

## Möglichkeiten der an einen Arbeitgeber heranzutreten

(nach) Stellenausschreibung (fragen)

Initiativbewerbung

Netzwerk

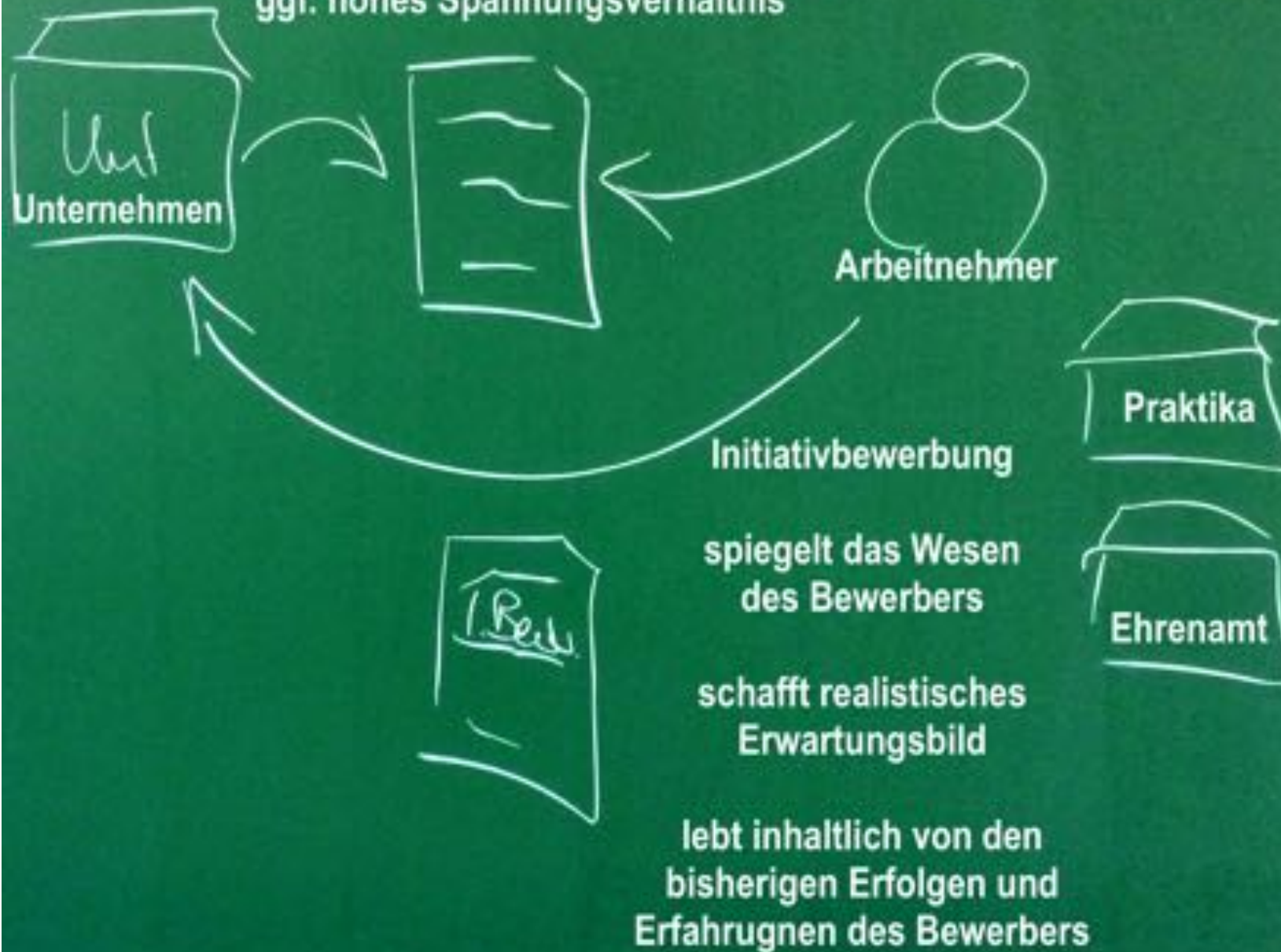
Headhunter

Personaldienstleister

Geschäftsmodell (BMC)

# Stellenanzeige

Vorstellungen des Unternehmens treffen  
auf Vorstellungen des Arbeitnehmers  
ggf. hohes Spannungsverhältnis



Was sind Hygienefaktoren und Motivatoren nach Herzberg? + jeweils 2 Eigene (4-6 Punkte)

Gehalt (Schmerzausgel) → Entschleunigungsmöglichkeit

Sicherheit

Urlaub / Arbeitszeit (max) → ?

Umfeld / Motivation / Spaß → ?

Stabilität / Freiheit / Flexibilität Betrag zum Ganzen (Kontext)

Beispiele

Frederik Herzberg - Motivations- und Hygiene- Theorie

Hygienefaktoren vermeiden Unzufriedenheit - schaffen aber nicht zwingend Motivation

fehlen Motivatoren, entsteht keine Unzufriedenheit - sind sie vorhanden, entsteht Motivation

