

Karrieregeile Manager sind ein Auslaufmodell

Karrieregeile Manager sind ein Auslaufmodell. Meine Observationen bei jüngeren Arbeitnehmern zeigen, dass die heutigen Mitarbeiter anders geführt werden wollen. Sie wollen Spass und Freude an der Arbeit haben, sie verlangen Respekt, Akzeptanz und Anerkennung, sind empathisch, flexibel, kritisch und begreifen die Zusammenhänge sehr schnell. Sie wollen gefordert werden, aber auch ihren Freiraum und Ausgleich haben. Sie wollen miteinander und nicht gegeneinander arbeiten. Sie wollen sich vernetzen und trotzdem ihre Freiheit geniessen. Das ist möglich mit der heutigen Digitalisierung der Arbeitswelt. Digitalisierung ist kein Fremdwort für sie, sondern eine Selbstverständlichkeit. Sie wollen nicht dauernd kontrolliert werden, sondern Vertrauen geniessen und als Menschen wahrgenommen werden. Diejenigen, die das nicht schätzen resp. damit umgehen können, werden automatisch aussortiert von ihren Kollegen, da die Mitarbeiter ihre Teams selber zusammenstellen. Mit faulen Eiern will keiner zusammenarbeiten. Die monatlichen Feedback Sitzungen bringen Schwachpunkte in Prozessen und Organisationen an die Oberfläche. Taskforce Teams nehmen sich gerne den Verbesserungsvorschlägen an.

Stress und Druck funktioniert nicht mehr, weil die Mitarbeiter die plumpen Anreizsysteme längst durchschaut haben und das Salär nicht mehr das Mass aller Dinge ist. Lieber etwas weniger verdienen, etwas bescheidener agieren, seine hohen Ansprüche zurückschrauben, als in jungen Jahren in ein Burn-out zu laufen. Die heutigen Jungen verstehen die Qualität der Freizeit und Familie und messen diesen beiden Faktoren genau so viel Bedeutung zu wie der Arbeit. Sie sind nicht mehr bereit, ihre Leben für eine Firma zu opfern. Wenn's nicht mehr passt, sind sie weg.

Das Hierarchie-Gehabe ist ihnen ein Dorn im Auge. Hierarchien gibt es nach wie vor, aber sie werden anders gelebt. Die flache Hierarchie wird nicht primär durch den Lohn bestimmt, sondern durch das Können, Wissen, die Sozialkompetenz und den Charakter, und zwar alle vier Faktoren im gleichen Masse. Es gibt keine Fachidioten-Manager mehr, die mangels Sozialkompetenz den ganzen Nachwuchs zum Verlassen der Firma bringen. Da die Hierarchie nicht auf einem fixen Salär System basiert, ist es auch möglich, dass die Hierarchie sich ständig ändert. Je nach Aufgabe und Projekt übernimmt allenfalls ein anderer Mitarbeiter den Lead. Derjenige, der am besten geeignet und qualifiziert ist, führt das Team. Durch das flexible Salärssystem kann die Führungsspitze ständig wechseln, weil die Salärunterschiede minim sind und die bestbezahlten Mitarbeiter im Betrieb nicht zwingend die höchsten Mitarbeiter in der Hierarchiestufe sind.

Die Revolution in der Arbeitswelt hat begonnen! Firmen, die das nicht rechtzeitig begreifen, sind ebenfalls ein Auslaufmodell. Es gibt genügend Beispiele in der Vergangenheit, wie grosse Konzerne innert kürzester Zeit in die Bedeutungslosigkeit versunken oder ganz verschwunden sind, weil sie die Zeichen der Zeit nicht rechtzeitig erkannt haben (Kodak, BlackBerry, Nokia, etc.). War es in der Vergangenheit primär die falsche Einschätzung der Technologie-Entwicklung, die zum Untergang von ganzen Branchen und Unternehmen geführt hat, wird es in Zukunft die falsche Einschätzung der Humanressourcen Entwicklung sein. Qualifizierte und talentierte Arbeitskräfte sind unabhängiger, flexibler und selbstbewusster geworden. Sie suchen sich ihren Arbeitgeber ganz bewusst nach ihren Vorstellungen aus. Und diese Vorstellungen decken sich nicht mehr mit den konventionellen Vorstellungen einer Organisation und deren Prozessen und dem alleinigen Zweck der Gewinnoptimierung und des Shareholder Values.

Um das grosse Potential der Menschen fokussierten Führung, Human Centric Leadership, zu entfalten, muss in die Unternehmenskultur investiert werden. Wissen und Verhalten müssen bewusst aufgebaut, organisiert, kommuniziert und gelebt werden. Dieser Transformationsprozess sollte von erfahrenen internen und/oder externen Coaches begleitet werden. Investieren Sie rechtzeitig in Ihre Zukunft!
Als Coaches und Reflexionspartner helfen wir Ihnen gerne im Transformationsprozess. www.norwel.ch