

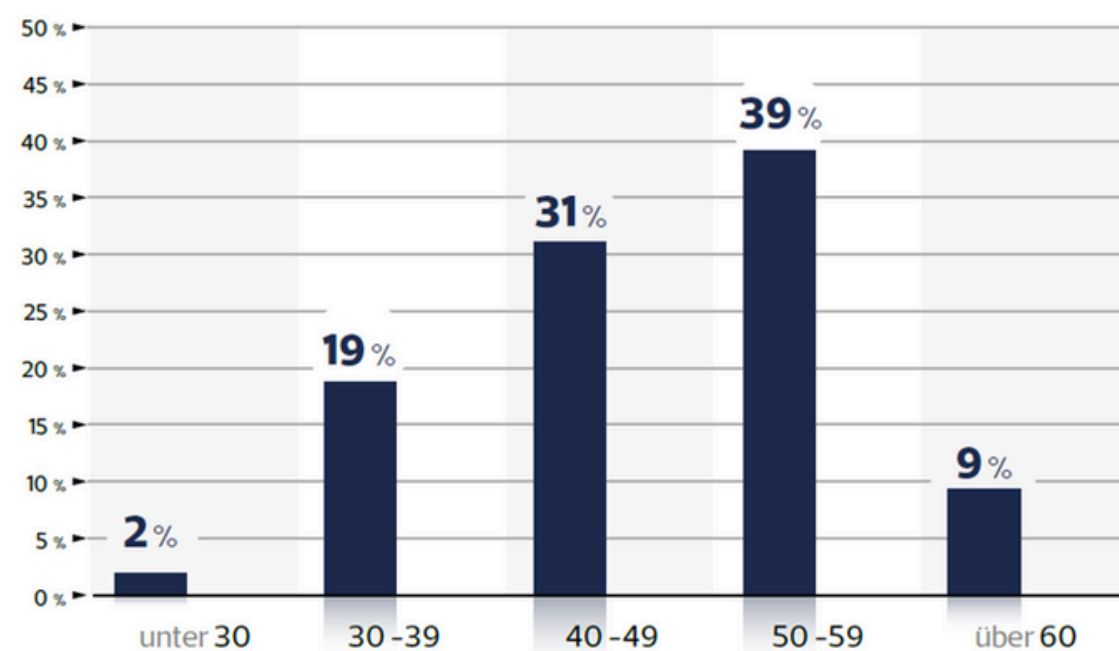


Generation Z im Arbeitsleben

Chancen und Herausforderungen der
Nachwuchsgewinnung am MADSACK Medien Campus



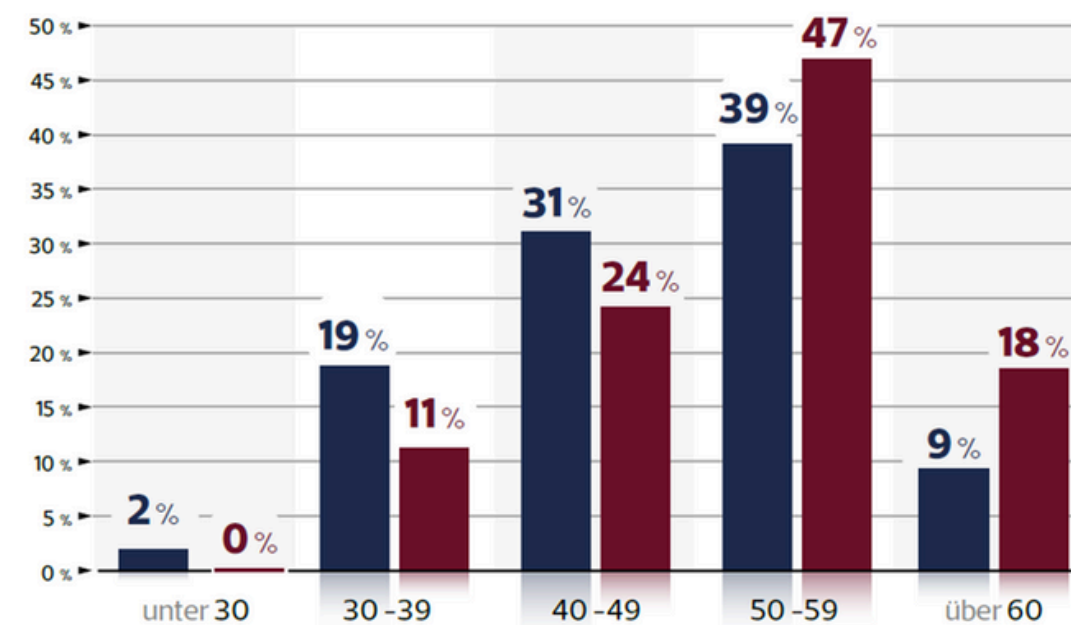
Die Idee stammt aus einem Bedürfnis.



