

herzlich, ehrlich & konsequent.

Die GEN Z – wie führe ich bedarfsgerecht? Anforderungen der GEN Z an Duale Partner und Betreuung während des Studiums




Zu mir als Person

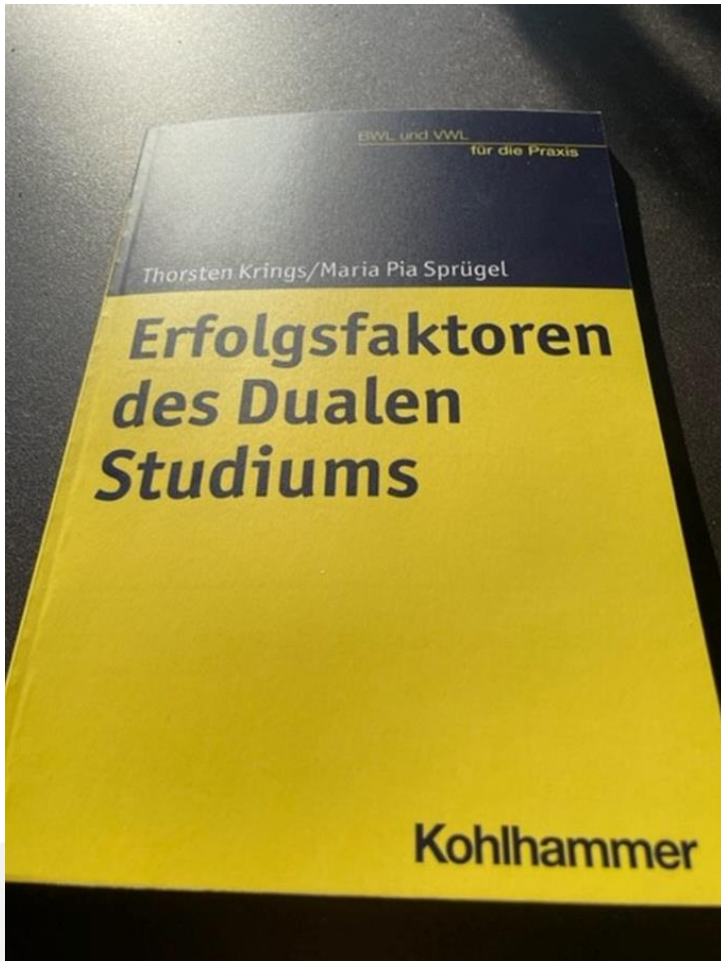


- Jahrgang 1977, geboren & aufgewachsen in MZ
- Lebe seit 2009 in Hohenlohe (Künzelsau)
- Unsere Tochter Luise ist 4 $\frac{3}{4}$ Jahre alt
- bin ein fröhlicher, herzlicher und kommunikativer Mensch



- BWL Studium Dual an der DSHH in Lübeck
- Hotelfachausbildung bei Steigenberger, viele Jahre in der **Hotellerie**
- Aufbau & Führung der Personalabteilung bei **SPRÜGEL (Handel)**
- Beruflicher Wechsel in die **Industrie** als Personalleitung, 700 MA, internationale Standorte
- Seit 12 Jahren Dozentin für Personalmanagement, Mitarbeiterführung und wissenschaftliches Arbeiten an der DHBW HN, Bad Mergentheim und Mosbach
- Gegründet 

