

Das World Cafe:

Themenfelder bei der Personalarbeit in Bezug auf die Generation Y

Die Generation Y, nach Wikipedia, „zeichnet sich durch eine technologieaffine Lebensweise aus, da es sich um die erste Generation handelt, die größtenteils in einem Umfeld von Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist. Sie arbeitet lieber in virtuellen Teams als in tiefen Hierarchien.“ Für die Personalarbeit ergeben sich daraus als wichtigste Problemfelder:

Die Personalgewinnung

Wie, das heißt mit welchen Medien, erreiche ich diese Zielgruppe? Und nicht weniger wichtig: Womit, das heißt mit welchen Botschaften, oder Inhalten erreiche ich sie?
Die Aufgabe der Gruppen, die dieses Thema behandeln besteht darin, Empfehlungen für ein mittelständisches Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter) zu formulieren, wie die Personalgewinnung aussehen muss, um erfolgreich Bewerber aus dieser Zielgruppe für das Unternehmen zu gewinnen. Stichworte in diesem Zusammenhang: Arbeitgeberattraktivität, Medienauswahl, Kommunikationswege (Wo treffe ich diese Zielgruppe an, z.B. Schulen, Vereine, soziale Netzwerke)

Zusammenfassung der World Cafe Runden: Personalgewinnung Handlungsempfehlungen für den Mittelstand:

Gutes Image des Unternehmens (Präsent in Region, authentisch, Positionierung, Abheben von Konzernen, abwechslungsreiche Perspektiven, flexible AZ-Modelle)
Inhousemarketing
Präsentation im Internet zielgruppenorientiert
Sponsoring von Vereinen in denen Mitarbeiter aktiv sind
Unternehmenstag mit Angehörige
Tag der offenen Tür
Green Marketing
Nachhaltige und gelebte Unternehmenskultur nach außen pflegen (MA sind Multiplikatoren) – Anerkennung, Wertschätzung, Authentizität, Erfüllung im Job, faire Bezahlung
Sicherheit weniger Thema
Berufung nicht mehr Thema
WorkLiveBalance
Ausbildungs-/Jugendbotschafter
MA-Empfehlung
Azubibörsen
Jobbörsen an Schulen (Hochschulbörsen), Kooperationen mit Schulen (Gastdozent), persönlich
Plattformen für AG-Bewertungen (Bsp. Kununu)
Facebook wird weniger genutzt
„Recommended Friend Programme“ - Zufriedenheit nach außen tragen
Werte auf KIDS eingehen, hierzu ist KnowHow nötig (Paten-/Mentorenprogramme)
Perspektiven bieten
Medien YouTube, was empfehlen Freunde?
Cooporate Design
Botschaft „Wie sind aufgestellt für euch! Wir bieten...“
Transparenz „Tue Gutes und sprich darüber!“

Die Personalbindung

Welche Erwartungen haben Mitarbeiter der Generation Y an das Unternehmen? Welche Karriereerwartungen haben sie und welchen Stellenwert hat die Berufstätigkeit in Bezug auf ihre gesamte Lebensplanung?

Die Aufgabe der Gruppen, die dieses Thema behandeln besteht darin, Empfehlungen wieder für ein mittelständisches Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter) zu formulieren, wie Mitarbeiter dieser Zielgruppe optimal geführt werden sollen.

Stichworte in diesem Zusammenhang: Karriereplanung, work-live-balance, Übernahme von Verantwortung, Arbeitsorganisation (Teamarbeit, Home Office)

Zusammenfassung der World Cafe Runden: Personalbindung

Handlungsempfehlungen für den Mittelstand:

Arbeitsplätze bzgl. IT auf neuestem Stand

Möglichkeit Laptop statt fester Arbeitsplatz

Möglichkeit für HomeOffice

Flexible Arbeitszeit auch für Branchen in denen es bisher nicht angeboten wird (z.b. Bau)

