



AZUBIS & DUAL STUDIERENDE

100% DER MITARBEITER SIND:

MENSCHEN.

100% DER KUNDEN SIND:

MENSCHEN.

100% DER INVESTOREN SIND:

MENSCHEN.

**WENN MAN MENSCHEN NICHT VERSTEHT-
VERSTEHT MAN DAS BUSINESS AUCH NICHT.**

So goes the leader,
so goes the culture.

So goes the culture,
so goes the company.

@simonsinek

IST-STUDIENINSTITUT GMBH

IST-HOCHSCHULE FÜR MANAGEMENT GMBH



**SPORT &
MANAGEMENT**



**TOURISMUS &
HOSPITALITY**



**FITNESS &
GESUNDHEIT**



**KOMMUNIKATION &
WIRTSCHAFT**

ZUR PERSON

JAN PAFFHAUSEN

SALES & MARKETING FITNESS



- **ASP AUSBILDUNGSBETRIEBE**
 - Betriebliche Ausbildung (SGT)
 - Duales Studium (BAFF, DBSM, BASW)
- **STANDORT STUTTGART**
- **STANDORT FRANKFURT / MAIN**

WIE GEWINNE UND FÜHRE ICH NACHWUCHSKRÄFTE?

GENERATIONENUNTERSCHIEDE, GENERATION Z UND
TIPPS.

GENERATIONEN IM ÜBERBLICK



	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgänge	1950 – 1965	1966 – 1980	1981 – 1995	1996 – 2010
Anteil an der dt. Erwerbsbevölkerung	23,5%	36,4%	30,6%	9,5%

	Generation X	Generation Y
Jahrgänge	1965 – 1980	1980 – 1995
Erziehung	Selbstbestimmt	Selbstverstärkend, ressourcenorientierend
Wert	Fokus auf Individuum	Streben nach individueller Selbstverwirklichung
Prägung durch Zeitgeist	Wohlstand und Materialismus	Optionenvielfalt durch Internet
Glaubenssatz in der Arbeitswelt	Große Bedeutung: Karriere und Statussymbol	Traditionelle berufliche Vorstellungen werden hinterfragt

BEDÜRFNISPYRAMIDE NACH MASLOW



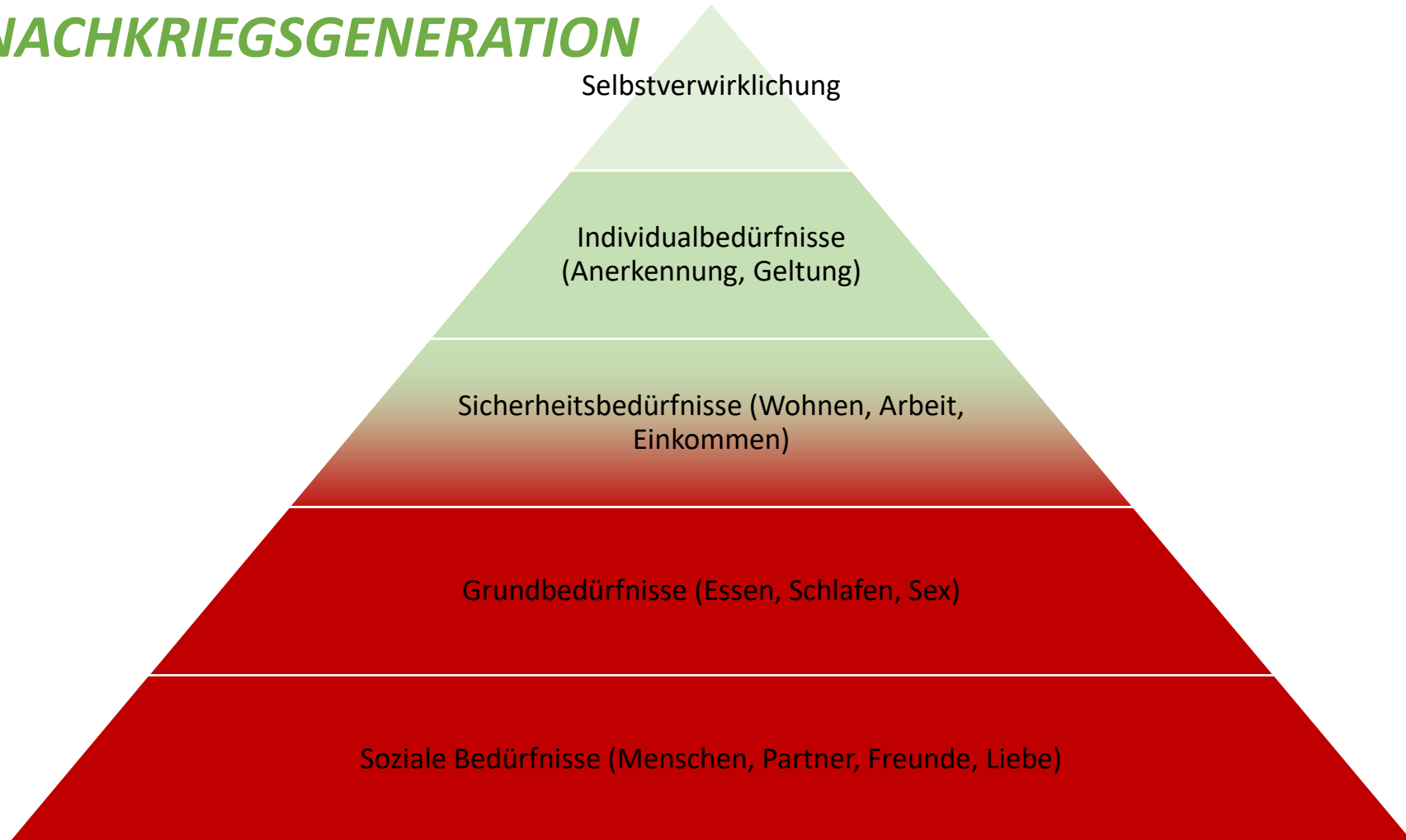
BEDÜRFNISPYRAMIDE (NEU?)