Die Idee zum Buch



Inhaltsangabe

1. Von der Berufsakademie zur DHBW
2. Suche und Auswahl
 - 2.1 Zielgruppendefinition
 - 2.2 Ansprachekanäle
 - 2.3 Das Anforderungsprofil
 - 2.4 Das Auswahlverfahren
 - 2.5 Mehrstufiger Auswahlprozess
 - 2.5.1 Analyse der Bewerbungsunterlagen
 - 2.5.2 Interaktive Auswahlverfahren
 - 2.5.3 Psychologische Personalauswahl
 - 2.5.4 Multimodale Auswahlverfahren
 - 2.5.5 Probearbeiten
 - 2.5.6 Probezeitevaluation
 - 2.6 Quantitative und qualitative Personalbedarfsplanung der Nachwuchsfachkräfte
3. Ausbildungsbreite vs. Ausbildungstiefe
 - 3.1 Gestaltung von Studien - Ausbildungsplänen für die Praxisphasen
 - 3.2 Die wissenschaftlichen Arbeiten an der DHBW
 - 3.3 Betriebliche Anforderungen an Projekt- und Bachelorarbeiten
4. Führung
 - 4.1 Führungsgrundsätze für das Führen von Studierenden
5. Übernahme und Integration
 - 5.1 Eignungsdiagnostik: Bewertungen und Zukunftsgespräche für ein erfolgreiches Talentmanagement
 - 5.2 Evaluation der Wertschöpfung des Dualen Studiums
 - 5.3 Erwartungsmanagement

- Heute sprechen wir diejenigen unter Ihnen erfolgreichen Personalverantwortlichen an, die sich und ihr Unternehmen im Umgang mit der GEN Z verbessern oder unsere Erfahrung gerne nutzen möchten!

Genau hier möchten wir mit unseren Inhalten heute ansetzen!

Unser Ziel heute ist



- Sie zu provozieren, damit Sie morgen mit Mut und Leidenschaft neue Wege im Umgang mit der GEN Z im Dualen Studium gehen!

1. Gretchenfrage



- Was ist aktuell Ihr Motivationsfaktor, Ihr absoluter Antreiber, warum Sie in Ihrem Unternehmen das Duale Studium anbieten?



2. Gretchenfrage



- Haben Sie alle eine für Ihr Unternehmen in der Praxis funktionierende Methodik wie das Duale Studium samt wissenschaftl. Arbeiten funktioniert?



3. Gretchenfrage



- Wenn Sie morgen an Ihren Schreibtisch kommen – was ändern Sie als erstes am Umgang mit den Jungen Wilden & dem Wissensch. Arbeiten?
- Ändern Sie überhaupt etwas?



4. Gretchenfrage



- Was kotzt Sie aktuell so richtig an, wenn Sie an die GEN Z und die Wissensch. Arbeiten denken?



Eines muss uns klar sein



- Natürlich ist die GEN Z anders!
- Klar ist auch, warum die GEN Z polarisiert!
- Klar ist aber auch, dass die GEN Z in Kürze die dominierende Arbeits- und Kaufkraft sein wird!

Weg von Mythen und Kategorisierung

Hin zu Haltung und Einfühlungsvermögen und zwar für alle Generationen!

Junge Menschen, geboren zwischen 1995 und 2010, die sogenannte **Gen Z!**

Das ist jene GEN, die Unternehmen künftig zu großen Teilen Erfolg und Innovationen erdenken, erzeugen und vermarkten, nach der alle Gleichaltrigen auf der ganzen Welt in Kürze streben!

riesiges Potenzial an Hoffnungsträger!

Das Ziel ist grundsätzlich



- Wertschöpfung aus dem Dualen Studium
 - Für Duale Partner Firmen
 - Für die Teams und FK in den Firmen
 - Für Dual Studierende selbst
 - Aus Wissenschaftlichen Arbeiten u.a.

- 1. Fleißthemen
- 2. Themen, die anhand der eigens erarbeiteten Handlungsempfehlungen zu Entscheidungen in Teams führen und damit die Studies zu Beteiligten machen
- 3. Wiss. Arbeiten fordern strategisches Denken heraus
- 4. Wiss. Arbeiten trainieren das konzeptionelle Arbeiten als entscheidende Umsetzungskompetenz von Studies
- 5. Wiss. Arbeiten und deren Themen „müssen zum Baby jedes einzelnen Studie werden“ – damit erreichen wir intrinsische Motivation und es wird „ihr Projekt“

KONZEPTION

WIR in unseren Unternehmen haben u.a.
auch einen Erziehungsauftrag!

