



**Moderne Personalarbeit 4.0-was können Sozialwirtschaft
und Industrie voneinander lernen ?**



Die Themen:

1. Wandel im Arbeitsmarkt
2. Paradigmenwechsel in der Mitarbeiterrekrutierung
3. Selbst organisierende Netzwerke sind das favorisierte Zukunftsmodell
4. Die Alten kommen
5. Lebensphasenorientierte Personalpolitik und Arbeitszeitgestaltung
6. Digitale Personalentwicklung
7. Generation Y und Z in die Arbeitswelt integrieren
8. Führungskräfte wünschen sich Paradigmenwechsel in der Führungskultur.

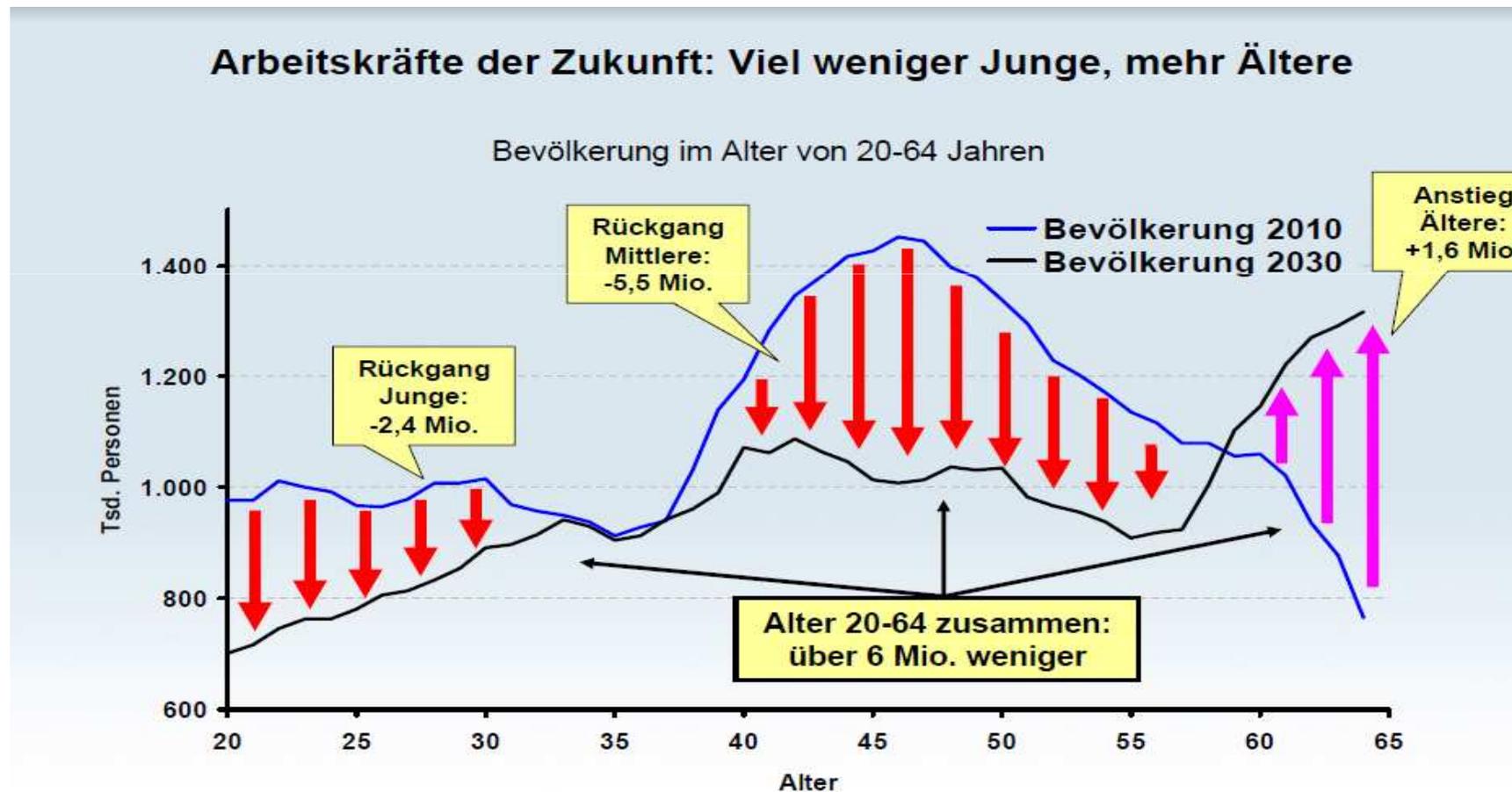


1. Wandel im Arbeitsmarkt





Arbeitskräfte der Zukunft



Quelle: Statistisches Bundesamt



Unternehmensleistungen der Zukunft

Jeder Schreibtisch bei uns ist mit individuellen Sehhilfen, Hörapparaten und prostata-schonenden Rollstühlen ausgestattet! Kostenlose Senioren-Handys mit extra großen Tasten sind selbstverständlich. Und wir gewähren jedem Mitarbeiter einmalige Beihilfen für Hüftoperationen, Herzschrittmacher, Bypässe und künstliche Zähne!! Sagen Sie Ja, bitte, nehmen Sie den Job!!!



Demografischer Wandel auf dem Arbeitsmarkt: Der Kampf um die Atten beginnt!!



2. Paradigmenwechsel in der Mitarbeiterrekrutierung



Employer Branding & Recruiting





	Employer Branding & Recruiting	Maßnahmen der Firma xxx
2. Karriere-Web-Site	<ul style="list-style-type: none">• Employer Brand kommunizieren• Bewerbungsprozess erklären• Karrierespezifische Informationen• Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten• Vergütung, Zusatzleistungen• Arbeitsklima• Führungsstil/Teamgedanke• Attraktivität der Aufgabe, Gestaltungsspielraum• Unternehmenswerte/-normen• Diversity• Nachhaltigkeit• Unternehmenskultur• soziale Verantwortung	<ul style="list-style-type: none">• X• X



Markenbotschafter für Pepsi?





Markenbotschafter für Pepsi?