Alterstruktur der Redakteure in der MADSACK Mediengruppe

**31.10.
 2015**

Durchschnittsalter
 ohne Volontäre,
 748 Mitarbeiter



Alterstruktur der Redakteure in der MADSACK Mediengruppe

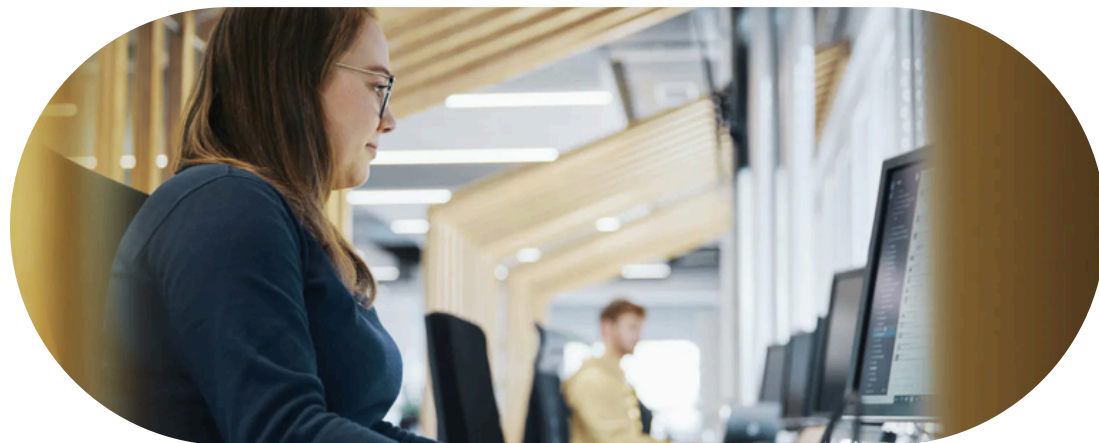
**31.10.
 2015**

Durchschnittsalter
 ohne Volontäre,
 748 Mitarbeiter

**31.10.
 2020**

Durchschnittsalter
 Hochrechnung,
 636 Mitarbeiter
 perspektivisch
 mit 112 Austritten,
 ATZ passiv,
 Renteneintritten

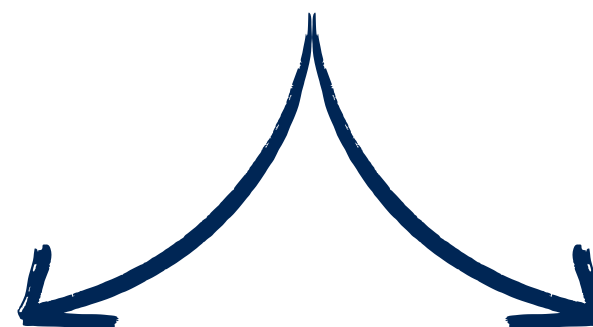
Ausbildung
Journalistische Nachwuchssicherung



