

Generation Z

White Paper



Secrets for HR-Manager!

Regeln für Personaler
im Umgang mit der
Generation Z.

Sie möchten ein kostenfreies Feedback, in wie weit Ihre
Internetseite die Regeln für die Generation Z erfüllt.

+49 8031 4000 701 / oa@achenbach-akademie.de

Es gibt viele und einfach umzusetzende
Regeln, um Ihre Candidate Journey für die
„Generation Z“ zu verbessern.

Auf der nachfolgenden Seite, haben wir
Ihnen ein paar hilfreiche und leicht
anzuwendende Regeln zusammengestellt.

www.achenbach-akademie.de

Achenbach
AKADEMIE

Wer zu langsam ist wird bestraft

Sofort auf Bewerbungen reagieren, ist ein Muss. Die Generation Z ist es gewohnt, dass Bedürfnisse schnell gestillt werden. Durch sofort streamen, durch next day delivery und ständige Verfügbarkeit von Informationen und Wissen. Lassen Sie sich 10 Tage Zeit für die erste Reaktion, dann haben Sie verloren.

Die Perspektive des Bewerbers einnehmen

Apps nutzen, die auch die Generation Z nutzt. Anbieter wie Facebook, Instagram, TikTok und viele andere smarte Unternehmen machen den Anmeldeprozess schlank und unkompliziert, sie nehmen jeden neuen User an der Hand und führen ihn durch den Bewerbungsprozess. Beachten Sie die 2-Klick-Regel: Die Karriereseite muss mit maximal zwei Klicks von der Landingpage aus erreichbar sein. Viele Felder beim Ausfüllen der Online-Formulare werden dafür sorgen, dass Sie viele gute Bewerber nie zu Gesicht bekommen werden.

Behandeln Sie Bewerber wie potentielle Kunden

Geben Sie Ihren Kandidaten schon auf Ihrer Karriereseite wichtige Tipps: Worauf Ihr Unternehmen wert legt bei der Bewerbung. Wie stellen Sie sich ein Bewerbungsschreiben vor und wie lang dauert der Bewerbungsprozess. Geben Sie dem Bewerber einen ersten guten Eindruck vom Unternehmen, es gibt nur selten eine zweite Chance für einen ersten Eindruck.

Bereiten Sie Bewerber auf das Interview vor

Junge Bewerber haben in der Regel noch nicht viel Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen. Helfen Sie ihnen, indem Sie ihnen wenige Tage vor dem Interview eine Mail zukommen lassen und Tipps geben: Wie sollte der Bewerber sich am besten kleiden! Was kann er zur Vorbereitung lesen und/oder mitbringen! Ermutigen Sie ihn, eigene Fragen zu formulieren!

Sorgen Sie für Ihre Ratings im Internet

Jugendliche der Generation Z nutzen das Internet nicht, sondern leben im Internet. Sie kennen keine Welt, in der nicht nahezu jedes Produkt online von Konsumenten bewertet wurde – und beziehen Ratings selbstverständlich in Ihre Kaufentscheidungen mit ein. Bei der Arbeitgeberwahl gehören Arbeitgeberratings auf Kununu, Glassdoor oder andere selbstverständlich auch dazu. Ermutigen Sie deshalb Ihre Bewerber und Mitarbeiter, eine ehrliche und positive Bewertung zu hinterlassen.

Kleine Geschenke fördern die „Freundschaft“

Bereiten Sie unbedingt für neue Generation Z Mitarbeiter ein Präsent vor! Eine bedruckte Tasse, eine handgeschriebene Karte, ein cooles bedrucktes Cap oder T-Shirt – es gibt viele Möglichkeiten. Wichtig ist nur: Ermutigen Sie Ihre neuen Mitarbeiter*innen, ihr Präsent in sozialen Netzwerken zu teilen. Definieren Sie dazu einen passenden #hashtag.

Eine neue Führungskultur muss her

Die Generation Z sucht in Ihren Führungskräften keine Antworten und kein Wissen, denn das sind Dinge, die scheinbar jederzeit im Internet abrufbar sind. Sie suchen Führungskräfte, die sich sorgen und an deren persönlicher Weiterentwicklung interessiert sind. Jährliche Feedbackgespräche gehören damit der Vergangenheit an und sollten mindestens monatlich stattfinden. Überwachung und Kontrolle ist out, Selbstverwirklichung ist das oberste Ziel der Generation Z. Hierzu sollte jede Führungskraft in der Lage sein, die Generation Z zu coachen, um sie so dabei zu unterstützen, ihr und das Unternehmensziel schneller zu erreichen.