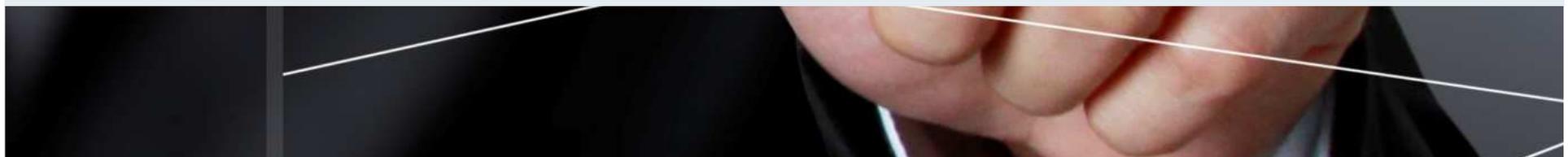




KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR



„Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ Programme



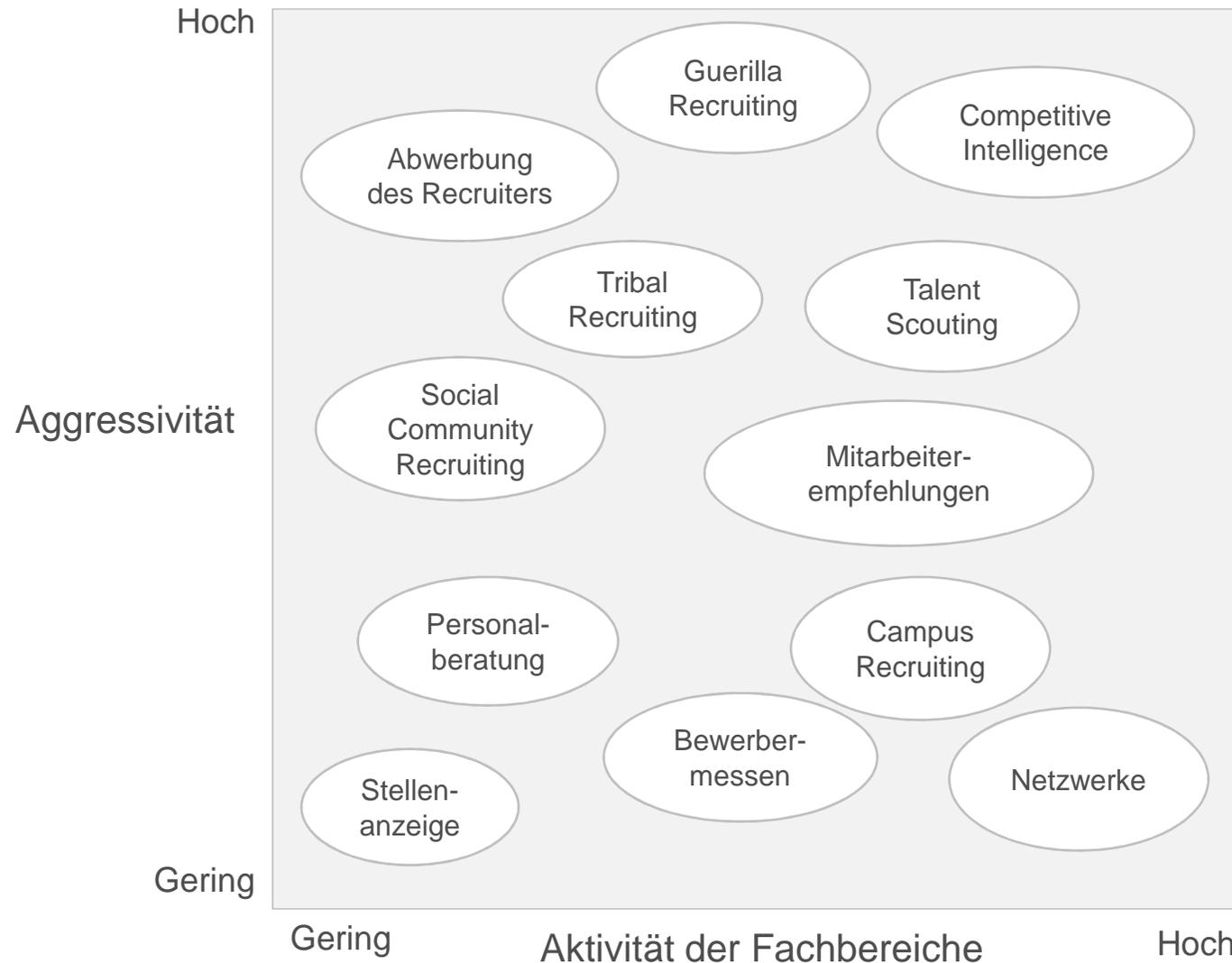
**Ein neuer Kollege für uns –
eine wertvolle Prämie für Sie!**



**Werben auch Sie neue Mitarbeiter für Music & Sales.
Es lohnt sich für uns alle!**



Aktive und passive Methoden der Personalgewinnung





Guerilla Recruiting - Beispiel Festo





Vakanz- versus Talentfokus





Wissen und Netzwerke



3. Selbst organisierende Netzwerke sind das favorisierte Zukunftsmodell.



Basisthese im Kontext „Führung & Arbeit im Wandel“

Die Führungskräfte sind Symptomträger eines aktuell laufenden gesellschaftlichen Veränderungsprozesses.

Der durch die Globalisierung und die neuen Kommunikationstechnologien ausgelöste Tsunami verändert die Spielregeln der Wirtschaft und damit auch grundlegend die Rolle von Führung (Preis der Vernetzung):

- ▶ explodierende Komplexität (Komplexitätsfalle)
- ▶ zunehmende Demokratisierung (Machtverschiebung)
- ▶ Auflösung von strukturellen Grenzen (Kernschmelze)



**Unbeschränkter Zugang zu Wissen:
Wissenszugang für jedermann, Demokratisierung
des Wissens**

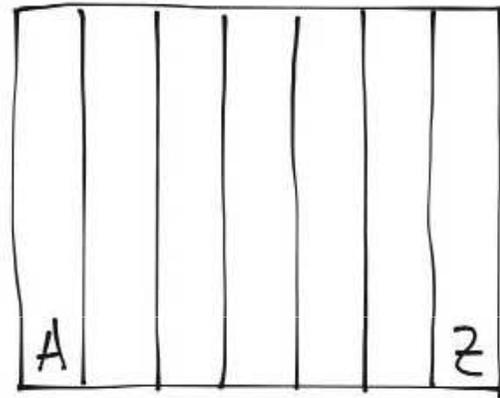
- Ende für den Chef als Informationssammler und-verteiler, Inhaber von Herrschaftswissen; stattdessen:
 - Alle benötigten Informationen sind immer verfügbar, gute Ergebnisse werden durch das Teilen von Informationen erzielt. „Sharing = Caring“ als Folge von Social Media.





Network Thinking

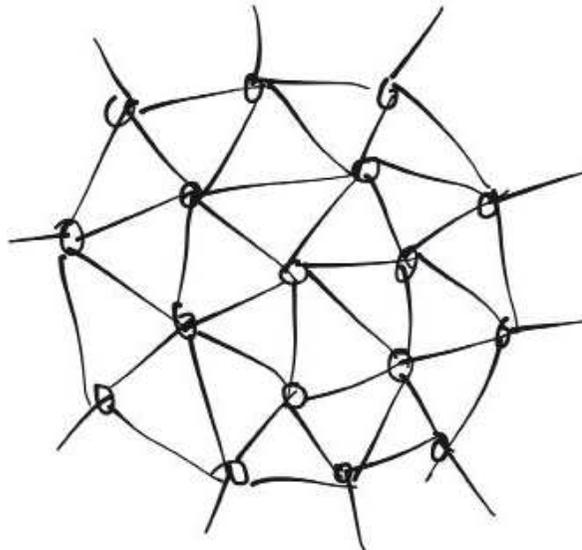
Brockhaus Modus



IQ



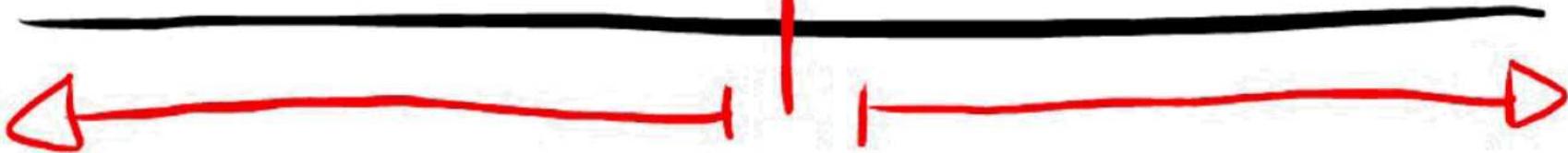
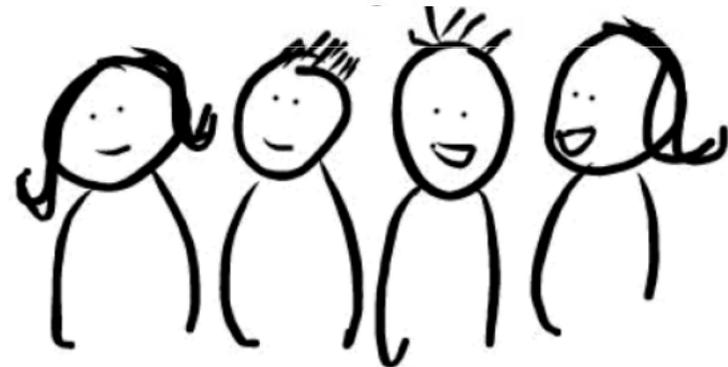
Network Modus



