



Selbstmanagement und Karriereplanung: Chancen und Risiken

Matthias Mölleney

people **X** pert

<http://www.peoplexpert.ch>

Coaching
Consulting
Training
Professionalism

Mitglied des Future Work Forums

**29. Weiterbildungsveranstaltung
der Alumni des EMBA HSG**

**Hotel Seeburg, Luzern
2. März 2007**

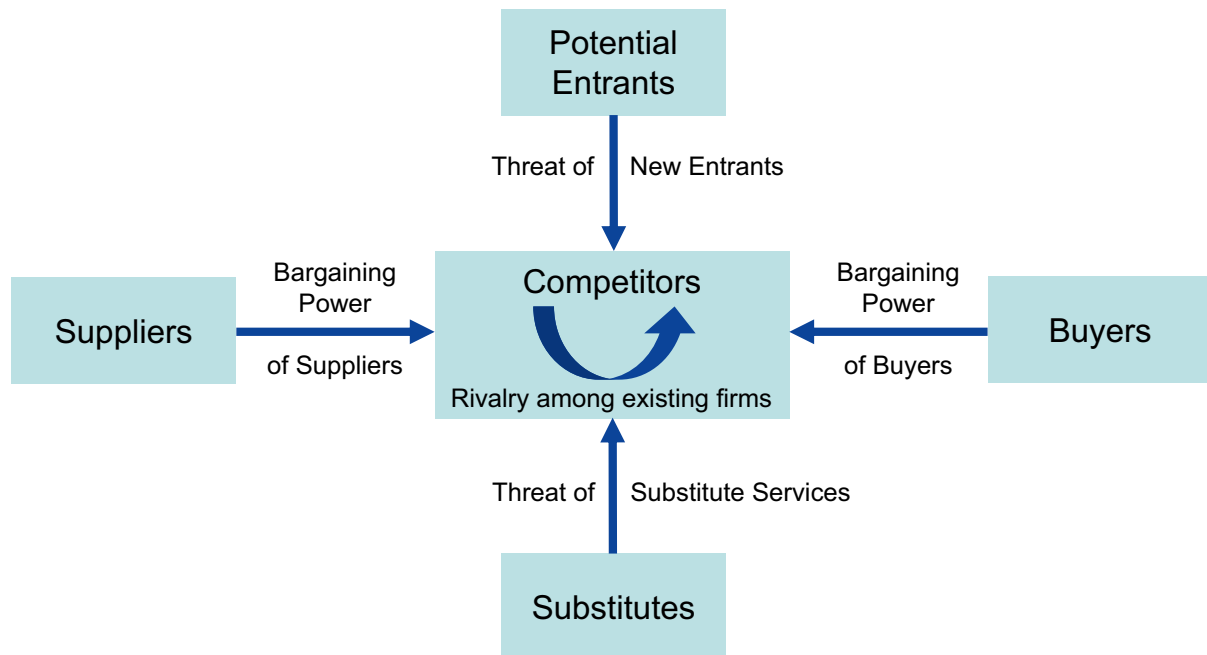


Übersicht

