



INSTITUT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND PERSONALENTWICKLUNG



**Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter im
Wertewandel –**

**und die
Herausforderungen für
das
Personalmanagement**



HOCHSCHULE
HEIDELBERG

STAATLICH
ANERKANNT
HOCHSCHULE



Inhalte

Inhalte



- › Kurzvorstellung Referent
- › Die Bedeutung von Personal und von Personalmanagement
- › Das Kulturproblem des Personalmanagement
- › Die drei Nachkriegsgenerationen im Überblick
- › Die Generation Y („Why“?!)
- › Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement
- › ... und Lösungsansätze



Kurze Vorstellung des Referenten

Prof. Dr. Michael Nagy, Leiter IWP der SRH Hochschule Heidelberg



Diplom-Pädagoge, Dr. Phil., Fachkaufmann Personal (IHK),

Qualitätsauditor (ProCumCert) und Dozent (DGQ)

Systemische OE- und Trainerausbildung

35 Jahre Führungserfahrung (Leiter Jugendhilfeeinrichtungen
Bildungsleiter Daimler-Benz, Vorstandsvorsitzender Bildungs-AG,
GmbH-Geschäftsführer, ...)

Seit 15 Jahren Erfahrung als Managementtrainer und –coach u.a. für
das Malik Management St. Gallen

Studiengangsleiter Master Management (Personal, QM, Coaching)

Stiftungsprofessur Personalmanagement der Randstad Stiftung



Die Bedeutung von Personal und von Personalmanagement

Die Bedeutung von Personal



Ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die die richtigen Dinge tun - und das gut,

kundenfreundlich und einfach in der Kooperation mit Chefs und Kollegen sind,

die wirtschaftlich mitdenken und mithandeln,

und notwendige Innovationen voranbringen

kann keine von Kundenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit abhängige Organisation auf Dauer funktionieren.

