DAS HR-PARADOX

STRATEGIEN FÜR ZUKUNFTSFÄHIGES PERSONALMANAGEMENT

Die klassische Logik von Angebot und Nachfrage greift auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr – zumindest nicht bei jungen Talenten. Wer zur Generation Z gehört, lässt sich nicht in erster Linie durch hohes Gehalt motivieren, sondern durch Sinn, Flexibilität, Technologie und Wertschätzung. Dieses Spannungsfeld bezeichnet Prof. Dr. Bernd Glatzinski als das „HR-Paradox" – und es stellt eine der zentralen Herausforderungen für Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche dar.

FÜNF ZENTRALE ERKENNTNISSE:

Demographischer Wandel wird spürbar:
Bis 2035 gehen 40% der aktuellen Arbeitnehmer in den Ruhestand.

Veränderte Werte der Generation Z:
Sinnstiftung und Nachhaltigkeit sind zentrale Werte der nachfolgenden Generation und müssen im Einklang mit den Unternehmenszielen stehen.

Klassische Anreize verlieren Wirkung:
Monetäre Belohnungen (z. B. Boni, Funktionstitel) wirken nicht mehr wie früher. Heutige Anreize sind Flexibilität, technologische Ausstattung und Work-Life-Balance.

Wertschätzung wird zum Schlüssel:
Wertschätzende Führung ist entscheidend. Als „Coach" gilt es, die individuelle Lebensrealität der Mitarbeitenden bewusst wahrzunehmen und in Entwicklungsprozesse einzubeziehen.

Arbeitsorganisation als Innovationsfeld:
Flexible, technologiegestützte, biografieorientierte Modelle und sinnstiftende Tätigkeiten sind zentrale Erfolgsfaktoren im Recruiting & Retention.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Sinn statt Geld
- Employer Value Proposition (EVP) überarbeiten: Welchen Beitrag leistet das Unternehmen für Gesellschaft, Klima, Gemeinwohl?
- Unternehmenszweck (Purpose) operationalisieren – bis auf Mitarbeiterebene herunterbrechen.

Technologie als Anreiz
- Technologiebasierte Arbeitsplätze schaffen: Hochwertige Ausstattung (z. B. iPads, eBikes, digitale Tools) als Statussymbol.
- Prozesse entbürokratisieren und digitalisieren.

Führung neu denken
- Führungskräfte entwickeln, die coachen, begleiten und anerkennen – statt kontrollieren.
- Empathie und individuelle Kommunikation fördern (biografieorientierte Führung).

Flexibilisierung & Individualisierung
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle: z. B. Homeoffice, Teilzeit, Sabbaticals, Weiterbildungszeitfenster.
- Personalisierte Benefits statt Standard-Bonussysteme.

Gesundheit & Wohlbefinden priorisieren
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ausbauen: körperlich & psychisch.
- Unterstützungssysteme für Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben etablieren.

FAZIT

Das HR-Paradox zwingt Unternehmen zur strategischen Neuausrichtung. Wer die Bedürfnisse der neuen Generation nicht versteht, verliert im Wettbewerb um Talente. Zukunftsfähiges Personalmanagement bedeutet heute: Sinn ermöglichen, Flexibilität leben, Wertschätzung praktizieren – und Technologie intelligent einsetzen.

CLICK FOR CONTACT

UNSER ANGEBOT

Die GRÜNEWALD GROUP begleitet Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger HR-Strategien. Ob Employer Branding, generationengerechte Führung oder individuelle Personalarchitektur:

Wir unterstützen Sie gerne bei der Erarbeitung Ihrer persönlichen strategischen Personalarbeit.

GRÜNEWALD GROUP
ELEVATE HUMAN CAPITAL