BEDÜRFNISPYRAMIDE



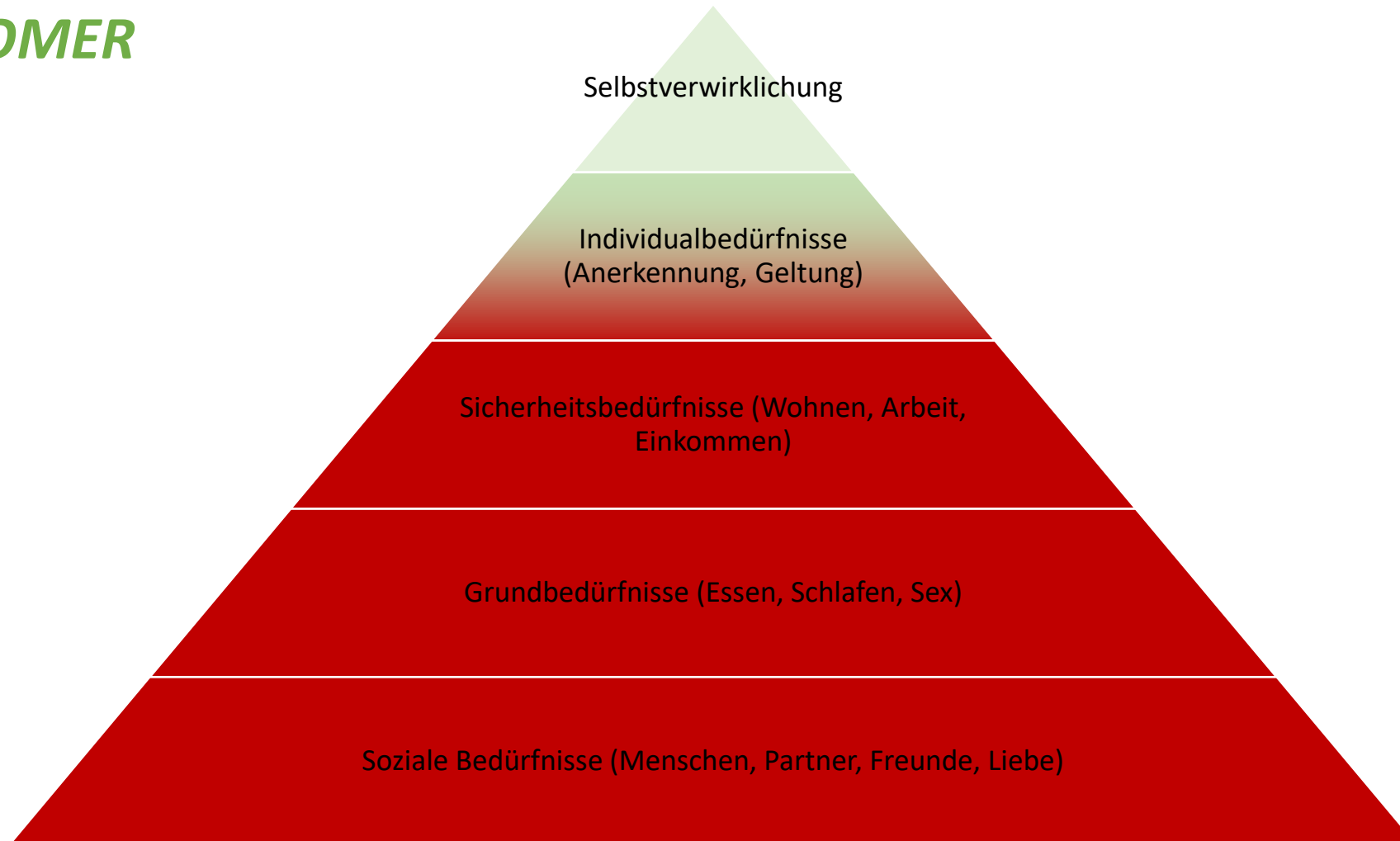
KRIEGS-/NACHKRIEGSGENERATION



BEDÜRFNISPYRAMIDE



BABY BOOMER



BEDÜRFNISPYRAMIDE



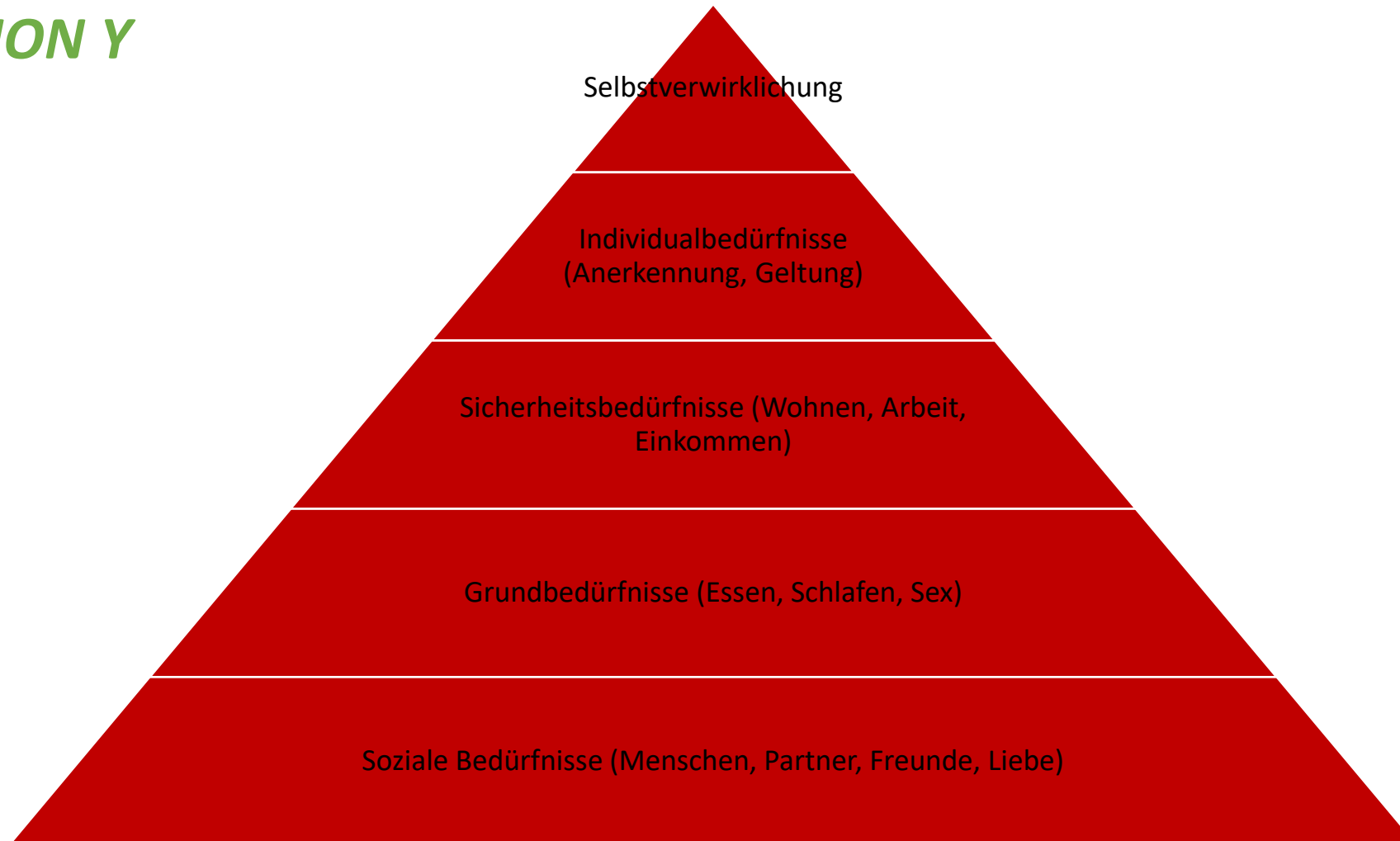
GENERATION X



BEDÜRFNISPYRAMIDE



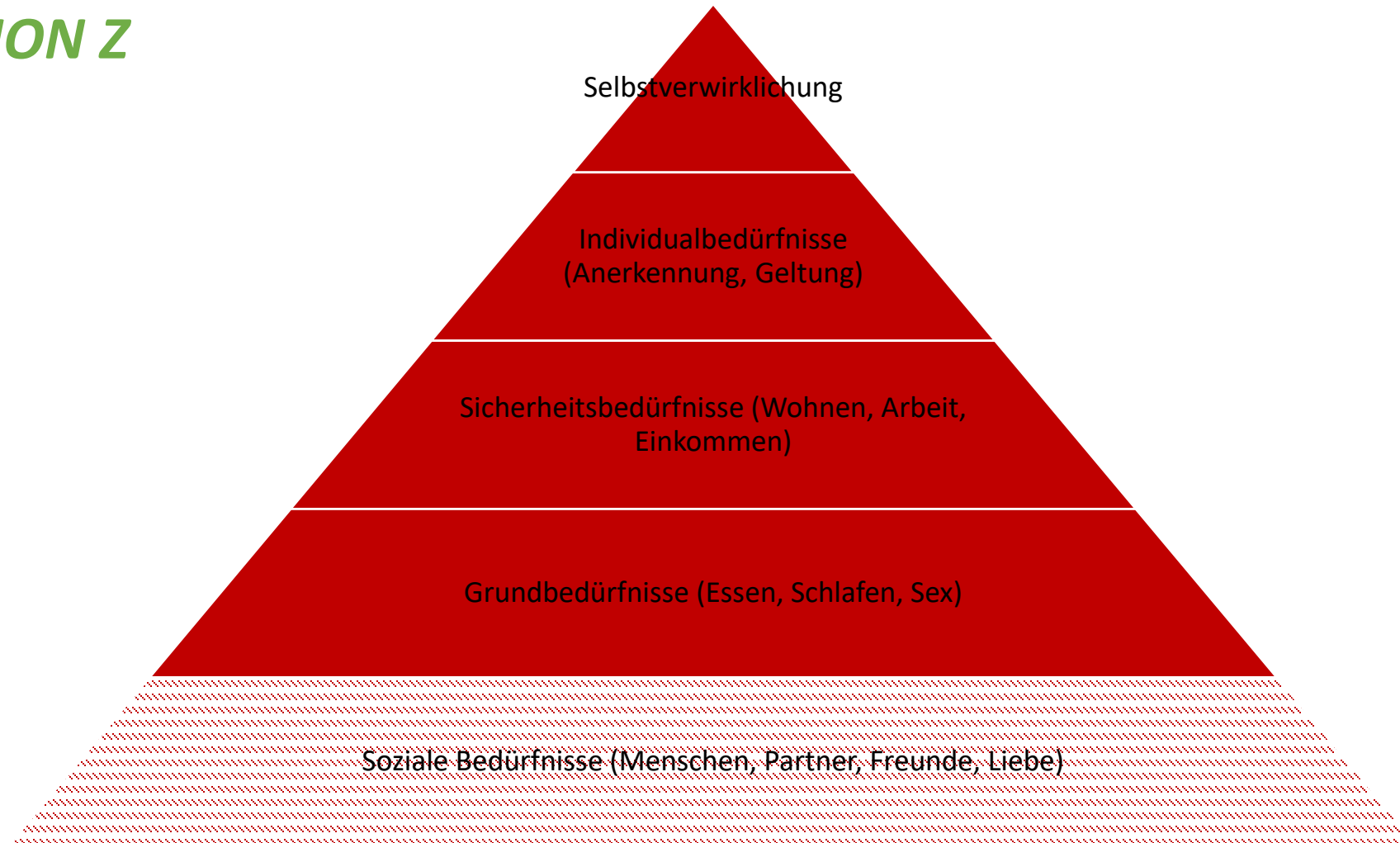
GENERATION Y



BEDÜRFNISPYRAMIDE



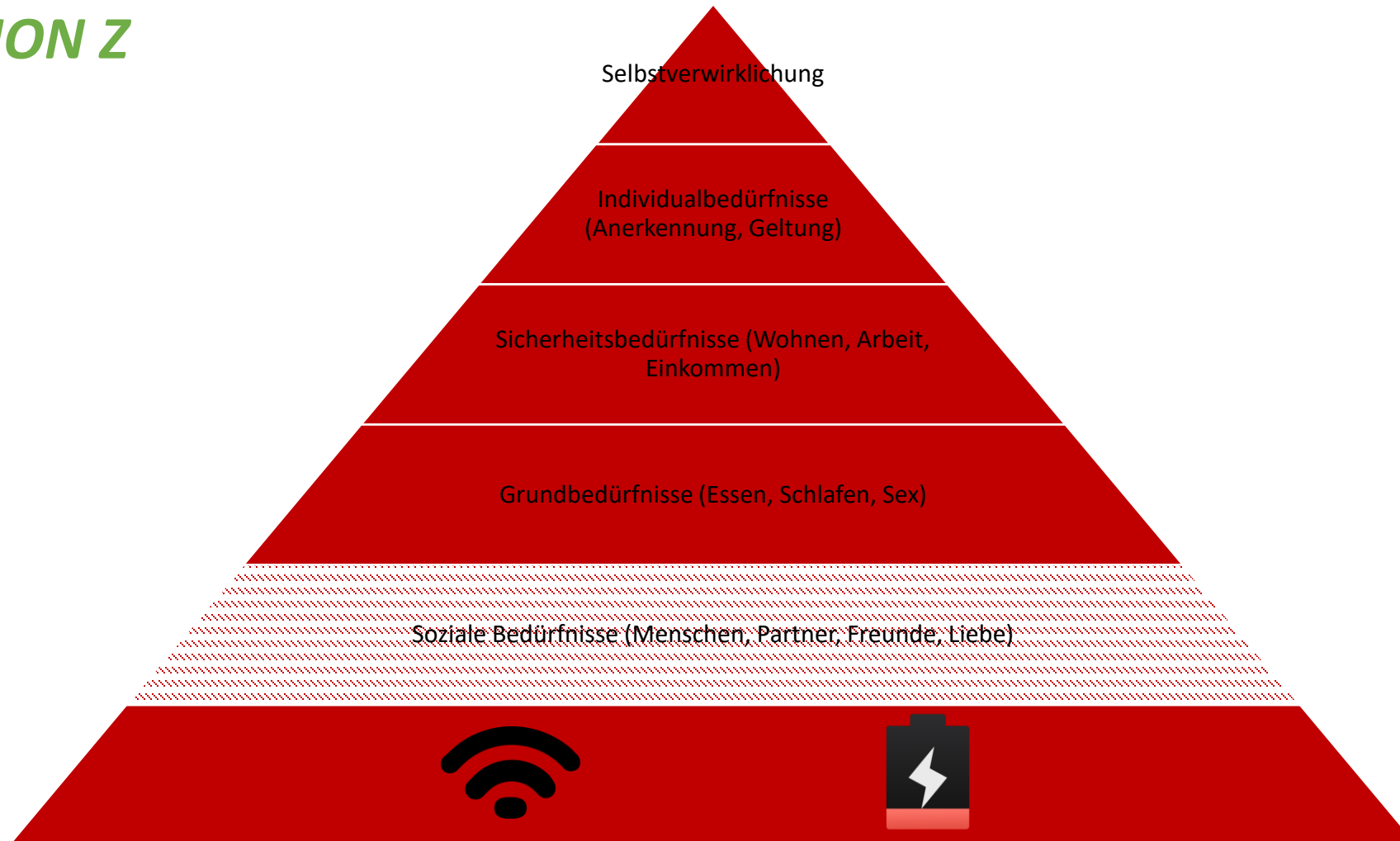
GENERATION Z



BEDÜRFNISPYRAMIDE



GENERATION Z



VORSICHT VORURTEIL!



„ICH HABE ÜBERHAUPT KEINE HOFFNUNG MEHR IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES, WENN EINMAL UNSERE JUGEND DIE MÄNNER (UND FRAUEN) VON MORGEN STELLT. UNSERE JUGEND IST UNERTRÄGLICH, UNVERANTWORTLICH UND ENTSETZLICH ANZUSEHEN.“

ARISTOTELES, 384 – 322 V. CHR.

GENERATION Z IM ÜBERBLICK



- SELBSTBEWUSSTSEIN & ANGENEHMES ARBEITSKLIMA



- UNGEWISSEIT & ENTSCHIEDUNGSARMUT



- VERHARREN BEI MAMA & PAPA



- DIGITAL NATIVES FÜHRUNGSLOS IM „DSCHUNDEL“



- GENERATION „BESONDERS SEIN“



- WERTEWANDEL & FREIZEIT

GENERATION Z: 6 ZENTRALE EIGENSCHAFTEN



- ***SELBSTBEWUSST***

Denkansatz: Führungsposition kommt von allein

- ***FAMILIENORIENTIERT***

Optionenvielfalt: Eltern beraten, coachen und unterstützen

- ***ONLINE INDIVIDUALISTISCH***

Anerkennung: vermarkte dich einzigartig

GENERATION Z: 6 ZENTRALE EIGENSCHAFTEN



- **OFFLINE KONSERVATIV**

Unsichere Umwelt: Wertvorstellungen der Eltern

- **UNGEDULDIGER**

Zeitgeist: Direkte Bedürfnisbefriedigung, Aktion = sofortige Reaktion

- **DIGITAL VERSIERT**

Fähigkeit: Inhalte in Sekundenschnelle sichten, filtern & bewerten

TIPP #1 - RECRUITING



- **VERTRIEB MACHEN!**

- Produkte
- Online-Shop
- Kunden

- **AUSSENWIRKUNG PRÜFEN!**

- **ARBEITGEBERLEISTUNGEN PRÜFEN!**



RECRUITINGVIDEO STOLZBERGER GMBH



MUST-HAVE ARBEITGEBERLEISTUNGEN

1. Überstundenausgleich (81%)
2. Flexible Arbeitszeiten (67%)