Die Bedeutung von Personal

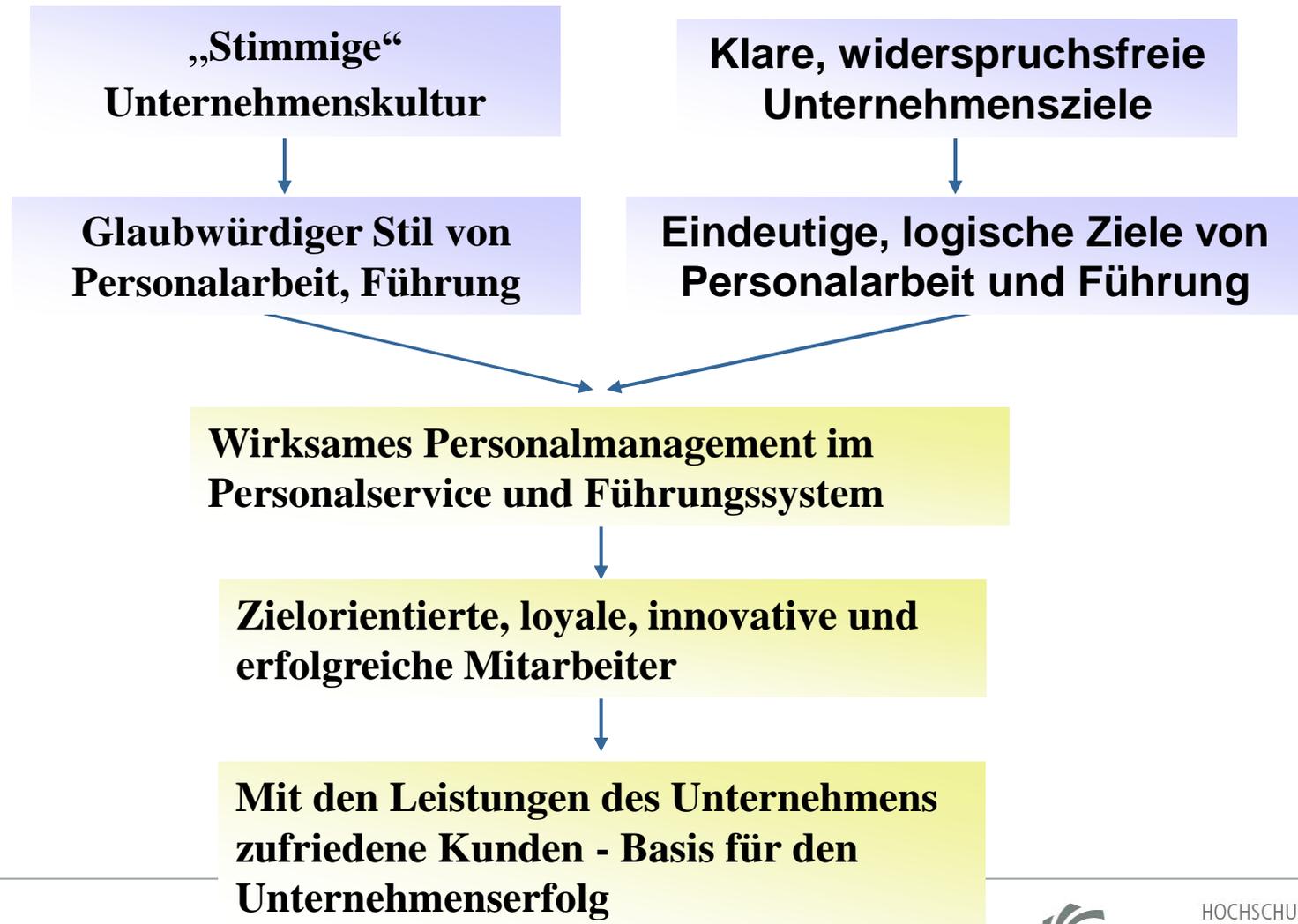


Daher sollte ein erheblicher Teil der Managementleistung von Organisationen darauf gerichtet sein,

diesen «zentralen Erfolgsfaktor» zu stabilisieren und möglichst auszubauen.

Hierzu müssen Personalbereich und die Führungskräfte zusammenarbeiten, in einem harmonischen Personalmanagement.

Die Bedeutung von Personalmanagement





Das Kulturproblem des Personalmanagements

Das Kulturproblem des Personalmanagements



In unseren Institutionen treffen jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft auf Führungskräfte, die einer anderen Generation angehören und andere Werte, Lebensentwürfe, ... haben.

Sie treffen auf Personalstrukturen (Führungsweise, Vergütung, Arbeitszeit- und Anwesenheitsregelungen), die ihnen fremd, unsinnig und überholt erscheinen.

Dies führt zu Konflikten, Energie- und Motivationsverlusten. GUTE, die ANDERS sind, gehen wieder.

70% von GUTEN, die wieder gehen, nennen als Grund die schlechte Führung in der Institution (Towers/Watson 2011: Global Workforce Study 2011).



Die drei Nachkriegsgenerationen im Überblick

Die drei Nachkriegsgenerationen im Überblick



	Baby Boomer, gemeinsame Stärke	Generation X	Generation Y
Geburtsjahr	1946-1964	1965-1978	1978 bis ...
Anteil an den Beschäftigten	40% 	30%	30% 
Selbstkonzept	Starke Gemeinschaften/Disziplin/Familie; auch: Protest	Individualität, Karriere/Kleinfamilie, Intimität,	„Ich“ als Knoten in definierten Netzen / Kooperation auf Zeit
Problemlösung	Logisch-rational, in hierarchischen Systemen, kooperationsorientiert	Individuell, eigene Lösungen durchsetzend,	Peer-Groups, offene Foren, sehr offene „Facebook-Infos“
Arbeitsmotivation	Kollektive Absicherung, „Dazugehören“, Sicherheit	Erfolg, Karriere, Wachstum	Sinn stiftend, „Spaß“, Freiheit, extrem unterschiedlich/tolerant
Technologie-Nutzung	Industriell erzwungen, konstant, pragmatisch, eher vorsichtig (Online-Banking)	Positiv, neugierig arbeitsbezogen, „Einwanderer ins Internet-Zeitalter“	Lebensgrundlage (IT, Smart Fops ...), „Eingeborene des Internetzeitalters“
Akzeptierte Führungsweise	Hierarchisch, kooperativ, gegenseitige Zuverlässigkeit	Differenzierend, Karriere durch Leistung	Informationsbezogen, aber auch sinnstiftend, Individualität fordernd



Die Generation Y (why?!?)

Die Generation Y hat Mitglieder, die



... auf der Suche nach Sinn und Identität in einer offenen, wertpluralistischen Gesellschaft sind

... klassischen großen Institutionen und deren „Leader“ extrem misstrauen

... zu viele formale und gleichmachende Regeln hassen

... offenen Zugang zu Informationstechnologien und Informationen als zentralen Wert haben

... extrem hart arbeiten können, wenn sie einsehen, WARUM sie es tun sollen.

