

NUTZEN SIE GOOGLE ADWORDS

Erreichen Sie Ihre Kunden Online. Erhalten Sie 75€ in Werbeguthaben!



AdChoices

SIE SIND HIER: [HOME](#) [NEWS](#) [EINZELANSICHT](#)

NEWS

10.10.2014

Neue Chefs sind gefragt! Erfolgreiches Leadership & die Erwartungen der Generation Y

Jung, gut ausgebildet, aufgeklärt, selbstbewusst, technikaffin und freisinnig sind nur einige Attribute, die der Generation Y verliehen werden. Sie wollen selbst entscheiden, sich nicht bevormunden lassen und kommen aus Elternhäusern, in denen sie als Mittelpunkt des familiären Lebens gehätschelt und verwöhnt worden sind und die es deswegen als selbstverständlich betrachten, dass sich ihr Umfeld zumindest ein Stück weit nach ihnen richtet. Zugleich sind sie gesellschaftsorientiert und nicht bereit, sich ausschließlich für den Job aufzureiben. Eine Herausforderung, über die der Vortragsredner und Business-Experte Theo Prinz jüngst im Rahmen des Berliner Erfolgstages gesprochen hat.

„Die Generation Y ist hedonistisch und zugleich fokussiert auf gesellschaftliche Werte und Maßstäbe“, erklärt Theo Prinz, der als ausgewiesener Kenner der Generation Y gilt, auch, weil er selbst schon mehrere Unternehmen aufgebaut und an die Spitze geführt hat. Diese Generation treffe nun auf Vorgesetzte „des alten Schlags“, die analog entscheiden und delegieren und oft noch nach dem Prinzip Befehl und Kontrolle führen. Durch diesen Zündstoff würden über kurz oder lang neue Führungsmodelle entstehen müssen. Unternehmen würden zwangsweise modernisiert. Der Trend lasse sich schlicht nicht ignorieren – auch und gerade, weil der Kampf um die besten Köpfe längst im vollen Gange sei und sich schon heute die guten Arbeitnehmer den für sie passenden Arbeitgeber aussuchten – und nicht umgekehrt.

Die Generation Y besteht überwiegend aus sogenannten Digital Natives, also Menschen, die mit dem Internet 2.0 groß geworden sind. „Auch darauf muss Führung reagieren“, erklärt Prinz. Sie seien es gewohnt, in Echtzeit zu kommunizieren, unmittelbar Feedback zu bekommen und Meinungen offen auszutauschen – in Erwartung eines schnellen Like oder Dislike. „Dem gegenüber stehen dann Jahreszielvereinbarungen oder quartalsweise Personalgespräche und eine weitgehend analoge Business-Kultur. Der Widerspruch: Arbeiten im Jahreszyklus, Leben in Echtzeit.“ Dieser wolle aufgelöst werden. „Neue Chefs sind gefragt. Solche, die Aufgaben per Whats App oder Facebook verteilen können, Feedback und Dokumente in Cloud-Gruppen teilen und die bereit sind, das traditionelle Top-Down-Management einem modernen Führungs- und Arbeitsstil anzupassen. Leadership muss unmittelbarer werden, Feedback auf der Stelle kommen“, so der Business-Experte.

Sein wichtigster Punkt: „Moderne Chefs müssen die Individualität der neuen Mitarbeiter wertschätzen. Über einen Kamm scheren, Teams als Einheit und nicht als Konglomerat individueller Typen und Persönlichkeiten anzusehen, geht einfach nicht mehr.“ Der Mitarbeiter werde zunehmend zum Mitunternehmer, zum selbstständigen Leistungsträger, der nach Anerkennung für seine Verdienste strebe.

Unterstützung, so Prinz abschließend, böten bei der Einschätzung und der Gestaltung der Zusammenarbeit in Unternehmen häufig Persönlichkeits-Diagnostik-Tools und eine gezielte Persönlichkeitsentwicklung. „Die psychologischen Aspekte gewinnen wieder an Bedeutung. Methoden wie MBTI, Reiss Profile und andere können für beide Seiten eine gute Grundlage bieten, sich für- oder eben gegeneinander zu entscheiden.“

Theo Prinz ist Autor mehrerer Bücher und Hörbücher zu den Themen Management, Leadership und Business sowie gefragter Referent

[Mehr Info](#)

Conflict Management

Resolving Conflicts - Seminar 15.+16.01.15 Dusseldorf (Engl.)



AdChoices