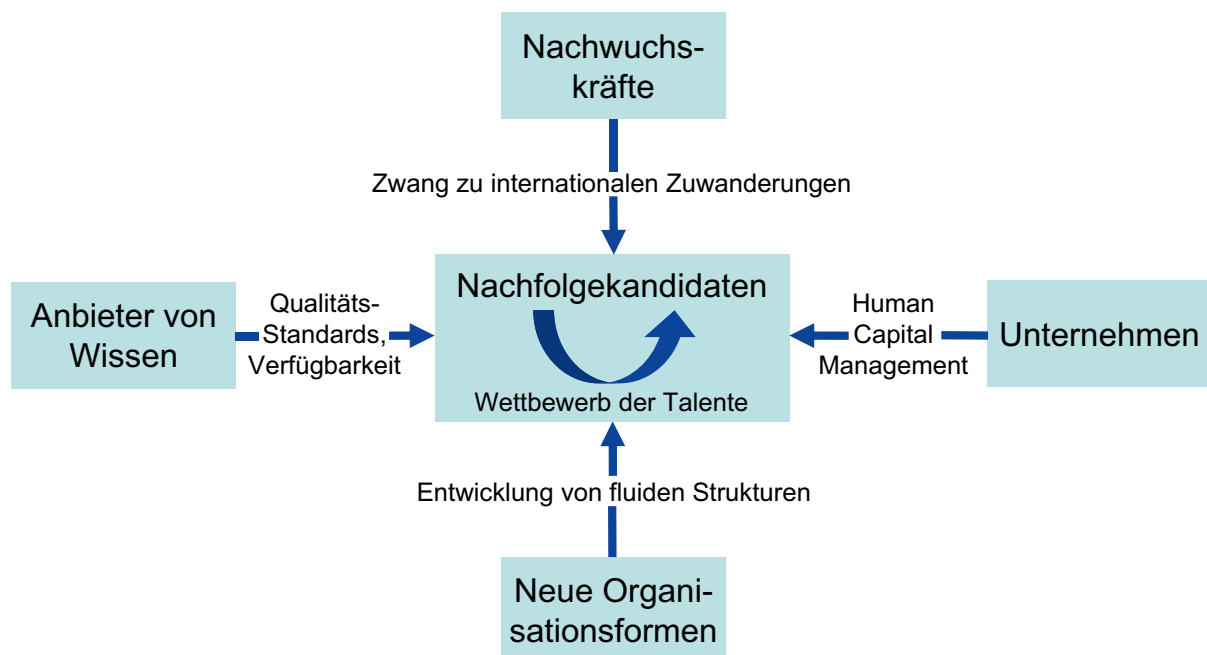
- Wettbewerb um die begehrten Jobs: Die entscheidenden Faktoren
- Veränderungen im Umfeld: Die Notwendigkeit zur Anpassung
- War for Talents: Retention Management wird noch wichtiger
- Wissensmanagement: findet statt, aber anders
- Selbstmanagement: Die Eigenschaften der echten Top Shots



Die 5 Wettbewerbskräfte (nach Michael Porter)