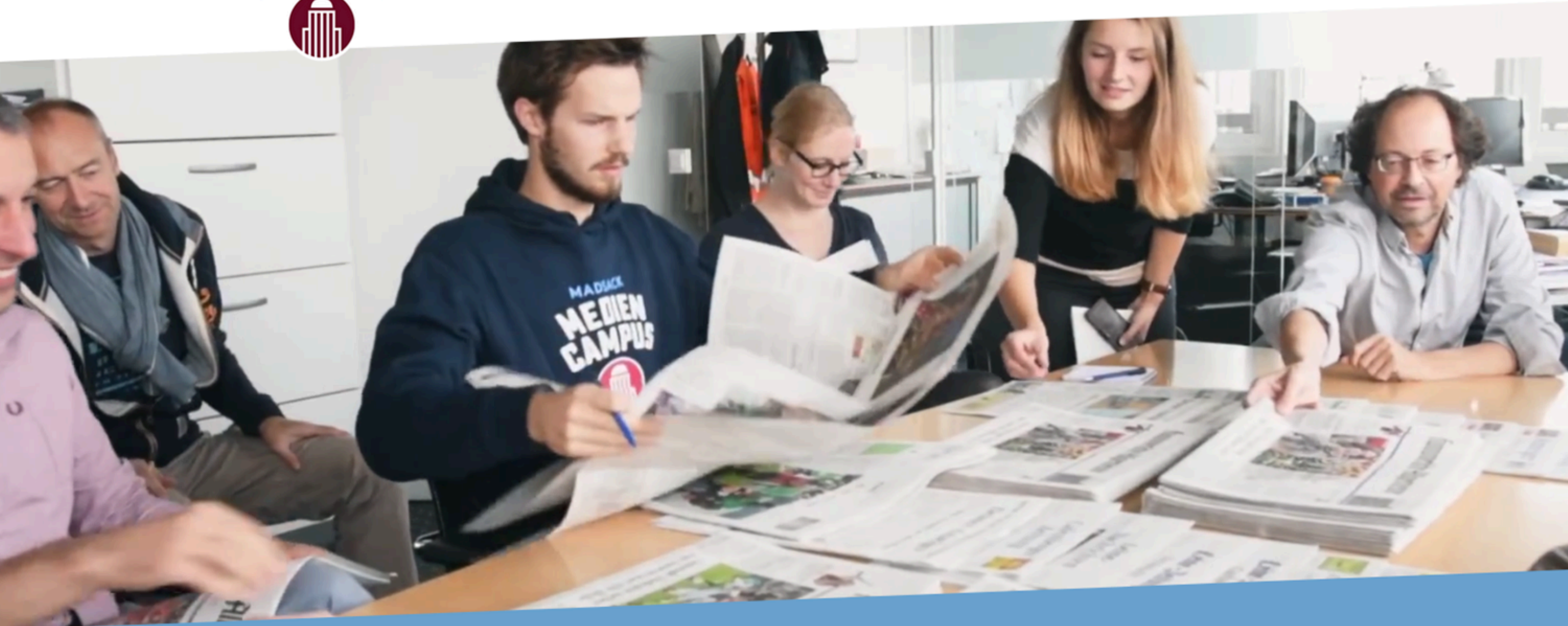
Weiterbildung
Neue Qualifizierungsangebote