WeQ



IQ - WeQ



the past

now

unknown future



Wünsche der Arbeitnehmer

85% wünsche sich einen besseren Zugang zu Informationen

85% wollen Entscheidungen selbständiger treffen

84% wünschen sich ein regelmäßiges Feedback von ihrem Vorgesetzten

71% erhoffen sich mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeiten



Sieben Handlungs-Empfehlungen

- Bauen Sie Hierarchien soweit wie notwendig/ möglich ab**
- Stellen Sie Wissen der gesamten Organisation transparent zur Verfügung**
- Schaffen Sie optimale Bedingungen für Zusammenarbeit und Vernetzung, d.h. viele Themen cross-divisinal, cross –disciplin, cross –hierarchy aufsetzen**
- Sie als Führungskraft sind sichtbares Rollenmodell für diese Werte und Ansätze**
- viel Verantwortung ist an Teams delegiert, damit diese schnell im Markt agieren können**
- Freiraum für eigene Entscheidungen ist nicht nur der Haupt-Hebel für Mitarbeiter-Motivation , sondern der Kernaspekt für Arbeiten 4.0**
- WeQ statt IQ: Kontrolle abgeben und in die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter und auf kollektive Intelligenz vertrauen**



Neue Regeln

In der künftigen Arbeitswelt werden wir es mit
anderen Regeln zu tun haben

**Warum sollte ich einen Vorgesetzten fragen,
wenn ich auch jemanden fragen kann, der die
Antwort weiß?**



4. „ Die Alten kommen“





70plus

Fast jederVierte ist
Onliner - 2010



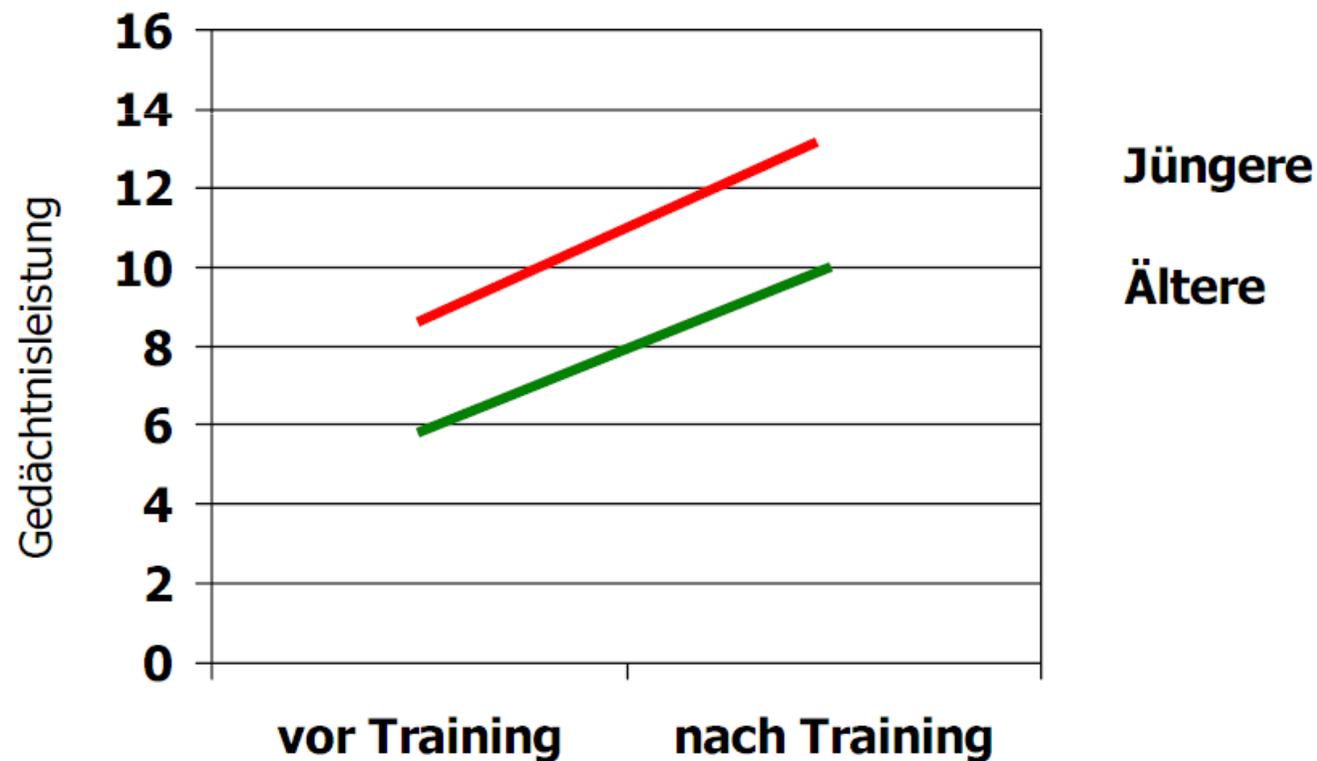
Downaging

Heute fühlen sich die meisten Menschen 10 bis 15 Jahre jünger als sie sind.



Kann man tatsächlich lernen im Alter?

- Trainingsgewinne Älterer und Jüngerer auf vergleichbarem Niveau



Altern ist schön, sagen

76% der Gesamtbevölkerung

82% der über 50-Jährigen



Über 50 sein bedeutet:

