf. Die oftmals vollkommen andere Vorstellung von dem, was Arbeit ausmacht (Spaß contra Pflicht) und wie Arbeit abläuft (selbstbestimmt statt Stechuhr), führt unweigerlich zu Konflikten – im Laborteam und in der Führung.

Vielfältige Vorurteile

Verwöhnt, selbstgefällig und viel zu hohe Ansprüche – so die Aussagen, die man von Älteren oft hört, wenn es um die Generation Y geht. Umgekehrt halten diese die Generation X für nicht flexibel, nicht belastbar und in keiner Weise fähig, das Leben zu genießen. Auf der einen Seite das Gefühl, etwas Besonderes zu sein, verbunden mit dem Wunsch, sich eigenverantwortlich einzubringen sowie sich selbst zu verwirklichen. Auf der anderen Seite der eher formelle Umgang miteinander, die geringe Kommunikation und das Bedürfnis, Wissen zu sichern, indem man es für sich behält. Prallen Welten aufeinander, darf man sich nicht wundern, wenn es Scherben gibt. Auf beiden Seiten. Dabei wäre gerade ein offenes und faires Miteinander wichtig, um von Anfang an Grenzen (vor allem die im Kopf) einzureißen und nach Möglichkeiten (in der täglichen gemeinsamen Arbeit im Dentallabor) Ausschau zu halten. Schließlich müssen die Millennials eine gewaltige Lücke schließen, wenn bald die letzten Baby Boomer in Rente gehen.

So stellt sich die Generation Y das Leben vor

Auch wenn viele Dentalunternehmen noch Angst haben – die heimlichen Revolutionäre wissen, dass sie als Fachkräfte ein knappes „Gut“ und deshalb heiß begehrt sind. Wenn auch zugegebenermaßen etwas Ich-bezogen und manchmal zu selbstbewusst, können Millennials vor allem mit Unsicherheiten (und davon gibt es heute mehr denn je) gut umgehen. Mit einer gesunden Portion Optimismus und unter dem Motto „da machen wir das Beste draus“, sind diese Improvisationskünstler wertvoll für jedes Labor. Vorausgesetzt dieses bietet den Millennials möglichst viele Optionen und gewährt ihnen die Unabhängigkeit, die sie brauchen, um Spaß zu haben und glücklich zu sein. Und vielleicht kann ja sogar die eine oder andere ältere Führungskraft – vom Burnout bedroht – etwas von der Work-Life-Balance der Generation Y lernen.

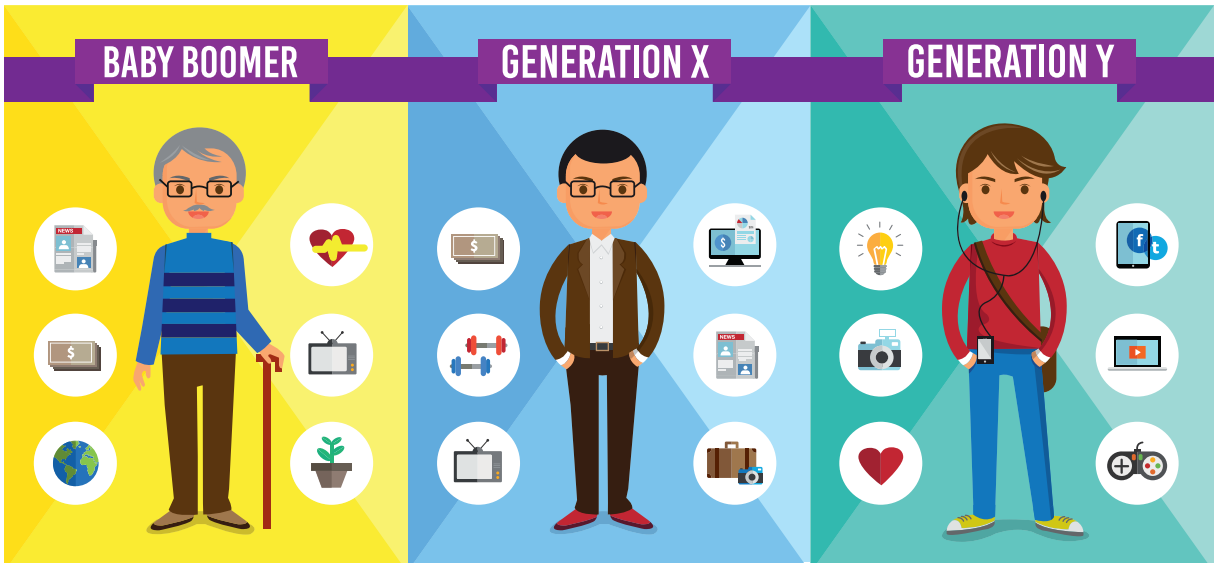
ANZEIGE

VIRTUOSO BY ZIRKONZAHN

Toronto Bridge aus Sintermetall mit Kronen aus Prettau® Anterior®

MICHELE FRAPPORTI
EDUCATION CENTER BRUNECK

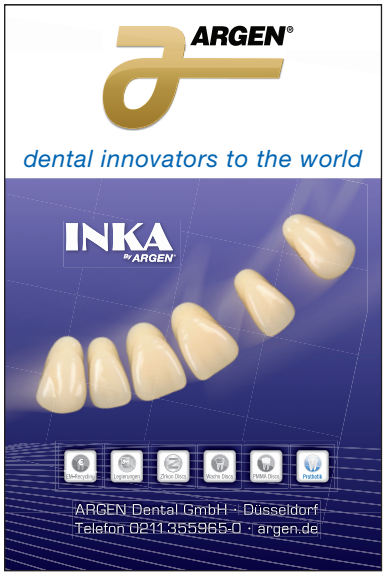
Zirkonzahn Worldwide *– T +39 0474 066 680*
Zirkonzahn Deutschland *– T +49 7961 933990*
www.zirkonzahn.com



