

Der ungeduldige Nachwuchs

Führungstipp

Auf den Umgang mit den Digital Natives, also die Generation der unter 30-Jährigen, die mit dem PC und später mit dem Internet und Social Media aufgewachsen sind, müssen sich die Unternehmen noch einstellen. Nicht umsonst sind Führungskräfte gelegentlich vom selbstbewussten Auftreten dieser jungen Leute irritiert, wie die folgende Frage eines Agenturhabers zeigt:

„In meiner Web-Design-Agentur arbeitet seit einem halben Jahr ein Azubi. Er lernt sehr schnell, denkt aber oft voreilig, dass er schon alles kann, obwohl ihm noch Übung und Erfahrung fehlt. Wenn ich ihm das sage, reagiert er beleidigt. Wie mache ich ihm klar, dass Lernen auch Üben und immer wieder Üben erfordert?“

Joachim Simon, Inhaber der Unternehmensberatung Simonconsult in Braunschweig, kennt solche Fälle. Er glaubt, dass man Auszubildende am besten mit anschaulichen Beispielen aus dem täglichen Leben erreichen kann: „Professionelles Handeln setzt Üben, Üben und nochmals Üben voraus. Das müssen Sie Ihrem Mitarbeiter verdeutlichen. Am einfachsten gelingt Ihnen dies mit Beispielen aus anderen Lebensbereichen. Zum Beispiel aus dem Sport. Auch ein Profi-Fußballer muss trainieren, damit er die wichtigsten Abläufe im Schlaf beherrscht. Ähnlich ist es bei Tänzern. Sollte sich Ihr Mitarbeiter nicht für Sport interessieren, wählen Sie das Beispiel Autofahren. Fragen Sie ihn, wie er das Autofahren gelernt hat. Ob er anfangs Schwierigkeiten hatte, beim Schalten und Kuppeln zugleich den Verkehr im Blick zu haben? Fragen Sie ihn, wie es ihm heute damit ergeht? An diesem Beispiel können Sie ihm erklären, wie wichtig es ist, die Grundlagen ‚im Schlaf‘ zu beherrschen, da-

mit man professionell agieren kann.“ (hk)



Joachim Simon, Unternehmensberater in Braunschweig: „Junge Mitarbeiter lassen sich am besten über anschauliche Beispiele erreichen.“