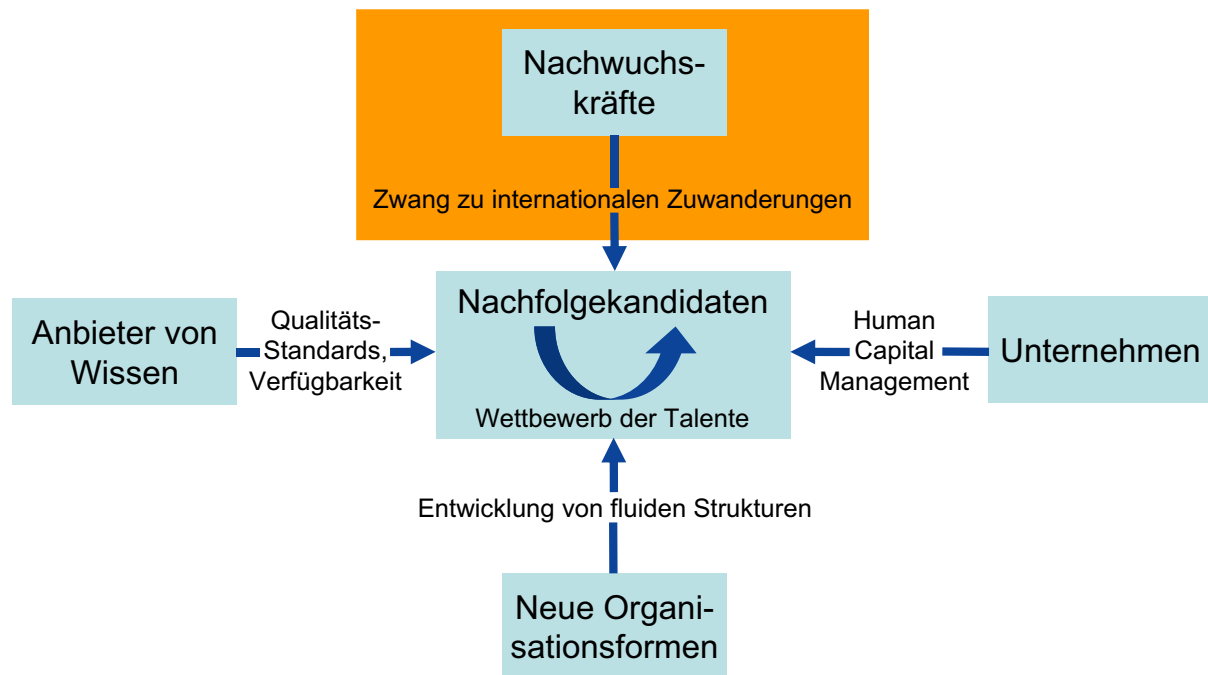


Der Karriere-Wettbewerb

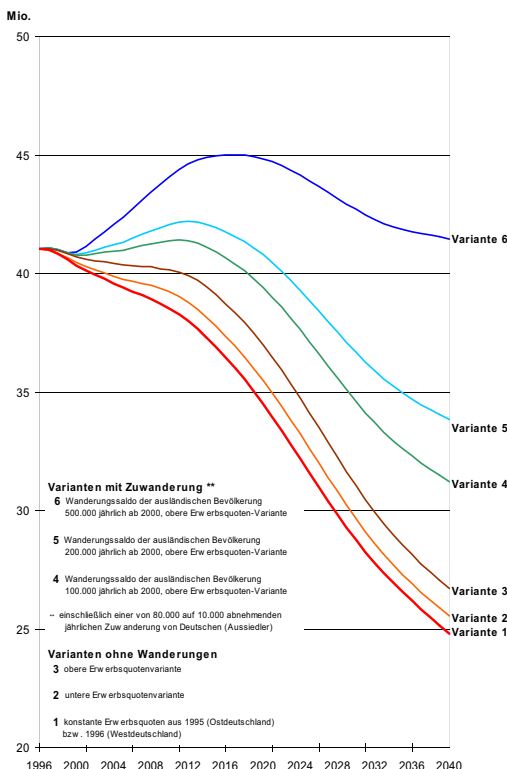




Veränderung durch demografische Entwicklungen



Übersicht 1.2
Projektion des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland 1996 - 2040
(Wohnortkonzept, Mio. Personen *)



Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften wird knapp.

Demographische Forschungen zeigen deutlich, dass aufgrund der sinkenden Geburtenrate