MA mehr einbeziehen in die Arbeitsorganisation, Eigenverantwortlichkeit

Mehr Verantwortung geben

Informationsmöglichkeiten und Weiterentwicklung

Auslandsaufenthalte als Anreiz

Social Intranet mit Zugriff von daheim

OpenDoor, OpenNet und OpenBook aktiv leben

Gesunde Arbeitsbedingungen (Wertschätzung/Freiräume einräumen)

Ergebnisorientiert im Einklang mit Individualität (bezogen auf Stil)

Weg vom Spezialistentum, hin zur Bereitschaft Kompetenzen entwickeln zu lassen

Offenheit für Kreativität Anspruchshaltung ernst nehmen – keine Lippenbekenntnisse!

Vertrauensarbeitszeit

Jahresarbeitszeit/Variable Arbeitszeitkontingente

Einforderbare Karriereplanung

Mehr bieten als gutes Gehalt, interessante und abwechslungsreiche Arbeit

Feedbackkultur

Entwicklungen auch fachlich

Wechsel zwischen fachlicher und Führungslaufbahn

Mischung zwischen Arbeitszeit und Privatleben (spezielle Angebote für Mitarbeiter)

Flache Hierarchien

Kommunikationswege online und persönlich (Führungskraft muss persönlichen Kontakt zu Mitarbeiter halten)

Rahmenbedingungen mit Wohlfühlfaktor (Firma ist zweite Familie)

Employer Branding

Integration und Vielfalt in der Gesamtorganisation

Wie unterstützt ein Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen der Generation Y und anderen Altersgruppen, insbesondere mit älteren Mitarbeitern, deren Anteil an der Belegschaft in den kommenden Jahren stark wachsen wird.

Die Aufgabe der Gruppen, die dieses Thema behandeln besteht darin, Empfehlungen wieder für ein mittelständisches Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter) zu formulieren, wie die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Generationen am besten gestaltet werden kann.

Stichworte in diesem Zusammenhang: Wertegemeinschaft, Unternehmenskultur, Erfahrungs- und Wissenstransfer.

Zusammenfassung der World Cafe Runden:

Handlungsempfehlungen für den Mittelstand:

Projekt „Share it“ Ideen von Mitarbeitern werden intern kommuniziert und Interessenten dazu abgefragt – Ideengeber hält Kurzvortrag - damit Wissenstransfer

Interne Trainer zur Weitergabe von Erfahrungen/Wissen

Kompetenzinseln integrieren (Mitarbeiter mit der gleichen Aufgabenstellung sitzen beieinander)

Sozialer Umgang (Bitte, Danke, Guten Tag, etc.)

Smalltalk ist gestattet (Wissensaustausch und Beziehungen werden aufgebaut)

Mentoren-/Patensystem (ältere Mitarbeiter sind Mentor)

Sprechen einzelner Divisionen und Hierarchieebenen fördern

Miteinander!

Familienintegration (Akzeptanz der Familienmitglieder dadurch gefördert)

LSS (Learn, Share and Solve) Projektbezogene Arbeitsgruppen mit Handlungsempfehlungen für die Geschäftsführung

Informelle Kommunikationsinseln

Sounding Board

Strukturierte Mitarbeiterkommunikation/Regelkommunikation

Lob- und Meckerkasten

Geschäftsleitung als Vorbild

Authentisch bleiben

Teamzusammenstellung beachten (interkulturelles Verständnis)

Zusammenspiel von Entwicklung, Struktur und Intuition geschehen lassen

Job-Rotation

Wissensdatenbank

Rollentausch

Sinnhaftigkeit stiften

Leitbild in Richtung Umsetzung konzipieren (erlebbar machen) und Monitoring (wo stehen wir)

Bidirektionalität (von beiden Seiten jung/alt)

Agile Prozesse (alle nehmen gleichberechtigt an der Prozessdefinition teil - Feedbackschleife)

Gleichbehandlung/Gleichberechtigung im Sinne von Statussymbolen (Holzklasse vs. Erster Klasse)