**D.h. wir müssen die jungen Menschen in
unseren Firmen prägen und die Talente aus
jedem Einzelnen herauskitzeln!**

PRÄGUNG

- Digital Natives
- Frühe Prägung durch Smartphone & Soziale Netzwerke hat Spuren hinterlassen
 - Erwartungshaltung = schnelle Rückmeldungen
- Aufmerksamkeitsspanne von 8 Sekunden
- Mit der Zunahme des Wohlstands steigen auch die Bedürfnisse der Generationen
- GEN Y als „Scharnier“ zwischen den Erfahrenen & den Jungen Wilden

WERTEGERÜST

- Die GEN Z begeistern für „Sinnstiftendes“
- Wenn es an Sinnhaftigkeit fehlt, nimmt die Produktivität ab
- Nachhaltigkeit als wichtiger Faktor
- Als Unternehmen bieten, was ein Start-Up auszeichnet

GEN Z

[geboren zwischen 1995 und 2010]

Unsere Talente
und Kunden
von morgen

FÜHRUNG

- GEN Z geht anders mit Hierarchien um
- Respekt ja – ABER
- Strukturen geben Halt ABER stellen diese auch in Frage, um ihre eigenen Ideen & Innovationen ausprobieren zu können
- Sie erwarten: „Nehmt mich wahr, ernst und hört auf mich!“
- FK hört einfach nur zu!
- Sie wollen nicht mehr hören: „Du hast noch keine Erfahrung!“
- Sie wollen keine Manager, sondern Menschen, die inspirieren!
- Die GEN Z hasst Mikromanagement
- Talente wollen eingebunden werden
- Bedürfnis nach ausgeprägter Feedbackkultur
- Bedürfnis nach wertschätzender Fehlerkultur