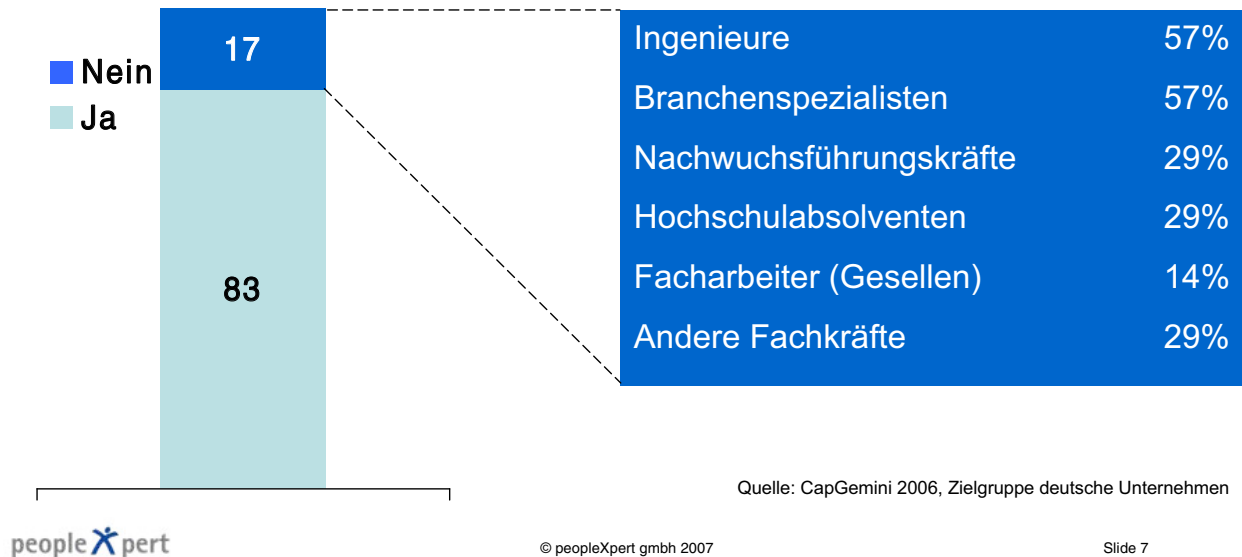
- das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften in den nächsten Jahrzehnten abnehmen wird und
- das Durchschnittsalter der Belegschaften in den Unternehmen steigen wird.



Welche Bewerbergruppen sind am schwierigsten zu finden?

Bekommen Sie die Mitarbeiter, Die Sie benötigen?

Welche Mitarbeitergruppen benötigen Sie?



Was jungen Nachwuchskräften wichtig ist

sehr wichtig

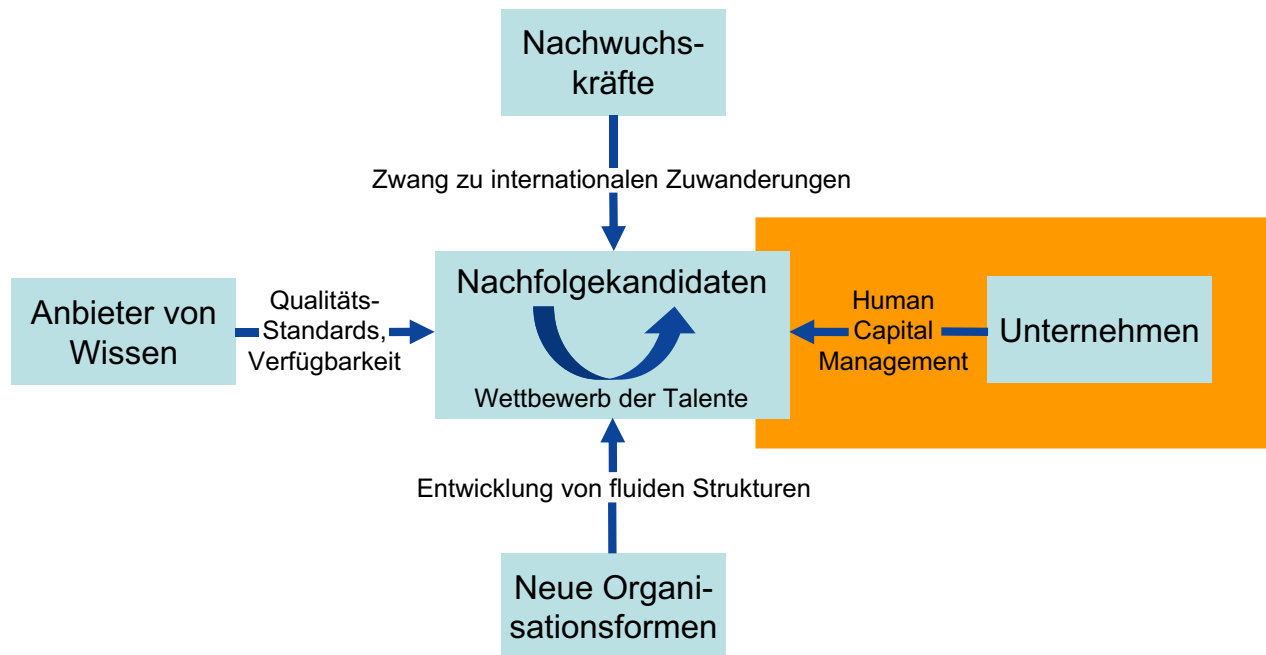
- in jeder Hinsicht glücklich sein
- internationale Entwicklungsmöglichkeiten
- Anerkennung von Familie und Freunden
- gute Work-Life Balance
- Ehrgeiz beim Bestreben, persönliche Karriereziele zu verwirklichen
- Wunsch, die Welt zu verbessern
- Anerkennung von Gleichaltrigen

