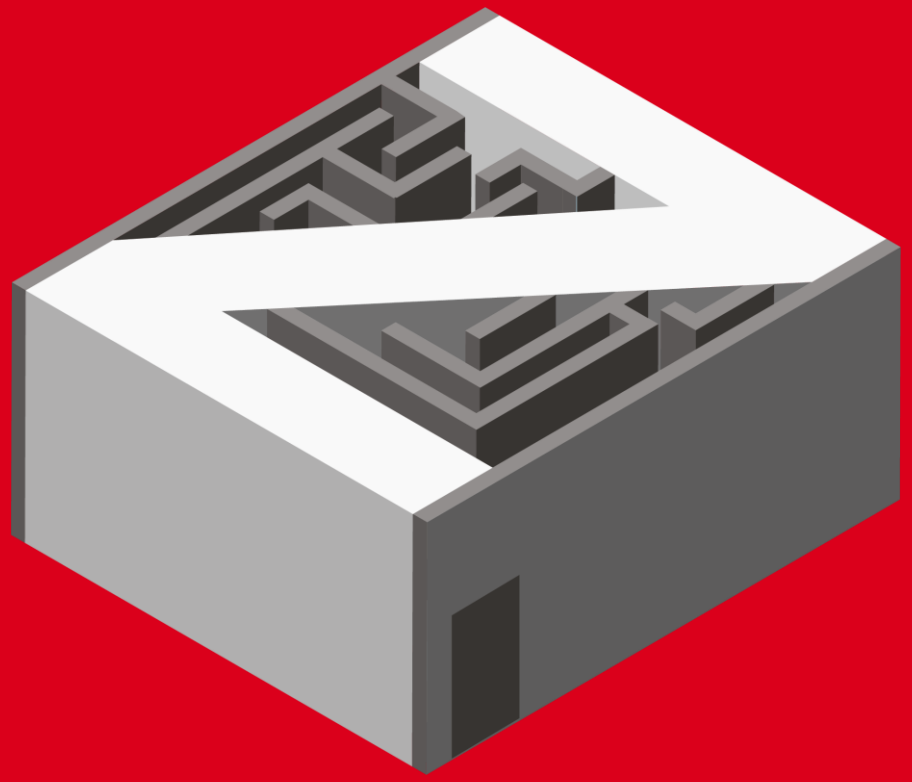
E-Book herunterladen und teilen

www.führungsstratege.de



Jürgen Wulff

So gelingt die Integration der Generation Z

Ein E-Book vom Führungsstrategen

DIE/ WULFF/ STRATEGIE
ORIENTIERUNG IM MANAGEMENT

Jürgen Wulff

So gelingt die Integration der Generation Z

Ein E-Book vom Führungsstrategen
www.juergenwulff.de
© 2019 Jürgen Wulff v1.1 vom 12.11.2019

Wie schaffen Sie als Manager den Generationenwechsel im Unternehmen?

