

WAS ERWARTEN DIE GENERATIONEN Y UND Z VON KÜNFTIGEN ARBEITGEBERN – Trends im Recruiting

Da die Welt und unsere Umgebung sich ständig im Wandel befinden, bringen uns die Umstände dazu mit der Zeit zu gehen. Dies gilt nicht nur für das eigene Privatleben, sondern auch für den Berufsalltag. Was erwarten die Generationen Y und Z von zukünftigen Arbeitgebern? Travel Job Market ist den neusten Trends im Recruiting mit Hilfe der HTW Absolventin Cynthia McThough auf den Grund gegangen.

Fakten

Waren es anfangs der 80er Jahre noch ca. 800 Werbebotschaften, welche wir täglich aufnahmen, sind es heute bis zu 13'000 Eindrücke, welche wir Tag für Tag konsumieren. Erfahrungsberichte oder Bewertungen auf Onlineplattformen beeinflussen uns und haben in den letzten Jahren an grossem Stellenwert gewonnen. Bild- und Videomaterial sind in der heutigen Zeit auch im Recruiting kaum mehr weg zu denken, denn sie können authentisch aufzeigen, wofür eine Unternehmung steht. Wie machen Sie die Stellensuchenden am besten auf Ihr Unternehmen aufmerksam?



Photocredits: Tim Mossholder

Generation Y

Die zwischen 1980 und 1999 geborenen haben klare Ansprüche an die Stelle sowie den Arbeitgeber: Eine gewisse finanzielle Anerkennung, ein positiv geprägtes Arbeitsumfeld sowie ein hohes Mass an Flexibilität was die Arbeitszeiten und Arbeitsorte (wie z.B. Homeoffice) betrifft, sind von grosser Bedeutung, weiter möchten sie gefordert und gefördert werden. Solange sich die Gen Y mit dem Unternehmen identifizieren, hinter dem Produkt/der Dienstleistung stehen sowie ihre Ideen einbringen kann, bleibt sie dem Unternehmen treu.

Generation Z

Die sogenannten Digital Natives (Jahrgang 1999 und jünger) kennen ihren Alltag nicht ohne Smart Phone, Internet und Social Media. Sie sind mit diesen Technologien aufgewachsen. Da sie sehr viel Zeit online verbringen, setzt diese Generation viel Wert auf gute Recherche über eine Unternehmung sowie auf Weiterempfehlungen, um sich im Vorfeld bereits ein Bild zu machen. Sie lassen sich schneller als andere Generationen von äusseren Eindrücken beeinflussen und sehen sich im Berufsleben nicht unbedingt die Karriereleiter hochklettern. Aufstiegsmöglichkeiten dürfen vorhanden sein, ist aber nicht das A und O, denn viel wichtiger ist die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten, um auch hier das Gleichgewicht zwischen Job und Freizeit aufrecht zu erhalten. Bei den Digital Natives hat Authentizität und Flexibilität in der Arbeitswelt einen hohen Stellenwert.

Die wichtigsten Trends

Um am Puls der Zeit zu bleiben, möchten wir gerne aufzeigen, was wichtig ist um die Generation Y und Z am besten zu erreichen.

EMPLOYER BRANDING

Präsentieren Sie sich als Unternehmen ansprechend, damit Sie mehr Aufmerksamkeit generieren. Denn Authentizität wird im Alltag immer wichtiger. Erwähnen Sie, wie Ihre Mitarbeiter belohnt werden, von welchen Benefits sie profitieren können, wie die Arbeitsatmosphäre im Team ist usw.

Erscheinungsbild

Die Firmenwebsite ist die Visitenkarte einer jeder Unternehmung! Begeistern Sie den Websitebesucher, sei es mit emotionalem Bild- und Videomaterial, persönlichen Empfehlungen und Mitarbeiterkommentaren, dann ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass ein zukünftiger Kandidat sich bei Ihnen bewerben wird. Ca. 40% aller potenziellen Bewerber wissen bereits nach dem Besuch einer Unternehmensseite, ob sie sich mit dem Unternehmen identifizieren können.

Fringe Benefits

Was bieten Sie, was andere nicht offerieren können? Wie bereits bei den Zielgruppen erwähnt, ist der Lohn, vor allem in der Tourismusbranche nicht der ausschlaggebende Aspekt, um sich für einen Job zu entscheiden. Da auch die Work-Life-Balance immer wichtiger wird, um in der Arbeit voll und ganz produktiv sein zu können, richtet sich neben dem Salär das Augenmerk eines Bewerbers ebenfalls auf die Zusatzleistungen (Fringe Benefits). Beispielsweise Rabatte auf Hotelübernachtungen, Vergünstigungen für Reisen, Anzahl Ferientage oder Abonnements für den Öffentlichen Verkehr.

Mitarbeitermarketing

Wie sprechen ehemalige und aktuelle Arbeitnehmer über Ihr Unternehmen? Ein sehr wichtiger Faktor, denn Mund-zu-Mund Propaganda funktioniert heute nach wie vor. Auch Bewertungsplattformen wie Kununu werden rege genutzt, um Arbeitgeber anhand verschiedener Kriterien zu beurteilen. Fühlen sich also die Mitarbeiter wohl, wirkt sich dies auf die Attraktivität Ihres Unternehmens aus.

MOBILE RECRUITING

Im Durchschnitt verbringt ein Millennial zwischen 2 – 3 Stunden am Tag im Internet und auf den Sozialen Medien. Da ist es nicht wunderlich, dass auch Bewerbungen vermehrt per Smartphone versendet werden möchten. Denn es ist (meist) einfach, schnell und es lässt sich in einen Tagesplan ohne Probleme integrieren, da man nicht auf einen Computer angewiesen ist, um seine Daten einzusenden. Deshalb ist es für Sie als Unternehmen wichtig, dass nicht nur die Website im Allgemeinen sondern vor allem die Karriereseite im Responsive Design (Website in angepasstem Handyformat) verfügbar ist. Umso anwenderfreundlicher man das Bewerbungsformular online gestaltet, desto effizienter funktioniert eine Bewerbung via Smartphone.

Fazit

Egal wie gross oder klein Ihr Unternehmen ist, nutzen Sie die aktuellen Trends zu Ihren Gunsten. Stellensuchende in der Schweiz haben aktuell das Privileg zwischen verschiedenen Job Angeboten und Arbeitgebern wählen zu können. Deshalb ist Umdenken im Recruiting wichtig. Je besser der Ruf und das Erscheinungsbild Ihres Unternehmens, umso mehr Chancen haben Sie die passenden Mitarbeitenden zu finden.

In Kürze über Travel Job Market GmbH

Travel Job Market hat sich seit 1993 auf die Personalberatung in Tourismus, Hotellerie und MICE spezialisiert. Kunden und Kandidaten profitieren von einem ausgezeichneten Netzwerk sowie einem hoch motivierten, passionierten Beraterinnen-Team, das die Branche durch die eigene Berufserfahrung im Tourismus bestens kennt.