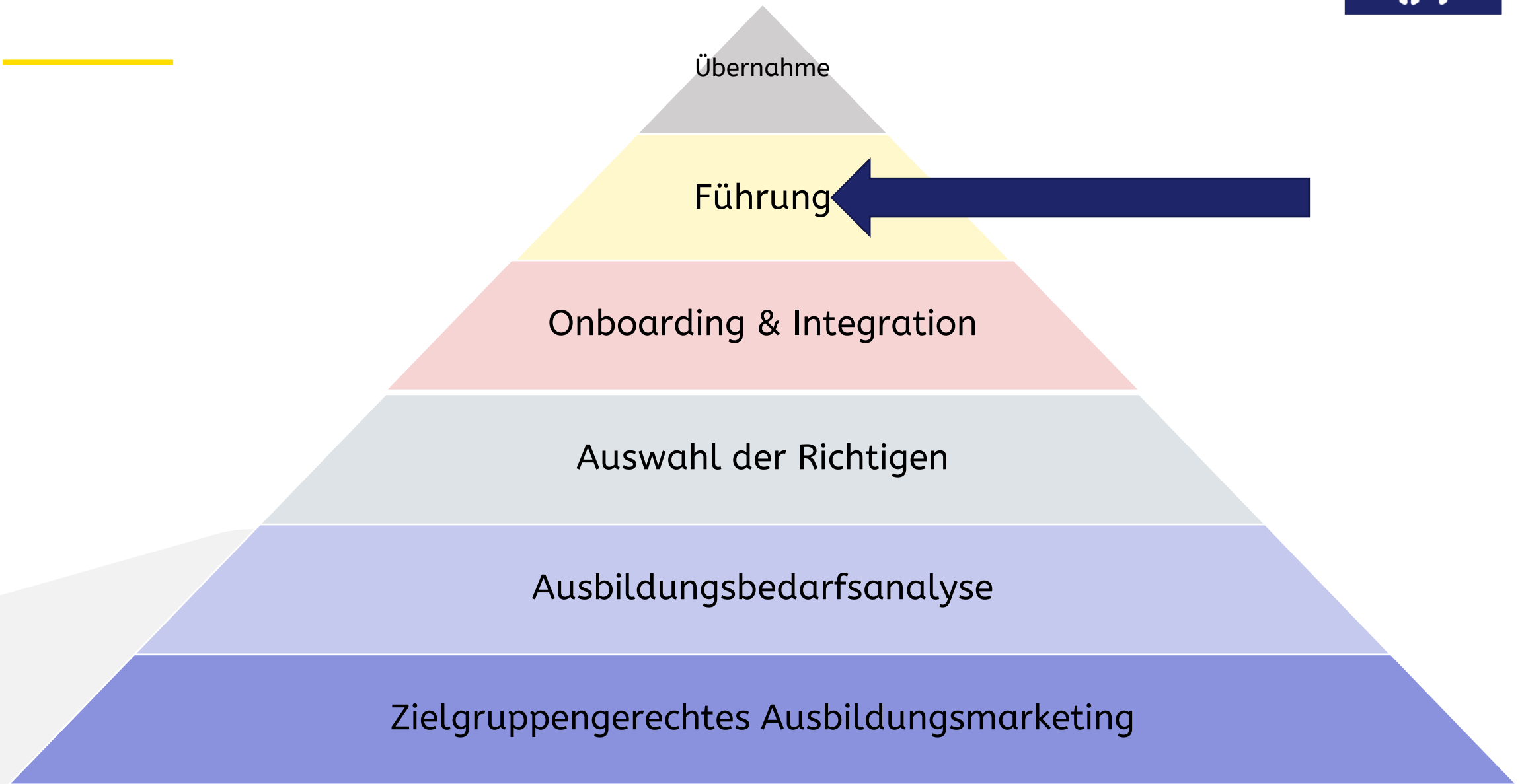
ARBEITSWELT

- „Work smart, not hard“
- Wunsch nach „schnellem“ Erfolg ist eklatant
- „Wir können auch vom anderen Ende der Welt einen guten Job machen!“
- Die GEN Z sind Intrapreneure in unserem Familien-Unternehmen
- Etwas Eigenes schaffen und sich nicht einer Organisation unterordnen zu müssen
- Eigene Projekte versus das Immergleiche im Alltag

