

## ➔ Führungsstil 2024 – welcher Führungsstil ist gewünscht – Generation Y – Z? ➔

Wir kennen alle noch die «Management by»-Ansätze in der Führung. Funktionieren diese «alten» Führungsgrundsätze noch im Zeitalter der Digitalisierung, der künstlichen Intelligenz oder sogar der «Leadership Robots»?

Die Welt dreht sich so schnell, dass wir kaum folgen können.

Wie könnte ein moderner Führungsstil überhaupt aussehen? Wie würden Sie die Eigenschaften eines modernen Führungsstils beschreiben?

Folgende Eigenschaften hätten wahrscheinlich eine gute Chance auf Ihrer Liste zu stehen:

- vorbildliches **Vorangehen**
- eine positive und optimistische **Grundeinstellung**
- sehr **produktiv** und keine Zeit verschwendend
- ein selbstbewusster und klarer **Auftritt** (vor allem in kritischen Zeiten)
- ein **lösungsorientiertes** anstatt Problem-fokussiertes **Handeln**
- ein sehr guter **Zuhörer** mit einer hohen Aufnahme von Informationen
- die Fähigkeit, andere zu **motivieren**, zu **inspirieren** und in ihrem Handeln zu **stärken**
- der Willen, **Verantwortung** weiterzugeben und zu übertragen
- ein ehrliches **Interesse**, die Arbeitsumgebung und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu verbessern
- ein echter **Mitarbeiter** (Menschen) Manager
- ehrlich und loyal im Bestreben, die **Unternehmensziele** zu verfolgen
- jemand, der **Ziele** setzt und sie erreicht

Erfolgreiche, moderne Führungskräfte vereinen nicht nur viele dieser Eigenschaften. Sie spiegeln sie auch auf ihre Arbeitsumgebung und unterstützen ihre Teammitglieder

Diese Führungskräfte setzen realistische, erreichbare Ziele, übertragen dem Team Verantwortung, lassen es selbstständig arbeiten und stellen passende Werkzeuge/Strukturen für dessen optimalen Erfolg bereit.

Im BIG Five Assessment erhalten wir zu vielen Persönlichkeitseigenschaften klare, wissenschaftlich geprüfte Aussagen:

- ▲ Selbstbewusstsein
- ▲ Ehrlichkeit
- ▲ Motivation
- ▲ Empathie
- ▲ Kommunikationsverhalten (Kontaktstärke)
- ▲ Vertrauen in Menschen, Delegation
- ▲ Durchsetzung – Kompromiss
- ▲ Arbeitsstil (Strukturiert, genau)
- ▲ Pflichtbewusstsein, Verantwortung
- ▲ Erfolgswille, Zielorientierung

Die gute, alte Leistungsbeurteilung hat ausgedient:



**Die jungen Wilden wollen mehr**

### Baby Boomer

1946 – 1965

**58 %**

Bevorzugen ihr übliches Mitarbeitergespräch

### Generation X

1966 – 1980

**44 / 24 / 24 %**

Ist die Verteilung ihrer Präferenz:  
jährlich / halbjährlich / vierteljährlich

### Generation Y

1981 – 1995

**80 %**

Bevorzugen Echtzeit-Feedback (vor Ort)  
gegenüber formellen Gesprächen

### Generation Z

1996 – 2010

**63 %**

Möchten das ganze Jahr zeitnahes und  
konstruktives Leistungsfeedback hören



## Fakten

- ❖ Millennials fürchten sich am meisten von jährlichen Bewertungen, während sich Baby Boomer mit ihnen am wohlsten fühlen
- ❖ 63% aller Millennials sind bereit, ihren Job innerhalb der nächsten zwei Jahre zu kündigen
- ❖ 68% der Mitarbeiter, die genaues und konsistentes Feedback erhalten, fühlen sich in ihrer Arbeit erfüllt