3. Betriebliche Altersvorsorge (58%)
- .
5. Freie Internetnutzung (43%)
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
12. Kostenfreies Obst (20%)
13. Eigener Firmenwagen (4%)

MUST-HAVE ARBEITGEBERLEISTUNGEN

1. Überstundenausgleich (81%)
2. Flexible Arbeitszeiten (67%)
3. Betriebliche Altersvorsorge (58%)
4. Gute Anbindung an ÖPNV (58%)
5. Freie Internetnutzung (43%)
6. Coaching bzw. Persönlichkeitsentwicklung (41%)
7. Kein Verbot privater Smartphonennutzung (38%)
8. Kostenfreie Getränke (35%)
9. Homeoffice (34%)
10. Regelmäßige Mitarbeitererevents (30%)
11. Kantine (24%)
12. Kostenfreies Obst (20%)
13. Eigener Firmenwagen (4%)

WAS IST DAS EIGENE „WHY“ ODER DER „PURPOSE“?



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY](#)

- **93% WIEDERBEWERBUNGS-QUOTE
BEI HOHEM MEHRWERT**
- **64% WIEDERBEWERBUNGS-QUOTE
BEI GERINGEM MEHRWERT**
- **FUTURE TALENTS: BEWERTUNG
VON SOCIAL IMPACT**

TIPP #2 - RECRUITING



- **STELLENANZEIGEN AUF SOCIAL MEDIA REDUZIEREN**

- **GEN Z → ARBEITGEBER-HP**

- **KLASSISCHE KANÄLE BESPIELEN**

TIPP #3 - RECRUITING



- **MACHEN SIE ES LEICHT!**
- **MAX. 2 KLICKS!**
- **BEWERBUNGSPROZESS CHECKEN!**
- **WHATSAPP: GEN Z MEETS GEN Z!**

TIPP #3 - RECRUITING



BEISPIEL – STARTSEITE – KLIICK 1

UNTERNEHMEN

PRODUKTE & DIENSTLEISTUNGEN

INDUSTRIEN

KNOW-HOW

NEWS / MEDIA

KARRIERE

BEISPIEL – KLIICK 2

Suchen Sie nach einer neuen Herausforderung?
Dann werfen Sie einen Blick auf unsere
aktuellen Stellenangebote

STELLENANGEBOTE FINDEN

TIPP #3 - RECRUITING



BEISPIEL – KLICK 3

Nach Standort filtern

Alle Standorte



Nach Bereich filtern

Alle Abteilungen



Nach Einstiegslevel filtern

Studenten



Alle Einstiegslevel

Studenten

Berufserfahrene

Hochschulabsolventen

Professionals

BEISPIEL – AUSBILDUNGSPLÄTZE NICHT GEFUNDEN...

