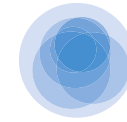


KEYNOTE

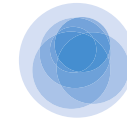


SEEONER KREIS



„Ein Plädoyer für neue Formen der Aus- und Weiterbildung – Chancen für den Mittelstand“

Prof. Dr. Peter Russo



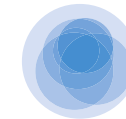
DREI THESEN ...

... für neue Formen der Aus- und Weiterbildung

These 1: Das sich verändernde Weltbild der Generation Y verlangt neue Denkmuster bei den Unternehmen!

These 2: Die heutigen Anforderungen an Unternehmen sind mit den bisherigen Formen der Aus- und Weiterbildung nicht mehr zu leisten!

These 3: Es schlummern noch zahlreiche unerkannte oder (zumindest) ungenutzte Möglichkeiten!



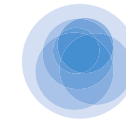
DIE SICHT DER ABSOLVENTEN



Heterogene Verhaltensmuster,
Wertevorstellungen &
Erwartungshaltungen



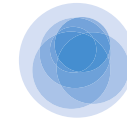
- Verantwortung
- Selbstverwirklichung
- ethisches Verhalten
- gute Allgemeinbildung
- Arbeitsklima
- Nachhaltigkeit



5 TYPEN DER GENERATION Y



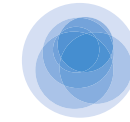
“KARRIERE KAI”



SEEONER KREIS

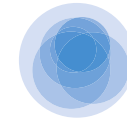
- Ehrgeizig
- Zielt auf Karriere und Einfluss ab
- Persönlicher Erfolg zählt
- Setzt auf materielle Werte
- Übernimmt Verantwortung
- Selbstverwirklichung steht im Mittelpunkt

“ALLES ANNA”



SEEONER KREIS

- Ist ambitioniert,
- Interessiert und
- Sehr engagiert
- Will Mehrwert schaffen und
- Stellt hohe Ansprüche, auch an sich selbst

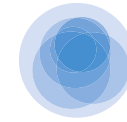


“SUCHER SIMON”



- Ist ziellos,
- Farblos und
- Wirkt zufrieden mit Allem
- Diffuses, unentschlossenes Profil ohne Spitzen
- Leistung für Andere, Geld, Selbstverwirklichung oder die Eigenschaften des Arbeitgebers sind nicht seine oberste Priorität
- Work-Life-Balance ist ihm am ehesten wichtig,
- Engagement und ideelle Werte dagegen weniger

“FAMILIEN FRANZI”

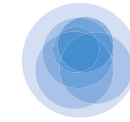


SEEONER KREIS



- Sehr familien- und freizeitorientiert
- Traditionelles Weltbild
- Nahe an der vorherigen Generation
- Persönliche Weiterentwicklung und langfristige Karriereperspektive ist ihr wichtig
- Work-Life-Balance hat großen Stellenwert

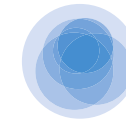
“HELFER HANNES”



