

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE
HANDELSKAMMER
NEDERLANDS-DUITSE
HANDELSKAMER

Das deutsch-niederländische Wirtschaftsmagazin • Het Nederlands-Duitse economisch magazine

№ 3 • 2013



DNHK markt

HOTELS UND GASTSTÄTTEN

Branche mit Biss Branche met een bite

HORECA



Welche Manager brauchen Unternehmen von morgen? Das Führungsbild verändert sich radikal. Erfolg hat, wer seinen Mitarbeitern den Sinn ihrer Tätigkeit vermittelt.

Wat voor managers heeft het bedrijf van morgen nodig? Het beeld van leidinggeven verandert radicaal. Succes heeft wie zijn medewerkers het nut van hun werkzaamheden laat inzien.



KARRIER



Foto: image

MANAGEMENT

Die Kultur der Ypsiloner

De cultuur van de Millennials

Control freaks hebben binnenkort afgedaan. Flexibele netwerkers zijn de trend. Dat voorspellen experts en trendwatchers over het bedrijfsmanagement van de toekomst in Nederland en Duitsland. Voor deze paradigmawisseling zijn verschillende factoren verantwoordelijk: zakelijke beslissingen worden steeds complexer. En de nieuwe generatie werknemers, de zogenaamde 'Generation Y' of Millennials, eist een nieuwe stijl van leidinggeven. Ze zijn beschermd opgegroeid, goed opgeleid, wereldwijd, meertalig, techniek-affien en zelfbewust. Jonge medewerkers die met het Web 2.0 gesocialiseerd zijn verschillen duidelijk van de traditionele aanpak van controle en efficiency.

Henk Volberda, professor voor Strategic Management & Business Policy aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit: "De manager van de toekomst is een 'transformational leader' – dus iemand die een visie heeft, die mensen kan inspireren, die creatief is." Ralph Linde, directievoorzitter van de Audi Akademie GmbH, ziet flexibel leidinggeven als een belangrijke kerncompetentie voor de managers van de toekomst: "Taken zullen in de toekomst met nog veel meer verantwoordelijkheid verdeeld worden. Meer dan vandaag de dag zullen we samenwerken in zelforganiserende teams."

Maar ook vakcompetentie zal volgens hem in het management van de toekomst een

veel grotere rol spelen: "Millennials vragen veel vaker naar het waarom van beslissingen. Een hoge hiërarchische positie is niet meer voldoende om automatisch autoriteit te genieten."

De introductie van horizontale organisatiestructuren zal vooral het beeld binnen Duitse ondernemingen blijvend veranderen, aangezien zij traditioneel veel sterker worden bepaald door hiërarchieën en een cultuur van aanwezigheid dan Nederlandse bedrijven. Juist deze factor ziet professor Henk Volberda als een doorslaggevend voordeel tegenover de concurrentie uit China: "De economieën van Nederland en Duitsland kunnen alleen door middel van innovatie concurrerend blijven. Innovatie heeft in vlakke structuren veel meer kans om tot wasdom te komen." Als voorbeeld noemt hij DSM Anti Infectives Production Delft. Dit bedrijf heeft alle managementlagen overboord gegooid en daardoor de productiviteit met 12 procent weten te verhogen.

De nieuwe managementwereld biedt dus vele mogelijkheden, maar bergt ook gevaren in zich. Want wanneer alles flexibel wordt, verdwijnt ook de binding van medewerkers met het bedrijf. Ralph Linde: "Als de arbeids-, ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden niet zo zijn als de jonge medewerkers dat wensen,