wichtig

- für eine Organisation mit einer guten Reputation arbeiten
- Wunsch, Menschen zu führen
- Macht und Einfluss bekommen, um Veränderungen gestalten zu können
- in einem multinationalen Geschäftsumfeld arbeiten
- Geld verdienen, um selbständig und unabhängig sein zu können



Die Unternehmen müssen reagieren

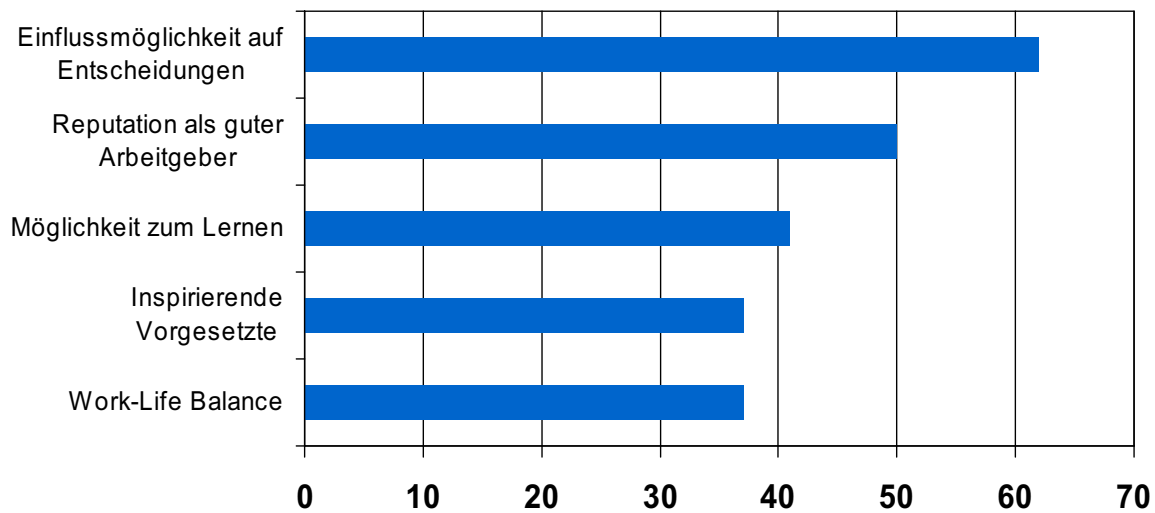


Retention Management wird noch wichtiger werden

- Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels kann man sich eine erhöhte Fluktuation nicht mehr leisten.
- Die Reputation als guter Arbeitgeber wird einen sehr wichtigen Einfluss auf dem Arbeitsmarkt der Hochqualifizierten haben.
- Neben den „klassischen“ Nachwuchskräften werden auch andere Rekrutierungsquellen an Bedeutung gewinnen:
 - Erfahrene Führungskräfte
 - Ausländische Nachwuchskräfte
- Employability wird immer mehr zum Schlüssel-Erfolgsfaktor.



