

# Nachwuchskräfte fördern – aber wie?

**Die Generation Y wünscht sich Offenheit und Transparenz in der Führung. Sie möchte nicht in der zweiten Reihe stehen, sondern Einfluss nehmen und mitreden dürfen. Eine unterstützende Firmenkultur und geschultes Personal sind der Schlüssel dazu.**

Um die Generation Y auf ihre zukünftige Aufgabe als Führungskräfte vorzubereiten, muss auf verschiedenen Ebenen umgedacht werden.

## Ebene Unternehmensführung

Das Bild vom derzeitigen Topmanagement ist nicht schmeichelhaft. In der Umfrage «Employing the Next Generation 2006» wurden CEOs als technophobisch und visionslos gegenüber neuen Technologien wahrgenommen. Ausserdem wurden Offenheit und Transparenz vermisst. Die Zukunft verlangt aber nach Managern «die keine Angst vor Macht und Kontrollverlust durch Offenheit und Transparenz haben» sagt Christian Öller, Managing Partner von ISMO, Management&Social Media Beratung in Wien. Es gilt, den freien Wissensaustausch fernab von Hierarchien zu fördern.

## Ebene Unternehmenskultur

Employer Branding ist Chefsache und heute bereits zur Herausforderung geworden. In einer Zeit, in der bis zu vier Generationen parallel in einer Firma tätig sein können, wird es immer schwieriger, die unterschiedlichen Werte, Erwartungen und Bedürfnisse zu befriedigen. Interne Umfragen und Audits wären ein Anfang, um Transparenz zu schaffen. Anschliessend könnten generationsübergreifend kreative Lösungen gesucht werden.

## Ebene Organisationsstruktur

Gerade auch im organisatorisch-strukturellen Bereich ist ein Umdenken zwingend notwendig. Es gilt radikal zu überdenken was Arbeit ist, wie sie aufgeteilt, ausgeführt und belohnt wird. Ein integriertes

Change- und Projektmanagement ist dabei unerlässlich, genau wie die Arbeit in und mit dezentralen Teams. Flache Hierarchien wären ebenso empfehlenswert wie auch flexible Arbeitszeitmodelle.

## Ebene Team

Im «Millennial Handbook» wurden fünf Aussagen zur Frage gemacht, was die Millenium-Generation gerne mal ihren Vorgesetzten sagen würde:

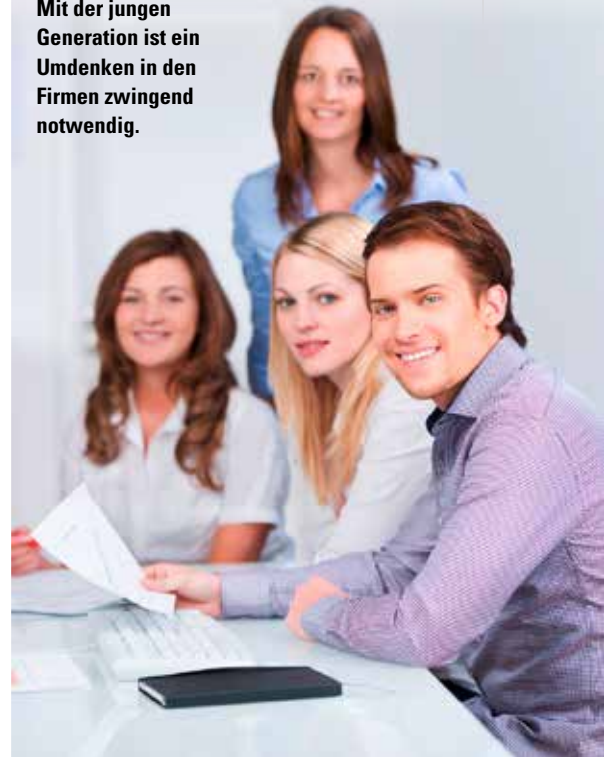
- Lehre mich!
- Mentor mich!
- Vertrau mir!
- Belohne mich!
- Nimm mich nicht als selbstverständlich!

Ein Führungsstil, bei dem die Manager angehalten werden, ihre Rolle als Vorbild wahrzunehmen, herausfordernde Ziele zu setzen, Sinn zu vermitteln, zu kreativen und innovativen Problemlösungen anzuregen und als Mentor und Coach zu agieren, indem sie auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen, entspräche diesen Erwartungen.

## Ebene Individuum

Ein kontinuierliches und kreatives Inhouse-Trainingsprogramm für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung wäre zweckmässig. Gefragt sind Programme, die zeitlich flexibel, multimedial (Webinars, Blogs, Podcasts, YouTube) und modular aufgebaut sind und viel Freiraum lassen. Kooperationen mit lokalen Schulen und Universitäten würden den kontinuierlichen Einblick in zukünftige Technologien und damit verbunden in die Erwartungen kommender Generationen ermöglichen. Ein Inter-Generationen-Mentoringprogramm könnte gegenseitiges Verständnis und Toleranz stärken. Obwohl

**Mit der jungen Generation ist ein Umdenken in den Firmen zwingend notwendig.**



diese Generation Social-Media-affirm ist, braucht sie Unterstützung bei den Sozialkompetenzen, wie beispielsweise beim Umgang mit Kritik. Das potenziell konfliktgeladene Miteinander in einem multikulturellen Umfeld sollte thematisiert und trainiert werden. Die Nachwuchskräfte der Generation Y sollten gefördert und gefordert werden, indem sie in einer Atmosphäre von Transparenz, Akzeptanz, Vertrauen und gegenseitigem Verständnis Empowerment erleben dürfen. ●

## DR. ANJA H. FÖRSTER

**Geschäftsführerin DenkAnstösse, ist Expertin in Sachen Führung. Sie lehrt an verschiedenen Schweizer Schulen, bietet Seminare an, hält Referate und arbeitet als Coach für Einzelpersonen und Teams.**



Tel. 079 577 40 14  
info@anja-foerster.com  
www.anja-foerster.com