43% „Freiheit, Vitalität, Lebensfreude“

31% „das Leben geht weiter“

26% „Gesundheitsprobleme etc.“

Sparen für die Nachwelt

1994 74% der 50 bis 79-Jährigen

2001 61% der 50 bis 79-Jährigen

2004 50% der 50 bis 79-Jährigen

2009 44% der über 60-Jährigen



KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR



„Zweite Karriere“

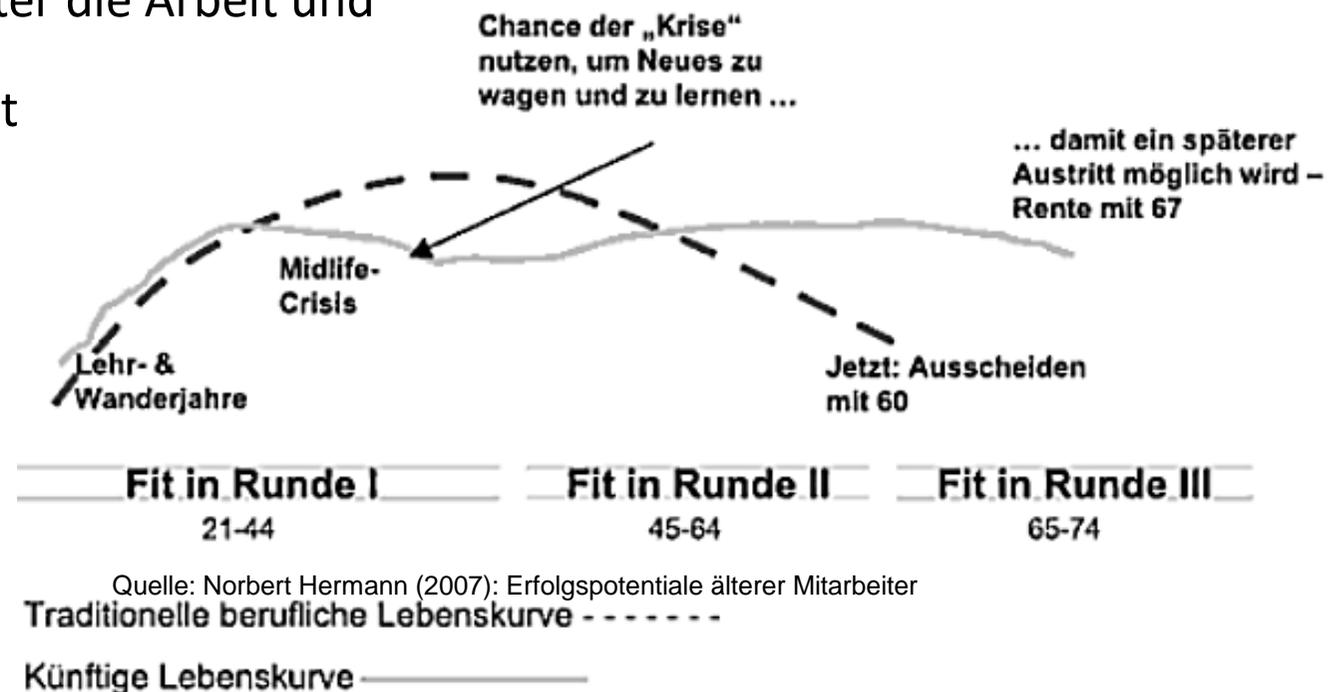


Wandel beruflicher Lebensphasen

Die übliche Dreiteilung

- der Jugend gehört die (Aus-)Bildung
- dem Erwachsenenalter die Arbeit und
- dem Alter die Freizeit

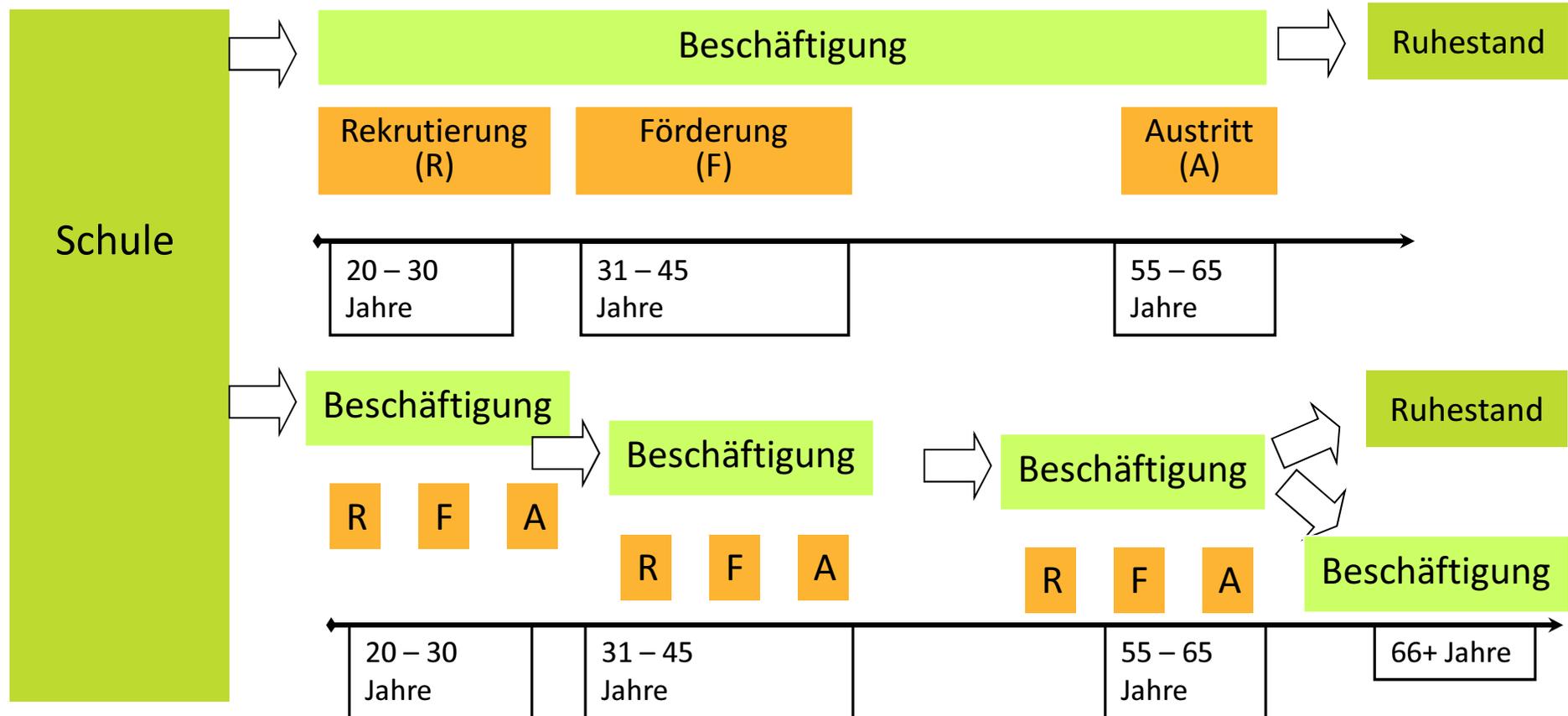
ist heute nicht mehr
angemessen.





Wandel beruflicher Lebensphasen

Veränderte Erwerbsbiografien – schematische Darstellung:



Quelle: Eigene Darstellung



5. Lebensphasenorientierte Personalpolitik und die passenden Arbeitszeitmodelle



Definition

Lebensphasenorientierung ist Teil der Unternehmenspolitik.

Lebensphasenorientierung ist Chefsache.

Lebensphasenorientierung wird in der Personalpolitik umgesetzt.

Lebensphasenorientierung umfasst **alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg** sowie **alle Lebenssituationen**, die Mitarbeiter während ihres Arbeitslebens erleben.

