

Bee beautiful

Auch wenn die Hierarchien flacher werden, ohne Führungskräfte geht es nicht. Sie treiben in Unternehmen Entscheidungsprozesse voran, kommunizieren, motivieren und nehmen sowohl unternehmensintern als auch -extern die Menschen mit. Doch der Führungsnachwuchs wird zunehmend knapp.

Allein zahlenmäßig gibt es verglichen mit den Babyboomern weniger Nachrücker. Nicht alle jungen High Potentials sind außerdem per se bereit, Verantwortung zu übernehmen und immer weniger haben bei Stellenentscheidungen ausschließlich ihre Karriere im Blick. Aus dem „Was kann ich erreichen?“ ist ein „Was wird mir geboten?“ geworden. Relevant ist, ob Arbeitgeber die individuellen Basis-, Sozial- und Entwicklungsbedürfnisse erfüllen. Denn ja, auch junge Menschen sind leistungswillig, wollen weiterkommen und aufsteigen, aber eben unter anderen Rahmenbedingungen. Bringt die eine oder der andere aus dem Studium falsche Vorstellungen von der Arbeitswelt mit, lässt sich dem mit Erwartungsmanagement gegensteuern. Es zeigt auf, welche Bedürfnisse Unternehmen abdecken können, klärt deren Leistungserwartung und beugt so auf

Es reicht nicht mehr, Leistung bloß einzufordern.

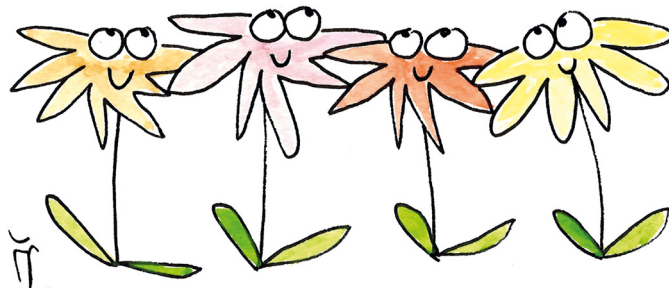
beiden Seiten späterem Frust vor. Wenn es in Recruitingprozessen jedoch immer seltener matcht oder die besten Kandidatinnen und Kandidaten regelmäßig andere Arbeitgeber anfliegen, liegt das nicht mehr an den Umworbene(n) allein. Dann wird es für Unternehmen höchste Zeit, ihren Marktwert zu hinterfragen, in Bewegung zu kommen, sich selbst und das eigene Mindset zu verändern. Es reicht nicht mehr, Leistung bloß einzufordern. Junge Men-

schen lassen sich für Führungsaufgaben gewinnen, indem man – eine faire Vergütung vorausgesetzt – ihren Bedürfnissen entgegenkommt und ihre intrinsische Motivation fördert. Das beginnt mit einem wertschätzenden Umgang im Recruitingprozess, geht über Rahmenbedingungen, die Standards wie hybrides Arbeiten oder flexible Arbeitszeiten selbstverständlich einschließen, und reicht bis zu einer ebenso klaren wie klar kommunizierten Unternehmensvision, die es Wert ist, sich für sie einzusetzen. Erfolgsbeteiligungen, seien es Prämien oder Aktien, zahlen zusätzlich auf das unternehmerische Denken ein. Junge Führungskräfte wollen von Beginn an einbezogen werden und mitgestalten.



Der studierte **Betriebswirt Martin Roth** kennt die Sorge vieler mittelständischen Unternehmen, neben den großen Konzernen im Arbeitsmarkt nicht wahrgenommen zu werden. Seine Empfehlung: Den eigenen Weg finden und zu seiner Geschichte und sich selbst stehen.

» liebich-partner.de/martin-roth



Besuchen Sie uns unter liebich-partner.de/mediathek

- » [12 goldene Regeln der Mitarbeiterführung](#)
- » [Steigende Nachfrage an erfahrenen internationalen Fach- und Führungskräften](#)
- » [Welche Fähigkeiten eine Führungskraft in der Industrie heute braucht](#)