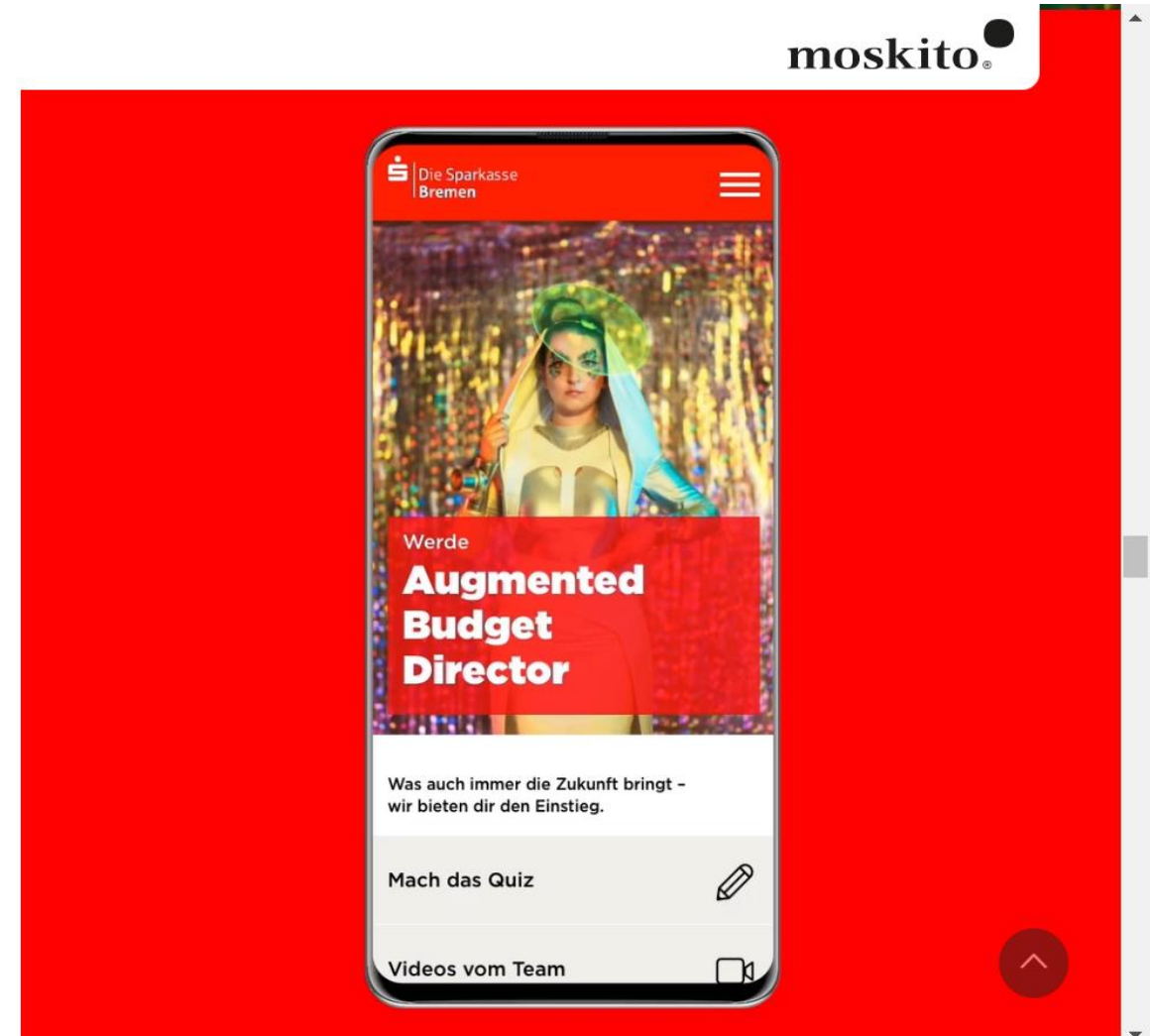


Mobil-optimierte Landingpage

Echte Insights

97% der Jugendlichen besitzen ein Smartphone und wünschen sich **mobil-optimierte Inhalte mit snackable Content**. Die mobile Landingpage unterhält spielerisch, erzählt authentische Stories und zeigt, wie die Sparkasse Bremen als Arbeitgeber wirklich ist.

moskito®



TIPP #4 – JOBINTERVIEW



- ***GESPRÄCH VORBEREITEN!***
- ***LOCKERE, UNGEZWUNGENE ATMOSPHÄRE HERSTELLEN!***
- ***BEI GEEIGNETEN BEWERBERN BEWERBEN!***
- ***SCHLECHTE BEWERBER GUT BEHANDELN!***

„EIN ARBEITGEBER, DER IN SEINEN STELLENANZEIGEN MIT AUSGEWOGENER WORK-LIFE-BALANCE WIRBT, BEI KUNUNU & CO. ABER KRITISCHE BEITRÄGE ZU DIESEM THEMA ERHÄLT, VERHAGELT SICH DIE GLAUBWÜRDIGKEIT GEGENÜBER EINEM GROßTEIL POTENZIELLER BEWERBER:INNEN.“

KATHARINA PERNKOPF, UNIVERSITÄT INNSBRUCK

TIPP #6 – ONBOARDING AB 1. TAG



„Nutzen“ des Azubi
Aufgaben in der 1.
Woche

Name
Position
„Leitplanken“

Wichtige
Ansprechpartner im
Unternehmen

Organigramm

Meilensteine des 1. Jahres definieren, z.B. „1.
Telefonat“, „1. Vertrag“, „1. Geräteeinweisung“, „1.
Trainingsplan“

