

Berufsstarter für das BGM motivieren.

Bereit für das 21. Jahrhundert?

Celina Schareck

Milchinselstr. 19
99094 Erfurt

Dozentin für
Kommunikation
Business Coach

Tel.: 0361 / 7 89 43 07
Fax: 0361 / 7 89 43 08
Mail: schareck@essencation.de

Beratung, Coaching.

Web: www.celina-schareck.de

Gliederung

1. Generation Y und Z – Merkmale und Verhalten
2. Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts
3. BGM: Motivation, konkrete Maßnahmen,
Fallbeispiele und deren Wirksamkeit
4. Zusammenfassung

Generation Y krepelt Arbeitsmarkt um

Spaß, Selbstverwirklichung und Yoga

07.09.2017

Die überforderte und überschätzte Generation Y

Gute Nacht, Millennials!

Entscheider wissen zu wenig über die junge Generation Z

Vorsicht vor den Post-Millennials!

Jugend von heute: Cool, aber ohne Plan

Generation Y – Verantwortung im Job, nein danke

**Ab 1995 Geborene: Generation Z im Job –
unkonzentriert und mies organisiert?**

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Y (1980-1993)

Merkmale:

- ▲ Mit neuen Technologien aufgewachsen
- ▲ 24 Stunden online
- ▲ Ausgeprägtes Selbstbewusstsein
- ▲ Teamwork und Optimismus
- ▲ Leben im Hier und Jetzt

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Y (1980-1993)

Einfluss durch:

- ▲ Kriegsgeschehen, Terrorangst, Umweltkatastrophen
- ▲ Behütete Kindheit, Förderung
- ▲ Mehr Wahlmöglichkeiten bzgl. Lebensführung, Freizeit, Ausbildung
- ▲ Medienrevolution, Smartphones, virtuelles Leben
- ▲ Verringerte F-2-F-Interaktion mit Gleichaltrigen

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Y (1980-1993)

Verhalten:

- ▲ Arbeiten, um zu leben
- ▲ Innovativ, Spaß am Ausprobieren
- ▲ Hinterfragen von Sachverhalten und Anweisungen
- ▲ Multitasking

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhundert Generation Y (1980-1993)

Für Generation Y muss Arbeit Sinn machen. Sie ist kein Selbstzweck, sondern muss dem Anspruch genügen, darin „etwas“ bewegen zu können. Und manche Unternehmen stellten sich sogar darauf ein.

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Z (1994-2010)

Merkmale:

- ▲ „Digital Natives“, Präsenz in sozialen Netzwerken
- ▲ Technologieaffinität: in jeden Lebensbereich integriert
- ▲ Ehrgeizige Einzelkämpfer
- ▲ Regelmäßiges Feedback erwünscht
- ▲ Schätzen Freundschaften, sind aber häufig bindungslos

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Z (1994-2010)

Einfluss durch:

- ▲ Wandel des traditionellen Familienbildes
- ▲ Beeinflussung durch Peers
- ▲ Neue Erziehungsstile (Selbstverwirklichung, Freiheit)
- ▲ Individualisierung der Lebensstile
- ▲ Wissens- und Innovationsgesellschaft
- ▲ Globalisierung

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Z (1994-2010)

Verhalten:

- ▲ Arbeit muss zum Privatleben passen
- ▲ Definieren sich über materiellen Besitz
- ▲ bevorzugen Bewegtbild-Kommunikation
- ▲ Wollen Aufmerksamkeit
- ▲ Streben nach Unabhängigkeit und Wechsellmöglichkeiten

Die Berufseinsteiger des 21. Jahrhunderts Generation Z (1994-2010)

„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist. [...] Dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“
(Jugendforscher Hurrelmann)

Generation Y und Z als Arbeitnehmer

Selbstbestimmend → sie
möchten selbst entscheiden
dürfen

Spaß, Abwechslung,
Selbstverwirklichung
erwünscht

Suchen keine langfristige Bindung,
weder zu Unternehmen noch zu
anderen Gruppierungen → geringe
Loyalität

Generation Y und Z als Arbeitnehmer

Steigende Anspruchshaltung

Möchten arbeiten,
aber nicht um
jeden Preis

Suchen nach Sinn
und gelebten
Werten

Fühlen sich in kollegialer
Arbeitsumgebung mit niedrigen
Hierarchien wohl

Generation Y und Z als Arbeitnehmer

Lassen sich stark von Emotionen leiten → gute Präsenz des Unternehmens wichtig

Work-Life-Balance vs. Work-Life-Separation → Harmonisierung (Y) vs. Trennung (Z) von Arbeits- und Privatleben

Wünschen eine transparente Unternehmenskultur

Interventionsbereiche, Maßnahmen und Erfolg

Die 5 erfolgreichsten Interventionsbereiche



Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße



Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Zuständige

- ▲ AKG (Arbeitskreis Gesundheit)
- ▲ Führungskräfte
- ▲ Feel-Good-Manager
- ▲ Aus allen Ebenen Vorschläge annehmen

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Kommunikations- und Motivationsmaßnahmen

- ▲ Betriebliche Vorsorgeuntersuchungen
- ▲ Pilotprojekte
- ▲ Schnupperkurse: mehrere Dinge ausprobieren lassen
- ▲ Analoges und digitales Marketing
- ▲ Fürsorge- und Krankenrückkehrgespräche
- ▲ Regelmäßige Feedbacks und Mitarbeitergespräche

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Sport & Bewegung

- ▲ Aktive Pause
- ▲ Motivierende Hinweisschilder
- ▲ Räume und Geräte für Stressabbau
- ▲ Sport-Events, z.B. E-Run als Unternehmenslauf
- ▲ Betriebsfahrräder und Tretroller zum Ausleihen
- ▲ Betriebssport-Mannschaften / nutzbarer Sportplatz

Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

Kassenärztliche Vereinigung Thüringen - Weimar



Kickertisch und
Tischtennisplatte



Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Kooperationen

- ▲ Bonus für e.V.-Mitgliedschaft bzw. bei Nachweis sportlicher Betätigung
- ▲ Seminare, z.B. zum Thema: Gesund Führen
- ▲ Workshops, Kurse
- ▲ Fitness-Studio
- ▲ Physiotherapie-/Massage-Angebote vor Ort

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Ernährung

- ▲ Kochabende
- ▲ Obstfrühstück
- ▲ Gesunde Snacks
- ▲ Smoothiebar
- ▲ Getränkeangebot vor Ort

Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

on-geo - Erfurt



Reichhaltiges Frühstück

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Messinstrumente

- ▲ Mitarbeiterbefragungen
- ▲ Krankenstatistiken
- ▲ Außenwirkung/Ruf des Unternehmens
- ▲ Nachfrage der Angebote
- ▲ Kontinuität der Teilnahme an Kursen
- ▲ Abbruchquoten der Maßnahmen


Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

Rheingans Digital Enabler - Bielefeld

IT'S A REVOLUTION!

Der 5-Stunden-Tag im Selbstversuch

Der digitale Wandel ist der größte Umbruch seit der industriellen Revolution. Wie das Auto zum Pferd, verhält sich die New Economy zum althergebrachten Geschäftsmodell. Dabei verlangt die Arbeitswelt 4.0 ein Umdenken. Dessen sind wir uns sicher. Also gehen wir als Beispiel voran und führen als erstes Unternehmen in Deutschland den Fünf-Stunden-Tag ein – bei gleichem Gehalt und Urlaubsanspruch.



Als erstes
deutsches
Unternehmen
25-Stunden-
Woche

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Beruf & Familie


- ▲ Kindergartenangebote
- ▲ Eltern-Kind-Zimmer
- ▲ Gleitzeitmodelle/alternative Arbeitszeitmodelle
- ▲ Hund am Arbeitsplatz
- ▲ Jobsharing
- ▲ Homeoffice, Coworking-Spaces

Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

Rittersport – eigenes Work-Life-Balance-Programm




Das Work-Life-Balance
Programm von Ritter Sport



RITTER VITAL

6



BERUF
UND FAMILIE

8

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Ergonomie

- ▲ Arbeitsplatzanalysen und stetige Verbesserungen
- ▲ Bei Anschaffungen auf Anpassungsmöglichkeiten achten
- ▲ Individuelle Arbeitsplatzgestaltung

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Suchtprävention

- ▲ Betriebsvereinbarung mit festgeschriebenen Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte
- ▲ Coaching der Führungskräfte (zur Wahrnehmung und Gesprächsführung bei Verdachtsmomenten)
- ▲ Sensibilisierung z.B. durch Initiative „Perspektivwechsel“

Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

Helios Kliniken



Nichtrauchertag

Kreative Maßnahmen für jede Unternehmensgröße

Mentale Gesundheit

- ▲ Stressmanagement in allen Facetten
- ▲ Konfliktberatung/Streitschlichtung
- ▲ Psychologische Beratung
- ▲ Coaching-Angebote
- ▲ Entspannungstechniken
- ▲ Ruheraum oder andere Rückzugsmöglichkeiten
- ▲ Ausbildungsbegleiter/Vermittler

Fallbeispiele – Unternehmen mit Wow-Effekt

Zalando - Erfurt



UNTERSTÜTZUNG



ARBEITSUMFELD



GESUNDHEIT

Unwiderstehliche Ansätze für Ypsiloner und Zettler:

- ▲ Abwechslung
 - ▲ Räumliche Flexibilität
 - ▲ Zeitliche Autonomie
- ▲ Feedback
 - ▲ Individualität bei gleichzeitiger unmittelbarer Rückmeldung
- ▲ Geeignete Vermarktung: Slogan, Charakter
 - ▲ „coole“ Marke werden

Unwiderstehliche Ansätze für Ypsiloner und Zettler:

- ▲ Individualität
 - ▲ Individuelle Kurse und Ausstattung
- ▲ Mobile First
 - ▲ verschiedene digitale Kanäle und Mobile Devices

„Eins für alle“ war gestern. Das BGM der Zukunft ist digital, vielfältig sowie räumlich und zeitlich flexibel.

Zusammenfassung

Motivation &
Wohlbefinden

Kreativität &
Innovation

Team-Spirit

Stressausgleich

Loyalität

ERFOLG

Quellen zum Weiterlesen

- ▲ https://www.gesundheitsmanagement24.de/?gclid=EAlaIQobChMIiOTi7P6P3gIVUuJ3Ch3zgQqfEAAYASAAEgJK4PD_BwE
 - ▲ Praxisleitfäden zur erfolgreichen Strukturierung und Implementierung von BGM Maßnahmen
- ▲ <https://www.pfh.de/hochschule/forschung/vortrag-von-prof-dr-antje-britta-moerstedt-generation-z.html>
 - ▲ Vorträge und Videos von Frau Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt zum Thema Generationen