



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



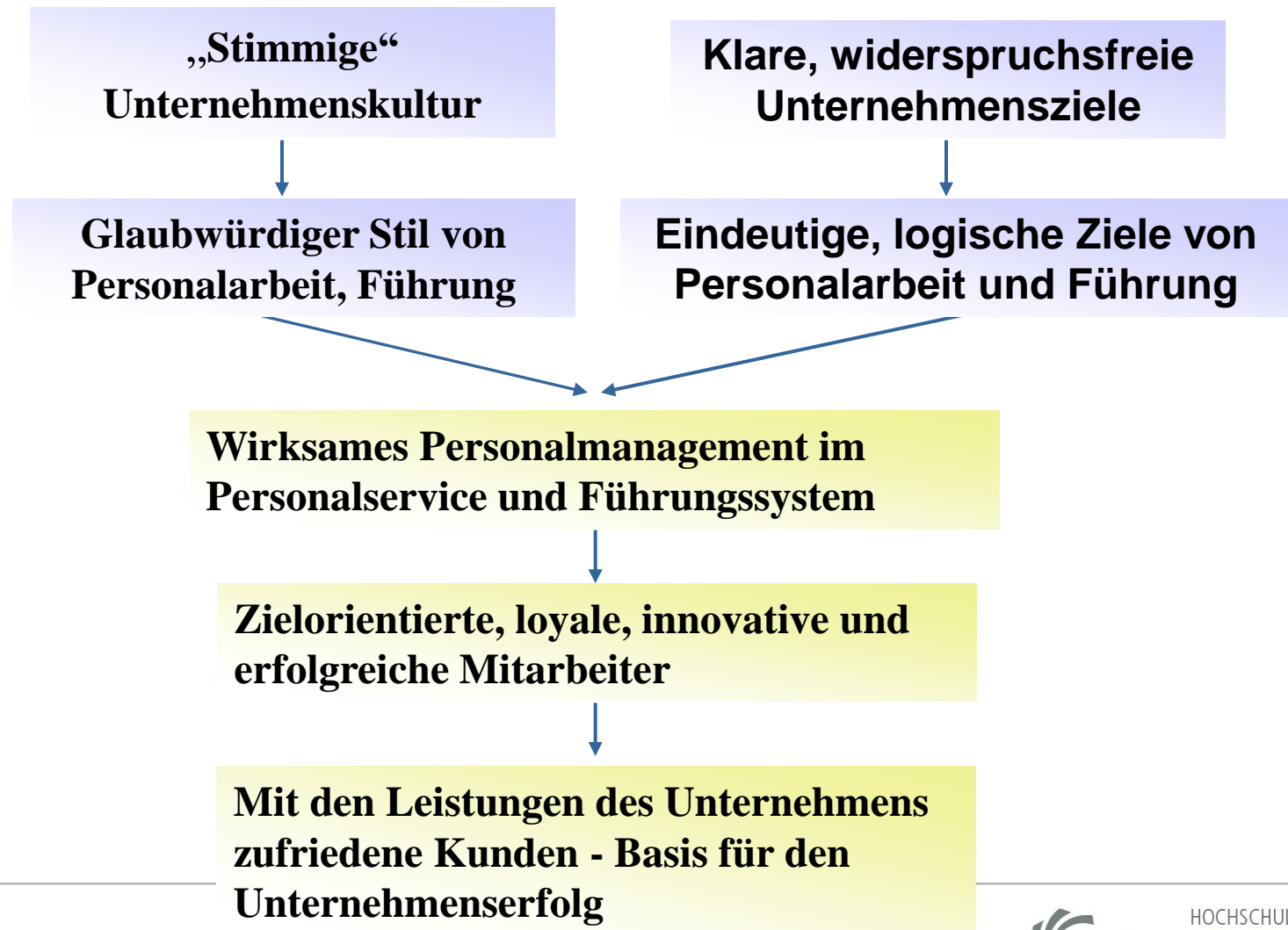
Daher sollte ein erheblicher Teil der Managementleistung von Organisationen darauf gerichtet sein,

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)





