

## SAGEN SIE MAL:

### Christiane Michulitz

**Frau Dr. Michulitz, Sie beraten für BET Büro für Energiewirtschaft und technische Planung GmbH Energieunternehmen und Stadtwerke zum Thema Personal. Neuerdings ist viel von der Generation Y die Rede. Gemeint sind die jungen Leute, über die viel geklagt wird.**

Gemeint ist die Generation von Arbeitnehmern, die jetzt in die Unternehmen kommt. Die in den 1980er und frühen 1990er Jahren Geborenen ticken zum Teil anders und nicht so, wie heute die Arbeitswelt im Mainstream denkt. Das ist gerade in den Stadtwerken, wo Ordnung und Hierarchien über Jahrzehnte gewachsen sind, eine große Herausforderung. Vielen jungen Leuten sind Hierarchien und darauf basierende Vorschriften egal. EVU arbeiten als traditionelle Unternehmen aber viel mit Anweisungen, Vorgaben, Betriebsvereinbarungen und innerbetrieblichen Regeln. Die Generation Y will sich nicht darum kümmern, sondern sucht sich einen Weg, um ihre Aufgabe erfolgreich zu erledigen. Das Unternehmen der Zukunft muss daher anders organisiert werden als durch Autorität und durch die Prinzipien des Alten. Die jungen Menschen sind genau so fleißig und aufmerksam und sicherlich auch so zuverlässig wie die vorhergehenden Generationen, aber das drückt sich vollkommen anders aus.

**Sind diese neuen Eigenarten der künftigen Mitarbeiter ein Problem für die Energiewirtschaft?**

Nein, das glaube ich überhaupt nicht. Die Branche ist darauf angewiesen, dass gut ausgebildete Leute unkonventionelle Ideen haben. Und wenn die notwendigen Innovationen durch das eigene Personal umgesetzt werden sollen, dann muss man dazu ein innovatives Arbeitsklima im eigenen Betrieb schaffen. Das heißt nicht, dass man Hierarchien abschaffen sollte. Benötigt wird ein anderer funktionsorientierter Umgang mit Hierarchien, der es ermöglicht, auch von Querdenkern zu profitieren. Notwendig ist Raum für Kreativität, und da haben viele Stadtwerke und Versorger noch ungenutztes Potenzial.



**Und was heißt das für die Personalabteilungen?**

Personalabteilungen haben sich historisch darauf konzentriert, dass richtig eingestellt, abgerechnet und berichtet wird. Darüber hinaus sind sie häufig für die Ausbildung junger Leute zuständig, was sie in der Regel wirklich super machen. Künftig aber wird es darum gehen, aufbauend auf einer zur Unternehmensstrategie passenden Personalstrategie als Dienstleister das Funktionieren des gesamten Betriebes zu unterstützen. Also beispielsweise dafür zu sorgen, dass es keine Lücke beim Ausscheiden erfahrener Kollegen und keine kulturellen Klüfte gibt zwischen denen, die neu reinkommen, und denen, die schon viele Jahre dabei und die Stützen der Produktivität sind. Das heißt auch: Personalmitarbeiter müssen künftig ihr Büro verlassen und verstärkt mit den Fachabteilungen zusammenarbeiten. Sie müssen mit den Ingenieuren, Betriebswirten und Monteuren sprechen, um herauszufinden, wo Probleme sind und wie sie gelöst werden können. **E&M**