

## Erkenntnisse aus dem Projekt „Fachkräftemarketing für die junge Zielgruppe“

### Konkrete Umsetzungsbeispiele:

#### 1. Flexible Arbeitsmodelle einführen:

- Empfehlung: Flexibles Arbeiten anbieten: Schaffen Sie flexible Arbeitszeitmodelle wie die Vier-Tage-Woche oder Gleitzeit, um den Bedürfnissen der Gen Z nach Work-Life-Balance gerecht zu werden.
- Beispiele: Vier-Tage-Woche: Implementieren Sie ein Pilotprojekt, in dem Mitarbeitende die Möglichkeit haben, ihre Wochenarbeitszeit auf vier Tage zu verteilen, ohne Gehaltseinbußen.
- Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit: Bieten Sie Gleitzeit an, bei der Mitarbeitende flexibel starten und enden können, solange die Kernzeiten abgedeckt sind. Zusätzlich kann Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden, bei der Mitarbeitende selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten, solange die Arbeit erledigt wird.

#### 2. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung als Unternehmenswerte verankern

- Empfehlung: Nachhaltigkeitsinitiativen und soziale Verantwortung in den Unternehmenszielen integrieren und aktiv kommunizieren.
- Beispiele: Klimaneutrales Arbeiten: Setzen Sie sich das Ziel, Ihr Unternehmen klimaneutral zu machen. Reduzieren Sie den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch Maßnahmen wie Energieeinsparung, die Nutzung erneuerbarer Energien oder die Kompensation durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate.
- Corporate Volunteering: Initiieren Sie Programme, bei denen Mitarbeitende einen Tag im Jahr freigestellt werden, um sich ehrenamtlich in sozialen oder ökologischen Projekten zu engagieren. Dokumentieren und kommunizieren Sie die Erfolge dieser Projekte intern und extern.

#### 3. Technologische Infrastruktur modernisieren

- Empfehlung: Modernisieren Sie die technologische Ausstattung und setzen Sie auf digitale Tools, die Effizienz und Zufriedenheit steigern.
- Beispiele: Ausstattung mit modernen Geräten: Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeitenden mit aktuellen Laptops, Smartphones und Software ausgestattet sind. Bieten Sie optional die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Betriebssystemen (z.B. Windows oder macOS) zu wählen, je nach Präferenz der Mitarbeitenden.
- Digitale Kollaborationsplattformen: Implementieren Sie moderne Tools wie Microsoft Teams, Slack oder Asana, um die Zusammenarbeit zu erleichtern. Nutzen Sie Cloud-Lösungen wie Google Workspace oder Microsoft 365, um den Zugriff auf Arbeitsmaterialien jederzeit und von überall zu ermöglichen.

#### 4. Gesundheitsförderung und Work-Life-Balance priorisieren

- Empfehlung: Fördern Sie die physische und mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden durch spezielle Programme und flexible Freizeitregelungen.
- Beispiele: Betriebliche Gesundheitsförderung: Bieten Sie regelmäßige Gesundheitschecks, Ergonomie-Beratung und Präventionsprogramme (z.B. Stressmanagement-Kurse, Yoga) an. Schaffen Sie Fitnessmöglichkeiten vor Ort oder gewähren Sie Zuschüsse für Fitnessstudio-Mitgliedschaften.

- Mental Health Days: Gewähren Sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, einige Tage im Jahr als „Mental Health Days“ zu nutzen, um sich von der Arbeit zu erholen und mentale Belastungen abzubauen.

#### **5. Attraktive Vergütung und Anerkennung bieten**

- Empfehlung: Stellen Sie sicher, dass Gehälter transparent und wettbewerbsfähig sind. Anerkennung sollte regelmäßig und personalisiert erfolgen.
- Beispiele: Transparente Gehaltsstrukturen: Erstellen Sie Gehaltsbänder, die für jede Position innerhalb des Unternehmens klar definiert und kommuniziert werden. Führen Sie regelmäßige Gehaltsüberprüfungen durch, um sicherzustellen, dass die Vergütung marktgerecht ist.
- Anerkennungssysteme: Entwickeln Sie ein Anerkennungsprogramm, bei dem Mitarbeitende für besondere Leistungen belohnt werden. Dies könnte durch monatliche Auszeichnungen, Boni oder zusätzliche Urlaubstage geschehen.

#### **6. Diversität und Inklusion fördern**

- Empfehlung: Schaffen Sie eine Kultur der Vielfalt und Inklusion durch gezielte Maßnahmen und Kommunikation.
- Beispiele: Diversity-Workshops: Organisieren Sie regelmäßig Workshops zu den Themen Diversität, Inklusion und Unconscious Bias, um das Bewusstsein und die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden zu stärken.
- Inklusionsfreundliche Arbeitsplatzgestaltung: Sorgen Sie dafür, dass Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet sind, und bieten Sie Anpassungen an, die Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen unterstützen (z.B. höhenverstellbare Schreibtische, spezielle Software für Sehbehinderte).

#### **7. Authentische Kommunikation stärken**

- Empfehlung: Kommunizieren Sie transparent und authentisch über alle Kanäle, insbesondere in den sozialen Medien.
- Beispiele: Mitarbeitenden-Testimonials: Erstellen Sie Videos, in denen Mitarbeitende über ihre täglichen Erfahrungen und die Unternehmenskultur sprechen. Diese Videos können auf Plattformen wie LinkedIn, Instagram und der Unternehmenswebsite geteilt werden.
- Virtuelle Unternehmensrundgänge: Bieten Sie virtuelle Rundgänge durch Ihr Unternehmen an, bei denen potenzielle Bewerber:innen einen realistischen Eindruck vom Arbeitsumfeld erhalten.

#### **8. Mentorship-Programme aufbauen**

- Empfehlung: Fördern Sie den Wissenstransfer und die persönliche Entwicklung durch strukturierte Mentorship-Programme.

- Beispiele: Reverse Mentoring: Etablieren Sie ein Programm, bei dem jüngere Mitarbeitende ihre älteren Kolleg:innen in modernen Technologien und Trends schulen, während sie gleichzeitig von deren Erfahrung profitieren.
- Peer-to-Peer-Coaching: Implementieren Sie ein System, in dem Mitarbeitende regelmäßig in wechselnden Zweiertteams zusammenarbeiten, um sich gegenseitig Feedback zu geben und voneinander zu lernen.

## **9. Fazit**

Für Personalverantwortliche und Geschäftsführer in der Region Braunschweig-Wolfsburg ist es entscheidend, sich aktiv auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Generation Z einzustellen. Durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsmodelle, Nachhaltigkeit, Technologie, Gesundheit, Vergütung, Diversität, Kommunikation und Mentorship können Sie diese junge Generation als Fachkräfte gewinnen und langfristig an Ihr Unternehmen binden. Die oben genannten Beispiele bieten konkrete Ansätze, wie Sie diese Ziele in die Praxis umsetzen können.

Die vollständige Zielgruppenanalyse finden Sie zum kostenfreien Download hier: <https://die-region.de/projekt-genz/>

*Das Projekt „Fachkräftemarketing für die junge Zielgruppe“ (Laufzeit: 1. Dezember 2023 bis 30. November 2026) wird im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Niedersachsen gefördert. Projektträger ist die Allianz für die Region GmbH.*



[www.europa-fuer-niedersachsen.de](http://www.europa-fuer-niedersachsen.de)