

bb-Serie: Erfolgstipps von Günter Schmitz

Der Fachkräftemangel ist ja bereits seit vielen Jahren ein Dauerthema, mit dem sich Handwerksunternehmen intensiv beschäftigen müssen. Viele Handwerker haben zum Teil große Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Sind diese qualifiziert, so hapert es allzu oft an der mangelnden Motivation. Doch damit nicht genug, in den nächsten Jahren kommt die sogenannte Y-Generation auf den Arbeitsmarkt. Viele dieser Menschen arbeiten bereits heute in unseren Unternehmen. Und diese Generation stellt komplett neue Anforderungen an ihren Arbeitsplatz.

Die Y-Generation: Herausforderung und Chance für das Handwerk



Die sogenannte Y-Generation hat möchte freier, aber auch verantwortungsbewusster arbeiten.
Foto: Coplanning

Das heißt beileibe nicht den Kopf in den Sand stecken. Ganz im Gegenteil. Es wird nicht schlechter, nur eben anders. Viele der heutigen Unternehmer stammen aus den wilden Sechziger Jahren. Ich bin auch so einer. Unsere Eltern haben uns immer wieder gewarnt, wie schlimm sich die Jugend entwickelt und dass das doch so nicht weitergehen kann. Doch das Gegenteil ist der Fall. Die meisten Menschen aus den damals wilden Sechzigern haben ein Unternehmen gegründet oder das elterliche erfolgreich weitergeführt. Das Leben entwickelt sich immer weiter, eben nur anders.

Die Y-Menschen sind jung, sind gut ausgebildet und das Thema Geldverdienen spielt in der Liste der wichtigsten Arbeitsmotivatoren eher eine untergeordnete Rolle. Sie sind meist in den Wohlstand reingeboren und haben andere Dinge für sich erkannt, die ihnen im Leben wichtig sind. So liegt die Work-Life-Balance, also die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an oberster Stelle. Sie möchten zwar arbeiten, da Arbeiten für sie ein wichtiger Bestandteil ihres Lebens ist. Arbeiten wird aber

nur ein Lebensbestandteil und nicht mehr der Mittelpunkt sein. Sie möchten weniger Stunden pro Woche arbeiten und mehr Zeit für ihre Hobbys und Familien haben. Doch das Entscheidende ist, dass sie in dieser Zeit sehr effektiv und vor allem erfolgreich arbeiten möchten. Sie möchten auch die Verantwortung für ihre Aufgaben übernehmen. Es kommt ihnen also nicht mehr auf die Quantität, sondern auf die Qualität ihres Arbeitsplatzes an. Während viele Arbeitskräfte heutzutage für ihre Anwesenheit bezahlt werden, also unabhängig von ihrer Leistung und Qualität, wird sich dies komplett umkehren. Und darin besteht gerade für Handwerker eine große Chance. Arbeiten Mitarbeiter künftig zwar weniger an Zeit, so können sie durch eine hohe Eigenmotivation und Begeisterung für ihre Arbeit viel effektiver und produktiver arbeiten. Im Endergebnis sind Leistung und Qualität dann meistens besser.

Passende Rahmenbedingungen schaffen

Entscheidend dafür ist allerdings, dass sich Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Die Rahmenbedingungen

müssen einfach stimmen. Es gilt, demotivierende Bedingungen in einem Unternehmen abzustellen. Für die Eigenmotivation ist dann jedoch der Mitarbeiter selbst verantwortlich.

In der Zukunft wird es so sein, dass sich Mitarbeiter ihren Arbeitgeber aussuchen und nicht mehr wie in der Vergangenheit umgekehrt. Die Y-Generation sucht sich den Arbeitgeber raus, der ihm

die besten Rahmenbedingungen bietet. Wer als Unternehmer nun sagt, dass seine Mitarbeiter auch in Zukunft weiter nach seinen (überalterten) Arbeitsvorstellungen arbeiten sollen, der mag ja viel Verständnis von Unternehmerkollegen ernten. Es nutzt aber überhaupt nichts, denn er wird nicht gewinnen. Hier gilt der Leitspruch des bekannten Münchner Psychologen Jens Corssen, der da heißt »Willst du recht haben oder gewinnen?« Wir Unternehmer müssen uns den neuen Arbeitsmarktbedingungen stellen und die Chancen darin sehen. Denn wer künftig die richtigen Mitarbeiter an Bord hat, dem gehört die Zukunft.

Individuell für jeden Mitarbeiter

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die besten Arbeitsplätze im Handwerk zu schaffen. Dazu entwickeln wir für jeden Mitarbeiter einen eigenen »Schuh«, der maßgenau auf seine Bedürfnisse passt, der aber auch unseren eigenen Erwartungen an ihn entspricht.

Denn eines erfordert dieses neue »Lebensschuh-Konzept« ganz besonders, die vollkommene Verantwortungübernahme von Leistung und Qualität seitens des Mitarbeiters. Damit hat die Y-Generation auch kein Problem, sie will ja verantwortungsbewusst und motiviert arbeiten. Also, lassen Sie uns die Chancen der Zukunft ergreifen. Es wird nicht schlechter, es wird nur anders.

Wie wir für jeden Mitarbeiter einen eigenen Schuh gestalten, erfahren Sie in einem der nächsten Erfolgstipps. Oder direkt, live und in Farbe bei einem Seminar »Kundenbegeisterung im Handwerk« bei Coplanning. Die neuen Termine für das 2. Halbjahr 2016 stehen jetzt aktuell auf www.denkhouse.com.

Der Autor

Günter Schmitz ist Inhaber und Geschäftsführer von Coplanning, einem erfolgreichen Bauelemente-Handelsunternehmen in Luxemburg. Der Erfolgstrainer gibt sein Wissen und seine Erfolgsrezepte in seiner Erfolgsakademie an andere Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen weiter.

Weitere Informationen unter www.coplanning.lu