

Aufgeschnappt, nachgedacht, auf den Punkt gebracht:

Top-Talente oder besser gesagt High Potentials ... Wie können und wollen diese arbeiten? Das ist die Frage.

Das gesamte (berufliche) Leben ist einem stetigen Wandel unterzogen. Die sich verändernde Demographie, Digitalisierung und immer stärkere Individualisierung sind Beispiele für Megatrends im Berufsleben der nächsten Jahre. Nein, besser gesagt der nächsten Jahrzehnte. Die jungen Generationen sind in der Arbeitswelt angekommen und Unternehmen stehen nun vor der Herausforderung, das Zusammenwirken unterschiedlicher Generationen zu managen und diese auch zu führen.

Babyboomer, Generation X, Y und Z oder Gen Alpha?

Jetzt überlegen Sie vielleicht, in welche Generation Sie wohl fallen. In der folgenden Grafik finden Sie eine Übersicht und Ihre Frage ist schnell beantwortet. Wir konzentrieren uns in diesem Artikel auf die Generation Y und versuchen einen Einblick zu geben, welche Erwartungen diese an ihr berufliches Aufgabengebiet stellt und wie Sie als Führungskraft darauf agieren können, sollen oder müssen.

wie Urbanisierung, Mobilität, Globalisierung, Work-Life-Balance, sowie der Wunsch nach Gemeinschaft und Absicherung, tragen mitunter zur Veränderung der Arbeitswelt bei. Die „First Digitals“, wie die Generation Y noch bezeichnet wird, sind bereits im Berufsleben angekommen und die „Digital Natives“ bzw. die Generation Z stehen kurz davor. Die Erwartungshaltungen beider unterscheiden sich enorm von den vorherigen Generationen. Der Status ist nicht mehr wichtig, sondern die Erfüllung im Beruf ist absolut in den Vordergrund gerückt. Die High Potentials der „First Digitals“ zeichnen sich durch Ehrgeiz und Fleiß aus, sind sehr selbstbestimmt, ziehen eine Kommunikation auf Augenhöhe vor, benötigen flexible Arbeitszeiten und ein angenehmes Umfeld. Arbeit und Freizeit sind gedanklich in dieser Generation nicht zwingend getrennt, denn die Mobilität der Arbeitsplätze garantiert eine gute Balance zwischen einer sinnstiftenden Tätigkeit, die sie unbedingt ausüben möchten, und privaten Vorlieben.

Potentials – also die Top-Talente – in Ihre Belegschaft und erwirtschaften Sie mit diesen die gewünschte Produktivität. Suchen Sie nach echten Stärken der BewerberInnen. Prozesse und Abwicklungen können erlernt werden, aber Stärken sind entscheidend.

Als Führungskraft agieren Sie bei der Generation Y als Coach. **Idealisieren, inspirieren, intellektuell stimulieren** und eine **individuelle Wertschätzung** zeigen – das sind die Werkzeuge einer modernen Führungskraft. Teamgeist, konstruktives Feedback, ein Sich-Kümmern und eine offene Fehlerkultur sind eine Selbstverständlichkeit. Die Generation Y will und kann Höchstleistungen erzielen, aber nur, wenn die Arbeit sie interessiert. Die Führungskraft selbst muss fachliche Kompetenz aufweisen und Erfahrung mitbringen, um den Top-Talenten Orientierung zu geben. Interesse an Menschen, Einfühlungsvermögen, soziale Kompetenz und ständige Gesprächsbereitschaft sind Eigenschaften einer partnerschaftlichen Führungskraft.

Was können Sie tun? Suchen Sie junge MitarbeiterInnen mit einer guten Einstellung und außergewöhnlichen Stärken und bringen Sie ihnen bei, was für ihr Aufgabengebiet relevant ist.

Werden Sie zur/m attraktiven ArbeitgeberIn!

In diesem Sinne
Ihre Helga Steiner

PS: Habe ich Ihr Interesse an diesem Thema geweckt? Dann kann ich Ihnen das Buch „So wollen Top-Talente arbeiten“ von Jan Brecke wärmstens empfehlen

Welche Generation sind Sie?		
Generation	BEGINN	ENDE
The Lost Generation (Generation of 1914)	1890	1915
The Interbellium Generation	1901	1913
The Greatest Generation	1910	1924
The Silent Generation	1925	1945
Baby Boomer Generation	1946	1964
Generation X (Baby Bust)	1965	1979
Generation Y (The Millennial - Gen Next)	1980	1995
Generation Z	1996	2010
Gen Alpha	2011	2025

Mit welchen Trends ist die Arbeitswelt konfrontiert?

Die Generation der Babyboomers war mengenmäßig sehr stark vertreten, jedoch wird sich diese Schicht langsam aus der Arbeitswelt verabschieden und es kommen zahlentechnisch weniger jüngere ArbeitnehmerInnen nach. Natürlich ist der immer stärker werdende Frauenanteil ein markantes Thema und der Wissenstransfer von einer Generation zur nächsten hat durchaus Vorteile für Unternehmen, die sie nutzen sollten. Individualisierung zeigt sich nicht nur in den Produkten und Zielgruppen von Unternehmen. Potentielle MitarbeiterInnen gehen nicht den bisher gewohnten und üblichen Weg. Diese Form der Individualität spiegelt sich in den unterschiedlichen Lebensläufen, die nicht mit einer 0815-Betrachtung objektiv ausgewertet werden können. Schlagworte

Rekrutieren Sie schon Toptalente aufgrund von Potentialen, oder denken Sie noch in Kompetenzen?

Reden wir nicht lange um den heißen Brei: Integrieren Sie 5 bis 10 Prozent High