• **ONBOARDING-PLAN ERSTELLEN!**

• **FUNKTIONIERT INFRASTRUKTUR?**

• **WILLKOMMENSGESCHENK!**

• **FRAGEN SIE Z'LER!**

• **ENDE ONBOARDING „FEIERN“!**

TIPP #5 – ONBOARDING VOR DEM 1. TAG



- **WERTSCHÄTZUNG ZEIGEN!**
- **IN KONTAKT BLEIBEN!**
- **VORFREUDE ZEIGEN!**
- **UNSICHERHEITEN REDUZIEREN!**

TIPP #7 – Z'LER ERFOLGREICH BINDEN

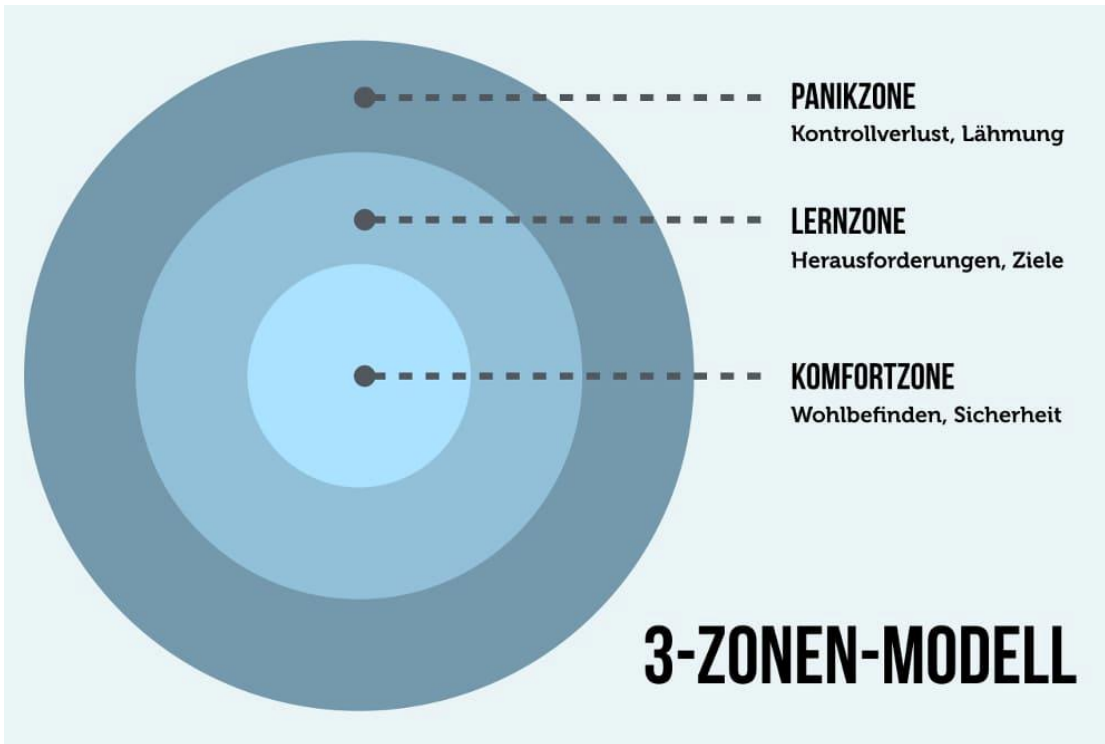


- ***SEIEN SIE EMPATHISCH!***
- ***FÜHRUNG AUF AUGENHÖHE!***
- ***FEEDBACK GEBEN!***
- ***(DIGITALE) KOMPETENZ NUTZEN!***
- ***TEAMARBEIT ERMÖGLICHEN!***
- ***FOMO BEACHTEN!***

FEAR OF MISSING OUT



TIPP #8 – VERANTWORTUNG OHNE VERANTWORTUNG



Mod. N. Mai, J. (2022). 3-Zonen-Modell: So verlassen Sie Ihre Komfortzone. Zugriff am 24.05.2022 unter [3-Zonen-Modell: So verlassen Sie Ihre Komfortzone \(karrierebibel.de\)](https://www.karrierebibel.de)

- **WEG AUS KOMFORTZONE EBNEN!**
 - Best Case & Worst Case

- **CHECKLISTEN VERWENDEN!**

- **KOMFORTZONE VERSCHIEBEN!**

**WER HAT IN DER VERGANGENHEIT EINE BEZIEHUNG
BEENDET?**

„YOU CANNOT THINK EFFICIENCY WITH PEOPLE“

„THINK EFFECTIVENESS“

STEPHEN COVEY (2011)

ZEIT GEBEN

AUFMERKSAMKEIT GEBEN

WERTSCHÄTZUNG GEBEN





„EVERY SINGLE EMPLOYEE IS SOMEONE’S SON OR SOMEONE’S DAUGHTER.“

„LIKE A PARENT, A LEADER OF A COMPANY IS RESPONSIBLE FOR THEIR PRECIOUS LIVES.“

BOB CHAPMAN IN SINEK, S. (2017)



Sinek, S. (2017). Leaders eat last. New York: Penguin.

WIE FALLE ICH IM DSCHUNDEL DER JOBANGEBOTE AUF?

THEORIE UND PRAKTISCHE UMSETZUNG



Tag 1 bei der neuen Arbeit:



Ich, der im
Lebenslauf
gelingen hat.

Die Firma, die
bei der Stellen-
beschreibung
gelingen hat.

www.MadeMyDay.com

***„DER KÖDER MUSS DEM FISCH SCHMECKEN – UND NICHT
DEM ANGLER.“***



- **QUERLESEN GEFRAGT (5S-REGEL)**

- **BULLET POINTS ÜBERSICHTLICHER**

- **LANGEN FLIEßTEXT VERMEIDEN**

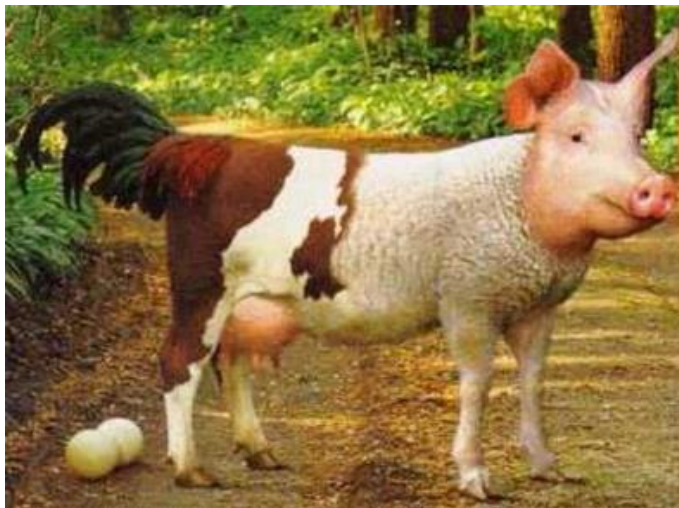
- **MOBILOPTIMIERTE SEITE**

- **ONE-CLICK BEWERBUNG IDEAL**

BASICS IN DER AUSARBEITUNG



- **FLOSKELN & NOMINALSTIL VS. STORYTELLING**



- **ANFORDERUNGEN KLAR MACHEN**



- **GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE IN DER „LESART“**



- **ANREDE DU ODER SIE?**



We're Hiring!
GRAPHIC DESIGNER

JOIN OUR COMPANY

- **JOBTITEL WÄHLEN – TRENDS UND WENIG KREATIVES**



- **SOCIAL-MEDIA-RECRUITING – NICHT JEDER KANAL IDEAL**

STELLENAUSSCHREIBUNG ALS SHOWROOM



ARBEITGEBERLEISTUNGEN



WORK-LIFE-BALANCE



STELLENAUSSCHREIBUNG ALS SHOWROOM

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

- Überstundenausgleich
- Freie Internetnutzung
- Flexible Arbeitszeiten
- Betriebl. Altersvorsorge

zielgruppenabhängig:

- Berufseinsteiger: z. B. Zuschuss ÖPNV
- In Ballungszentren: z. B. Parkplätze
- Trainer im „Außendienst“:
Geschäftswagen mit priv. Nutzung

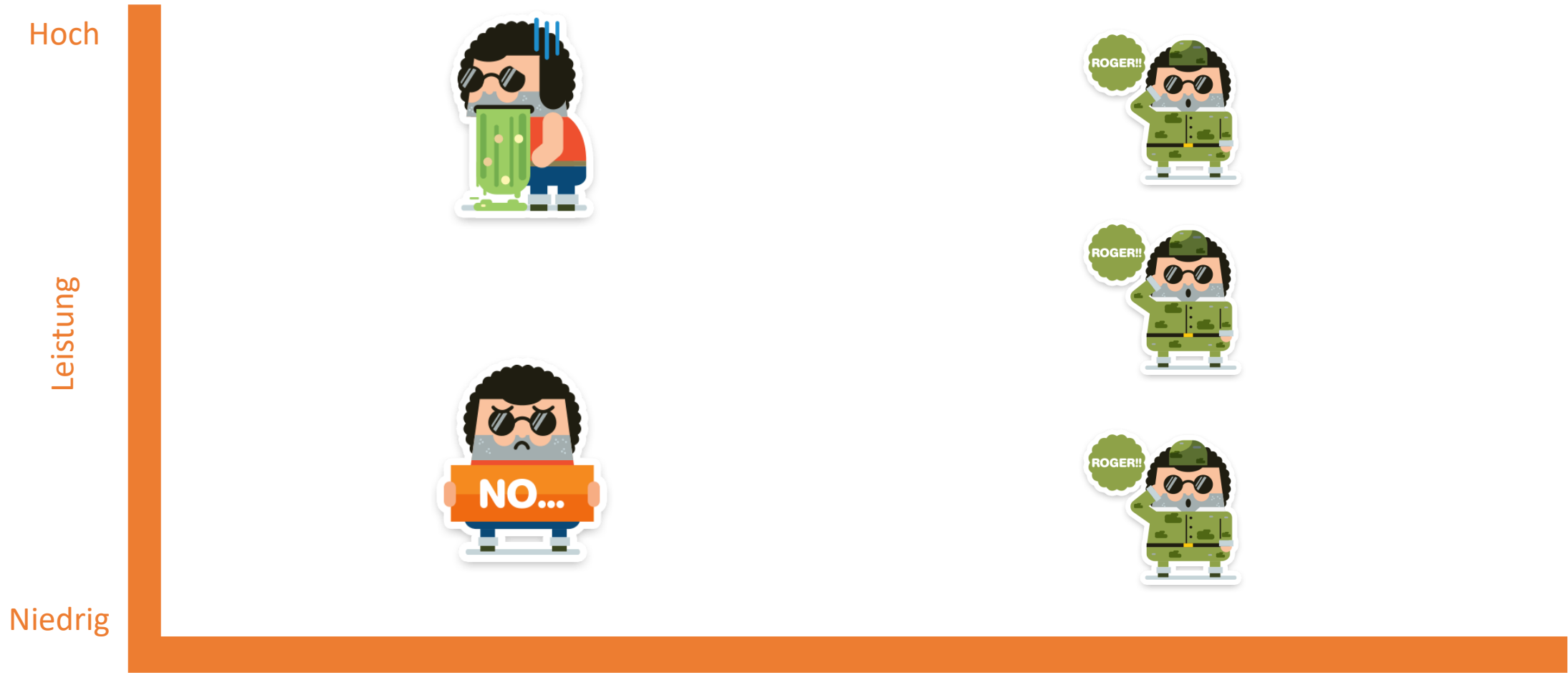
WORK-LIFE-BALANCE

- Arbeitsende: keine Nachrichten mehr
- Private Pakete dürfen angeliefert werden
- Sabbatical, Extra-Urlaub
- Kinderbetreuung
- Mobile / Home Office
- Feel Good Manager
- ...

