

Die Jungen Wilden – lasst sie doch machen!

Die Jungen Wilden stehen vor der Tür – und mit ihnen ein großer Umbruch. Denn im Gepäck haben sie neue, innovative Ideen und den Drang, alte und verkrustete Unternehmensstrukturen aufzubrechen. Sie sind Kinder der Digitalisierung, ticken anders als ihre älteren Kollegen, und entgegen der landläufigen Meinung, dass sie nicht ehrgeizig wären, drängen sie sehr wohl in Führungspositionen und streben große Karrieren an. Einzige Bedingung: Ihre Arbeit muss Sinn machen. So kann es gelingen mit der Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterbindung.

Selbstverwirklichung ist wichtiger als Geld

MITARBEITERFINDUNG & MITARBEITERBINDUNG

Es ist eine Generation, die etwas bewegen möchte. Eine Generation, die keine Scheu davor hat, als Job - Hopper abgestempelt zu werden. Werte wie Selbstverwirklichung stehen in der Präferenzliste erst einmal vor Gehalt und Provisionen.

Diese Generation hat erkannt, dass die Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen eine noch größere Bedeutung hat als hohe Einstiegsgehälter und Provisionen.

Selbstverwirklichung

Eigene Ideen umsetzen und etwas bewegen – das steht an erster Stelle.

Sinnhaftigkeit

Die Arbeit muss einen tieferen Sinn ergeben und zur persönlichen Entwicklung beitragen.

Gehalt & Provisionen

Finanzielle Anreize sind wichtig, aber nicht der primäre Motivator dieser Generation.

Freiraum als Schlüssel zur Mitarbeiterbindung

Ihre Aufgabe als Unternehmer und Führungskraft wird es zunehmend sein, diesen Mitarbeitern jenen Freiraum zu ermöglichen, den sie für die Verwirklichung ihrer Ideen benötigen. Nur so werden Sie das volle Potenzial Ihrer Arbeitskräfte nutzen und diese jungen „High Potentials“ für lange Zeit im Unternehmen halten.

- Was von einer Führungskraft dazu benötigt wird, ist ein Umdenken und ein gewisser Vertrauensvorschuss. Schließlich werden zahlreiche Arbeitsabläufe und die Unternehmenskultur kritisch hinterfragt. Nehmen Sie die Impulse dankbar auf.

Die Führungskraft als Moderator

Als Vorgesetzter sind Sie bei diesem Prozess in der Rolle des Moderators. Sie führen und lenken die Impulse in die richtigen Bahnen.

Frische Ideen der Jungen

Neue Perspektiven, digitale Kompetenz und der Mut, Bestehendes zu hinterfragen – das bringen die jungen Wilden mit.

Erfahrung der Dienstälteren

Langjährige Arbeitserfahrung, bewährte Prozesse und tiefes Unternehmens-Know-how bilden das solide Fundament.

Wichtig dabei ist, die frischen Ideen der jungen Generation mit der langjährigen Arbeitserfahrung dienstälterer Mitarbeiter so zu verknüpfen, dass ein Nährboden für Innovationen entsteht. Statt des oftmals befürchteten „Krachs der Generationen“ gibt es dann eine Zusammenkunft der Generationen. Eine Entwicklung, die Ihr Unternehmen über Jahre hinweg an der Spitze halten wird.

Mut ist gefragt: A - Player ausbilden

Wo früher oft Mitarbeiter bewusst oder unbewusst kleingehalten wurden, werden im neuen Unternehmensbewusstsein A - Player ausgebildet. Das ist sowohl Chance als auch Risiko für Unternehmen, denn A - Player wachsen über ihre Aufgaben hinaus und greifen nicht nur nach der nächsthöheren Position im Unternehmen, sondern wechseln gegebenenfalls den Arbeitgeber, sobald sie das Gefühl haben, sich dort besser verwirklichen zu können.

Die Chance

A - Player treiben Innovation voran, übernehmen Verantwortung und heben das gesamte Unternehmen auf ein neues Leistungsniveau.

Das Risiko

Wer A - Player nicht ausreichend fördert und bindet, riskiert, dass sie das Unternehmen verlassen – sobald sie anderswo mehr Entfaltungsmöglichkeiten sehen.

Jobenrichment und gemeinsame Zielfindung

Verhindern können Sie schnelle Unternehmenswechsel durch Jobenrichment und maximale Einbindung junger „High Potentials“ in Ihre Zukunftsplanungen. Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern junger und älterer Generationen Ziele, nach denen das gesamte Unternehmen streben soll. Binden Sie möglichst viele Arbeitskräfte in die Zielfindung mit ein und begeistern Sie sie auf diese Weise.



Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterbindung bedeutet: **Kein Geiz!** Sparen Sie auf dem Weg zur Verwirklichung niemals mit Lob und Anerkennung! Ihre Mitarbeiter müssen erkennen, dass ihre guten Leistungen und ihre fortschrittlichen Ideen gesehen und gefördert werden. Die Erfolgssteigerung Ihres Unternehmens muss für jeden Mitarbeiter zu einem wichtigen Ziel werden.

- ❏ Leistungsexplosionen, spürbarer Innovationsgeist und eine wertschätzende Unternehmenskultur werden die Folgen sein.

Flache Hierarchien und Verantwortungsübergabe

MITARBEITERFINDUNG & MITARBEITERBINDUNG

Nehmen Sie sich die Zeit und reflektieren Sie Ihre eigenen Verhaltensweisen während des Arbeitstages. Überlassen Sie Ihren Mitarbeitern ausreichend Verantwortung und Entscheidungsgewalt? Oder gehören Sie vielleicht zu jenen Vorgesetzten, die ihren Mitarbeitern das Denken weitestgehend abnehmen?

Mündige Arbeitskräfte

Mitarbeiter, die eigenverantwortlich denken, entscheiden und handeln – und dadurch ihr volles Potenzial entfalten.

Ausführende Untergebene

Mitarbeiter, die stets immer gleiche Anweisungen befolgen – ohne Raum für eigene Gedanken oder Initiativen.

Sind Ihre Mitarbeiter mündige Arbeitskräfte oder Untergebene, die stets immer gleiche Anweisungen befolgen?

Was wollen Sie wirklich als Führungskraft?

„Was willst Du denn? Lieber einen mitdenkenden oder lieber einen ausführenden Mitarbeiter?" – Woraufhin die Führungskraft hastig antwortete: „Einen mitdenkenden natürlich!" Jeder im Raum wusste, dass das nicht der Wahrheit entsprach.

Seien Sie sich im Klaren, was Sie als Führungskraft wirklich wollen. Ich habe in einem Unternehmen selbst erlebt, dass ein Mitarbeiter seinen Vorgesetzten im Rahmen eines Konfliktgespräches genau diese Frage stellte.



Mitdenkende Mitarbeiter

Führungskräfte, die echtes Mitdenken fördern, schaffen eine Kultur der Innovation und des Vertrauens.



Ehrliche Selbstreflexion

Nur wer sich selbst ehrlich hinterfragt, kann authentisch führen und das Vertrauen seiner Mitarbeiter gewinnen.



Vertrauen als Basis

Echter Vertrauensvorschuss gegenüber Mitarbeitern ist die Grundlage für eine leistungsstarke Unternehmenskultur.

Fehler zulassen – Wachstum ermöglichen

Geben Sie Ihren Mitarbeitern außerdem die Chance, Fehler zu machen. Nur so lernen sie dazu und wachsen Schritt für Schritt in neue Aufgaben hinein. Geben Sie vereinzelt Hilfestellungen und greifen Sie nur dann in aktive Arbeitsvorgänge ein, wenn es wirklich nötig wird. Ihre Mitarbeiter werden es mit Leistung zurückzahlen.



Fehler machen

Fehler sind erlaubt und werden als Lernchance begriffen.



Dazulernen

Schritt für Schritt wachsen
Mitarbeiter in neue Aufgaben hinein.



Leistung zurückzahlen

Vertrauen und Freiraum werden mit
außergewöhnlicher Leistung belohnt.

Ein Feuer entfachen – Fazit

Entfachen Sie ein Feuer in Ihren Mitarbeitern. Ob jung oder alt – binden Sie Ihre Arbeitskräfte in die Entwicklung Ihres Unternehmens mit ein und entwickeln Sie erstrebenswerte Ziele. Sie werden eine nie da gewesene Begeisterung bei allen Beteiligten verspüren.

Was am Ende zählt, ist der Erfolg.

Leistungsexplosionen

Motivierte Mitarbeiter aller Generationen entfalten ihr volles Potenzial und treiben das Unternehmen voran.

Innovationsgeist

Eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit lässt neue Ideen gedeihen und Innovationen entstehen.

Wertschätzende Kultur

Lob, Anerkennung und echte Einbindung schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem alle aufblühen.

Einen spannenden Blogartikel, wie Positive Psychologie bei der Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterbindung helfen kann, finden Sie [hier](#).