Unsere Doings -
Transformation
des Führungs-
und
Werteverhaltens



Die 5 TOP Themenfelder, an die Sie ran müssen



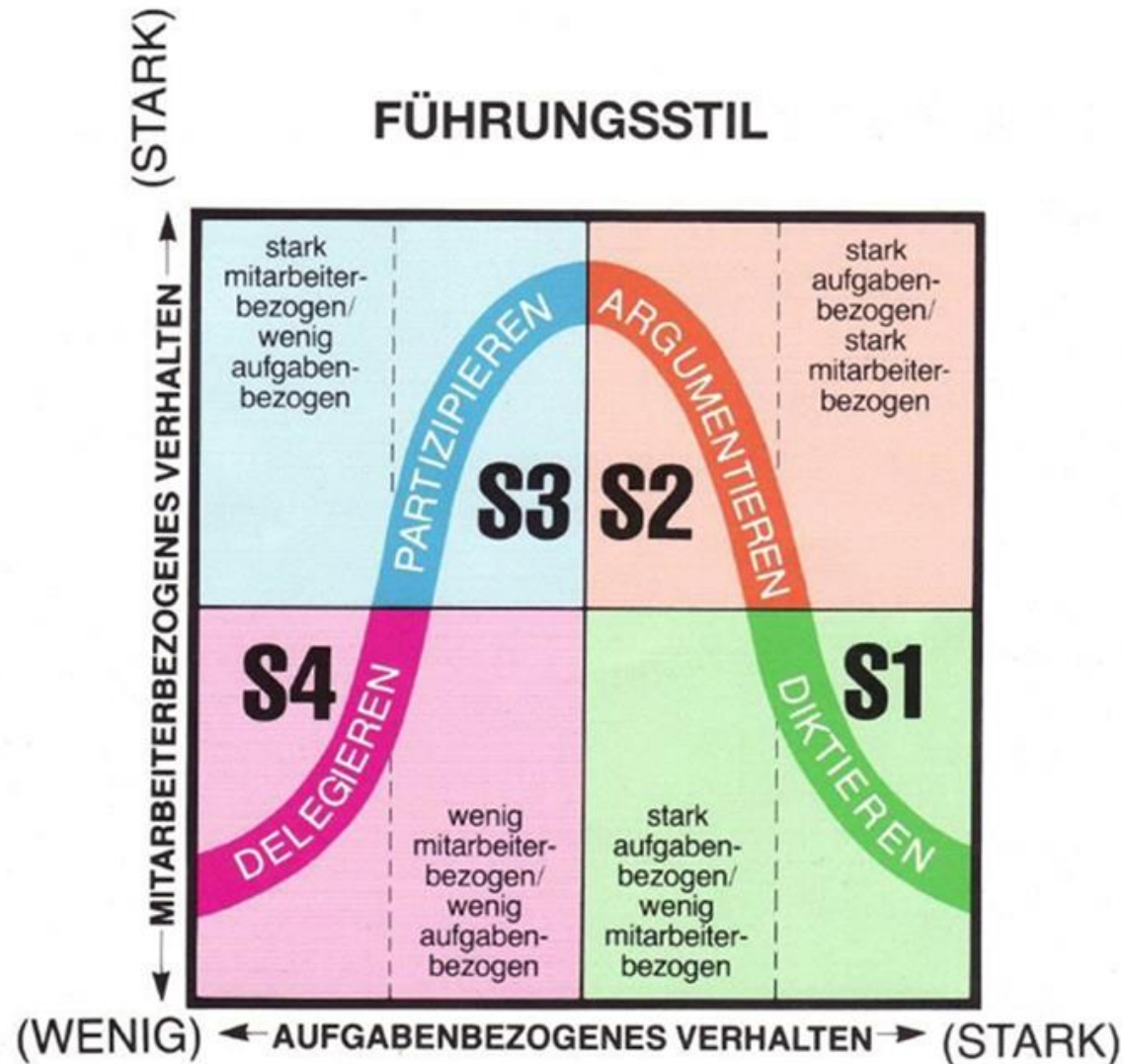


Die Führung von Dual Studierenden

- Werden Ihre Studierenden „abgeholt“ – in puncto
 - Unternehmensausrichtung
 - Aktuelle Situation des Unternehmens
 - Studienrelevante Themen
 - Themen für Projekt – und Bachelorarbeiten
 - Veränderungen / Neue Themen
 - Perspektiven für die nächsten 12-24 Monate
 - Konkrete Aufgaben & Projekte
 - Eigen - Verantwortung in Projekten



Das Führen nach Reifegrad nach Hersey & Blanchard



Wie führe ich Dual Studierende?

Die Lösung = Situativ führen nach Hersey & Blanchard



S 1 - 1. Stufe: Lenken (autoritärer Führungsstil): Mitarbeitende mit **geringem Reifegrad** werden direktiv mit klaren Vorgaben geführt und die Leistung kontrolliert.

S 2 - 2. Stufe: Anleiten (integrierender Führungsstil): Mitarbeitende mit **geringer bis mässiger Reife** brauchen eine klare Steuerung, ebenso die Anerkennung und Lob um Selbstvertrauen und Motivation zu gewinnen. Die Führungskraft überzeugt und unterstützt seine Mitarbeitenden.

S 3 - 3. Stufe: Unterstützen (partizipativer Führungsstil): Mitarbeitende mit **mässiger bis hoher Reife**, die kompetent sind, wollen mitdenken und Entscheide nachvollziehen können, trotzdem brauchen sie eine unterstützende Führung um Selbstbewusstsein zu gewinnen.

S 4 - 4. Stufe: Delegieren (Delegationsstil): Mitarbeitende mit einer **hohen Reife** möchten ihr Wissen und Können kompetent einsetzen und Aufgaben weitgehend selbständig bearbeiten. Hier ist weniger Unterstützung und Kontrolle gebraucht.

Wer führt unsere Dual Studierenden?



