

# Das machen junge Führungskräfte anders

Kommunikation, Corporate Social Responsibility und unternehmerisches Denken müssen vereint werden.

Über 1.000 Führungskräfte in Österreich und Deutschland wurden befragt und eines lässt sich im **Hernstein Management Report** klar erkennen: Young Leaders unterscheiden sich von langgedienten nicht nur in der Anzahl der Jahre, sondern auch im Verhalten. Junge Führungskräfte bilden sich öfter in der Arbeitszeit weiter, machen häufiger Pausen und sind sportlich aktiver.

Weiterbildung findet bei Managern mit weniger als 3 Jahren Führungserfahrung häufiger in der Arbeitszeit statt. 62 Prozent von ihnen geben an, dass ihr Unternehmen die Entwicklungsmaßnahmen komplett oder überwiegend in der Arbeitszeit ansetzt. Bei Führungskräften mit über 20 Jahren Führungserfahrung sind dies nur noch 47 Prozent. "Früher musste eine

Führungskraft vor allem ein guter Manager sein: Die Dinge richtig tun, Vorgaben umsetzen, Pläne verfolgen, Projekte optimieren, am Besten einige eigene Vorschläge einbringen und bei den ganzen Anforderungen noch die Leute bei der Stange halten", erklärt **Eva-Maria Ayberk, Leiterin des Hernstein Institut für Management**. Die Welt funktionierte noch nach dem unmittelbaren Austauschprinzip Arbeit gegen Leistung

Heute ist das anders. Sinnstiftung steht im Vordergrund. Die Verflachung der Hierarchie habe laut Ayberk dazu geführt, dass die Verantwortung des Top Managements immer weiter in der Hierarchieebene nach unten wandert. Worum sich früher das Top Manager gekümmert hat, beschäftigt heute das mittlere Management.

Quelle: Wirtschaftsblatt

