

MICE Club-Roadshow 2026 | Köln

Führung braucht **Authentizität** – nicht Anpassung

-  Employer Branding, das nur kommuniziert, aber nicht gelebt wird, scheitert – Gen Z erkennt den Unterschied sofort
-  Authentische Werte, klare Erwartungen und konsequente Haltung im Hiring schützen vor dauerhafter Erpressbarkeit
-  Entwicklungsmöglichkeiten, Wertschätzung und gute Führung übertreffen jeden Obstkorb als Bindungsfaktor



Leadership-Kompetenz ist das eigentliche Problem – nicht Gen Z



Schlechte Führung ist kein Generationenproblem, sondern ein strukturelles Defizit: Hiring und Leadership wurden nie systematisch gelehrt



Coaching statt Mikromanagement – generationsübergreifend wünschen sich Mitarbeitende Orientierungsrahmen mit Freiraum statt Top-down-Vorgaben



Mentoring in beide Richtungen: Jüngere und Ältere wachsen gemeinsam, wenn gegenseitiges Zuhören und Augenhöhe gelebte Praxis sind



Perspektive und Sinn entscheiden über Bindung – nicht Hierarchie



Gen Z ist heterogen und individuell – pauschale Generalisierungen greifen zu kurz, aktives Zuhören ist Pflicht



Transparente Aufstiegsmöglichkeiten, echte Herausforderungen und persönliche Weiterentwicklung binden stärker als flache Hierarchien allein



Ergebnisorientierung schlägt Präsenzkultur: Wer Deadline und Kompetenz liefert, verdient Flexibilität – Freiheit und Verantwortung gehören zusammen



Wer Gen Z wirklich führen will, muss zuerst lernen zu führen – mit Authentizität, Coaching und echten Perspektiven statt Benefits und Buzzwords.

- 
- 
- 
- 1.** Authentizität ist keine Kommunikationsstrategie, sondern gelebte Haltung – im Hiring wie im Alltag
 - 2.** Das eigentliche Problem heißt mangelnde Leadership-Kompetenz, nicht Generation Z
 - 3.** Sinn, Perspektive und individuelle Entwicklung sind die entscheidenden Bindungsfaktoren der Zukunft

Danke für die Teilnahme!