- Unsere Ausbildende, die den Ausbilderschein besitzen nach der AEVO (IHK) und Führungskräfte
- Kennen Ihre Ausbildende alle das Ziel und die Sinnhaftigkeit des Dualen Studiums?
- Werden Ihre Ausbildenden befähigt, Wissensch. Arbeiten zu betreuen?
- Wer übernimmt die Befähigung?
- Wissen die Ausbildenden alle um ihre ganz konkrete Aufgabe an Dual Studierenden?

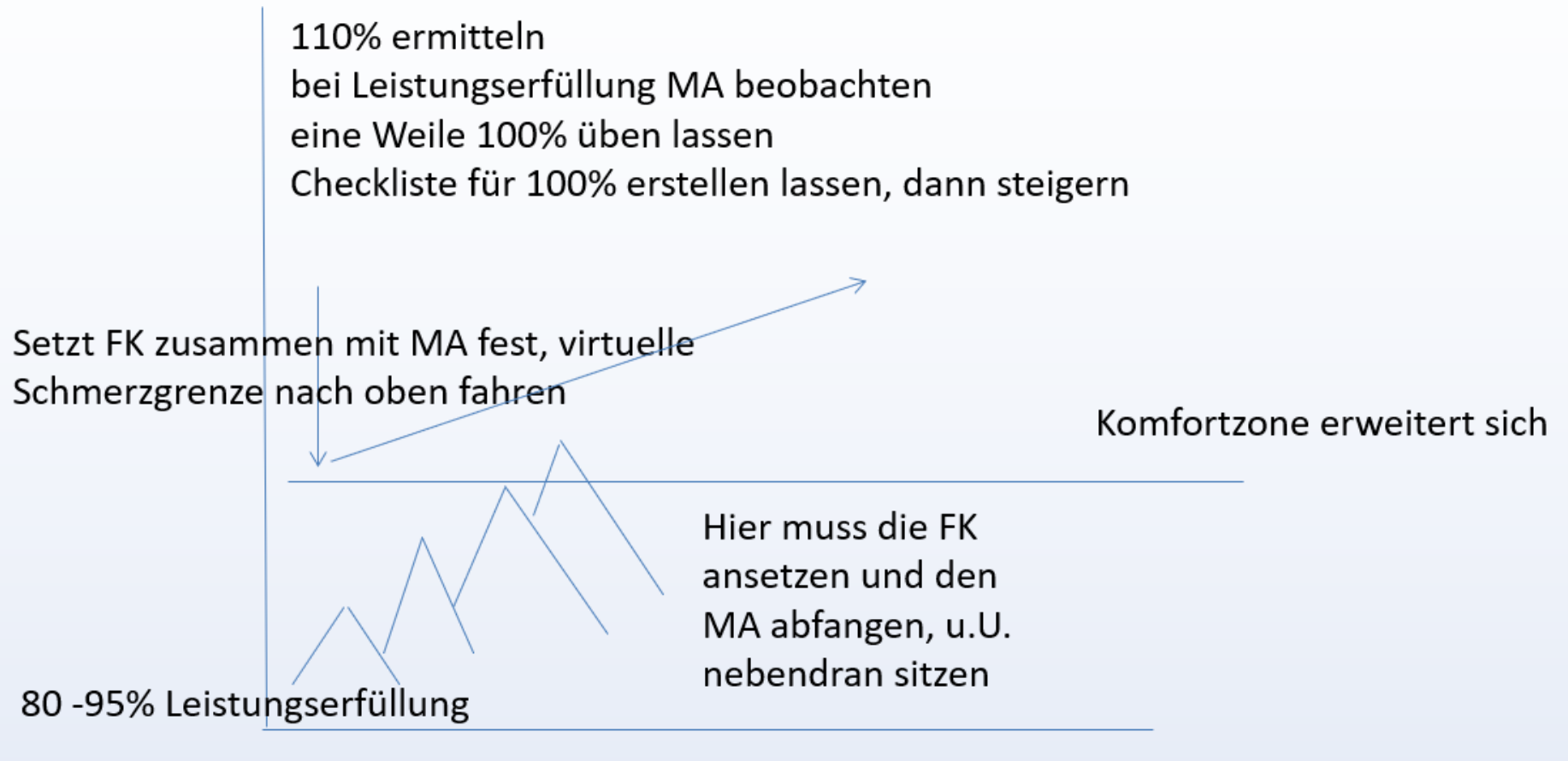


110% Methode zur Leistungssteigerung eines MA & Studierenden



Getreu dem Motto: „Ich hole dein schlummerndes Talent aus dir heraus – ich mache dich stark.“

Ziel: Gesamtentwicklung des Wirkungsgrades nimmt zu



Provokation: Haben Sie die RICHTIGEN AUSBILDENDEN eingesetzt?



- Bringen Ihre Ausbildenden Leidenschaft und Talent mit, Dual Studierende zu entwickeln?



Provokation: Können Ihre Ausbilder*innen kommunizieren?

- Generationen Workshops

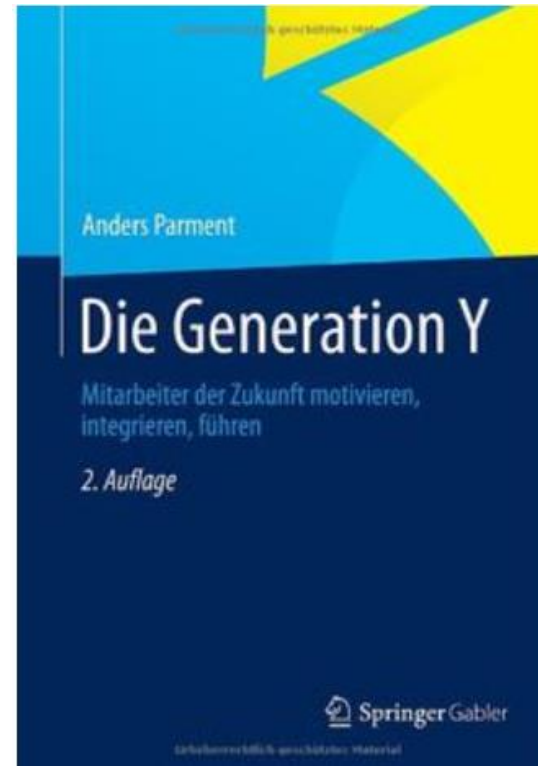


- Situativ Führen mit Hilfe der 4 Reifegrad-Stufen nach Hersey & Blanchard
- Fordern & Fördern der GEN Z nach der 110% Methode zur Leistungssteigerung eines Mitarbeiters