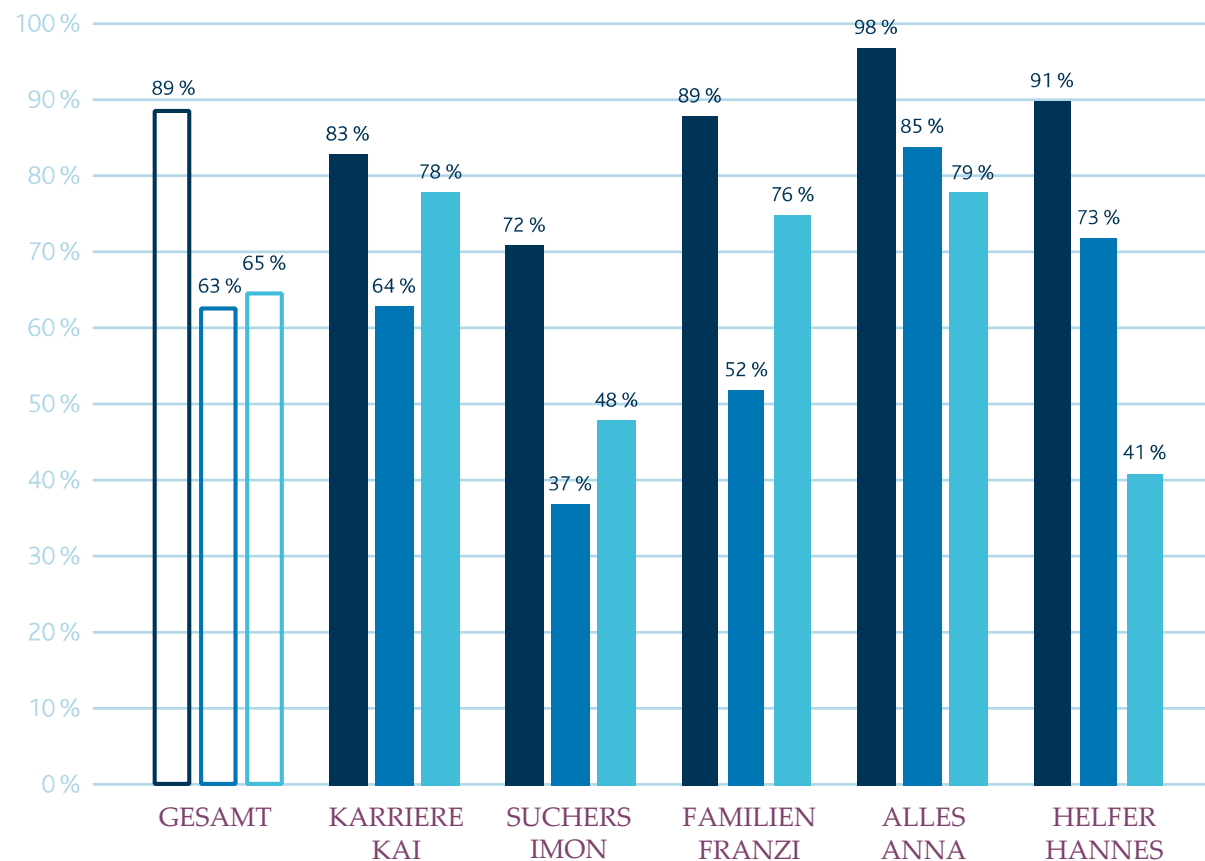
SEEONER KREIS



- Familie steht an erster Stelle
- Wertorientiert und stark intrinsisch motiviert
- Sozial engagiert und
- Sinnsuchend
- Leistet gerne einen hohen gesellschaftlichen Beitrag
- Fordert auch von seinem Arbeitgeber eine wertorientierte Unternehmenskultur



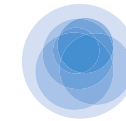
WAS ZÄHLT...



- *Sich* bei der Arbeit persönlich weiterzuentwickeln
- Sich in der Arbeit selbst zu verwirklichen

- Mit der Arbeit Menschen zu helfen und die Welt zu verändern
- Mit der Arbeit *andere Menschen* zu begeistern

- Mit der Arbeit viel *Geld* zu verdienen
- Für die Leistung Boni oder Sachleistungen (z.B. Dienstwagen) zu erhalten



DIE SICHT DER UNTERNEHMEN

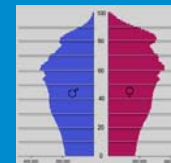
- *Volatilität*
- *Unsicherheit*
- *Unklarheit*
- *Komplexität*

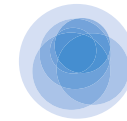


Demographischer Wandel heißt:
Nachfrager-Markt wird zum Anbieter-
Markt!

Von Kraft, Intelligenz, Erfahrung und
Kompetenz zu „Potenzial“!

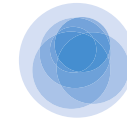
Transformation in der Wirtschaft





WAS HEISST “POTENZIAL”?

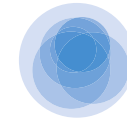
- **Neugier**
Streben nach neuen Erfahrungen, Wissen und ehrlichem Feedback, Offenheit für kontinuierliches Lernen und Veränderung
- **Scharfblick**
Fähigkeit, diejenigen Informationen zu sammeln und zu interpretieren, die auf neue Chancen hindeuten
- **Engagement**
Gabe, mit Hilfe von Emotionen und Logik eine überzeugende Vision zu vermitteln und guten Kontakt zu anderen Menschen aufzubauen
- **Entschlossenheit**
Eignung, trotz auftretender Probleme für das Erreichen schwieriger Ziele zu kämpfen und sich durch Misserfolge und Rückschläge nicht unterkriegen zu lassen



WAS UNTERNEHMEN TUN KÖNNEN, ...

Um den “War of Talents” um junge Führungskräfte zu gewinnen, müssen Unternehmen ...

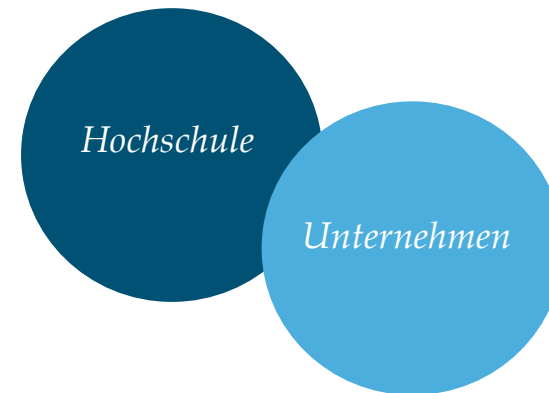
- Leistungsstarke Mitarbeiter binden (Geld ist relativ!)
- Ihnen Autonomie geben bei...
 - *Ihren Aufgaben (was sie tun)*
 - *Ihrer Arbeitszeit (wann sie es tun)*
 - *Ihrem Team (mit wem sie es tun) und*
 - *Ihrer Technik (wie sie es tun)*
- Ihnen Entwicklungschancen bieten, die sie aus ihrer Komfortzone herauslocken

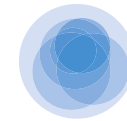


AUF DER SUCHE NACH LÖSUNGEN

Was Hochschulen heute treibt ...

- *Stärkere Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen*
- *Internationalisierung*
- *E-Learning/Blended Learning*
- *MOOCs*
- *Corporate Universities/Academies*
- *Corporate MBAs*
- *Spezialisierung und Individualisierung innerhalb von Studiengängen*
- *Personal Mastery Programme*
- *Gap Years*
- ...





DIE DREI THESEN ZUR DISKUSSION ...

- These 1:** Das sich verändernde Weltbild der Generation Y verlangt neue Denkmuster bei den Unternehmen!
- These 2:** Die heutigen Anforderungen an Unternehmen sind mit den bisherigen Formen der Aus- und Weiterbildung nicht mehr zu leisten!
- These 3:** Es schlummern noch zahlreiche unerkannte oder (zumindest) ungenutzte Möglichkeiten!