K.o.-Kriterien vermeiden

Auf Aussagen wie „hier macht man …“ oder „das haben wir schon immer/noch nie so gemacht …“ reagieren Mitarbeiter der Generation Y misstrauisch. Ebenso kritisch betrachten sie hierarchische Strukturen, sodass ein „Ich bin hier der Chef!“ eher kontraproduktiv ist. Die bedingungslose Hingabe für den Beruf, wie sie die Generation X lebt, ist ihnen ebenso fremd, wie demütiges Arbeiten nach Vertrag, Überstunden zu schieben und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die nicht passen. Und vielleicht öffnen sie mit ihrem unerschrockenen Vorgehen ja auch den Tunnelblick der einen oder anderen altgedienten Führungskraft im zahntechnischen Bereich.

ANZEIGE



Fünf Tipps für die Führung der Generation Y

1. Regelmäßiges Feedback (like/dislike)
Die junge Generation ist hungrig nach Feedback. Geben Sie es, nicht nur im Rahmen des Jahresgesprächs. Die Trennung on-/offline existiert für Millennials nicht. Jede Facebook-Nachricht wird innerhalb von Minuten kommentiert, darum: Sie können (fast) nicht genug Rückmeldung geben.

2. Sinn und Lebensqualität
Die junge Generation ist weniger dazu bereit, alles dem Beruf zu unterstellen. Das heißt nicht, dass sie nicht engagiert ist, sondern dass sie in erster Linie den Sinn bei der Arbeit sehen will. Gerade junge Väter möchten darüber hinaus heute vielmehr auch Zeit für die Familie und Kinder haben. Das ist zu respektieren und nur weil Sie es selbst noch nicht hatten (aber im Grunde vielleicht auch gerne so gehabt hätten), verweigern Sie diese Balance nicht.

3. Eine andere Art von Karriere
Junge Mitarbeiter sind oft nicht direkt auf die große Karriere nach oben aus. Aber Karriere im Sinne von verschiedenen Arbeitsbereichen mögen sie durchaus sehr. Eine „Seitwärtskarriere“ ist für viele zumindest in gewissen Phasen sehr erstrebenswert.

4. Ausreichend Freiraum
Ganz entscheidend ist, dass Sie den jungen Mitarbeitenden genügend Freiraum lassen. Damit gemeint ist der Freiraum in der detaillierten Ausgestaltung der eigenen Arbeit. Die Generation Y mag klare Ziele, ist aber gefordert und glücklich, wenn sie den Weg dazu selbst bestimmen kann.

5. Gar nicht so anders …
Und somit sind wir an einem Punkt angelangt, der im Grunde nichts anderes sagt, als doch schon lange bekannt ist. Die Generation Y ist vielleicht im Endeffekt „gaaaar nicht soooo anders“ als wir es waren oder gerne gewesen wären. Mit dem Unterschied, dass sie es konsequenter einfordern. Darum der Tipp an alle Laborchefs: Bleiben Sie sich selbst treu, verdrehen Sie sich nicht, machen Sie v. a. das, was wohl allen Mitarbeitern gut tut. Schenken Sie aufrichtige Wertschätzung, ehrliches Feedback und genau die Menge an Freiraum, den jeder Einzelne – unabhängig seiner Generation – braucht!

INFORMATION

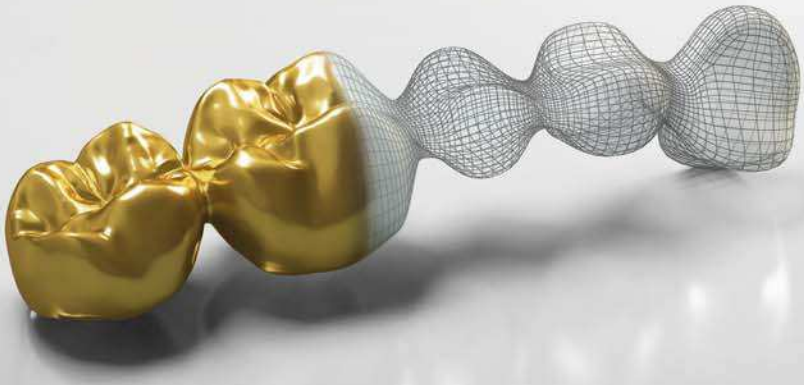
Stefan Häseli
Neuchlenstr. 44a
9200 Gossau SG, Schweiz
Tel.: +41 71 2602226
www.atelier-ct.ch
www.stefanhaeseli.ch

Infos zum Autor

Foto: © is am are/Shutterstock.com

FRÄSEN IN EDELMETALL

Der neue Edelmetall Standard



Bis zu 30% Materialersparnis

Wirtschaftliche Herstellung

Einfache Realisierung komplexer Strukturen

Höchste Werkstoffqualität

Immer mehr Dentallabore setzen auf „Fräsen in Edelmetall“ von C.HAFNER. Mit unserer innovativen Dienstleistung lässt sich Edelmetall auch durch moderne digitale Technologien schnell und wirtschaftlich verarbeiten! Nutzen auch Sie „Fräsen in Edelmetall“ und ergänzen Sie Ihre Angebotspalette um einen der besten und bewährtesten Dentalwerkstoffe überhaupt! **Mehr Informationen unter Tel. +49 7044 90 333-333 oder c-hafner.de**

C.HAFNER GmbH + Co. KG
Gold- und Silberscheideanstalt
71299 Wimsheim · Deutschland

Telefon +49 7044 90 333-0
dental@c-hafner.de
www.c-hafner.de

C.HAFNER
Edelmetall · Technologie