- Die GEN Z mit Future Skills zum Intrapreneur befähigen
- Evaluieren Sie Ihre Feedbackkultur und passen Sie sie an die Bedarfe der GEN Z an
- Ask – Me – Anything Methode – sorgt für Transparenz und Offenheit in allen Belangen untereinander > Stärkung der Ausbildungskultur
- Generationen – unabhängige Unternehmenskultur eröffnen & ausbauen > TOP DOWN!

Befähigen Sie die GEN Z zum Machen!



Machen Sie sich Ihre Studierenden zu Ihren
BEST Buddies, die permanent
“herausgefordert” werden, damit decken
wir ihren permanenten Drang, sich weiter
zu entwickeln!



Weitere Literaturempfehlungen

- Für Entscheider:innen GEN Z, Campus Verlag
- Die 5 Dysfunktionen eines Teams, Patrick Lencioni, Wiley VCH Verlag
- Die Generation Y, Anders Parment, Springer Gabler Verlag
- Generationen erfolgreich führen, Bruch, Kunze, Böhm, Gabler Verlag

**Stellen Sie jetzt die Weichen auf Erfolg,
mit motivierten, kompetenten und loyalen
Mitarbeitern – ich zeige Ihnen wie.**

Maria Pia Sprügel
mpm Personal & Training
www.mpm-personal-training.de