Die 5 Aufgaben, damit die Integration der Generation Z gelingt

Interesse wecken

Die

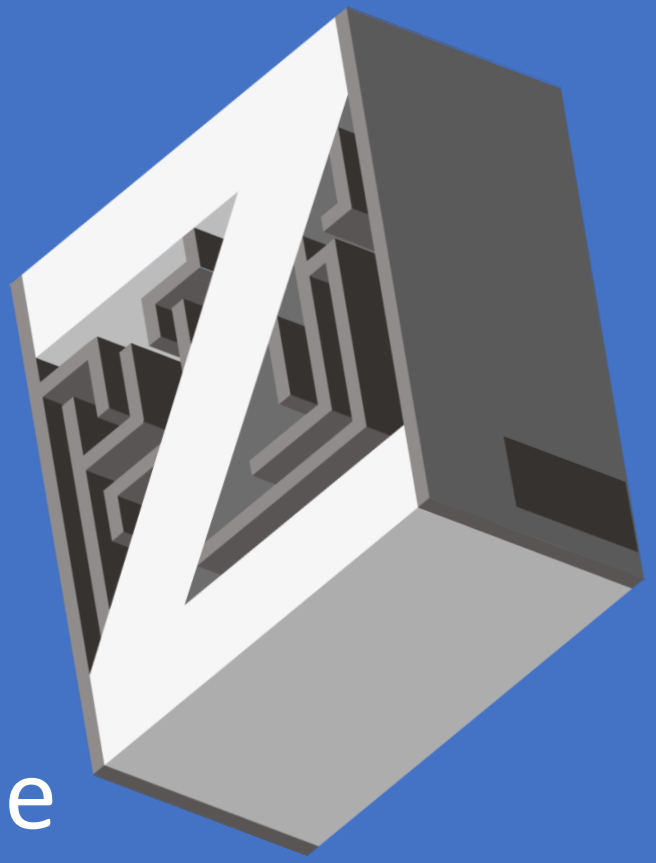
1. Aufgabe

Soziale Netzwerke nutzen, Interesse wecken

Wer digital nicht präsent ist, existiert für die junge Generation erst gar nicht. Bauen Sie Präsenz im Netz auf und nutzen Sie unterschiedliche soziale Medien, die Ihre Zielgruppe verwenden. Pflegen Sie die Auftritte regelmäßig und bauen Sie eine Fanbase auf. Bieten Sie Informationen, die hilfreich sind und geben Sie Einblicke in Ihr Unternehmen und konkrete Projekte

Sind Sie auf sozialen Medien präsent? Kennen Sie die Medien, die Ihre gewünschte Mitarbeiter-Zielgruppen verwenden? Werden Ihre Netzauftritte regelmäßig und professionell gepflegt?

Kandidaten gewinnen



Die

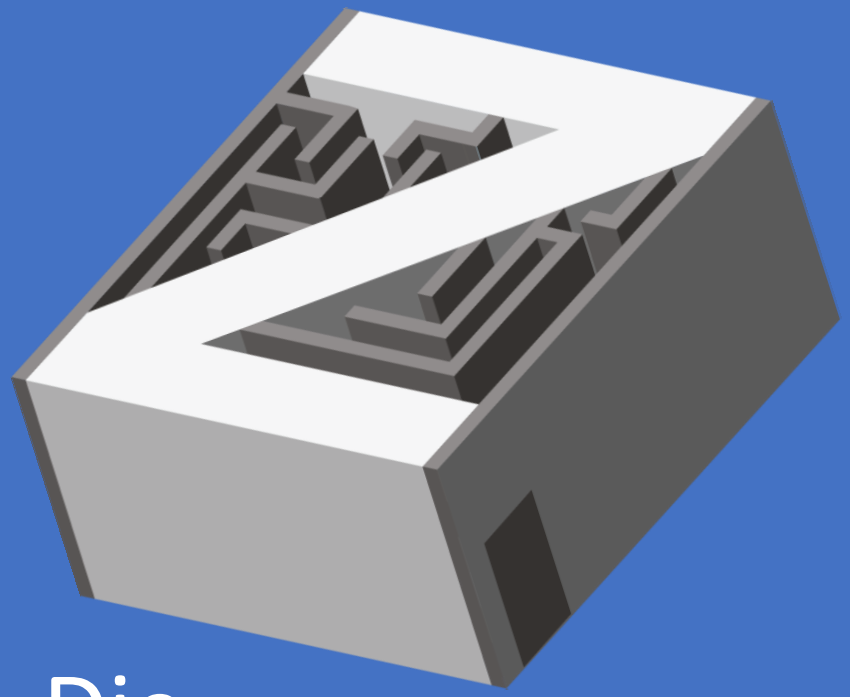
2. Aufgabe

So gewinnen Sie die besten Kandidaten

Wenn das Interesse geweckt ist, geht es darum, persönlichen Kontakt aufzubauen. Warten Sie nicht, bis sich jemand von sich aus meldet, sondern bieten Sie Möglichkeiten, sich bei Ihnen im Unternehmen zu treffen. Die Generation Z mag Events mit spielerischem Charakter, aber auch Schnuppertage sind beliebt, um attraktive Arbeitgeber kennen-zulernen. Halten Sie danach den Kontakt und laden Sie geeignete Kandidaten bald zu einem persönlichen Gespräch ein. Gehen Sie ähnlich vor wie beim Marketing für Kunden.