Die Generation Y hat Mitglieder, die



... von Personalmanagern der Generationen Baby Boomer oder X oft nicht verstanden werden!

42 Prozent sagen, die Fähigkeit zu kritischem und selbstständigem Denken habe abgenommen; 71 Prozent glauben, die Bereitschaft, berufliche über private Belange zu stellen, sei gesunken. Und 52 Prozent nehmen bei den aktuellen Absolventen eine deutlich geringere Bereitschaft wahr, Führungsverantwortung zu übernehmen.

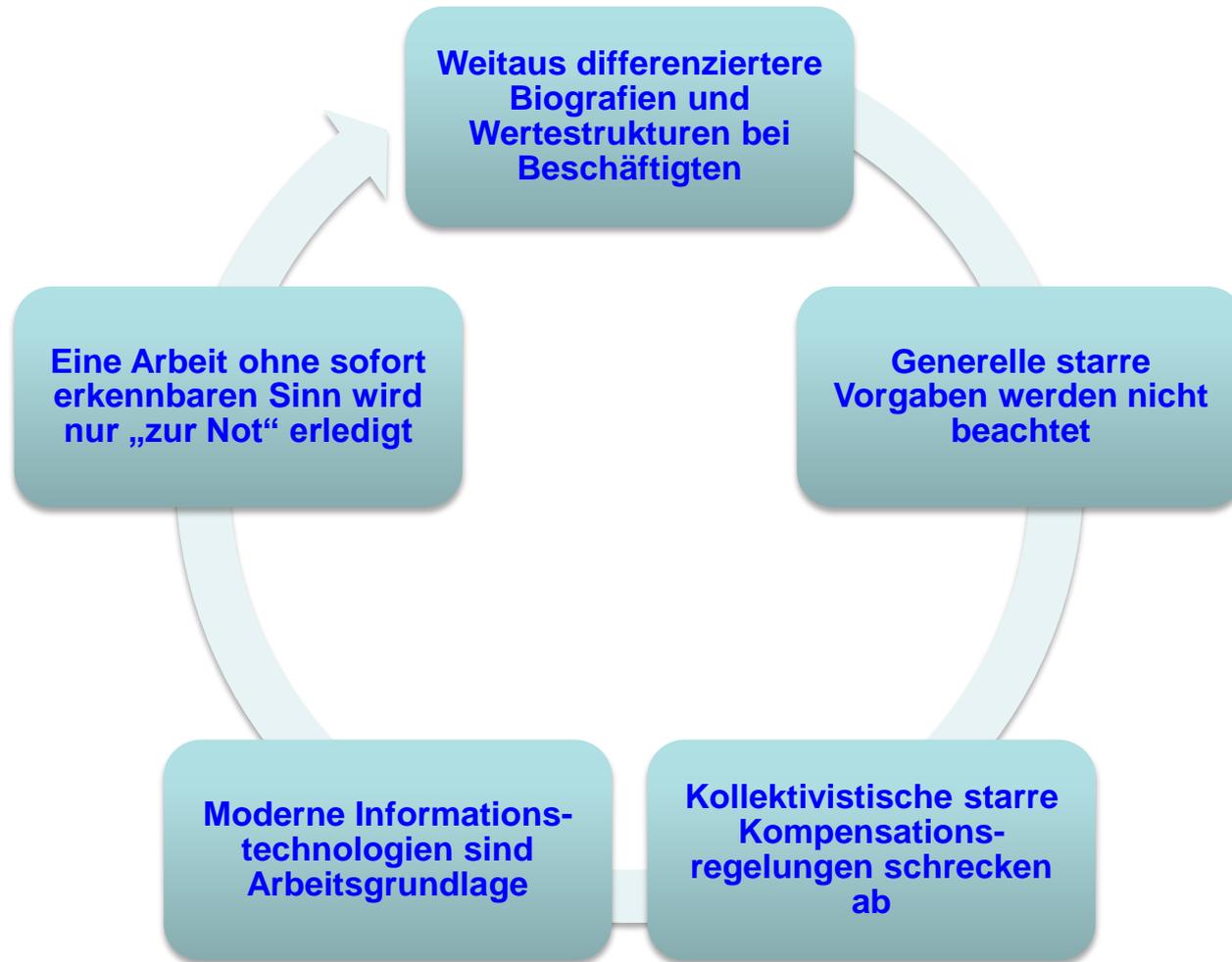
(Quelle: Spiegel Online, Umfrage Manager Magazin)





Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement ... und Lösungsansätze

Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement



Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement





**Genug Themen für die Diskussion im
Forum ?**