EMPATHISCH FÜHREN:

MIT KOMMUNIKATION UND VERTRAUEN „HIGH-PERFORMING“ TEAMS ENTWICKELN.

AUSWAHLKRITERIEN NAVY SEALS



Niedrig

Vertrauenswürdigkeit

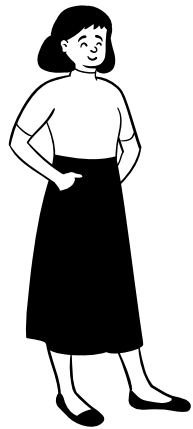
Hoch

VERANTWORTUNG EINES LEADERS

1. ZIEL ERREICHEN / AUFTRAG ERFÜLLEN

2. FOKUS AUF TEAM / DIE MENSCHEN

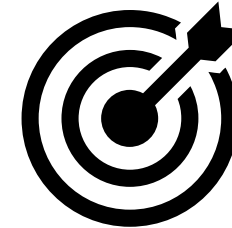
VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT



LEADER



FOLLOWER



EIGENVERANTWORTUNG DER MITARBEITER



GOFER DELEGATION

„Go for this, go for that,
do this, do that,...“



PROBLEM: LEADER - FOLLOWER



KONTROLLE DER MITARBEITER

UNGEEIGNET FÜR KOGNITIVE ARBEIT

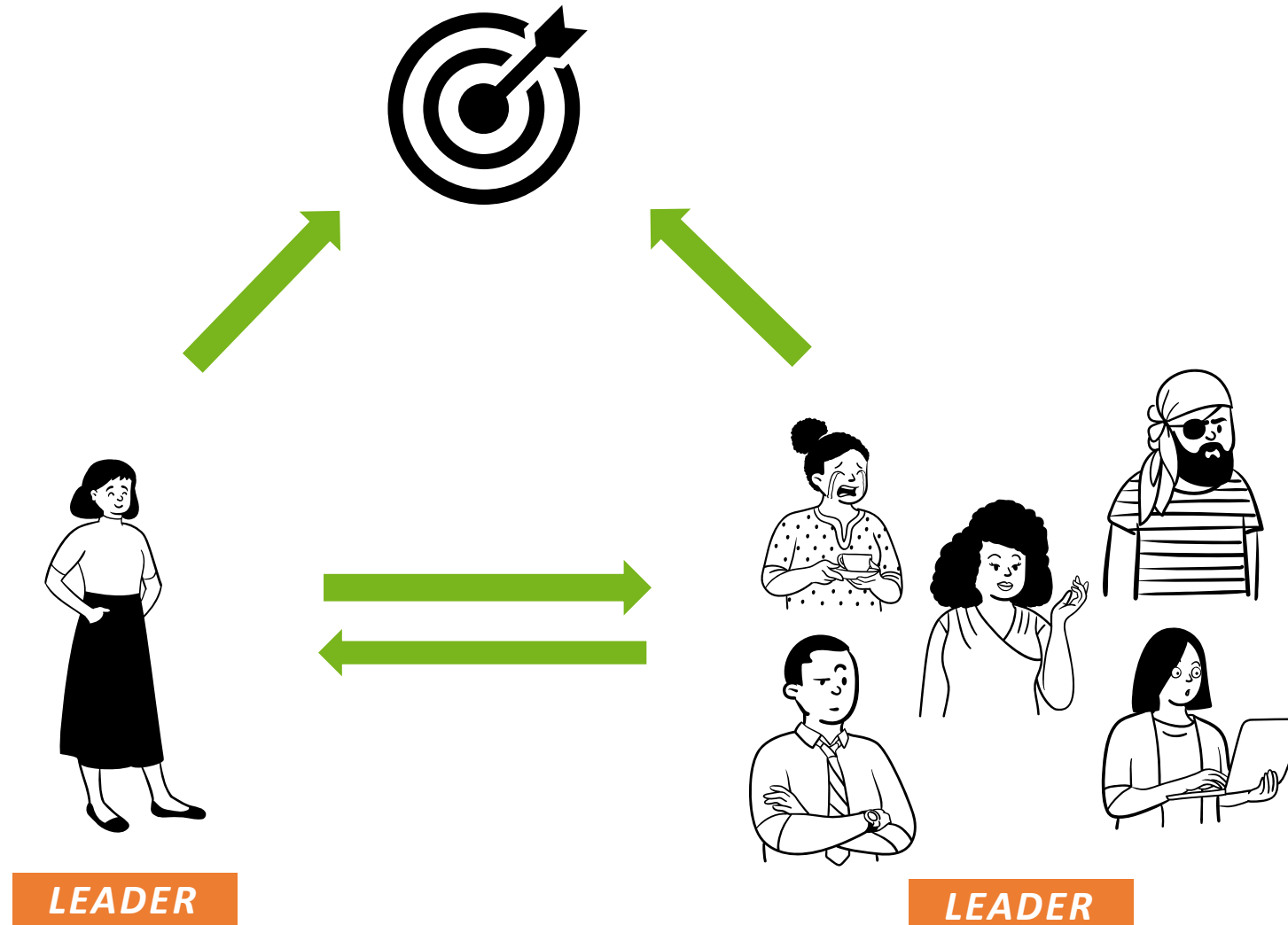
„YOU GET WHAT YOU GIVE“

GERINGE EIGENINITIATIVE / EINSATZ

ABHÄNGIGKEIT VOM LEADER



VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT





ZUHÖREN

*HUMAN SKILLS EINE DER
GRÖßTEN
HERAUSFORDERUNGEN
DES 21. JHDTS.*



FEEDBACK GEBEN & EINHOLEN



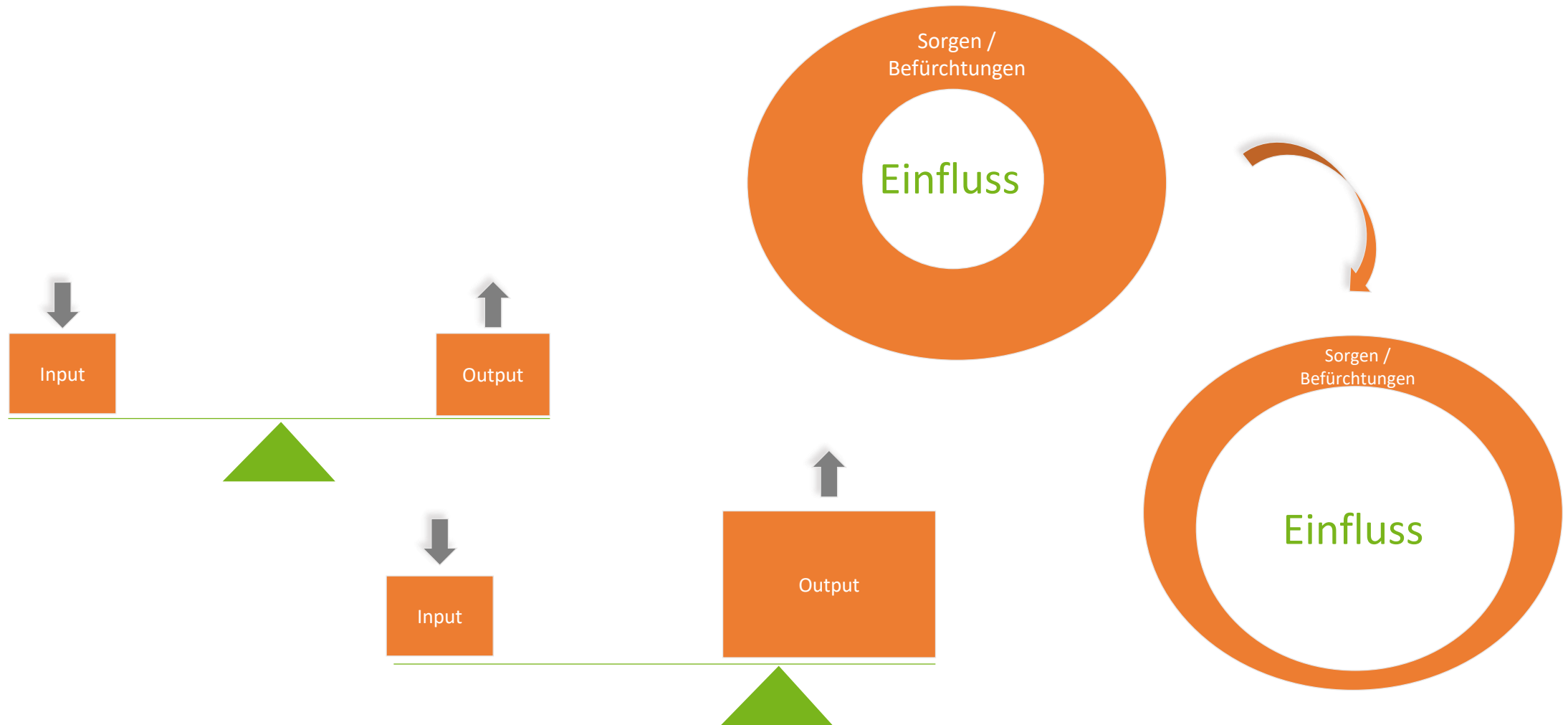
**"VULNERABILITY IS THE
BIRTHPLACE OF LOVE,
BELONGING, JOY,
COURAGE, EMPATHY,
ACCOUNTABILITY,
AND AUTHENTICITY."**