Die wichtigsten Retention Faktoren



Quelle: Towers Perrin 2007, Zielgruppe europäische Unternehmen



Was Unternehmen in Zukunft bieten müssen

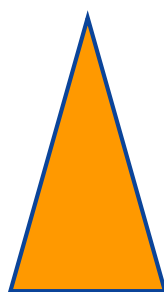
- Ein Umfeld, das Lernen und Wissensaustausch fördert
- Kontinuierliche und qualitativ gute interne Kommunikation
- Hohe Investitionen in Weiterbildung und Personalentwicklung
- Gute Ausstattung mit Ressourcen (finanzielle und fachliche)
- Kreative und engagierte Kollegen
- Zugang zu Technologie
- Finanzielle Absicherung



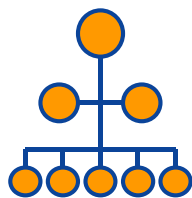
Klassische Strukturen gibt es nur noch auf Papier



Organisationsentwicklung



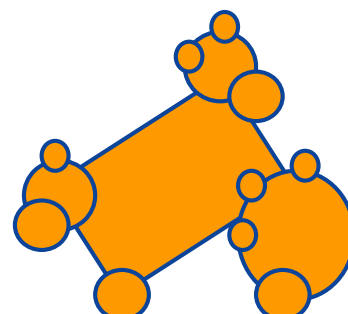
80er Jahre und davor



späte 80er / frühe 90er



90er



heute und morgen



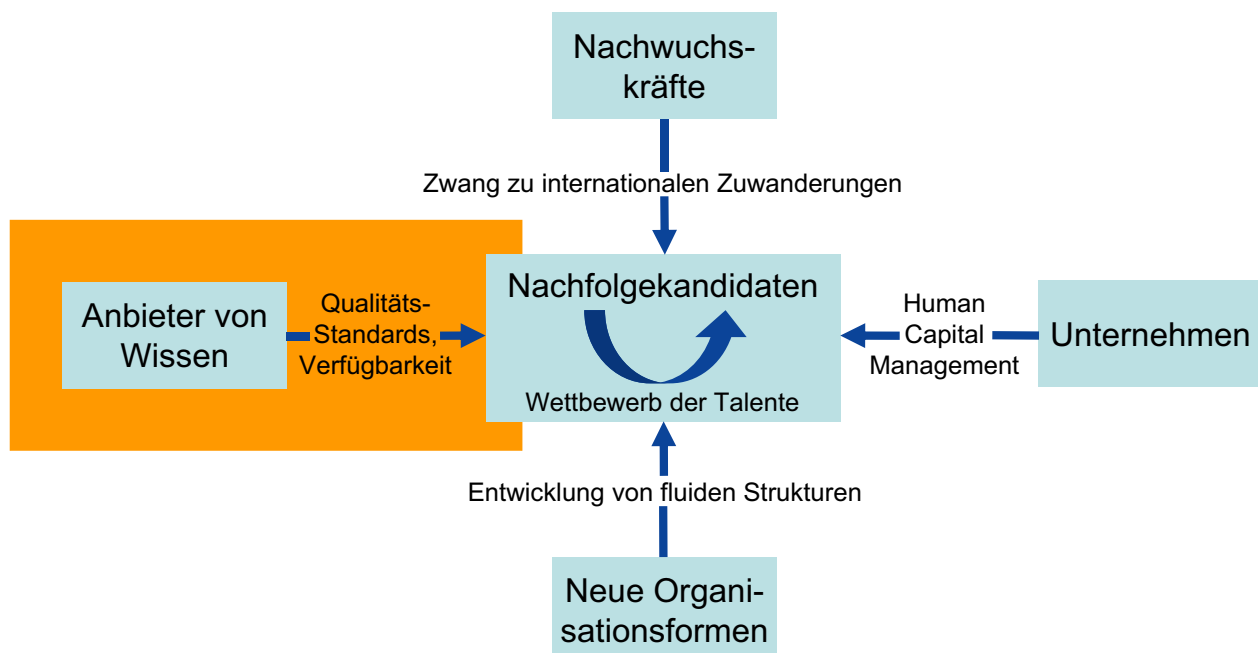
Veränderung im Typus von Topmanagern

Dr. Fred W. Schmid: Beobachtungen eines Top-Assessors

60er/70er Jahre	Kriegsgeneration, beharrlich, autoritär in der Führung – aber selten unmenschlich
80er Jahre	Professionelle Ausbildung, Beginn der MBA-Welle, oft Beratungserfahrung, Vielseitigkeit, Umgänglichkeit
90er Jahre	Berufserfahrung vor allem im Finanzbereich, schnelle Karriere, kurzfristigeres, taktisches Denken



Wissensmanagement findet statt, aber anders



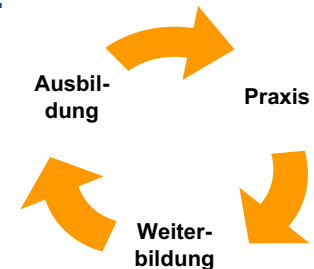


Veränderungen unseres Berufslebens

Bisher:

Ausbildung → Praxis → Weiterbildung → Praxis

Zukünftig:



- Unsere Lebensarbeitszeit wird sich verlängern.
- Eine einzige Ausbildung wird nicht mehr für ein ganzes Berufsleben reichen.
- Die meisten Menschen werden im Laufe ihres Berufslebens mehrfach den Beruf wechseln.

