

Individuelles Recruiting

Vorsicht vor Management by Generation

Wer Mitarbeiter gemäß ihres Alters kategorisiert, denkt zu kurz. Vielmehr gilt es, Standardisierungen und Stigmatisierungen zu vermeiden. Das beginnt mit einem positionsspezifischen und bewerberindividuellen Recruiting.

Alle paar Jahre wird von Markt- und Trendforschern die nächste neue Generation ausgerufen. Nach den Babyboomern, Generation X und Y folgt nun Z. Dabei soll jede Generation ihre ganz spezifischen Charakterzüge mit teils stark gegenläufigen Interessenschwerpunkten zur vorhergehenden Generation haben, was ihr Arbeitsleben betrifft.

Es gilt also, viele unterschiedliche Menschen mit verschiedenartigen Interessen in einem Unternehmen zu führen. Doch war das nicht schon immer so und hat dies nicht sogar oft zu einer Bereicherung geführt? Mit einer Art Schubladendenken, in der jeder Generation gewisse Merkmale (zum Beispiel freiheitsliebend, karriereorientiert oder selbstverwirklichend) zugeschrieben werden, die es dann auch bei der entsprechenden Mitarbeiterintegration und -führung zu berücksichtigen gilt (Management by Generation), erreichen wir nichts.

Die Zeit der alles vereinheitlichenden Management-Theorien ist schon längst vorbei. Solche Ansätze greifen bei der Gewinnung und Führung von Mitarbeitern viel zu kurz. Nur anhand des Alters darauf zu schließen, was den Einzelnen antreibt, ist grundsätzlich falsch. Dies kann lediglich eine grobe Ausrichtungshilfe sein.

Vielmehr sind die individuellen Lebensumstände ausschlaggebend. Und genau hier liegt die Kunst und Komplexität eines erfolgreichen Recruitings, zielführenden On-Boarding-Prozesses sowie der wirksamen Bindung von Leistungsträgern an das Unternehmen. Gefragt sind in diesem Zusammenhang nicht die großen Versprechungen und unerreichbaren Visionen.

Da der Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren zunehmend von dem begrenzten Angebot an Fachkräften gekennzeichnet sein wird, dominiert die Frage der Gewinnung und Sicherung dieser Zielgruppe. Somit bleibt auch in Zukunft die große Herausforderung für Unternehmen und



Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.

www.wirth-partner.com

Der Autor:
Stefan Wirth

ihre Führungskräfte eine klare Fokussierung darauf zu richten, Standardisierung und Stigmatisierungen zu vermeiden.

Das beginnt mit einem positionsspezifischen und bewerberindividuellen Recruiting. Damit wird der Grundstein für die zukünftige, erfolgreiche Zusammenarbeit gelegt. Aufbauend auf dieser Basis können zukünftige Leistungsträger identifiziert und weiterentwickelt werden.