Lebensphasen /-situationen

Elternschaft

Pflege

Lebens-/Arbeitssituation

des Partners

Soziale Netzwerke

Ehrenamt

Hobby

Krankheit

Nebentätigkeit

Privat initiierte
Weiterbildung

Kritisches Ereignis

Verschuldung

Berufsphasen

Einstieg / Orientierung

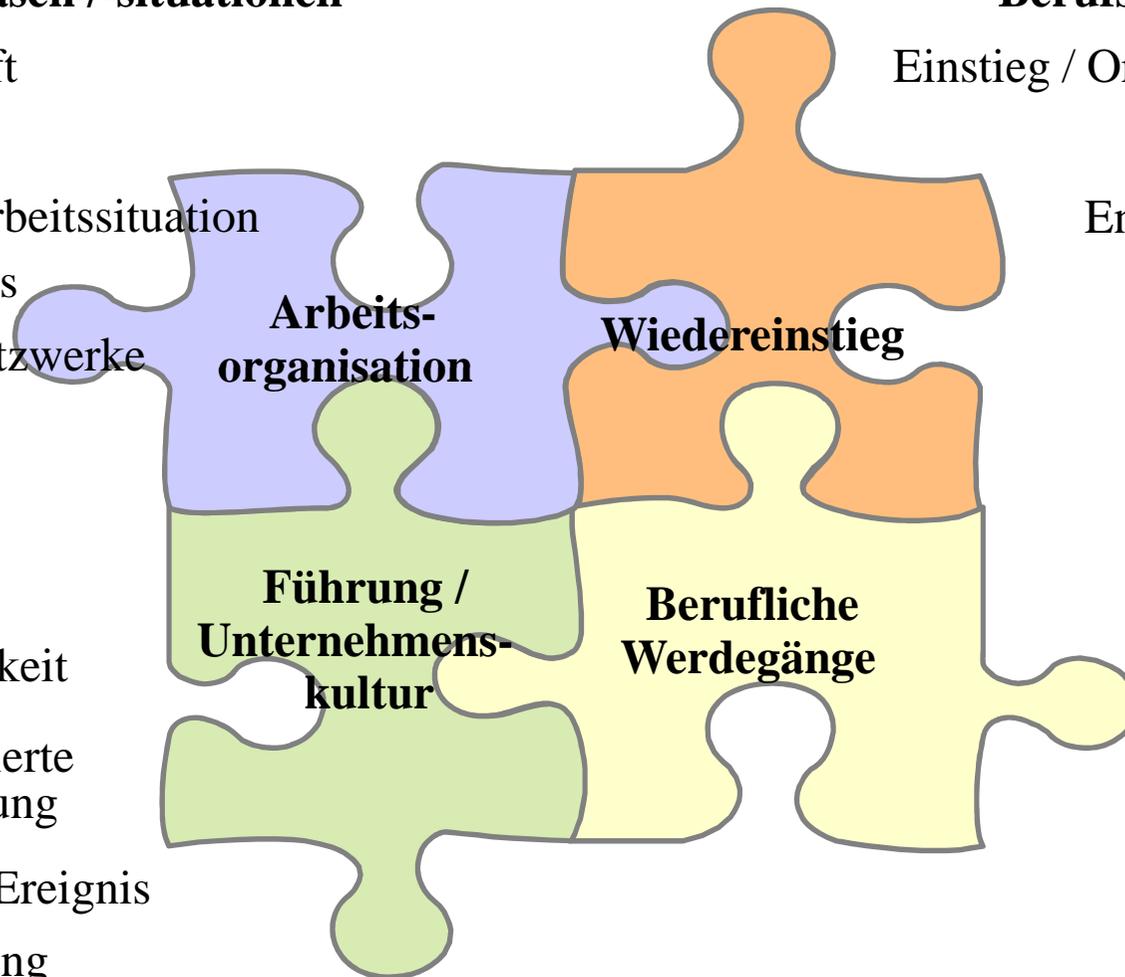
Entwicklung

Reife

Führung

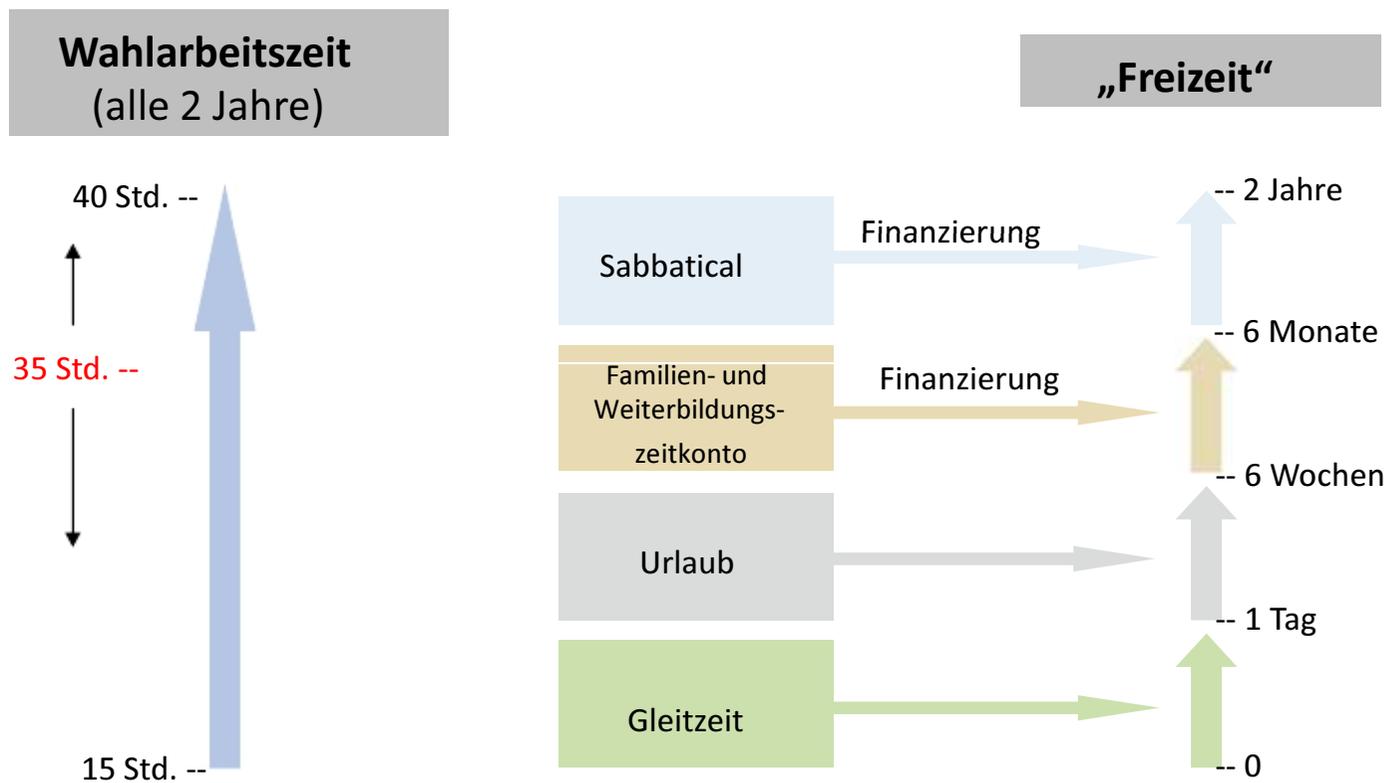
Ausland

Ausstieg





Lebensphasenorientierte Arbeitszeit bei TRUMPF





6. Digitale Personalentwicklung



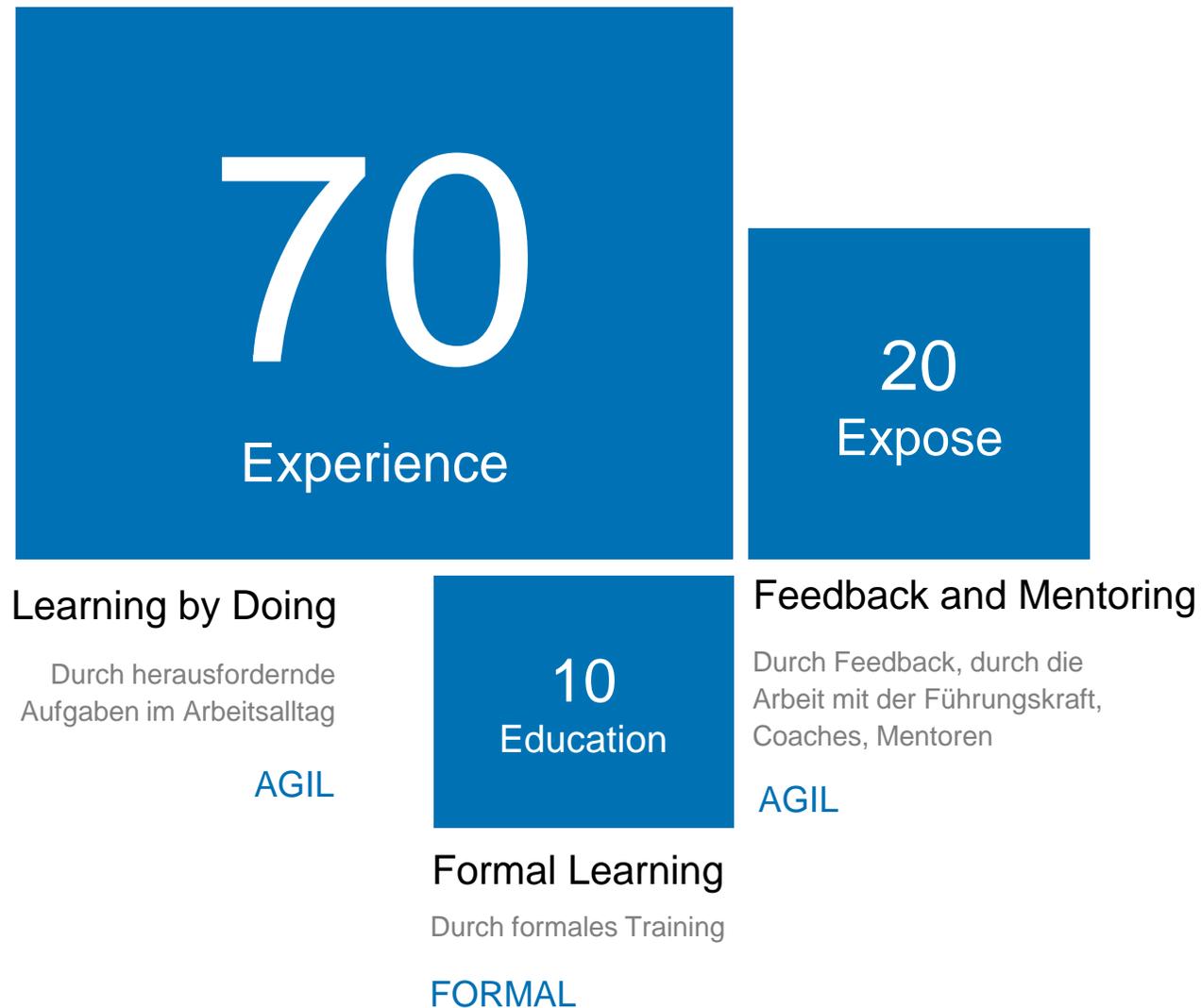


Herausforderungen





Lernverhalten





Herausforderung - um in der digitalen Welt zu bestehen, müssen Führungskräfte und Mitarbeiter neue Fähigkeiten erlernen – Personalentwicklung lotst sie durchs Neuland!

Traditionelle Kompetenzen

Perfektion



Das Team führen



Erfolge fortschreiben



Ziele vorgeben



Stabilität



Fach-/Führungskompetenz



Neue Kompetenzen

Schnelligkeit

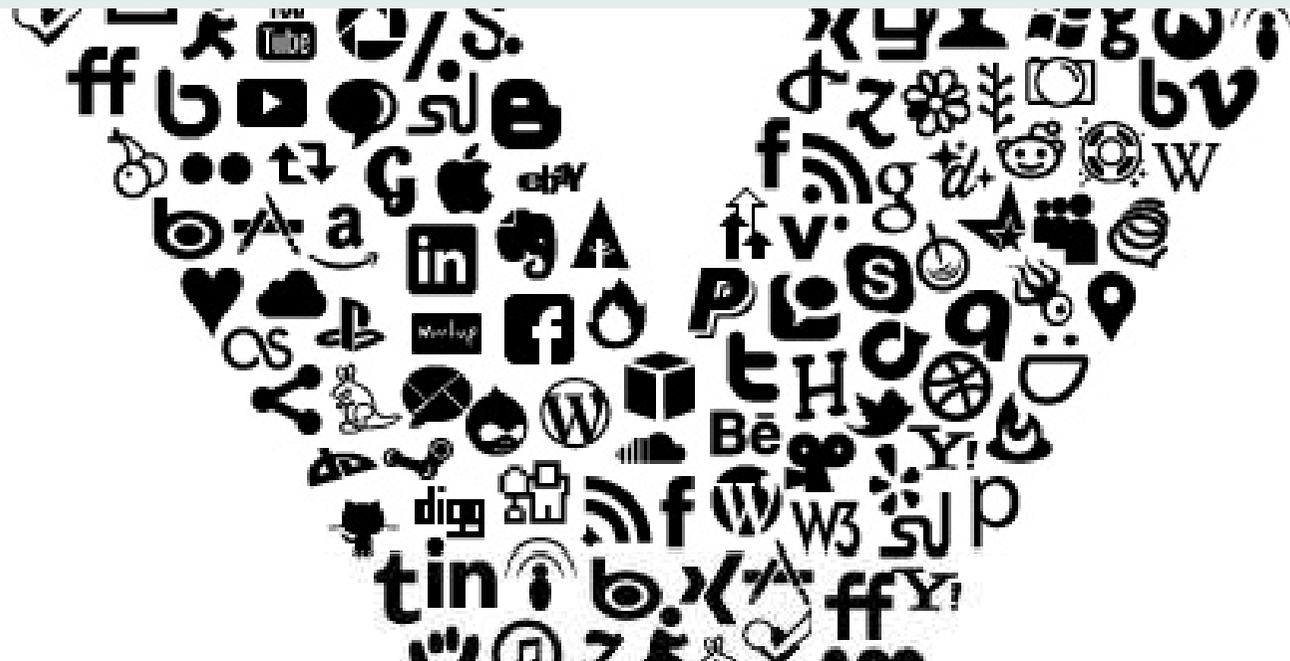
In Netzwerken denken

Disruptiv denken

Inspirieren

Veränderungsbereitschaft

Digitale Kompetenz



7. Gewinnung und Bindung der Generation Y und Z





Generationen im Wandel - Loyalität und Fluktuation - wie Wissen deponieren?

Die nachfolgenden Generationen mit ihren Werten und Bedürfnissen verändern die Unternehmen, deren Kultur und Führungskultur!

Generation X * 1965-1980

- ▶ Diversity
- ▶ Globales Denken
- ▶ Work-Life-Balance
- ▶ Spaß
- ▶ Informelles Handeln
- ▶ Selbstvertrauen
- ▶ Pragmatismus

“Arbeiten, um zu leben”

Generation Z * 1995-2010

- ▶ Mit dem Internet groß geworden.
- ▶ Vernetzung in Social Media / Social Networks
- ▶ Individualisierung, Selbststeuerung, Flexibilität wichtig
- ▶ Globales Denken gewohnt
- ▶ Soziale Verantwortung wichtig
- ▶ Schwache Loyalität gegenüber Arbeitgebern
- ▶ Kreativität und laterales Denken
- ▶ Sehr informiert, gebildet und intellektuell anspruchsvoll

“Leben und Arbeiten als fließender Prozess”



Baby Boomers * 1946-1964

- ▶ Wettbewerb
- ▶ Hart arbeiten
- ▶ Erfolg; persönliche Belohnung
- ▶ Teamorientierung
- ▶ Anti-autoritär

“Leben, um zu arbeiten”

Generation Y * 1981-1994

- ▶ Vertrauen, positive Verstärkung
- ▶ Positive Grundeinstellung; Optimismus
- ▶ Diversity
- ▶ Soziale Verantwortung
- ▶ Geld (Work-Life-Balance ist aber wichtiger als Geld)
- ▶ Familienzentriert; Teamwork
- ▶ Technologie

“Erst Leben, dann arbeiten”



KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR

ERHOLUNG STATT BURNOUT!

Gesundheit fördern.





Loyalitäten ändern sich: diese gehört der Wertegemeinschaft (Freunde , Kollegen) statt dem Arbeitgeber

- Gen Y und Z orientieren und binden sich nur an den Arbeitgeber, wenn es ihrer Interessen und Werteorientierung entspricht.
- Erhöhte Komplexität in vielen Aufgaben und Prozessen führt zu einer globalen Arbeitsteilung in international vernetzten, virtuell arbeitenden Teams.



Führung wird demokratisiert

- technologischer Fortschritt sorgt für schnelle Verteilung von Informationen: beliebig verfügbarer Speicherplatz, Transparenz, Arbeit und Austausch in sozialen Netzwerken: dies sorgt für schnelle Entscheidungsprozesse. Gen Y und Z erwarten Partizipation. Führung per Dekret nimmt ab, Mitbestimmung ausdrücklich erwünscht.

Deine Stimme Zählt!



Führungskultur im Wandel



8. Führungskräfte
wünschen sich
Paradigmenwechsel in der
Führungskultur.



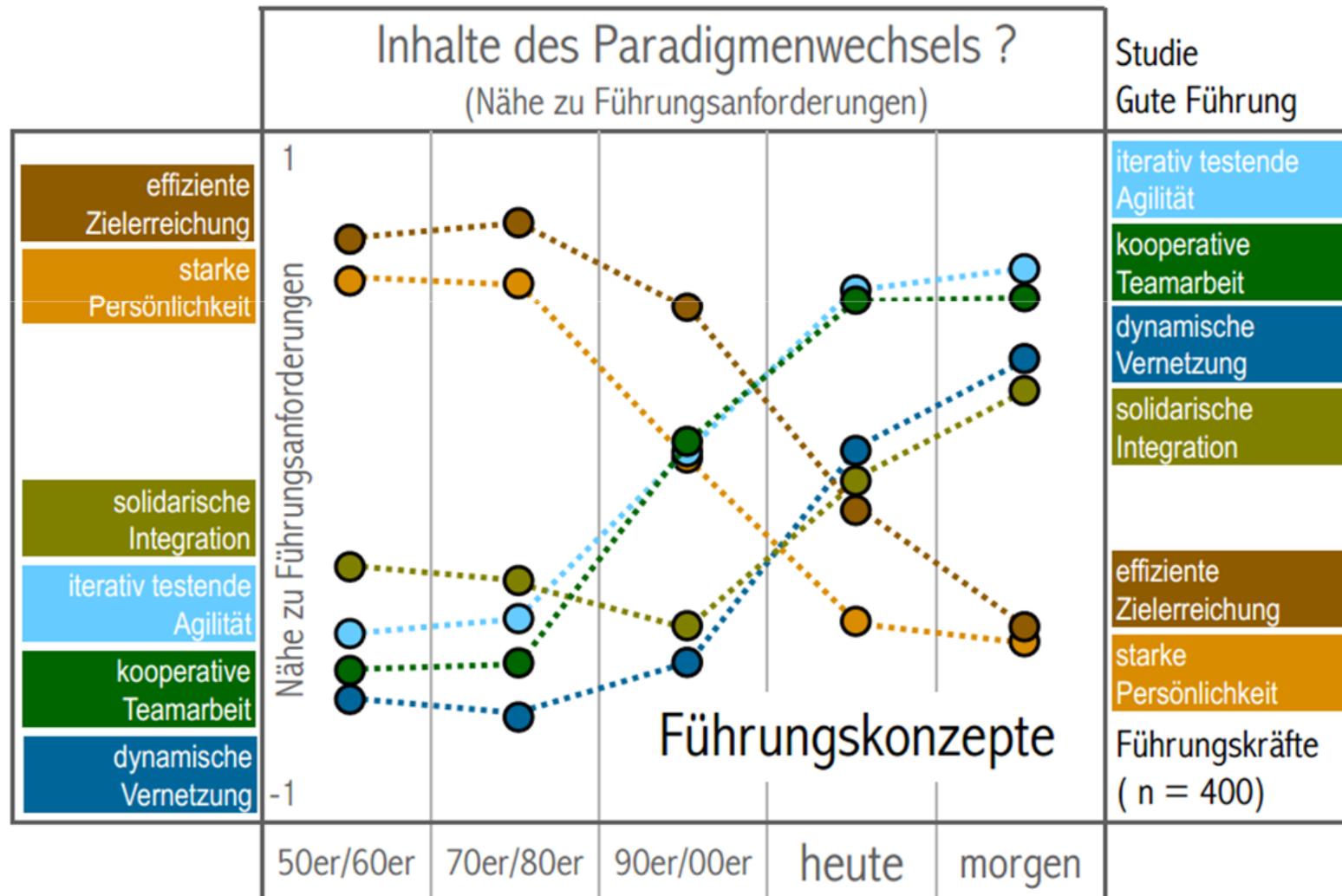
Was ist Leadership?

Was ist eigentlich Führung/Leadership?

Die Rahmenbedingungen so schaffen,
dass Mitarbeiter gute Leistung
erbringen können und wollen.



Paradigmenwechsel





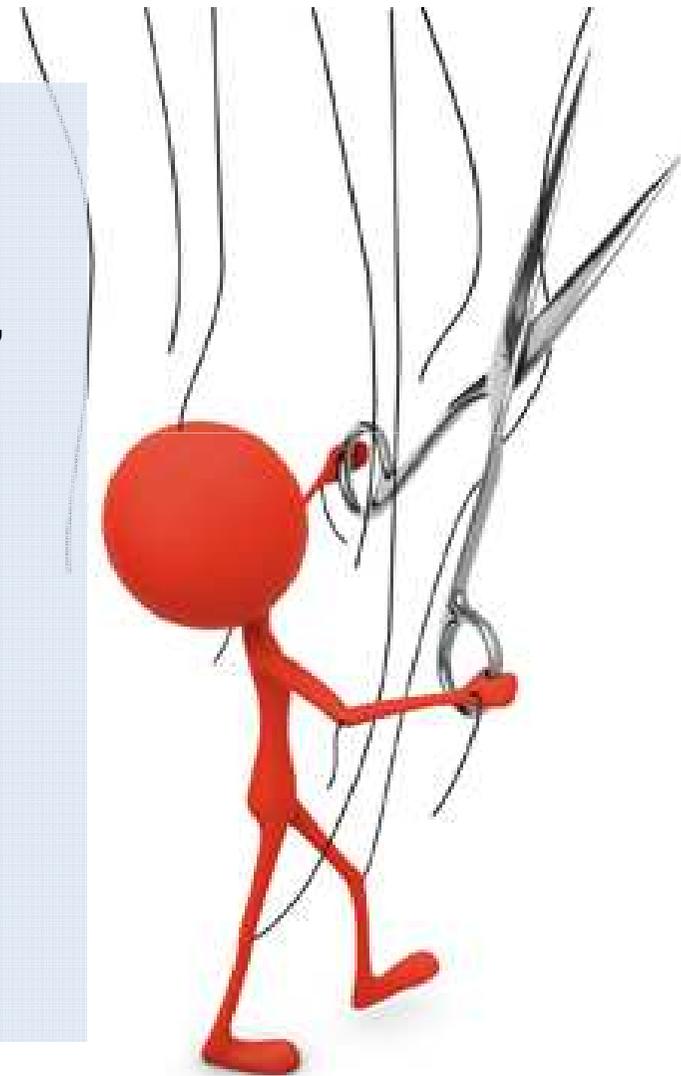
Transaktionale und Transformationale Führung

Transaktionale Führung	Transformationale Führung
<ul style="list-style-type: none">▪ Emotionen▪ Inspiration▪ Leistungsstandards▪ Charisma▪ Systematisches Feedback▪ Begeisterung▪ Zielerreichung belohnen▪ Vision	<ul style="list-style-type: none">▪ Vorbildhandeln▪ Inspirierende Motivation▪ Geistige Anregung▪ Individuelle Betrachtung



Zeitalter der transformationalen Führung:

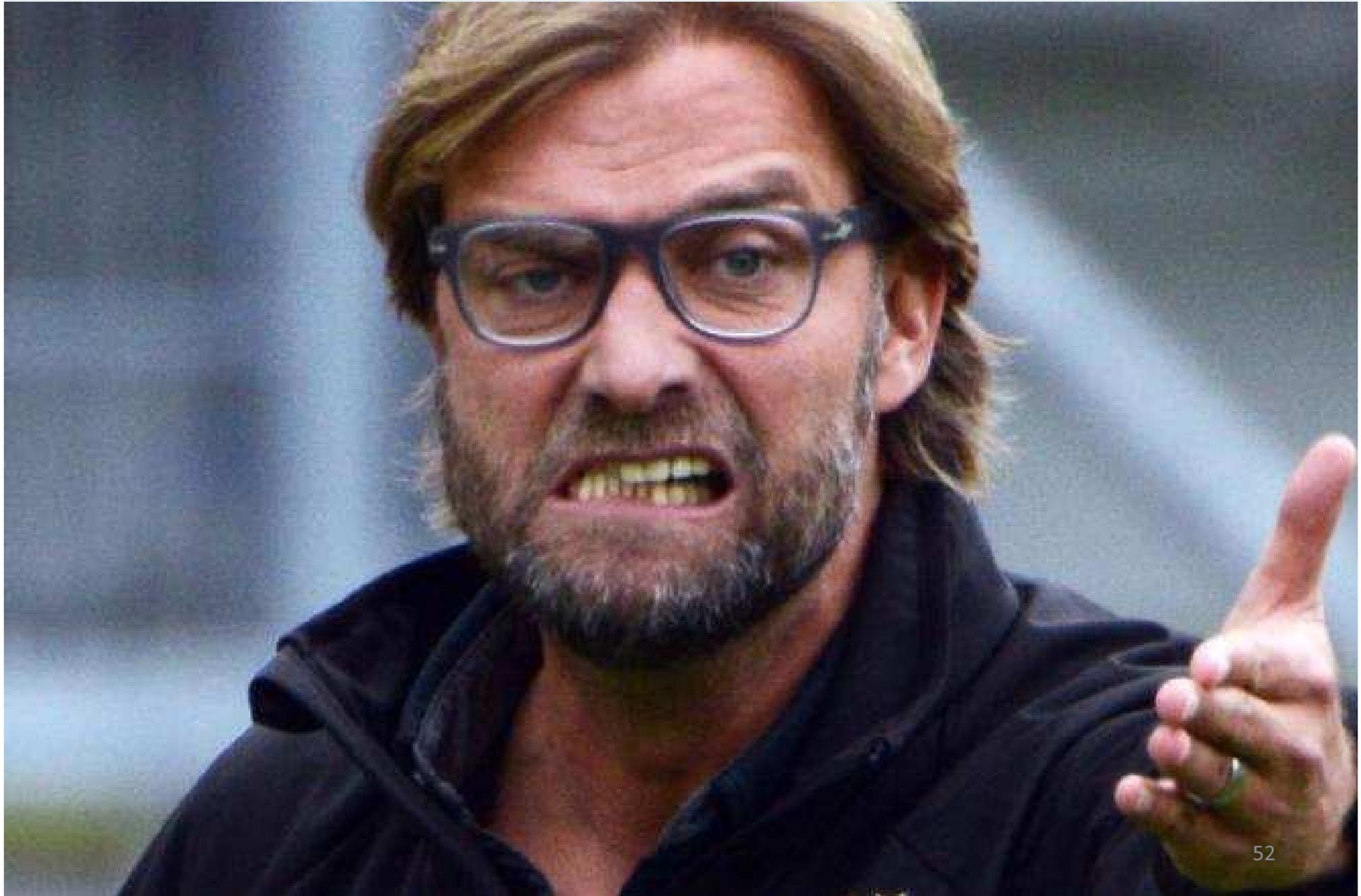
Führen wird daher in Zukunft nicht automatisch der, der den Führungsanspruch erhebt und die Macht hat, sondern wer Menschen begeistern kann, sich führen zu lassen. Beispiel: bei W.L. Gore werden Führungskräfte nicht bestimmt, sondern von Mitarbeitern auf Basis ihrer Kompetenzen gewählt. Beispiel: Valve –Video Spiele Produzent: Mitarbeiter entscheiden selbst über Besetzungen in Projekten





**Wer wäre Ihre bevorzugte
Führungskraft?**

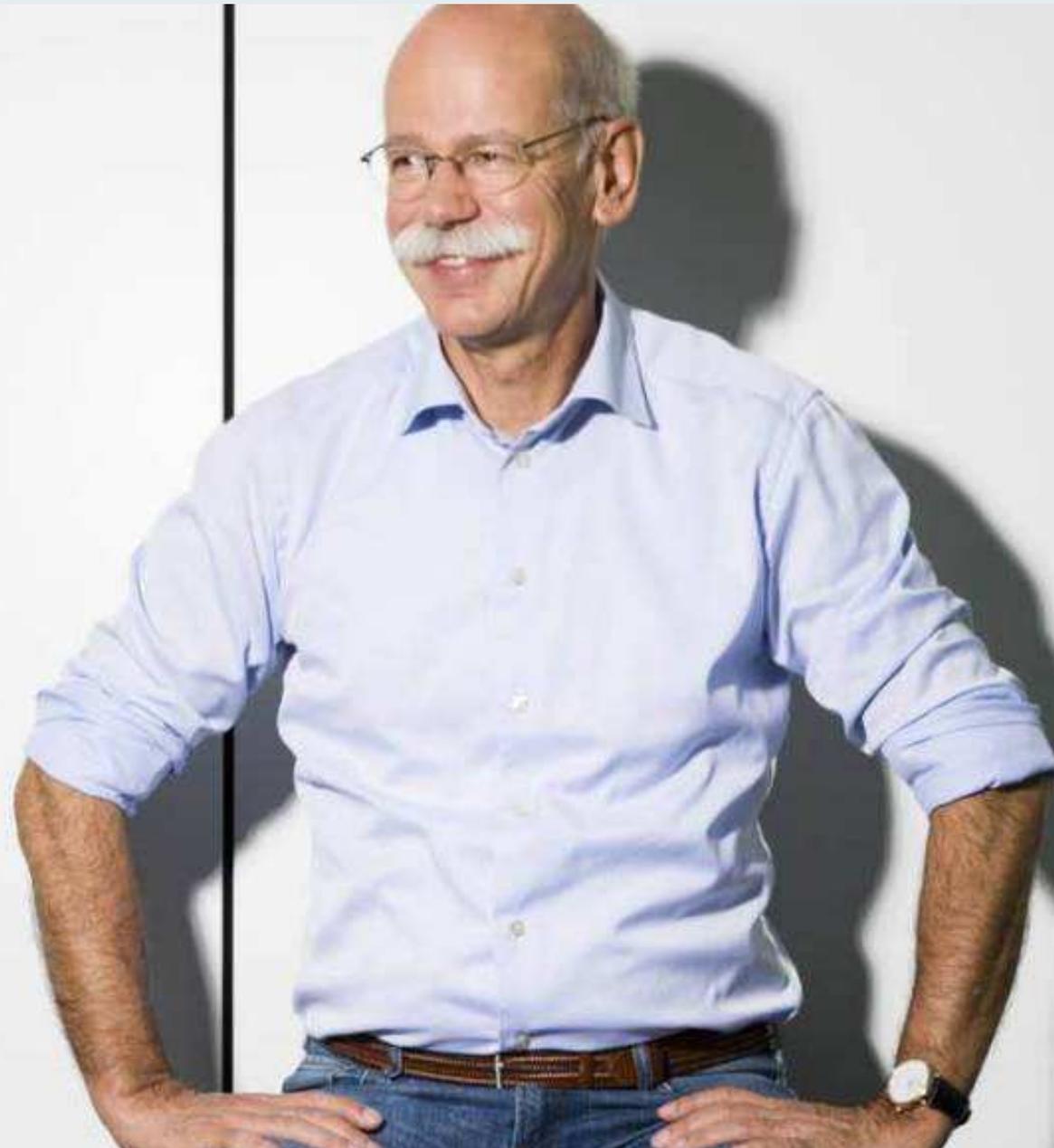








KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR





Gemeinsam Zukunft gestalten!



Unternehmen. Generationen. Regionen.

>>> Mehr unter: www.demographie-netzwerk.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:





**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**