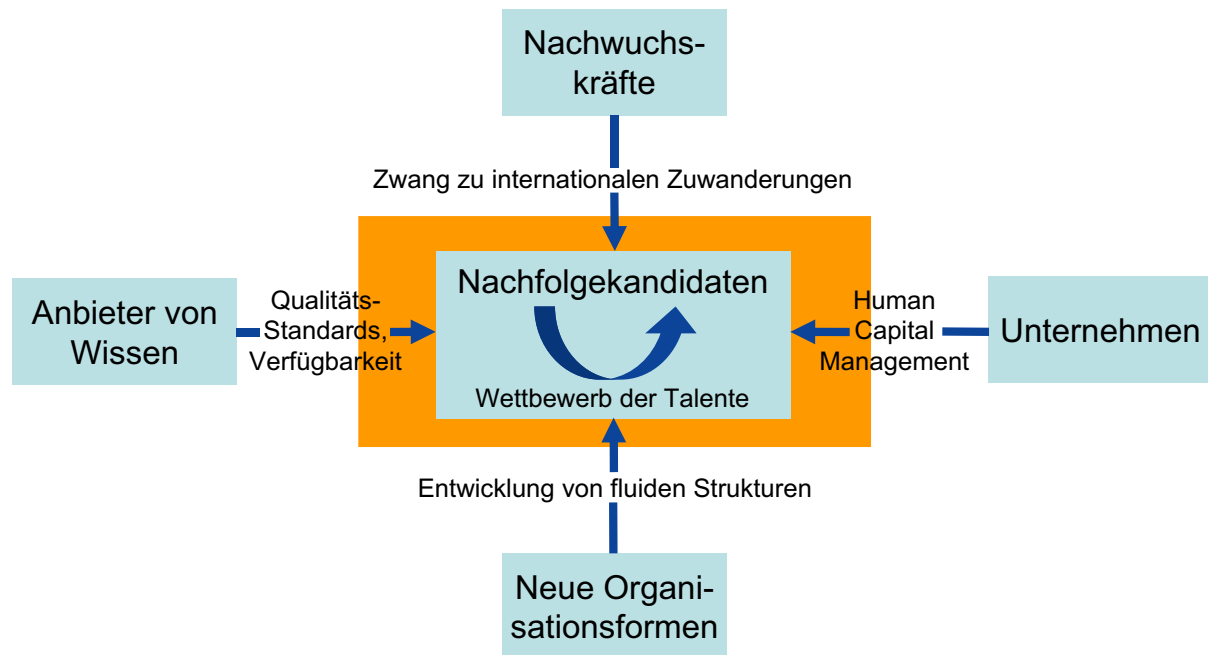


Qualität und Verfügbarkeit von Wissen

- Die „Halbwertszeit“ von Wissen wird weiter abnehmen.
- Die Nachfrage nach Bildung und Weiterbildung steigt; gleichzeitig sinkt die Übersichtlichkeit des Angebots.
- Web 2.0 wird den Umgang mit Wissen und Lernen nachhaltig verändern:
 - Content Management Systeme >> Wikis
 - Doubleclick >> Google Adsense
 - Personal Websites >> Blogging
 - Programme/Daten auf Festplatte >> Internet



Selbstmanagement: Was können wir tun?



Level-5-Hierarchie

(nach Jim Collins)





Der Unterschied: Führungsleistung

(nach Dan Ciampa)

Der gute Kandidat

- Weiss, was getan werden muss, um rasch Resultate zu erzielen
- Kann andere motivieren
- Teilt sich seine Zeit klug ein
- Setzt seine Prioritäten richtig
- Delegiert häufig an andere Mitarbeiter
- Fördert Mitarbeiter und gibt Talente auch an andere Abteilungen ab
- Setzt seine besten Mitarbeiter auf die wichtigsten Probleme an
- Bringt seine Leute dazu mehr zu leisten, als sie sich selber zutrauen

Der bessere Kandidat

- Springt nicht persönlich ein, um Probleme zu lösen, mit denen auch andere fertig werden
- Kann richtig beurteilen, wofür es sich lohnt, seine Energien einzusetzen
- Behält die Kontrolle über wichtige Entscheidungen und hat immer begabte Leute in seiner Nähe
- Gibt Kollegen und Mitarbeitern das Gefühl, dass er sie zu schätzen weiss, und sorgt dafür, dass sie ihm loyal bleiben



Der Unterschied: Politisches Geschick

(nach Dan Ciampa)

Der gute Kandidat

