



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität



Beyond Generations: Personalisierung im Personal- Management als Gegengift zu Generationskonzepten

- 15. Leipziger Personalforum -

Prof. Dr. Paul Goldmann (#GernePerDu)

Leistung ist Ergebnis einer komplexen Funktion
aus Fähigkeit, Motivation und Gelegenheit



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität

$$\textit{Performance} = f(\textit{Ability}, \textit{Motivation}, \textit{Opportunity})$$

Generationskonzepte sind eine (wenig geeignete) Grundlage für Personalisierung im HRM



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität



Standardisierung



Personalisierung



Individualisierung

Es gibt mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zwischen soziodemografischen Gruppen!

Durchschnittliche Ähnlichkeit in 22 grundlegenden Werten

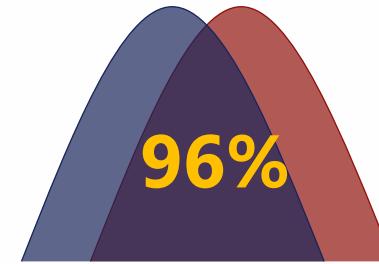
Zwischen Ländern



Zwischen Religionen



Zwischen Arm & Reich



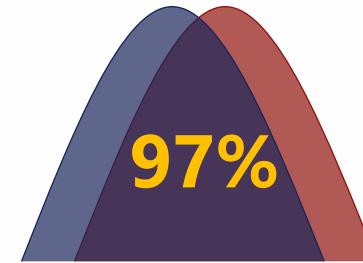
Zwischen Ausbildungsgraden



Zwischen Altersgruppen



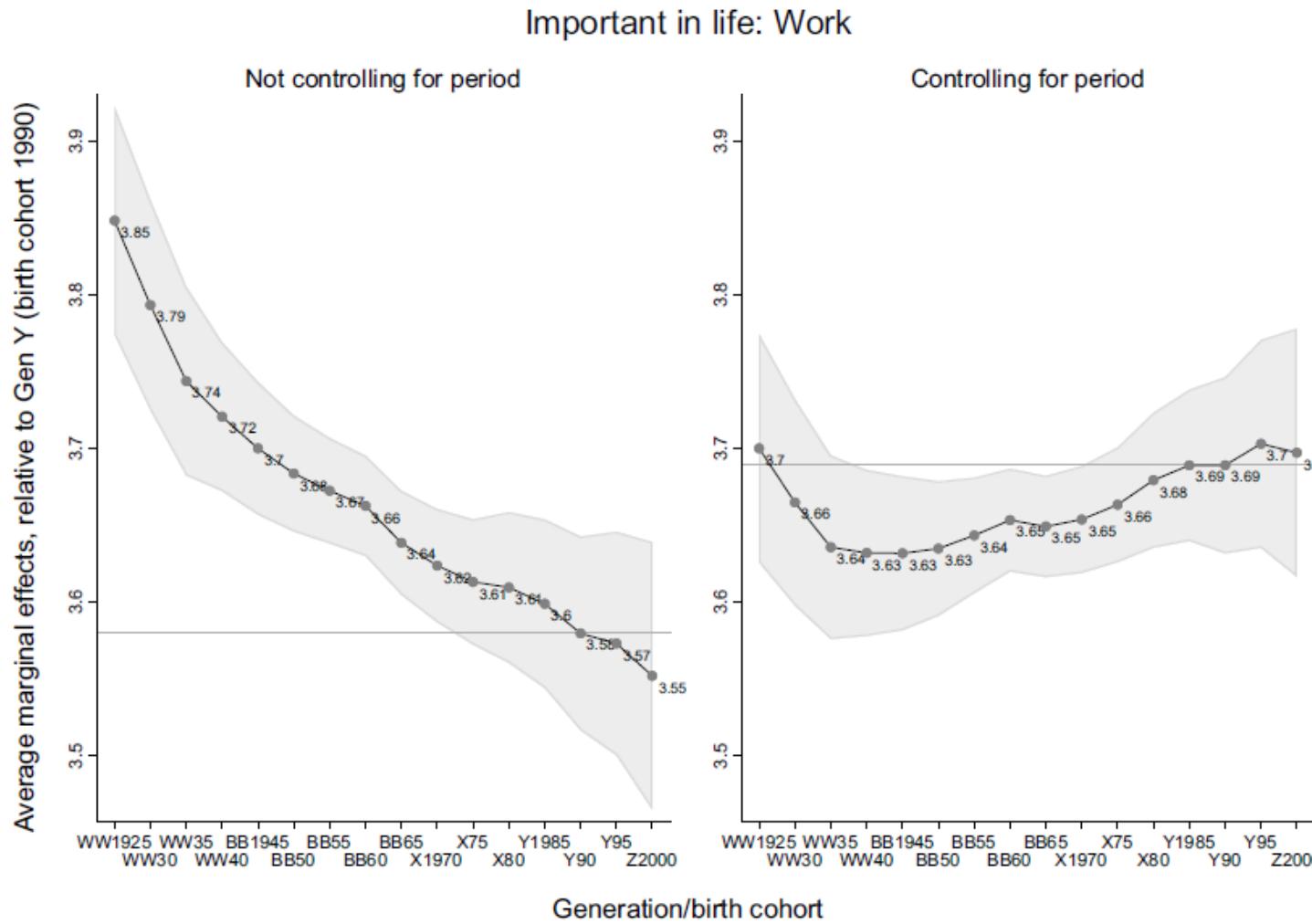
Zwischen Geschlechtern



Mangels einheitlicher Definition ist unklar, welche Jahrgänge zu einer Generation gehören