VERLETZLICHKEIT ZEIGEN

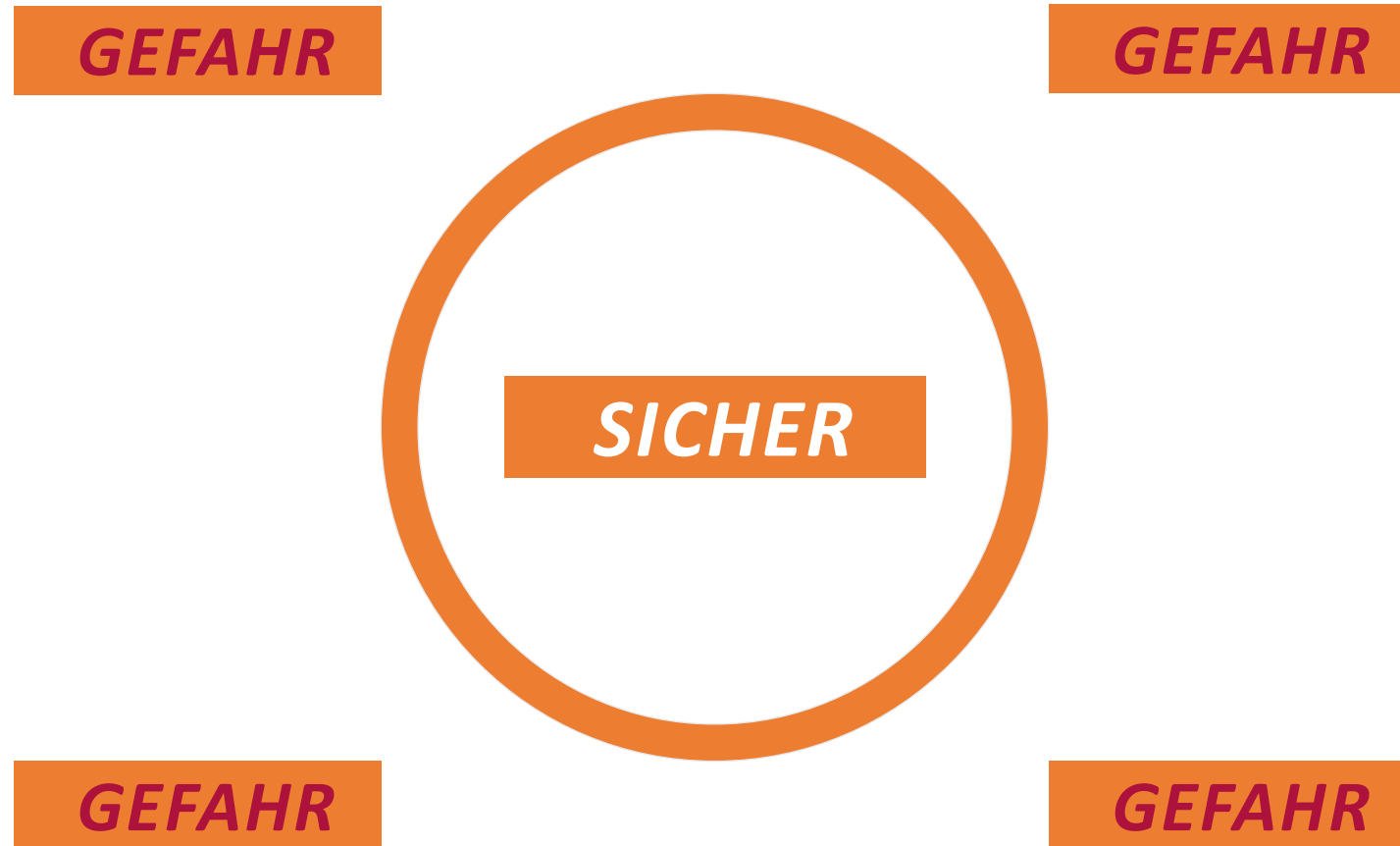


SCHWIERIGE GESPRÄCHE FÜHREN

EIGENVERANTWORTUNG DER MITARBEITER



CIRCLE OF SAFETY



BEISPIELE - CIRCLE OF SAFETY



VERANTWORTUNG EINES LEADERS

1. ZIEL ERREICHEN / AUFTRAG ERFÜLLEN

2. UM DAS TEAM / DIE MENSCHEN KÜMMERN

3. LEADER „ENTWICKELN“

VORTEIL: LEADER - LEADER

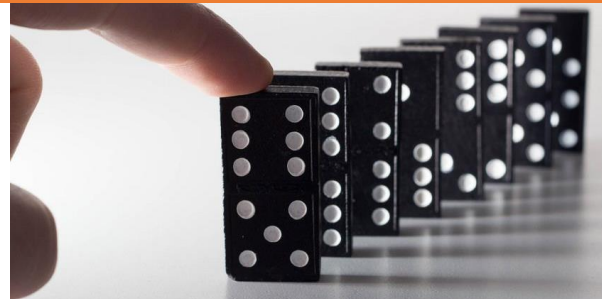
EFFEKTIVITÄT STEIGT

ERHÖHUNG DER MORAL

RESILIENZ DER ORGANISATION STEIGT

UNABHÄNGIG VOM LEADER

POSITIVER „VIRUS“



VERSCHOLLEN AUF DER INSEL



Innere Motivation

Äußere Motivation

Erziehung

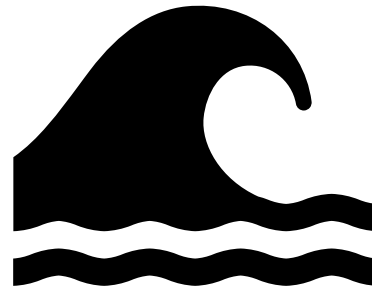
Lebenslage

Glaubenssätze

Umfeld / Gesellschaft



Ich



Du

Innere Motivation

Äußere Motivation

Erziehung

Lebenslage

Glaubenssätze

Umfeld / Gesellschaft

ZUSAMMEN AUF DER INSEL #1

Innere Motivation

Äußere Motivation

Erziehung

Lebenslage

Glaubenssätze

Umfeld / Gesellschaft



Ich



Du

Innere Motivation

Äußere Motivation

Erziehung

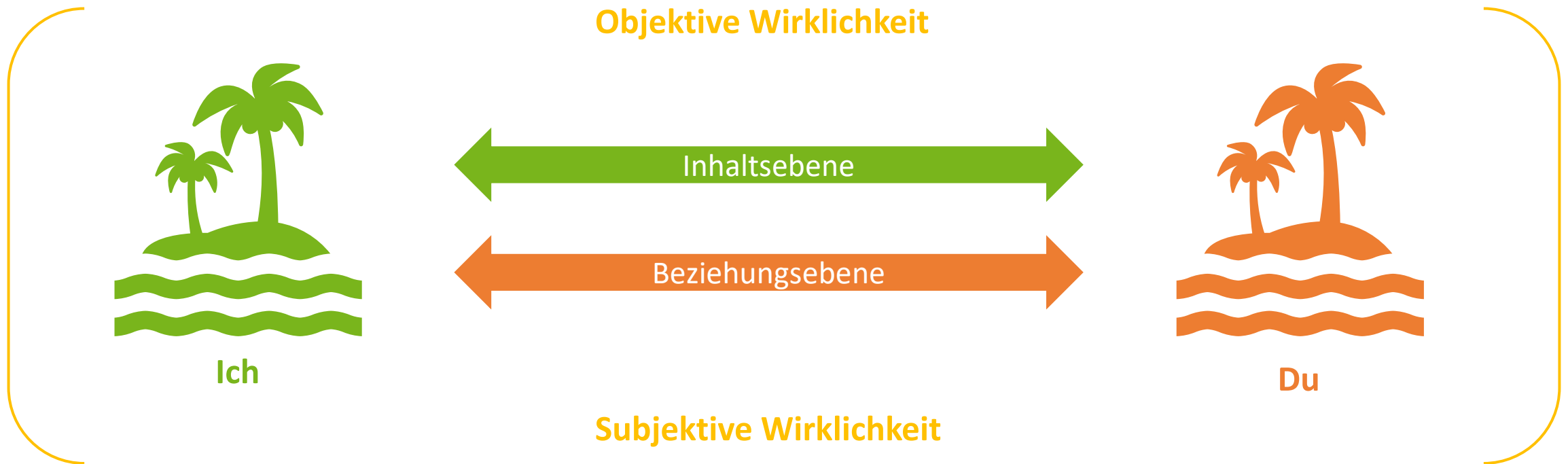
Lebenslage

Glaubenssätze

Umfeld / Gesellschaft

„KÜHNER, ALS DAS UNBEKANNTE ZU ERFORSCHEN, KANN ES SEIN, DAS BEKANNT ZU BEZWEIFELN.“

ZUSAMMEN AUF DER INSEL



„IM ZWEIFELSFALLE GAR NICHTS SAGEN, LIEBER ERST EINMAL WAS FRAGEN!“

VORAUSSSETZUNGEN



VERTRAUEN

EMPATHIE

VERTRAUEN



- ***GUTE ABSICHTEN ANNEHMEN***

z. B. bei Feedback vom Gegenüber

- ***SICHEREN, EHRLICHEN ORT SCHAFFEN***

z. B. Magnetic Moments

- ***TRANSPARENZ UND KLARHEIT ZEIGEN***

z.B. klarer Aktionsrahmen, klare Rollen & Verantwortungsbereiche

VERTRAUEN



- ***SCHWIERIGE GESPRÄCHE ZUR NORM MACHEN***

z. B. über „elephants, dead fish & vomit“ sprechen

- ***FEHLER ERLAUBEN***

z. B. wenn Vertrauen gebrochen wird → Nachfragen & Verstehen

- ***EIGENE KÖRPERSPRACHE BEACHTEN***

z. B. Augenrollen oder Rückenzudrehen, Mikroexpressionen beachten

VERTRAUEN



• *SICH SELBST VERTRAUEN*

- Vertraut ihr euren eigenen Intentionen und Fähigkeiten?
- Was benötigt ihr von eurem Gegenüber, um Selbstvertrauen wachsen zu lassen?
- Geht ihr all-in und agiert aus Vertrauen und nicht aus Angst?
- Gibt es einen klaren „purpose“, das euer eigenes Leben und eure Beziehungen antreibt?

EMPATHIE



• KEIN URTEIL FÄLLEN

- Befreiung, um Zuzuhören und zu Verstehen

• NÄHE SCHAFFEN

- Unterschiede verstehen, um Ziele zu erreichen

• VERWUNDBARKEIT ERLAUBEN

- Mut haben, eigene Verwundbarkeit zu zeigen – und die des Gegenübers zu verstehen

• DRINGLICHE GEDULD

- Jede Person entwickelt sich in eigener Geschwindigkeit

ARBEITEN MIT CHECKLISTEN



ARBEITEN MIT CHECKLISTEN



NORMAL PROCEDURES A320



For Flight Simulation only

BEFORE START	LANDING