Wie kann die Generation Z Ihr Unternehmen unverbindlich kennenlernen? Welche Events, Vorträge, Spiele, Wettbewerbe oder Schnuppertage bieten Sie an? Wie sieht Ihr Marketing danach aus, um Kandidaten zu Mitarbeitern zu machen?

Integration



Die

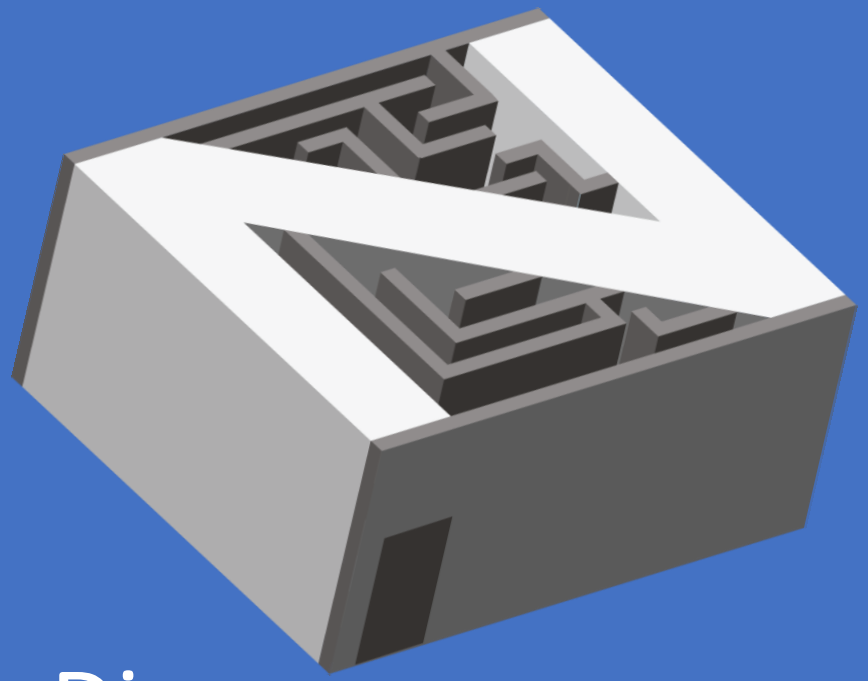
3. Aufgabe

Onboarding und Integration erfolgreich gestalten

Gehen Sie nicht davon aus, dass mit der Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag alles von selbst läuft. Die Generation Z erwartet Information und Integration bereits vor dem offiziellen Beginn. Der Onboarding-Prozess muss dies berücksichtigen und ständig den Kontakt zu den zukünftigen Mitarbeitern halten. Als Kommunikationsmedium reicht E-Mail nicht aus.
Auch die Integration braucht eine enge Betreuung durch Personalabteilung, Mentoren und Einarbeiter. Gestalten Sie die Einarbeitung interaktiv und fesselnd.

Wie können Sie Ihre Kommunikation erweitern, um die Neuen zu erreichen und bei der Stange zu halten? Wer kümmert sich um die neuen Mitarbeiter? Hat der Start bei Ihnen Erlebnischarakter?