- Costanza et al. zeigen in ihrer Meta-Analyse, dass...
 - ...die **Definitionen der einzelnen Generationen** sich hinsichtlich der betroffenen **Jahrgänge überschneiden**
 - ...die **Unterschiede zwischen verschiedenen Generationen sehr klein** (für Arbeitszufriedenheit) **oder null** (Commitment, Kündigungsabsicht) sind
 - ...es **mehr Varianz** in Arbeitszufriedenheit, Commitment und Kündigungsabsicht **innerhalb einer Generation als zwischen verschiedenen Generationen** gibt

Historischer Zeitraum und Lebensverlauf erklären Arbeitsmotivation besser als Gen-Zugehörigkeit



Quelle: Schröder (2023), S. 7; Creative Commons Attribution 4.0 International License, keine Änderungen vorgenommen

Besser geeignet zur Personalisierung sind z.B. Karriere- und Lebensphasenkonzepte



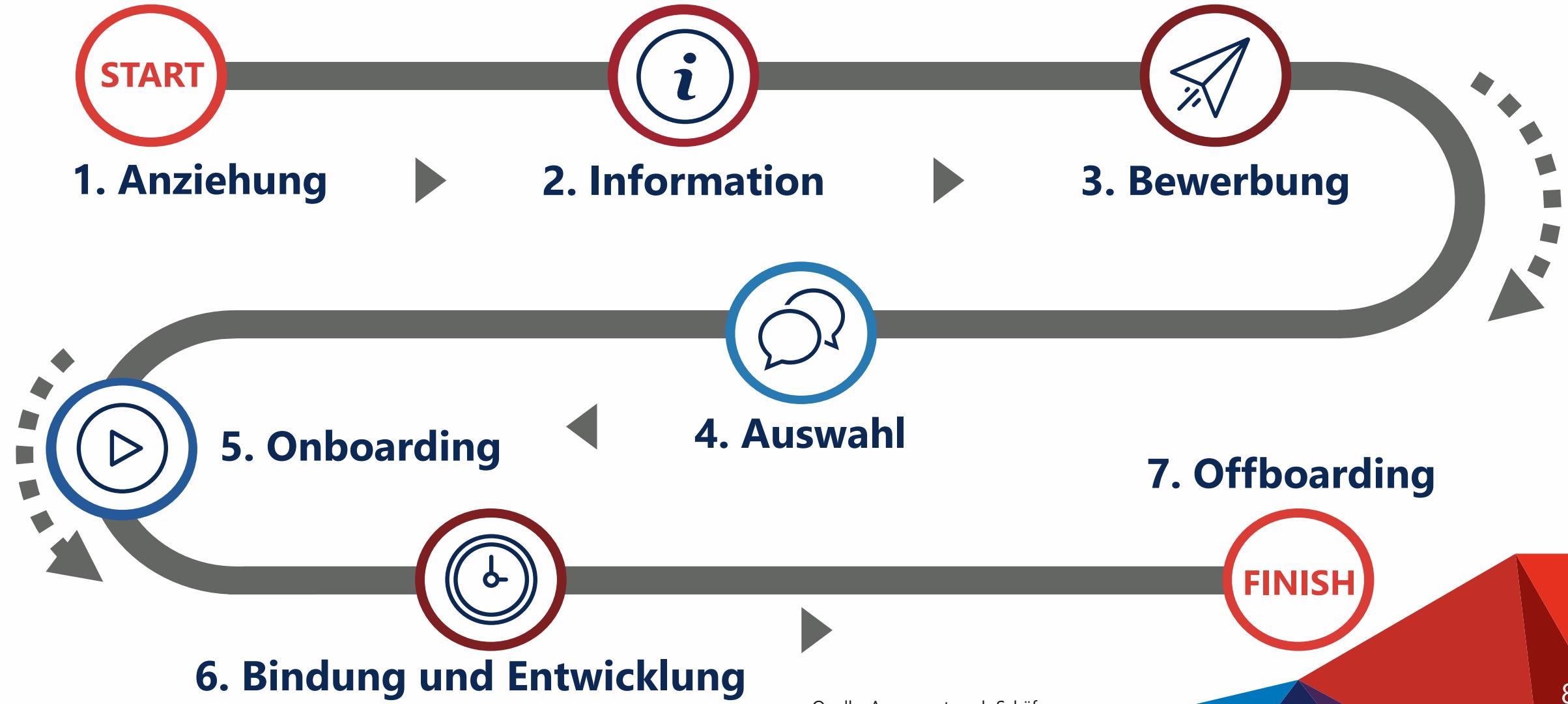
Karriephase	Organisationale Unterstützungsmaßnahmen des Karrieremanagements
Frühe Karriere - Etablierung	<ul style="list-style-type: none">• Einführungsprogramme• Herausfordernde Tätigkeiten anstelle zielloser Rotation durch Abteilungen
Frühe Karriere – Leistung/Erfolg	<ul style="list-style-type: none">• Karriereentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Stelle<ul style="list-style-type: none">• Beförderungsmöglichkeiten• Mobilitätsangebote• Leistungsrückmeldung
Mittlere Karriere	<ul style="list-style-type: none">• Bereitstellung lateraler Karrierepfade<ul style="list-style-type: none">• Joberweiterung• Entwicklung zum Mentor für andere• Weiterbildung zur Aktualisierung des Wissens
Späte Karriere	<ul style="list-style-type: none">• Flexible Arbeitsangebote• Vermeidung von Diskriminierung• Ruhestandsvorbereitung

Quelle: Schmeisser, Andresen, & Kaiser (2013), S. 228

Anhand der Personas kann die Candidate und Employee Experience gestaltet werden



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität





Kontakt für Fragen, Ideen und Feedback

Paul Goldmann

Prof. für HRM, Systemischer Coach, Gründer

paul.goldmann@fh-zwickau.de

Bevorzugte Kanäle:  