COCKPIT PREP COMPLETED (BOTH) GEAR PINS and COVERS REMOVED SIGNS ON/AUTO ADIRS NAV FUEL QUANTITY ___ KG LB TO DATA SET BARO REF ___ SET (BOTH)	ECAM MEMO LDG NO Check - LDG GEAR DN - SIGNS ON - CABIN READY - SPLRS ARM - FLAPS SET
WINDOWS/DOORS CLOSED (BOTH) BEACON ON THR LEVERS IDLE PARKING BRAKE AS RQRD	AFTER LANDING
AFTER START	FLAPS RETRACTED SPOILERS DISARMED APU START RADAR OFF/STBY
ANTI ICE AS RQRD ECAM STATUS CHECKED PITCH TRIM ___ SET RUDDER TRIM ZERO	PARKING
BEFORE TAKEOFF	ENGINES OFF EXT LT AS RQRD FUEL PUMPS OFF PARK BRK AS RQRD
FLIGHT CONTROLS .. CHECKED (BOTH) FLAP SETTING CONF ___ (BOTH) V1, VR, V2/FLX TEMP ___ (BOTH) TCAS TO OR TA/RA ECAM MEMO TO NO BLUE - AUTO BRK MAX - SIGNS ON - CABIN READY - SPLRS ARM - FLAPS TO - TO CONFIG NORM	SECURING THE AIRCRAFT
TAKEOFF RWY .. ___ CONFIRM (BOTH) PACKS AS RQRD	ADIRS OFF APU BLEED OFF EMER EXIT LT OFF SIGNS OFF APU OFF BAT OFF

ARBEITEN MIT CHECKLISTEN



Checkliste Sommervorbereitung

- Zeitplan erstellen
- Trainingsplan erstellen
- Trainingsplan aushändigen
- Freundschaftsspiele vereinbaren
- Individuellen Sommerpausenplan erstellen und aushändigen
- Materialbestand kontrollieren
- Material nachbestellen
- Trikotbestand checken
- Trainingsanzüge, Warmmachshirts etc. besorgen
- Kontaktdaten der Spieler einsammeln
- Spielerpässe und Fotos etc. aktualisieren
- Strafenkatalog erstellen
- Mannschaftskasse organisieren
- Materialdienstplan erstellen
- Gegebenenfalls Elternsitzung planen
- Gemeinsame Aktivitäten planen



EIGENVERANTWORTUNG DER MITARBEITER

WIE FÖRDERN SIE EIGENVERANTWORTUNG BEI MITARBEITERN?

- ✓ Fokus auf Mitarbeiter (& Ergebnisse)
- ✓ Mitarbeiter wählen Methode
- ✓ Mitarbeiter verantwortlich für Resultate
- ✓ Konstruktiver Dialog Voraussetzung
- ✓ Mitarbeiter lernen aus Fehlern

EIGENVERANTWORTUNG DER MITARBEITER



ERGEBNISSE DEFINIEREN



RICHTLINIEN FESTLEGEN



RESSOURCEN ANBIETEN



STANDARDS IDENTIFIZIEREN



KONSEQUENZEN SPEZIFIZIEREN

TIPPS – ERFOLGREICH KOMMUNIZIEREN



- *EMOTIONAL „ABKÜHLEN“*

- *FRAGEN STELLEN²!*

- *„READBACKS“ NUTZEN!*

- *MENTOR:IN SUCHEN!*

IST-JOBBÖRSE

UNTERSTÜTZUNG MIT UNSERER JOBBÖRSE „JOBORAMA“

KOSTENFREI

- **DUALE STUDIENGÄNGE**
- **AUSBILDUNGSPLÄTZE**
- **PRAKTIKA**

MIT ZUSÄTZLICHEN KOSTEN

- **VOLL- UND TEILZEITJOBS**

SONDERANGEBOT FÜR TEILNEHMER DES FREIBURGER-KREIS-WORKSHOPS:

EINE GRATIS-STELLENANZEIGE ÜBER 4 WOCHEN IM STANDARD-LAYOUT INKL. LOGO IM WERT VON 100€

VORAUSSETZUNG:

- **BEREITS REGISTRIERTER BILDUNGSPARTNER**
- **ODER REGISTRIERUNG ALS BILDUNGSPARTNER ÜBER QR-CODE**
- **KURZE INFO AN JPFAFFHAUSEN@IST.DE**



FEEDBACK ERWÜNSCHT



Jan Paffhausen

✓ Sales @ IST-Hochschule für Management //
♥ Communication & Speaking // 🙋 Advocat...



QR-CODE ZU LINKED IN

IST-HOCHSCHULE FÜR MANAGEMENT



UNSER INFORMATIONSANGEBOT