**Great companies don't hire skilled people  
and motivate them.**

**They hire already motivated people and inspire them.**

*Simon Sinek*





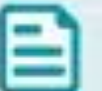





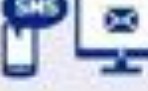


Employer Branding  
-  
Arbeitgeberattraktivität  
=  
Arbeitnehmerzufriedenheit



# Human Ressource Management | REFERENT: KRISTIAN RUDEL

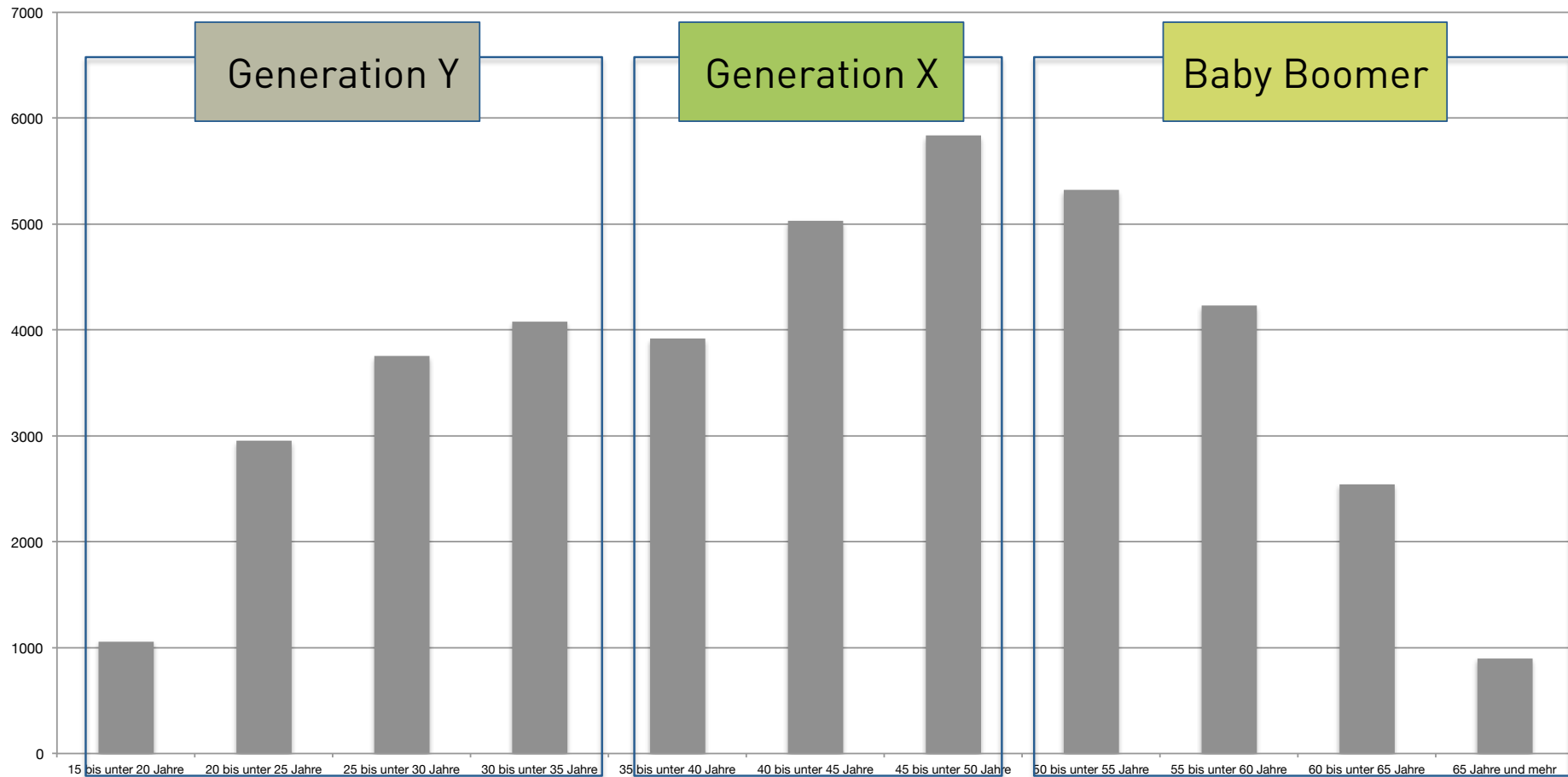


# Human Resource Management | REFERENT: KRISTIAN RUDEL

	<b>Maturists</b> (geboren vor 1945)	<b>Baby Boomers</b> (1945–1960)	<b>Generation X</b> (1961–1980)	<b>Generation Y</b> (1981–1995)	<b>Generation Z</b> (nach 1995 geboren)
<b>Prägende Erfahrungen</b>	Zweiter Weltkrieg Rationierungen Starr definierte Geschlechterrollen Rock'n'Roll Kernfamilie Festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Erderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikileaks
<b>Anteil an arbeitender Bevölkerung in % (in UK)</b>	<b>3%</b>	<b>33%</b>	<b>35%</b>	<b>29%</b>	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
<b>Ziel</b>	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
<b>Haltung zu Technologie</b>	Wenig interessiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics“ abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
<b>Haltung zu Karriere</b>	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit“ Organisationen, nicht „für“ Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up“-Business
<b>Typisches Produkt</b>	 Auto	 Fernseher	 PC	 Tablet / Smartphone	Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
<b>Medien Kommunikation</b>	 Brief	 Telefon	 E-Mail und SMS	 Text oder Social Media	Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
<b>Bevorzugte Kommunikation</b>	 Face-to-Face Meetings	 Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	 Text Messaging oder E-Mail	 Online und Mobile (SMS)	 Facetime

INTERNET WORLD Business 22/14 - Quelle: Futurebiz

## Verteilung der Erwerbstätigen in Deutschland nach Generationen





Entscheidungsfaktoren für einen Arbeitgeber



# Human Ressource Management | REFERENT: KRISTIAN RUDEL