Zusammenarbeit



Die

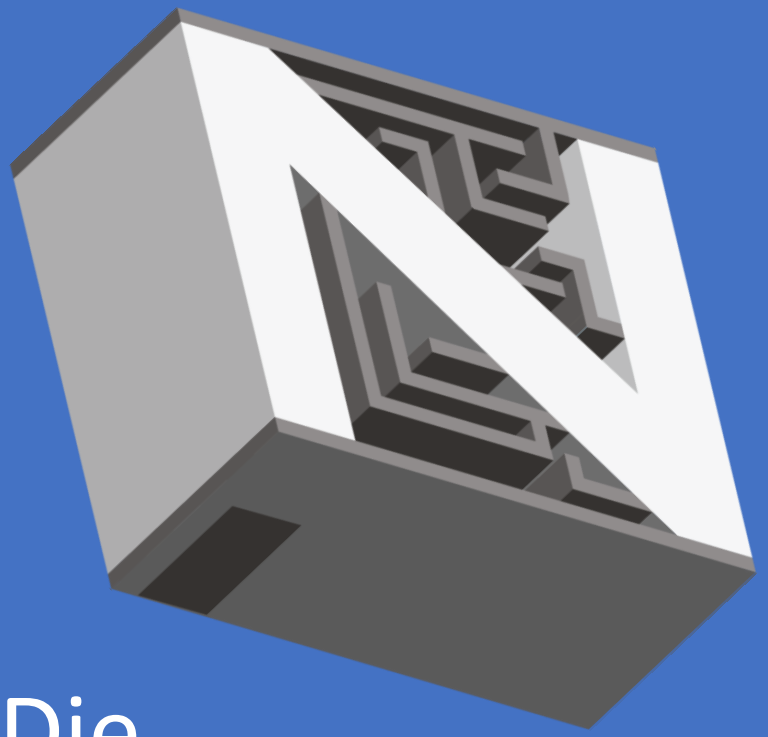
4. Aufgabe

Konstruktive Zusammenarbeit im 5-Generationen-Team ermöglichen

Die Generation Z kommt und die Generation Babyboomer arbeitet länger. Das bedeutet: bis zu fünf Generationen arbeiten in einem Team. Hier treffen Erfahrungs- und Erwartungswelten aufeinander. Schaffen Sie Raum für Austausch und gegenseitige Hilfe. Die Rolle der Älteren ist der Wissenstransfer an die Generation, die der Jungen das Coaching der Älteren für Digitalisierung und agile Arbeitsmethoden. Die Kommunikation zwischen den Generationen muss auf Augenhöhe stattfinden, Respekt ist einer der wichtigsten Werte für die Gen Z.

Wie organisieren Sie den Wissenstransfer? Ist dafür genug Zeit vorgesehen? Wie können Sie Reverse Coaching organisieren, bei dem die Jüngeren die Älteren coachen?

Mitarbeiterbindung



Die

5. Aufgabe

Mitarbeiterbindung bei der Generation Z erreichen

Die Generation Z wechselt schneller den Arbeitsplatz, wenn die Arbeit langweilig oder nur wenig sinnvoll erscheint. Setzen Sie daher nicht nur auf Benefits wie die kostenlose Mitgliedschaft im Fitnessclub. Klären Sinn und Vision und vermitteln Sie die Wichtigkeit der Aufgabe. Sorgen Sie auch für Klarheit über Aufstiegsmöglichkeit. Fördern Sie die Generation, aber fordern Sie auch. Rechnen Sie mit Ungeduld und hohen Ansprüchen.

Was ist Ihre Unternehmensvision? Wie „verkaufen“ Sie den Sinn der Arbeit? Welche Karrierewege stehen der Generation Z offen?

So entsteht Erfolg durch Orientierung

Jürgen Wulff

arbeitet als Führungsstratege. Als Führungscoach und Keynote-Speaker sorgt er für Orientierung im Management und das Gelingen von Veränderungen im Unternehmen. Er engagiert sich für eine Führungskultur, die es Unternehmen erlaubt, gleichzeitig profitabel und menschlich zu sein.
Seit 2009 berät er Unternehmen auch in Bezug auf die Generationen Y und Z.

Jürgen Wulff hat in den letzten 20 Jahren mit mehr als 10.000 Führungskräften zusammengearbeitet. Er ist Autor und Lehrbeauftragter.

Kontakt: info@juergenwulff.de,
www.juergenwulff.de, T 040 – 68 91 58 91

Zielführend

Orientierung bedeutet vor allem Perspektivenwechsel: der Blick über den Tellerrand hinaus, um neue Sichtweisen zu erhalten. Wie es Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmer schaffen, in dieser unsicheren und schnelllebigen Zeit sich selbst Klarheit zu verschaffen, um dann Mitarbeitern Orientierung zu geben, verrät das Buch von Jürgen Wulff.

Zielführend vermittelt Techniken und praxisnahe Tipps und zeigt, wie Orientierung funktioniert, wie Führungskräfte typische Fehler vermeiden und wie sie Mitarbeiter erfolgreicher führen. Sie erhalten einen vollkommen neuen Ansatz, um in dieser schnelllebigen Zeit – in der VUCA-Welt – den beruflichen Erfolg sicherstellen zu können.

Zielführend
Unternehmen brauchen Führung,
Führung braucht Orientierung
von Jürgen Wulff
ISBN/EAN: 978-3-527-50993-5