

GENERATION Y

Wie fängt & hält man die jungen
Wilden?

KONGRESS DER DEUTSCHEN FACHPRESSE, 15.05.2014
JANA SCHILLING, I-POTENTIALS GMBH

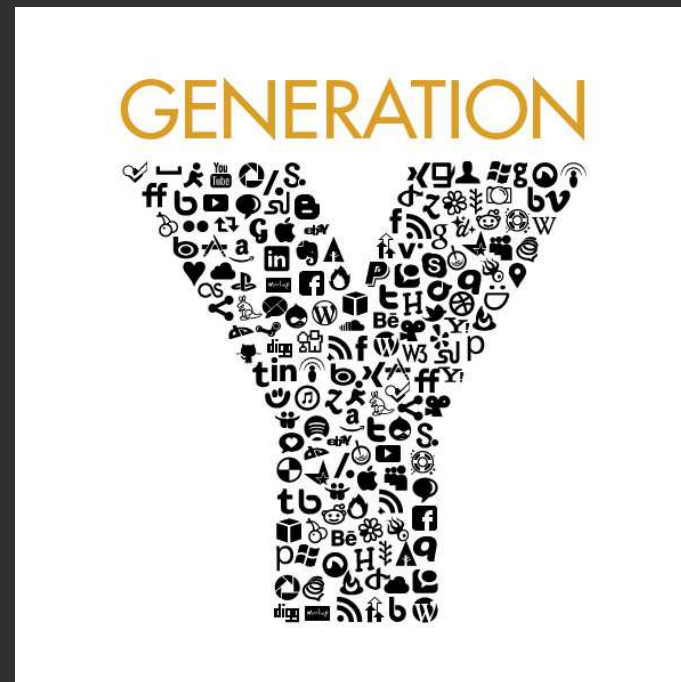
Was Sie erwartet

Definition Generation Y

WERTEVERSTÄNDNIS |
UNTERSCHIEDE ZUR BISHERIGEN
ARBEITSWELT | UMFELD |
ANSPRUCHSHALTUNG GEGENÜBER
ARBEITGEBERN

Handlungsstrategien für (Fach)Verlage:

UNTERNEHMENSKULTUR |
RECRUITING & EMPLOYER BRANDING |
FÜHRUNG & RETENTION
MANAGEMENT | BEST PRACTICE



Wer spricht

i-potentials: Headhunter und Recruitingexperte für
Digitale Funktionsbereiche und -modelle

2009 GEGRÜNDET | FOKUSSierter SEARCH FÜR DIGITALE
GESCHÄFTSBEREICHE | SPEZIALISTEN FÜR MAßGESCHNEIDERTE
SUCHPROZESSE | ÜBER 25.000 BERUFSERFAHRENE DIGITAL NATIVES
IM NETZWERK

Wer spricht

Jana Schilling: Consultant bei Digital Executives, der Executive Search Einheit von i-potentials & Digital Native

TEAM LEAD DER EINHEIT „DIGITAL MARKETING & MEDIA SALES“
| SPEZIALISTIN FÜR ALLE KÖPFE DIE DAS UNTERNEHMEN NACH AUßEN
HIN REPRÄSENTIEREN | EXPERTIN IM BEREICH „CULTURAL MATCHING“
IM NATIONALEN UND INTERNATIONALEN KONTEXT.

Definition



MILLENNIALS |
DIGITAL NATIVES |
GENERATION WHY |
HIPSTER | FREE-
LANCER | ENTRE-
PRENEURE

GEBOREN NACH 1980 | HINTERFRAGEND
| TECH-SAVVY | GUT AUSGEBILDET | VER-
NETZT | WORK-LIFE BALANCE |
SELBSTBEWUSST



Werteverständnis

Die Werte der Generation

Y

EIGENVERANTWORTUNG | FREIRAUM | „YOLO“
|SELBSTBESTIMMUNG | OFFENHEIT GEGENÜBER
VERÄNDERUNG | SINNHAFTHKEIT | KLARE
KOMMUNIKATION | WERTSCHÄTZUNG &
ANERKENNUNG | INDIVIDUALITÄT
| ABWECHSELUNG



*In unserer Welt zerfließen die
Sphären aus Arbeit und Privatleben
wie die Milch und der Espresso in
unserem Latte Macchiato. Wir lesen
auch nach Feierabend Arbeits-Mails,
wollen dann aber im Büro auch
Facebook nutzen dürfen.*

(<http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld>)

Umfeld

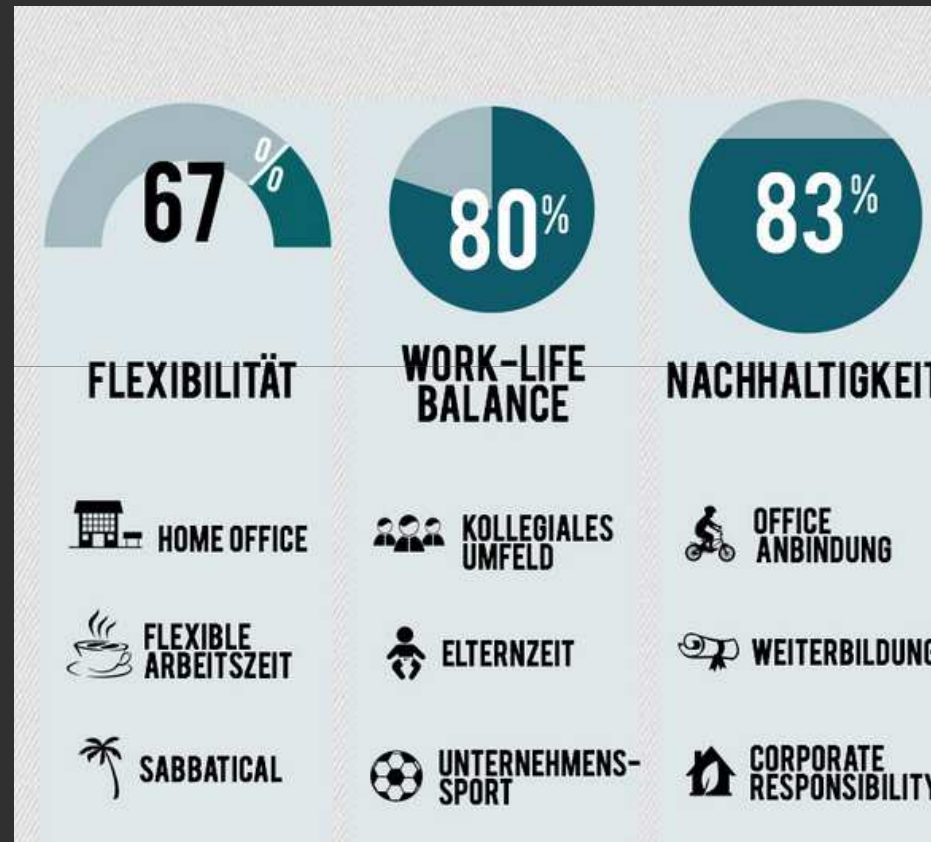
Wir leben im

Digitalen Zeitalter



STÄNDIGE INNOVATION | ZUNEHMENDE KOMPLEXITÄT | FACHKRÄFTE-
MANGEL | UNTERNEHMEN IN PERMANENTEM WANDEL | REVOLUTION
ALLER WIRTSCHAFTSPROZESSE DURCH DIGITALISIERUNG |
SPEZIALISIERUNGEN IM BEREICH DIGITALER BERUFSBILDER |
FEHLENDE BILDUNGSFORMATE FÜR DIGITALE BERUFSBILDER |
ZUNEHMENDE TRANSPARENZ

Anspruchshaltung



Unternehmenswerte

Im Inneren beginnen: Definition der eigenen Unternehmenskultur

WAS MACHT DAS UNTERNEHMEN | DEN VERLAG AUS?

AUTHENTIZITÄT SCHAFFEN!

WERTE & VISION IM TEAM ERMITTELN (FALLS NICHT VORHANDEN)

AUS DEN WERTEN MAßNAHMEN ABLEITEN, DIE ZUM UNTERNEHMEN PASSEN

Recruiting & Arbeitgebermarke

Recruiting 2.0 - Umkehrung des klassischen Bewerbungsprozesses

1.
Erreichen



2.
Überzeugen



3.
Validieren



Führung

PARADIGMENWECHSEL VON KONTROLLE ZU VERTRAUEN: ZIEL DEFINIEREN, RAHMEN ÜBER WERTE DEFINIEREN UND DANN LOSLAUFEN, ABER NICHT ALLEIN LASSEN. FREIHEIT, ABER IM RAHMEN DER WERTE.

RESPEKT ENTSTEHT DURCH FACHLICHE UND SOZIALE KOMPETENZ BZW. AUF DER BEZIEHUNGSEBENE

INTENSIVE, REFLEKTIERTE KOMMUNIKATION NÖTIG, WERTSCHÄTZUNG, AUTHENTIZITÄT UND GNADENLOSE EHRlichkeit ERWARTET – WEIL SIE ES GEWOHNT SIND.

FÜHRUNGSKRÄFTE SIND DAS NR. 1 – AUSHÄNGESCHILD EINES UNTERNEHMENS IM WAR FOR TALENT UND HAUPTANSATZPUNKT IM RETENTION MANAGEMENT (PEOPLE JOIN COMPANIES, BUT LEAVE LEADERS!)

Best Practice

Feel Good Management



Arbeitsmodelle



Transparenz



Retention Management

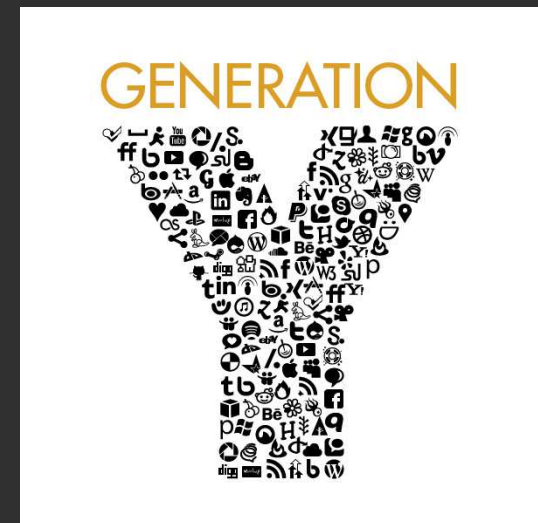
WER DIE GENERATION Y BINDEN
WILL, SOLLTE VERSTEHEN, DASS
MAN DIE GENERATION Y NICHT
BINDEN SOLLTE.

Fazit

High Maintenance – high return.

War for Talent statt
Fachkräftemangel!

Nur wenn wir lernen die
Generationen miteinander zu
führen wird das volle Potential
gehoben.



Vielen Dank!

Jana Schilling
Consultant Specialist & Executive Search
(Marketing & Media Sales)

Jana.Schilling@i-potentials.de

+49 30-609 899 307

Zimmerstraße 79 | 80

10117 Berlin

www.i-potentials.de



Bildnachweise

- <http://avalia-gruenderlounge.de/ist-fur-die-generation-y-selbststandigkeit-eine-losung/>
- http://cdn29.elitedaily.com/wp-content/uploads/2013/06/social_media.jpg
- <http://www.bilderstar.de/zeitgeist/born-digital/index.html>
- <http://www.absolventa.de/blog/Infografik-geny#.U25KS5RderY>

Mögliche Schlüsselfragen

- Können Sie die Kultur und die Werte Ihres Unternehmens präzise formulieren?
- Besteht eine Anwesenheits-, Leistungs- oder Vertrauenskultur?
- Sind Sie bereit einen Organisationswandel aktiv zu unterstützen?
- Ist die private Nutzung von Internet und Social Networks erlaubt?
- Überprüfen Sie regelmäßig was auf Arbeitgeberbewertungsplattformen über sie geschrieben wird?