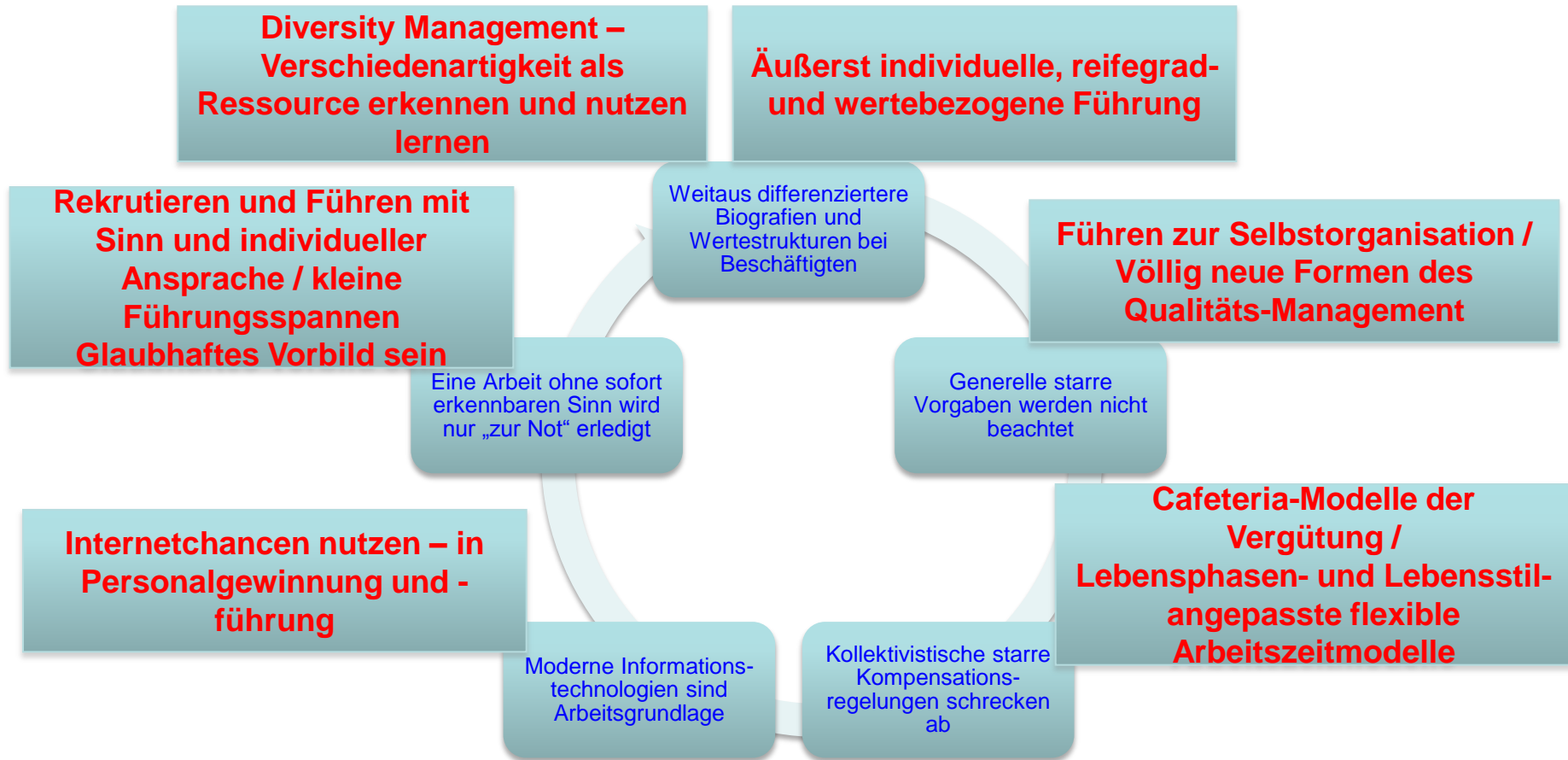


# Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement ... und Lösungsansätze

# Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement



# Konkrete Herausforderungen für das Personalmanagement





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