Imagepflege
Arbeitgebermarke stärken



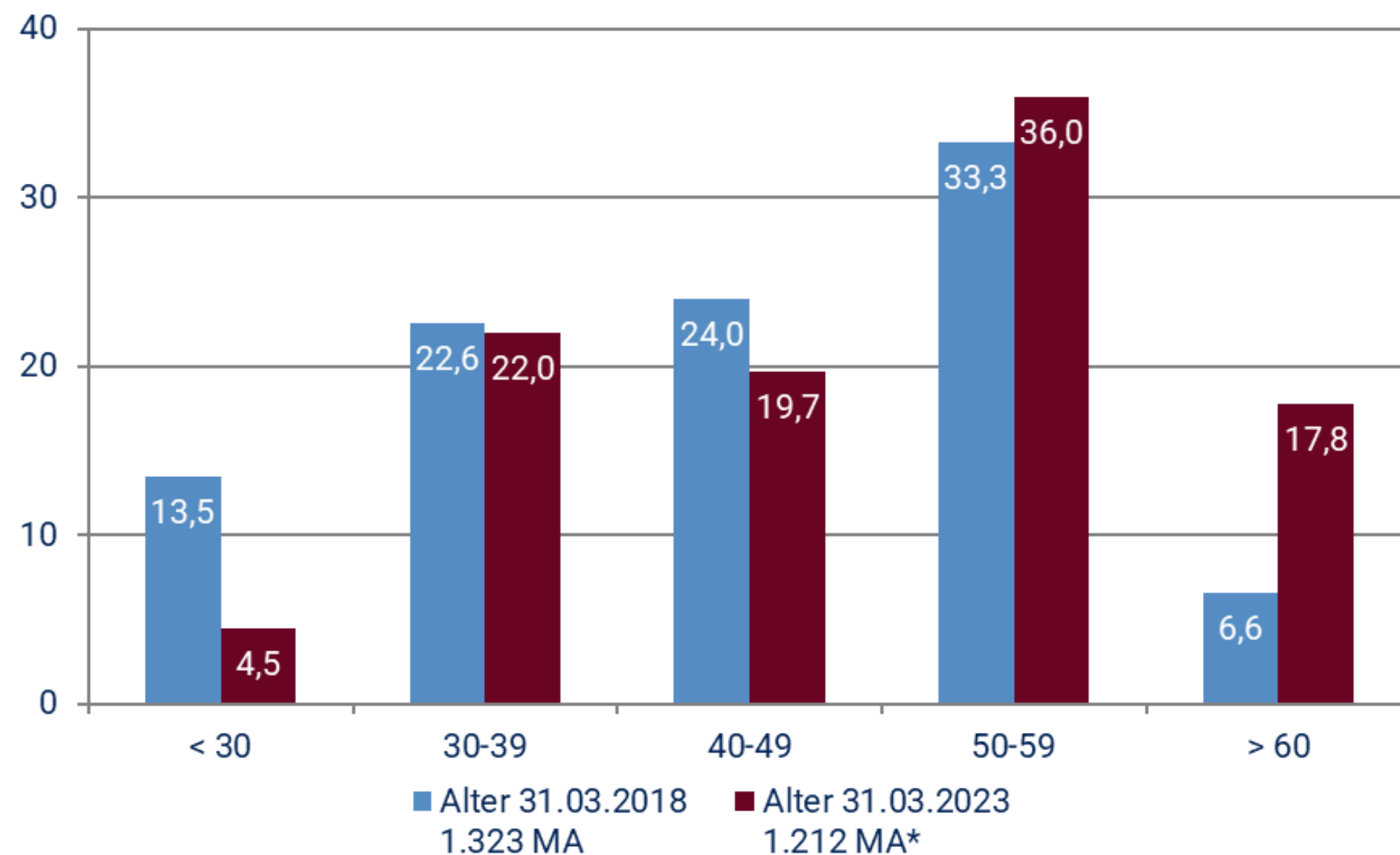
Zukunftssicherung
Qualitätsoffensive Lokaljournalismus



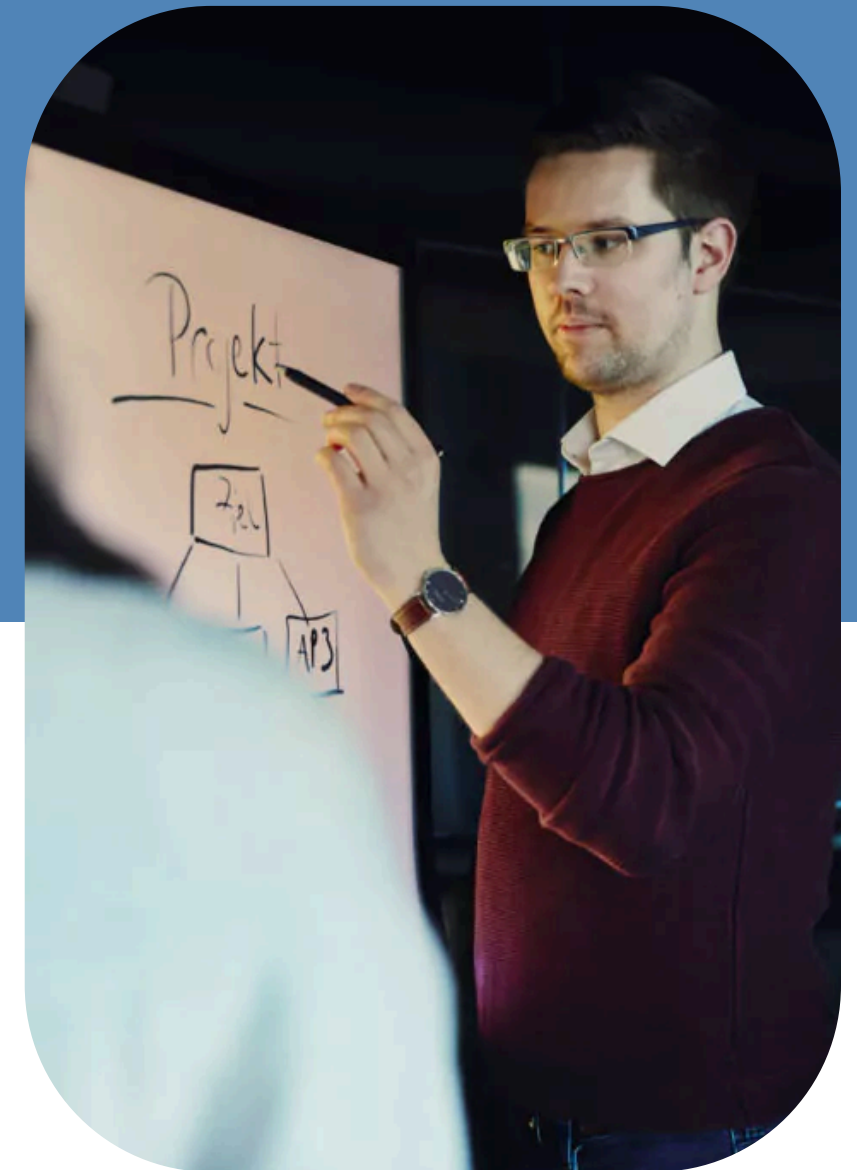
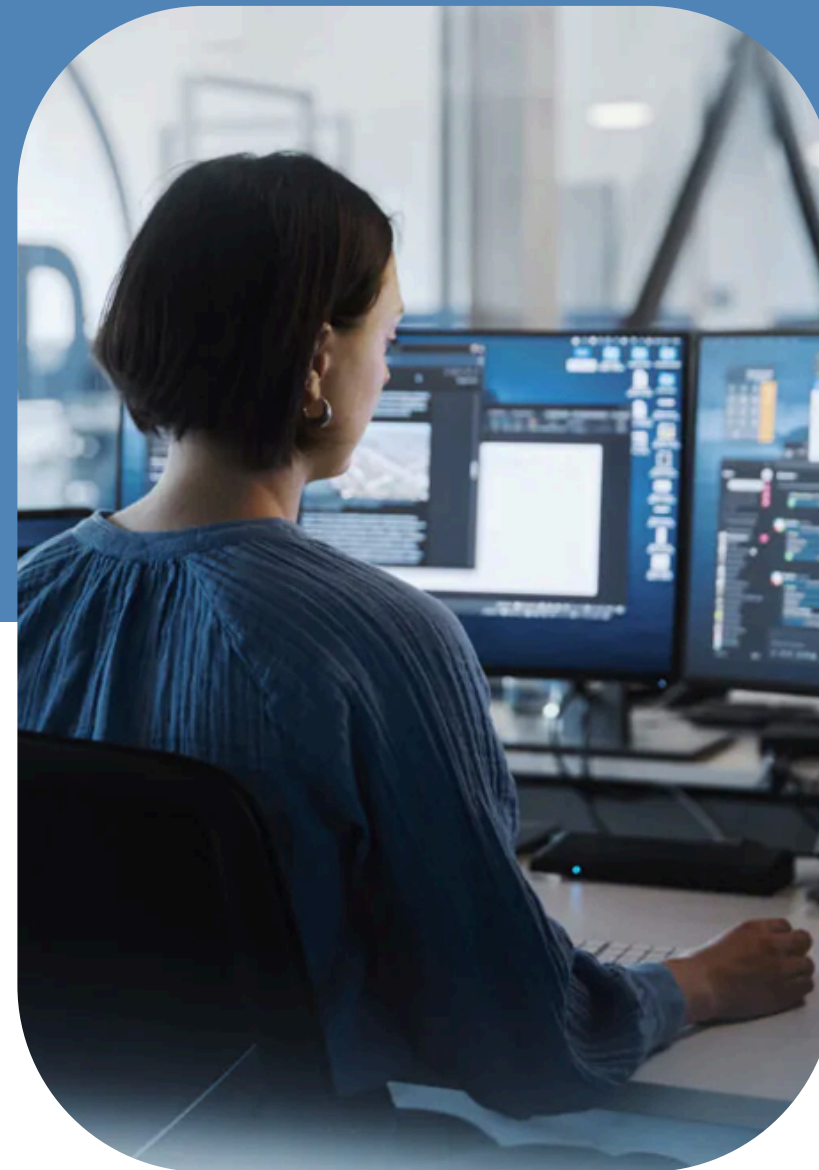
VOLONTÄRE WILLKOMMEN!

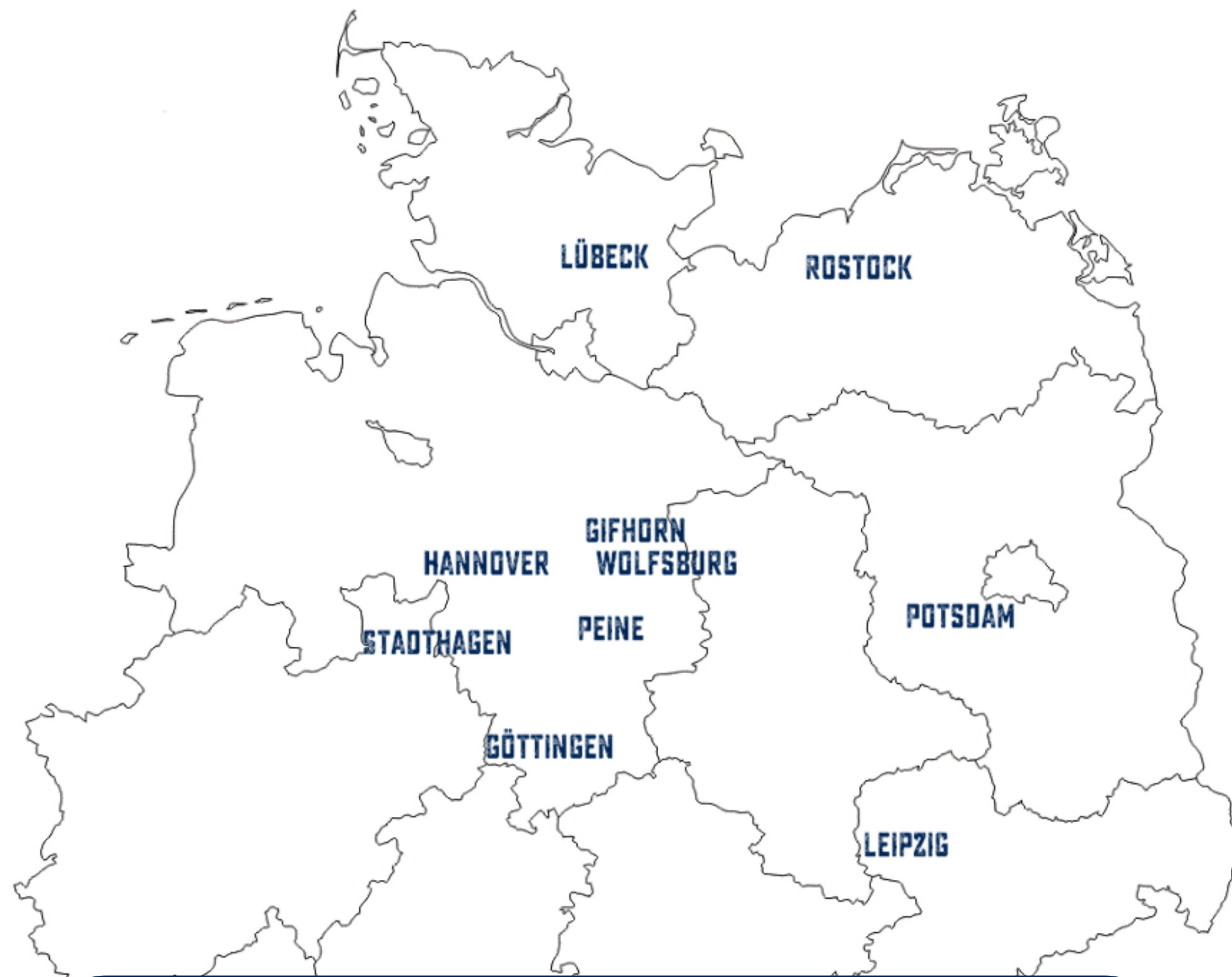
MMC – Deine erste Adresse für regionalen Qualitätsjournalismus

Der Bedarf an Nachwuchs steigt auch im kaufmännischen Bereich.



Die zentrale Nachwuchsmarke des MADSACK
Medien Campus wird 2018 auf den
kaufmännischen Bereich ausgeweitet.





Die unternehmensweite Nachwuchsmarke

Hallo, wir sind's!



Melissa Gonsior



Anika Schock

Die Generation Z

Wie ist die Generation im Arbeitsalltag? Wo sehen wir Chancen und Herausforderungen?



Selbstverwirklichung

Spaß

Loyalität

Emotionalität

Forderungen

Verantwortung

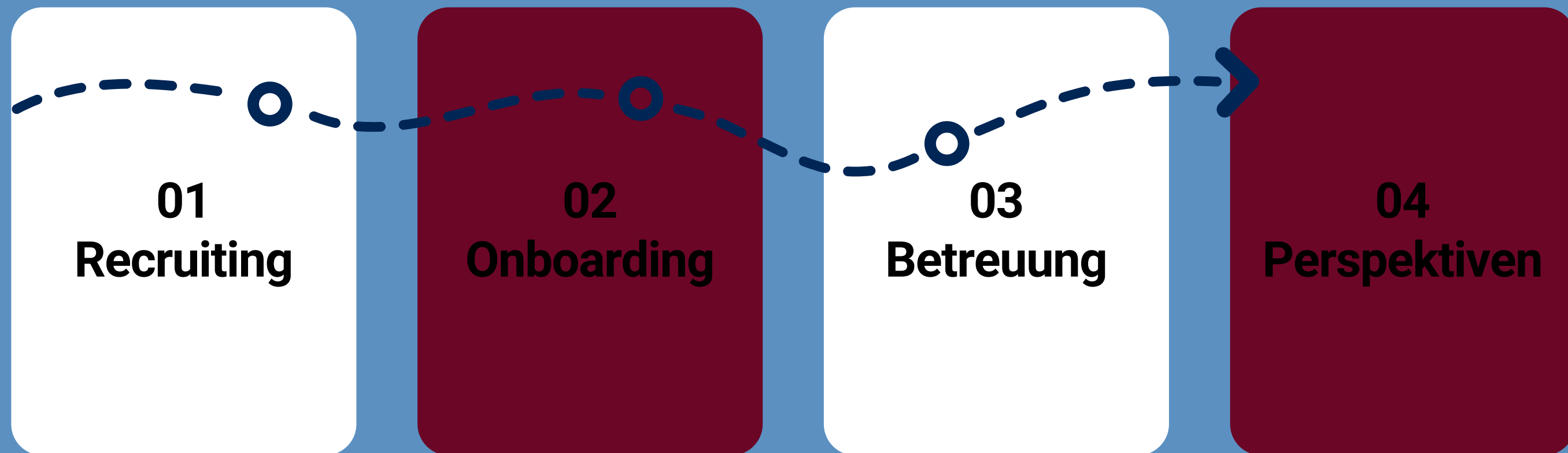
Work-Life-Balance

Perspektiven

Werte- und Sinnfragen

Arbeitnehmermarkt

Wie gehen wir damit um in der Praxis?

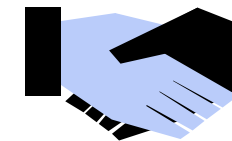


01 Recruiting



Wertschätzender Umgang

Schnelle Kommunikation auf Augenhöhe, authentische Einblicke in den Arbeitsalltag über eigene Social-Media-Kanäle.



Kontakt mit Zielgruppe

Aktuelle Azubis und Volos werden mit in den Recruitingprozess eingebunden.



Ohne Leistungsdruck

Der Auswahlprozess ist ein gegenseitiges Kennenlernen - keine Aneinanderreihung von Prüfungen mit Druck.

02 Onboarding



Buddy-Programm

Jeder Azubi und jeder Volo bekommt einen persönlichen Buddy, welcher im Rahmen des Onboardings unterstützt und für allerlei Fragen zur Verfügung steht.



Erwartungsmanagement

Wir kommunizieren klar, was die Azubis und Volos erwartet. Was steht in den ersten Wochen an? Wie läuft was ab?



Aufbau einer Gemeinschaft

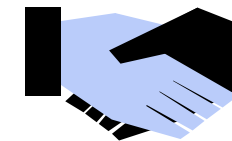
Bereits vor dem ersten Tag finden "Vorab-Treffen" statt. So kennt man bereits seine neuen Kolleginnen und Kollegen und das "Jahrgangsgefühl" wird etabliert

03 Betreuung



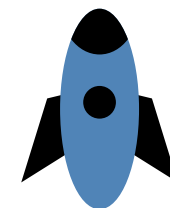
Ausbilderinnen und Ausbilder

Wir investieren viel in die Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern. Train the Trainer - immer wieder.



Wir schaffen Verbindungen

Die Gemeinschaft stärken: Aus Jahrgängen ergeben sich häufig weit mehr als Kollegen - man schließt Freundschaften.



Über den Alltag hinaus

Incentives, Weiterbildungen, Netzwerk-Events, Gesundheitsprogramme - wir wollen unseren Nachwuchszielgruppen einen echten Mehrwert liefern.

04 Perspektiven



Austausch mit Führungskräften

Wir gehen rechtzeitig in den Austausch mit Führungskräften und betreuenden Personalreferenten - wo werden neue Stellen geschaffen? Wo ist Nachwuchsbedarf?



Enge Begleitung der Übernahmeprozesse

Wir begleiten die Übernahmeprozesse der Azubis und Volos als Ratgeber. Wir geben Tipps und Tricks für Verhandlungsgespräche und tauschen uns über Perspektiven mit ihnen aus.

**Du hast weitere
Fragen?
Sprich uns an!**



E-Mail

m.gonsior@madsack.de
a.schock@madsack.de

Social Media

<https://www.linkedin.com/in/melissa-gonsior/>
<https://www.linkedin.com/in/anika-schock/>