- Kann politische Zusammenhänge innerhalb der Firma richtig erkennen und interpretieren
- Durchschaut Beziehungsmuster auch in einem unbekanntem Umfeld schnell
- Baut gute Beziehungen zu Kollegen und Untergebenen auf
- Sorgt dafür, dass der CEO merkt, was er kann

Der bessere Kandidat

- Gilt bei seinen Kollegen nicht als gewiefter Taktierer
- Erkennt, wie Beziehungen seinen Erfolg beschleunigen können
- Schafft es, dass Kollegen und Mitarbeiter sich bemühen, ihm zu helfen
- Wirkt nicht egoistisch



Der Unterschied: Persönlicher Arbeitsstil

(nach Dan Ciampa)

Der gute Kandidat

- Erbringt exzellente Leistungen
- Ist ungeheuer engagiert und hat den Ehrgeiz, sich unter den anderen hervorzutun
- Ist sehr fleissig und investiert mehr Zeit und Mühe in seine Arbeit als seine Kollegen
- Unterstützt begeistert alle Initiativen, die dem Unternehmen zum Erfolg verhelfen
- Nimmt unter gleichrangigen Managern eine Führungsposition ein
- Sieht neue Wege und knüpft wichtige Allianzen

Der bessere Kandidat

- Erweckt den Eindruck, als gelängen ihm seine Erfolge mühelos
- Lässt zu, dass auch die Leistungen anderer anerkannt werden
- Macht immer einen ruhigen, gelassenen Eindruck, scheint nie unter Druck zu stehen
- Weiss, wann man Initiativen unterstützen soll und wann eher Zurückhaltung geboten ist
- Gibt Kollegen die Möglichkeit, ihre Leistungen zu verbessern
- Bleibt mit beiden Füßen auf dem Boden, auch wenn er an neuen Konzepten arbeitet



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit