

06

BUNTER EINSATZ
FÜR UNSERE STUDENT:INNEN
BEIM COLOR OBSTACLE RUSH

14

STUDYHEADS –
IHR BOOST FÜR MEHR
FLEXIBILITÄT

18

GEN Z IM JOB –
KOMPETENT UND
KOMPLEX

10

ERFOLGSGEHEIMNIS
WERKSTUDENT:IN



2023/24

02



VORWORT

Liebe Leser:innen,

wenn Sie schon Kunde von Studyheads sind, dann wissen Sie, dass unser studentisches Personal ein echter Schatz für Unternehmen und Veranstaltungen ist. Ansonsten freuen wir uns, wenn sie es bald werden!

In dieser Ausgabe unserer Studyheads.KOM möchten wir Ihnen zeigen, mit welchen Themen wir uns aktuell und zukünftig beschäftigen, gemeinsam mit Ihnen in die Welt unserer talentierten Student:innen eintauchen und veranschaulichen, wie auch Ihr Unternehmen davon profitiert.

Bunt her ging es z. B. bei der diesjährigen Veranstaltungsreihe des Color Obstacle Rush. Hier haben unsere Studyheads ihre große Motivation bewiesen und sorgten für ein unvergessliches Erlebnis für alle Teilnehmer:innen. Wie wir so Farbe ins Leben unseres Kunden bringen konnten, erfahren Sie ab Seite 6. Doch Studyheads kann natürlich weit mehr als nur Veranstaltungen unterstützen. Ab Seite 10 erfahren Sie, warum unser Konzept für Werkstudent:innen ein Erfolgsgeheimnis für moderne Unternehmen sein kann. Wie deren Flexibilität und Innovationskraft maßgeschneiderte Lösungen ermöglichen und wesentlich zum Erfolg ihrer Unternehmungen beitragen können.

Wir alle stehen vor großen unternehmerischen Herausforderungen – aber gerade der Handel, eine Branche mit traditionell großem Bedarf an studentischen Aushilfen, durchlebt aktuell einen tiefgreifenden Wandel. Erfahren Sie ab Seite 14 mehr über die vielen Facetten dieses Strukturwandels und welche neuen Anforderungen er an den Einzelhandel stellt.

Was unsere Fach- und Führungskräfte von morgen sonst noch so beschäftigt, haben wir mit einem kleinen Augenzwinkern am Ende dieser Ausgabe einmal zusammengefasst – und natürlich noch vieles mehr.

Viel Spaß beim Lesen und wir freuen uns, den Dialog mit Ihnen fortzuführen oder Sie im persönlichen Gespräch von unseren Dienstleistungen und Lösungen überzeugen zu dürfen.

Ihr Redaktionsteam der Studyheads.KOM



Flexibel, motiviert, zuverlässig:

Die studentischen Hilfskräfte und qualifizierten ^{er}rkstudent:innen von Studyheads.

Jetzt anfragen! QR-Code scannen!



04

- 06 SORGLOS IN EIN GROSSES
FUN-RUN-EVENT
DANK STUDYHEADS-
SUPPORT**
- 10 WERKSTUDENT:INNEN
DAS ERFOLGSGEHEIMNIS
FÜR MODERNE UNTERNEHMEN**
- 12 DIGITALE KOMPETENZ
TRUMPF UND HERAUSFORDERUNG
ZUGLEICH**
- 14 IHR BOOST FÜR
MEHR FLEXIBILITÄT
DER EINSATZ STUDENTISCHEN
PERSONALS**
- 16 DER STRUKTURWANDEL
IM HANDEL
EINE HERAUSFORDERUNG
MIT VIELEN FACETTEN**

- 18 STUDENT:INNEN
VON HEUTE
GEN Z UND NEUE ANFORDERUNGEN
AN DEN ARBEITSMARKT**
- 20 WAR FOR TALENTS
FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE
VON MORGEN SICHERN**
- 22 VON AUSLANDSABENTEUERN
BIS UMWELTBEWUSSTSEIN
AKTUELLE TRENDS
BEI STUDENT:INNEN**
- 24 BUNDESWEIT FÜR
SIE ERREICHBAR
UNSERE STANDORTE**

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

GVO YOUNG PROFESSIONALS GMBH
MÖSERSTRASSE 2-3
49074 OSNABRÜCK
WWW.STUDYHEADS.DE

GESCHÄFTSFÜHRER:INNEN

TIM-CLAUDIUS WEIHMANN, MELANIE VINCI,
THILO KNAUER

REDAKTION

LAURA EBELING, NELE HAUCK

UMSETZUNG

GTM WERBUNG UG

DRUCK

LINSEN DRUCKCENTER GMBH
AUFLAGE: 4.000 STÜCK

06

SORGLOS IN EIN GROSSES FUN-RUN-EVENT DANK STUDYHEADS- SUPPORT

Beim Color Obstacle Rush gehts drunter und drüber. Im positiven Sinn. Denn es ist der „lustigste 5 km-Fun-Run auf der Erde – der einzige mit Hindernissen, Farbzonen, Musik, Schaum und mehr!“ Die Veranstaltung ist für alle geeignet, die Spaß mit Freunden haben wollen!“, so Veranstalterin Agnieszka Borowy.

Eine echte organisatorische Herausforderung – und Studyheads ist mittendrin, statt nur dabei. Es erklärt sich von selbst, dass bei einem solchen Event sehr viel schiefgehen kann, wenn man nicht vorher an alles gedacht hat. Dazu gehört auch, sich personell stark aufzustellen. Das wusste auch unsere Kundin, die ihre Veranstaltungen in vielen Ländern – in Deutschland sogar in acht Städten in diesem Jahr – organisiert. Schon rein logistisch ist der Einsatz lokaler Mitarbeiter:innen bei solchen Veranstaltungen natürlich am naheliegendsten. Da kommen wir ins Spiel, denn „bei eintägigen

Veranstaltungen an verschiedenen Standorten macht es am meisten Sinn, mit einem Partner zusammenzuarbeiten, der uns deutschlandweit unterstützen und lokale Mitarbeiter:innen anbieten kann“, so Agnieszka.

Gerade weil solche Events gut durchdacht und penibel geplant werden müssen, ist die Abstimmung mit dem Kunden besonders wichtig. Bei Studyheads leben und lieben wir diesen engen Kontakt zum Kunden. Wir legen viel Wert darauf, uns auf die individuellen Bedürfnisse einzustellen. Anders kann man solche Veranstaltungen nicht meistern. Auch bei der Wahl des Dienstleisters für den Color Obstacle Rush fiel die Entscheidung auf uns, weil „Flexibilität, Erfahrung mit ähnlichen Veranstaltungen und ein gutes Angebot für jede Veranstaltung“ die Hauptkriterien waren.





Bunt, bunter, Color Obstacle Rush! Auch dank Studyheads eine gelungene Veranstaltung.



Eine gute Zusammenarbeit zwischen Agnieszka Borowy (Veranstalterin Color Obstacle Rush) und Eric Sauer (Teamleiter bei Studyheads).



ERFOLG UND GUTE ZUSAMMENARBEIT SCHWEISSEN ZUSAMMEN

Nach einem Pilottest 2018, bei dem die Zusammenarbeit getestet wurde, sind nun schon fünf Jahre (mit durch Corona erzwungenen Pausen) erfolgreicher Kooperationsarbeit zwischen Color Obstacle Rush und Studyheads geworden. Dabei übernehmen die rund vierzig studentischen Mitarbeiter:innen „Aufgaben, bei denen sie mit den Teilnehmer:innen in Kontakt sind und kümmern sich darum, dass die Veranstaltung reibungslos läuft. Das Aufgabenspektrum umfasst u. a. Unterstützung am

Check-in, in der Garderobe, in unserem Laden, an der Ziellinie, auf der Laufstrecke, beim Farbenwerfen, usw.“, erzählt Agnieszka. Das Beste an der langjährigen Zusammenarbeit ist, dass „die Student:innen sehr viel Erfahrung mit unserer Veranstaltung haben.“ Dadurch „kennen sie das Konzept in- und auswendig und die Zusammenarbeit funktioniert wirklich reibungslos! Daher hoffen wir auf eine weitere deutschlandweite Zusammenarbeit in den kommenden Jahren.“

PERSONELLE QUALITÄT UND KOMPETENZ SIND DER SCHLÜSSEL

Die Ansprüche an das Personal sind hoch. „Kundenorientiert und freundlich müssen unsere Mitarbeiter:innen sein, denn sie sollen unter anderem die Teilnehmer:innen auf der Laufstrecke und an der Ziellinie anfeuern. Daher sind positive Einstellung und Energie von großer Bedeutung“, so Agnieszka. Gleichzeitig ist Teamgeist gefragt. Denn die Studyheads-Mitarbeiter:innen arbeiten mit ihrem Staff Manager und unserer Produktionsleiterin



Unsere Student:innen im Einsatz –
hier bei der Garderobe.

zusammen, und sie sorgen dafür, dass die Zusammenarbeit mit allen anderen Mitarbeiter:innen vor Ort gut klappt. Auch bei einem solchen Event steckt der Teufel im Detail und ein angemessenes Reagieren auf verschiedenste Situationen ist von den Mitarbeiter:innen gefordert. Gar nicht so einfach. Umso mehr freut es uns, wenn die Kundin uns in diesem Fall in drei Worten als „energievoll, professionell, zuverlässig“ beschreibt. Das bestätigt unsere Personalauswahl. Auf

die Frage, wem sie Studyheads weiterempfehlen würde, antwortet Agnieszka: „Den Arbeitgebern, die mit energievollen und zuverlässigen Mitarbeiter:innen zusammenarbeiten wollen.“ Das stolze Lächeln in unseren Gesichtern dürfen Sie sich ausmalen. Wir freuen uns darauf, auch beim nächsten Color Obstacle Rush dabei zu sein und sowohl die Teilnehmer:innen als auch die Veranstaltung über die Ziellinie zu bringen.

Sie brauchen kurzfristig Manpower für ein Event oder im alltäglichen Betrieb? Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf und wir finden garantiert eine gute Lösung. Unser Best-Match-Verfahren findet bestimmt die passenden Kandidat:innen für den Job. ■

10

WERKSTUDENT:INNEN – DAS ERFOLGSGEHEIMNIS FÜR MODERNE UNTERNEHMEN

FLEXIBLES POTENZIAL UND MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN

Die heutige Geschäftswelt erfordert von Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität und Innovationskraft. Eine immer beliebtere Lösung, um diese Anforderungen bestmöglich zu unterstützen, liegt in der Beschäftigung von Werkstudent:innen. Diese jungen, talentierten Student:innen sind nicht nur eine wertvolle Ressource, sondern auch ein Erfolgsgeheimnis für moderne Unternehmen. Erfahren Sie, welche zahlreichen Vorteile sich für Unternehmen ergeben, die ihre Werkstudent:innen über uns als renommierten Dienstleister für studentisches Personal gewinnen.

EIN BLICK HINTER DIE KULISSEN DES ERFOLGS

Werkstudent:innen sind die Verbindung zwischen aktuellem akademischen Wissen und praktischer Anwendung. Diese hochmotivierten Student:innen ergänzen ihr Studium mit einer bezahlten Beschäftigung in einem Unternehmen. Ob in der IT, im Marketing, im Vertragswesen, im Vertrieb oder in der Assistenz – unsere Studyheads bringen nicht nur ihr theoretisches Wissen ein, sondern sammeln auch wertvolle Berufserfahrung. Hier sind einige spannende Fakten, die Sie über Werkstudent:innen wissen sollten:

FLEXIBILITÄT

Ein entscheidender Vorteil von Werkstudent:innen ist ihre bemerkenswerte Flexibilität. Sie sind in der Lage, ihre Arbeitszeiten ungebunden und auch unkonventionell an die Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen. So ergeben sich für beide Seiten optimale und attraktive Einsatzmöglichkeiten, auch zu Spitzenzeiten.

AKTUELLES FACHWISSEN

Als angehende Akademiker:innen in spezifischen Fachgebieten verfügen Werkstudent:innen über top-aktuelles Fachwissen. Sie sind somit eine wertvolle Quelle für frische Ideen und innovative Ansätze. Unternehmen können von ihrer Expertise profitieren und gemeinsam Lösungen entwickeln, die am Puls der Zeit liegen.

MOTIVATION UND LERNBEREITSCHAFT

Werkstudent:innen sind mit einer außergewöhnlichen Motivation gesegnet. Die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihr theoretisches Wissen in der realen Arbeitswelt anzuwenden, spornt sie an. Sie sind bereit, sich neuen Herausforderungen zu stellen und aktiv an Projekten mitzuwirken, um ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT

Werkstudent:innen sind nicht nur während ihres Studiums eine wertvolle Ressource. Viele Unternehmen erkennen das Potenzial dieser talentierten Student:innen als Talentschmiede. Nach Abschluss ihres Studiums bieten sie ihnen oft attraktive Festanstellungen an, um das Unternehmen langfristig zu bereichern.

Sie holen sich also nicht nur Expertise und Engagement ins Unternehmen, sondern beugen im besten Fall langfristig Ihrem Fachkräftemangel vor. Die Beschäftigung von Werkstudent:innen wird durch die Zusammenarbeit mit renommierten Dienstleistern wie Studyheads noch attraktiver für Sie als Kundenunternehmen. Hier sind einige der Vorteile, von denen Unternehmen profitieren, wenn sie ihre Werkstudent:innen über uns rekrutieren:

UNSERE STUDYHEADS – IHR GEWINN

Studyheads bietet Unternehmen eine effiziente Unterstützung bei der strategischen Personalplanung. Durch die Verfügbarkeit großer studentischer Pools und jahrelanger Erfahrung im studentischen Umfeld kann eine aufwendige Suche nach Arbeitskräften vermieden werden. Dies spart Zeit und Ressourcen, da das Recruiting, die Einstellung, die Disposition und das Payrolling von Studyheads übernommen wird. Durch unser professionelles Best-Match-Verfahren werden ausschließlich qualifizierte Kandidat:innen ausgewählt, die den Anforderungen des Unternehmens entsprechen. Dabei profitieren Unternehmen von den Digital Natives, die mit den neuesten Technologien vertraut sind und somit einen Mehrwert für das Unternehmen bieten. Studyheads garantiert zudem einen zeitnahen Austausch, sollte es doch einmal nicht passen. Durch die Flexibilität von studentischen Arbeitskräften können Unternehmen schnell auf Veränderungen reagieren und ihre Personalplanung anpassen. Studyheads bietet somit eine optimale Lösung für Unternehmen, die auf flexible Arbeitskräfte setzen möchten. ■



Dank Studyheads hat sie eine qualifizierte Werkstudent:innenstelle im Marketing bekommen: Gülistan Akalin.

”

„Ich arbeite nun schon seit einigen Monaten als Werkstudentin im Marketing bei persona service. Den Job habe ich über Studyheads vermittelt bekommen – die für mich beste Entscheidung! Die Bewerbung war echt easy, binnen eines Tages kam Feedback. Die Kommunikation zwischen persona service und Studyheads lief super professionell. Die Einarbeitung war top, ich fühlte mich gleich sicher. Meine Ansprechpartner bei Studyheads checken regelmäßig, ob ich Fragen habe und stehen auch in gutem Kontakt zu meinen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Klare Empfehlung für alle!“

Gülistan Akalin, Werkstudentin

12

**DIGITALE KOMPETENZ:
DER GROSSE TRUMPF DER
STUDENTENGENERATION
UND DIE GROSSE
HERAUSFORDERUNG FÜR
UNTERNEHMEN**

Zeit ist das kostbarste Gut, insbesondere für Unternehmen im digitalen Zeitalter. Die Reizüberflutung ist allgegenwärtig – alles scheint zu jeder Zeit und überall möglich zu sein. Ob Arbeitgeber:innen oder Arbeitnehmer:innen – in einer Zeit, in der Geschwindigkeit und Effizienz von entscheidender Bedeutung sind, ist es unerlässlich, dass Unternehmen auf die sich verändernden Erwartungen und Verhaltensweisen reagieren und ihre digitale Kompetenz unter Beweis stellen.

Besonders im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gibt es nach wie vor viel formellen und administrativen Aufwand, darunter Arbeitsverträge, Überlassungsverträge und Zeitnachweise. Das Schriftformerfordernis besteht immer noch. Daher liegt es nahe, diese Prozesse und Aufgaben gesetzeskonform zu digitalisieren, um sie zeitgemäßer und einfacher zu gestalten.

Wir erledigen alles, was möglich ist, in digitaler Form. Das bedeutet, dass sich niemand mehr damit beschäftigen muss, Zeit manuell zu erfassen. Sogar Arbeitnehmerüberlassungsverträge können rechtskräftig mit qualifizierter elektronischer Signatur unterzeichnet werden. Darüber hinaus sind vergangene Aufträge, Buchungen und Rechnungen jederzeit bequem und übersichtlich über unser Kundenportal abrufbar. Selbst die Bestellung von Mitarbeitern ist für registrierte Kunden jederzeit möglich. So geht nichts verloren, selbst wenn die Dokumente erst später benötigt werden. In einer digitalen Welt gibt es keine verlegten Unterlagen, die gesucht werden müssen. Digitale Kompetenz bedeutet für uns auch, die Anforderungen der Zielgruppen zu verstehen, um ein ansprechendes Angebot zu schaffen.

PERSONALISIERT, DIGITAL, EINFACH

Unsere digitalen Plattformen spiegeln die Bedürfnisse und Erwartungen der jungen Generation wider und erleichtern den Arbeitsalltag für Student:innen. Mit der Studyheads-App bieten wir schnellen Zugang zu Student:innenjobs und volle Transparenz über Einsätze, Gehälter und vertragliche Prozesse. So können geeignete Talente gewonnen und für die Studienlaufzeit an Studyheads gebunden werden. Unser digitales Campus-Angebot ermöglicht User:innen sogar E-Learnings zur Vorbereitung auf ihre Einsätze, was das Onboarding erleichtert und die Angst vor neuen Herausforderungen nimmt. Davon profitieren nicht nur die Student:innen, sondern auch unsere Kunden.

Die Auswahl der Kanäle und Inhalte für Ausschreibungen erfolgt basierend auf dem Nutzerverhalten angehender Akademiker:innen. Videoformate auf den richtigen Social-Media-Plattformen führen zu mehr Bewerbungen als anderswo. In unserem Bewerbungsprozess sorgen digitale Abläufe für erhebliche Zeitersparnisse. Wichtige Dokumente müssen nur einmal hochgeladen und nicht ständig per E-Mail versendet oder in lästigen Bewerbungsportalen erneut hinterlegt werden. Dank unseres umfassenden und bedürfnisorientierten Feature-Repertoires macht die App das Leben unserer Nutzer:innen insgesamt einfacher. Ob Dienstpläne, Entgeltportal oder Mitarbeitererrabatte – alles ist an einem Ort verfügbar, ohne dass verschiedene Organizer oder unzählige Browser-Tabs erforderlich sind. Sprechen Sie uns gerne an, wenn wir Ihnen die Vorteile von Studyheads und unserer digitalen Angebote vorstellen dürfen. ■

14



DER PERSONAL-BOOST FÜR MEHR FLEXIBILITÄT: STUDENTISCHES PERSONAL

Der Personalmarkt befindet sich im Wandel und Unternehmen müssen sich auf die Veränderungen einstellen. Besonders spürbar sind die bereits heute sichtbaren Auswirkungen des demografischen Wandels, der immer größeren Wechselbereitschaft von Arbeitnehmer:innen und den steigenden Anforderungen durch die Digitalisierung. So viel prasselt auf Sie als Unternehmer:in ein, und man stellt sich die Frage: Wo finde ich noch geeignete Mitarbeiter:innen und wie halte ich diese? Ducken und Kopf wegstecken sind keine guten Lösungen. Besser konzentrieren Sie sich auf kommende Arbeitnehmer:innen, denn diese sind die Zukunft des Arbeitsmarkts und auch Ihre als Unternehmen.

WAS IST PASSIERT?

- Geburtenstarke Jahrgänge scheiden in Massen aus dem Arbeitsmarkt aus. Die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge können das schon rein zahlenmäßig nicht auffangen.
- Die Pandemie hat in einigen Branchen den Personalmarkt durchgerüttelt. Viele haben sich Jobs in anderen Branchen gesucht und kommen nun nicht mehr zurück.
- Berufseinsteiger:innen fordern zunehmend flexiblere Arbeitszeitmodelle und wollen oft keine Vollzeitstelle.
- Die politische und ökonomische Lage steuert einen holprigen Kurs: Inflation, Handelskriege, Sanktionen aufgrund territorialer Kriege und explodierende Energiekosten.

Um in der heutigen unsicheren Geschäftswelt zu bestehen, müssen Unternehmen flexibel und schnell auf Veränderungen reagieren können. Insbesondere steigende Energiekosten und unvorhersehbare Marktentwicklungen machen eine langfristige Planung schwierig. Doch es gibt einen Bereich, den Unternehmen aktiv steuern können: die Personalplanung und -beschaffung. Immer mehr Unternehmen setzen auf Experten, die kurzfristig und bedarfsgerecht zuverlässiges Personal zur Verfügung stellen können. Dadurch lassen sich Einsätze und Budgetierungen risikofrei und der Marktsituation entsprechend kontrollieren. Besonders der Einsatz junger Arbeitskräfte bietet sich hierbei an, da sie oft flexibler und anpassungsfähiger sind. Eine flexible Personalbeschaffung und der Einsatz von jungen Arbeitskräften sind somit entscheidende Faktoren, um am Markt weiterhin erfolgreich zu sein.

WARUM IST STUDENTISCHES PERSONAL SINNVOLL?

Gutes, erfahrenes Personal ist mittlerweile so knapp, dass es oft von besser zahlenden Konkurrenzunternehmen und den Big Playern der Branche abgeworben wird. Ein weiterer Teil der Erfahrungskompetenz verschwindet in die Rente. Hinzu kommen die hohen Schwankungen in der Auftragslage, die eine solide Personalplanung extrem herausfordernd machen. Darum greifen immer mehr Unternehmen auf studentisches Personal zurück. Die Strategie dabei ist raffiniert:

Zum einen kann man akute oder volatile Auftragsituationen flexibel auffangen. Zum anderen kann man sich junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den eigenen unternehmerischen Bedürfnissen ausbilden und so zu den Expertinnen und Experten von morgen machen. Student:innen möchten genauso neben dem Studium Geld verdienen und verursachen darüber hinaus auch weitaus geringere Personalkosten. Neben dem innovativen Wissen, das sie direkt aus der Uni mitbringen, sind sie außerdem noch voller Elan und Tatendrang, was sich in einer hohen Motivation äußert. Ein weiterer großer Vorteil studentischer Arbeitskräfte: Wer sich heute schon studentisches Personal ins Unternehmen holt, kann sich besser an die Erwartungen der jungen Generation anpassen und ein besseres Employer Branding etablieren. Zudem

lassen sich die jungen Talente den eigenen unternehmerischen Bedürfnissen entsprechend ausbilden und man stellt die Weichen dafür, sie auch über das Studium hinaus an sich zu binden.

FLEXIBEL RICHTUNG ZUKUNFT

Die herkömmlichen Arbeitsmodelle funktionieren nicht mehr. Besonders die jüngeren Generationen wollen flexibel sein und etwas vom Leben haben. Vollzeitstellen locken immer weniger junge Menschen. Teilzeit wird beliebter und individueller Gestaltungsspielraum ist gefordert. Als Unternehmer ist es einfach, aber riskant, diese Trends zu belächeln. Personal wird knapper und um wirtschaften zu können, werden Unternehmen nicht nur wie bisher um Kundschaft konkurrieren, sondern immer stärker auch um Arbeitskräfte. Deshalb empfehlen wir jedem Unternehmen, die Wünsche der jungen Generationen ernst zu nehmen. Nur das macht Sie auch weiterhin konkurrenzfähig. Vom Fachkräftemangel abgesehen, sorgen Digitalisierung, 24/7-Online-Handel und E-Commerce heutzutage häufig während der Stoßzeiten für Stressphasen, in denen man kurzfristig und schnell Unterstützung braucht. Da hat kein Arbeitgeber Zeit, einen gewöhnlichen Recruitingprozess zu starten. Auf beiden Seiten spielt also Flexibilität eine große Rolle.

NIE WIEDER PERSONALMANGEL DANK MAXIMALER FLEXIBILITÄT

Ganz egal, ob Sie als Unternehmer:in für eine stressige Marktphase, eine schnelle interne Aufgabe oder ein Event planen müssen: Studyheads hat immer motivierten Personalnachschieb. Unser studentisches Personal steht kurz- wie langfristig zur Verfügung, arbeitet zügig, produktiv und lernt schnell. Unternehmen brauchen lediglich Bedarf anzumelden und erhalten flexibel Personal. Auch dann, wenn unerwartete Vakanzen oder plötzliche Krankheitsausfälle entstehen. Das entlastet erheblich und ermöglicht es Ihnen, sich auf Ihre Kernaufgaben zu konzentrieren, während Studyheads den gesamten Personalprozess professionell und effizient abwickelt – mit maximaler Flexibilität. ■

16

Zahlung

DER STRUKTURWANDEL IM HANDEL – EINE HERAUSFORDERUNG MIT VIELEN FACETTEN

Der Handel befindet sich inmitten eines tiefgreifenden Strukturwandels, der durch die Digitalisierung, den Wandel im Kundenverhalten und externe Einflüsse wie die COVID-19-Pandemie verstärkt wurde. Traditionelle Einzelhändler:innen stehen vor der Herausforderung, sich stetig anzupassen, um in der schnelllebigen und sich ständig verändernden Geschäftswelt bestehen zu können.

Eine Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) zeigt, dass die Digitalisierung die Einzelhandelslandschaft stark beeinflusst. E-Commerce-Plattformen, mobile Apps und soziale Medien haben das Kaufverhalten der Verbraucher:innen verändert und den Wettbewerb intensiviert. Laut einer Umfrage des Handelsverbands Deutschland (HDE) shoppen mittlerweile über 70 % der Deutschen online, während gleichzeitig stationäre Geschäfte mit sinkenden Umsätzen zu kämpfen haben.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN HANDEL DER ZUKUNFT

Um im Zeitalter des Strukturwandels erfolgreich zu sein, müssen Einzelhändler:innen verschiedene Strategien und Konzepte in Betracht ziehen:

1. Omnichannel-Ansatz:

Die Verknüpfung von Online- und Offline-Handel. Eine Untersuchung der Unternehmensberatung McKinsey betont die Bedeutung eines nahtlosen Omnichannel-Erlebnisses. Kunden möchten flexibel einkaufen und Kanäle wie Online-Shops, mobile Apps und physische Läden nahtlos miteinander verbinden. Ein erfolgreicher Omnichannel-Ansatz ermöglicht es Händler:innen, die Präferenzen der Verbraucher:innen zu erkennen und personalisierte Angebote zu unterbreiten.

2. Customer Experience und Personalisierung

Laut einer Studie von Deloitte sind 36 % der Kunden bereit, mehr für personalisierte Produkte und Dienstleistungen zu bezahlen. Ein herausragendes Einkaufserlebnis und eine gezielte Kundenansprache sind daher entscheidende Faktoren für den Erfolg im Handel. Durch die Nutzung von Daten und Künstlicher Intelligenz können Einzelhändler:innen personalisierte Empfehlungen aussprechen und die Customer Experience maßgeblich verbessern. Doch bei allem Hype um die KI hat der stationäre Handel gegenüber dem Online-Handel nach wie vor einen unschlagbaren Vorteil: Das multisensorische Erlebnis, also die Möglichkeit, den Konsumenten

Sinneseindrücke und Erlebnisse auf vielen verschiedenen sensorischen Ebenen zu verschaffen. All unsere Sinne nehmen permanent Informationen auf, verarbeiten sie und kombinieren diese fortlaufend zu einem Gesamteindruck, der unser Verhalten auf subtile Art und Weise beeinflusst. „Unsere Kunden sind oft überrascht, welche Potenziale in der Kombination der multisensorischen Effekte stecken. In Workshops, die durch Prof. Dr. Marko Sarstedt wissenschaftlich begleitet werden, lassen sich sehr schnell „Low Hanging Fruits“ identifizieren und für die eigene Marke nutzen so Stephan Pauli, Head of Business Development bei rpc – The Retail Performance Company.

3. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

Eine Untersuchung des Instituts für Handelsforschung Köln zeigt, dass Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung für die Mehrheit der Verbraucher:innen zu immer wichtigeren Kaufkriterien werden. Händler:innen, die sich aktiv für umweltfreundliche Praktiken und soziale Projekte einsetzen, gewinnen das Vertrauen ihrer Kunden und können langfristige Kundenbeziehungen aufbauen.

HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN IM WANDEL

Trotz der vielversprechenden Ansätze stehen Einzelhändler:innen vor zahlreichen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Prägnante Themen wie Fachkräftemangel und Qualifikation stehen dabei unter anderem im Fokus. Die fortschreitende Digitalisierung erfordert qualifizierte Mitarbeiter:innen mit IT-Kenntnissen, die den digitalen Wandel aktiv mitgestalten können. Das BMWi empfiehlt daher, Weiterbildungen zu fördern und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Fachkräfte im Handel zu halten und neue Talente anzuziehen.

Zudem birgt der verstärkte Einsatz von Daten und Technologien im Handel Risiken hinsichtlich Sicherheit und Datenschutz. Hier ist es entscheidend, dass Einzelhändler:innen entsprechende Sicherheitsmaßnahmen ergreifen und transparent im Umgang mit Kundendaten sind, um das Vertrauen der Verbraucher:innen zu gewinnen.

BACK TO THE ROOTS: LOKALE VERANKERUNG UND REGIONALITÄT

Im Strukturwandel gewinnt die lokale Verankerung und Regionalität an Bedeutung. Viele Kunden bevorzugen die Qualität und das Flair regionaler Produkte und Dienstleistungen. Laut einer Studie des DIHK sind über 50 % der deutschen Verbraucher:innen bereit, dafür einen höheren Preis zu zahlen. Diese Entwicklung stärkt nicht nur die Wirtschaft vor Ort, sondern fördert auch den Zusammenhalt. Einzelhändler:innen, die regionale Elemente in ihre Geschäfte integrieren, können die Kundenbindung steigern und neue Zielgruppen ansprechen. Zusätzlich tragen regionale Wirtschaftskreisläufe zur Umweltentlastung bei und unterstützen kleinere Betriebe und Landwirte. Dieses Heimatgefühl bietet eine Win-Win-Situation für Kunden, Händler:innen und die Gesellschaft.

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Der Strukturwandel im Handel ist unaufhaltsam. Zugleich bietet er jedoch spannende Möglichkeiten für innovative und anpassungsfähige Händler:innen. Der Weg in die Zukunft erfordert die kluge Verknüpfung von Online- und Offline-Angeboten, die Fokussierung auf herausragende Kundenerlebnisse, die Integration von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung sowie die gezielte Förderung von Fachkräften und Datensicherheit.

Die Herausforderungen mögen groß sein, aber mithilfe ausgereifter Strategien und Maßnahmen können Einzelhändler:innen den Strukturwandel meistern und sich erfolgreich behaupten. Indem sie Trends erkennen, auf die Bedürfnisse ihrer Kunden eingehen und sich kontinuierlich weiterentwickeln. So sind sie gut gerüstet, um im stürmischen Fahrwasser des Handels der Zukunft zu bestehen. ■

QUELLEN

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Handelsverband Deutschland (HDE)
McKinsey
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
Deloitte
Institut für Handelsforschung Köln
Sarstedt et al (2022). Multisensorisches Design von Verkaufsumgebungen. Springer
rpc – The Retail Performance Company

18

STUDENT:INNEN VON HEUTE – GEN Z UND NEUE ANFORDERUNGEN AN DEN ARBEITSMARKT

Die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer:innen (1955–1969) verabschieden sich langsam, aber sicher in den Ruhestand und verschwinden vom Arbeitsmarkt. Im ungünstigsten Fall könnte bis 2030 die Anzahl der erwerbstätigen Personen um fast vier Millionen Arbeitnehmer:innen sinken. Ein Grund dafür ist, dass die nachrückenden Generationen geburtenschwächer sind und dadurch die Lücke des drohenden Fachkräftemangels nicht füllen können. Nun geht es darum die neuen Arbeitskräfte, die Gen Z abzuholen, und an den Arbeitgeber zu binden. Doch das ist nicht leicht, denn die Digital Natives sind schnelllebig und mit dem Internet aufgewachsen. Das macht sie in vielerlei Hinsicht nicht nur kompetenter, sondern auch im Umgang komplexer.

GENERATION Z IM JOB: BESONDERS WECHSELWILLIG

Die Welt ist durch die sozialen Medien und das Internet derart zusammengewachsen, dass nicht bloß alles erreichbar scheint, man hat auch ständig das Gefühl, seine Möglichkeiten nicht voll auszuschöpfen. Darum ist die Generation Z immer auf der Suche nach besseren Optionen. Dieser Reichtum an Möglichkeiten ist außerdem ein Grund dafür, dass man gegenüber Schwierigkeiten und Problemen weniger Toleranz zeigt. Das verleitet schnell zu einem Wechsel, wenn die Dinge nicht rund laufen. Erschwerend hinzu kommt, dass die Gen Z Konflikten gerne aus dem Weg geht. Und Probleme gibt es aus Sicht der jungen Generation viele.

In einer digitalen Welt der Updates aufgewachsen, ist das Verständnis für Stillstand oder träge Prozesse im Job rückläufig. War in vergangenen Generationen eines der Hauptprobleme noch die Änderungsresistenz und -trägheit, ist die Generation Z eher gelangweilt, wenn sich nichts verändert. Obendrein trägt die Dynamik des modernen Arbeitsmarktes dazu bei, dass Jobs häufiger gewechselt werden. Gehaltserhöhungen und Karrieresprünge sind heute meist einfacher durch einen Jobwechsel zu erreichen als durch Treue zum Arbeitgeber. Gute Arbeitskräfte zu halten wird eines der Hauptprobleme in den kommenden Jahren.

ARBEITGEBER MIT WERTEN UND MODERNEN FÜHRUNGSKRÄFTEN SIND GEFRAGT

Zur Konfliktvermeidung gehört auch, dass man keine Zeit und Lust hat, gegen veraltete Überzeugungen und Wertsysteme anzukämpfen. Mehr noch als die Millennials ist die Gen Z schon während der Schulzeit mit den Problemen der Zeit groß geworden – Klimawandel, soziale Ungerechtigkeit, Flüchtlingskrisen und Diskriminierung. Das neugewonnene Empowerment dieser Generation, die der festen Überzeugung ist, dass sie Teil der Veränderung sein muss, schlägt sich auch in den Erwartungen an den Arbeitgeber nieder. Corporate Social Responsibility ist der Gen Z besonders wichtig. Wer diese Erwartungen als Arbeitgeber nicht erfüllt, kommt erst gar nicht in die engere Auswahl. Aber nicht nur Unternehmen stehen auf dem Prüfstand. Auch Vorgesetzte müssen sich



mit einem neuen Maß messen lassen. Dabei verhält es sich zwischen Millennials und der Gen Z ähnlich. Letztere legt besonders großen Wert auf eine positive Einstellung der Vorgesetzten sowie die Formulierung klarer Ziele. Bei den Millennials standen zudem eine offene Kommunikation und Feedback an erster Stelle. Über die Wichtigkeit klarer Ziele war man sich über beide Generationen hinweg einig. Klare Ansagen und individuelles Verständnis sind demnach entscheidend. Ein herausfordernder Spagat für Führungskräfte.

HOHE ANSPRÜCHE AUCH IM ARBEITSALLTAG

Ein Arbeitsalltag, der auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen angepasst ist, ist schon lange die Grundforderung der jüngeren Generationen. So sind New Work und 4-Tage-Woche Begriffe, die nicht nur, aber maßgeblich und aktiv von der Generation Z in die Arbeitswelt getragen werden.

Das Wochenende ist viel zu knapp, um sich damit zu begnügen. Man will leben, statt Zeit gegen Geld zu tauschen. Sinnstiftend sollte die Arbeit außerdem sein und das unter Berücksichtigung ethischer Grundsätze.

Neben sich wandelnden Lebens- und Arbeitsphilosophien ist die Gen Z zudem mit einem inflationären und populärwissenschaftlichen Umgang psychischer Diagnosen aufgewachsen, die nicht zuletzt über

FAZIT:

Die Generation Z wird den Arbeitsmarkt in naher Zukunft maßgeblich beeinflussen. Sie trifft auf die letzte Generation der Baby-Boomer:innen und wird zukünftig mit der Generation X und den Millennials zusammenarbeiten. Die Werte und Eigenschaften dieser Generation unterscheiden sich drastisch, was in der Arbeitswelt neue Generationenkonflikte auslösen kann. Dies sollte bestmöglich vermieden werden. Eine Vorbereitung auf

Social Media verbreitet wurden und zur Selbstdiagnose einladen. Vom Arbeitgeber wird diesbezüglich Verständnis erwartet. Ohne eine gehörige Portion Fingerspitzengefühl hat man da als Führungskraft schlechte Karten.

EMPLOYER BRANDING FÜR DIE GENERATION Z:

- Erwartung ethischer Standards: Klimaschutz, soziale Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion.
- Fluktuation einplanen: Die Generation Z wechselt häufig, Arbeitgeber müssen darauf vorbereitet sein.
- Gutes Arbeitsumfeld: New Work, flexible Arbeitszeitmodelle, attraktive Vergütung.
- Den mentalen Gemütszustand der Mitarbeiter:innen im Blick behalten.
- Stetige Weiterentwicklung: Klare Ziele, offene Kommunikation und kontinuierliches Feedback.



Für weitere Informationen QR-Code scannen

die Werte und Einstellungen der neuen Jahrgänge im Arbeitsalltag ist entscheidend. Schließlich sind es die Angehörigen der Generation Z, die benötigt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zusammengefasst bedeutet dies:

- Entwicklungsmöglichkeiten bieten
- Strukturen schaffen
- Sicherheit vermitteln
- Sinn in der Arbeit

20



FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE VON MORGEN SICHERN

WIE UNTERNEHMEN IHRE REPUTATION STEIGERN UND DIE TALENTE VON MORGEN ANSPRECHEN

Personalmangel, hohe Fluktuation, zunehmend ältere Belegschaft. Das sind ein paar der prominentesten Probleme: mit denen Arbeitgeber heutzutage kämpfen. Die geburtenstarken Jahrgänge scheiden aus und die geburtenschwachen Jahrgänge rücken nach. Was an Quantität fehlt, muss durch Qualität kompensiert werden. Wie aber positioniert man sich als Arbeitgeber auf dem Personalmarkt so, dass die Toptalente sich für das eigene Unternehmen entscheiden?

Eine gute Reputation als Arbeitgeber ist das Schlüsselwort. Wie und wo erreicht man das? Aus unserer Sicht am besten dort, wo die Toptalente von morgen ausgebildet werden.

Wer sich als attraktiver Arbeitgeber für studentische Mitarbeiter:innen positionieren kann und den Kontakt zu den Toptalenten aufrechterhält, kann diese vielleicht auch über die temporäre Beschäftigung hinaus nach dem Studium locken. Dieser Klebeffekt ist ein großer Vorteil im Konkurrenzkampf um die Toparbeitskräfte von morgen.

TOP ARBEITGEBER-REPUTATION DANK MODERNEM EMPLOYER BRANDING

Die studentische Sicht auf Unternehmen, Zielgruppen und Abläufe ist nicht nur eine Quelle des Wissens, was die modernen Anforderungen an die Märkte angeht. Unternehmen bekommen durch studentische Mitarbeiter:innen auch wertvolle Einblicke in den Erwartungshorizont der jüngeren Generation. Dadurch kann man sich als attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen positionieren.

WARUM GERADE HIDDEN CHAMPIONS STUDENTISCHE PERSONALDIENSTLEISTER BRAUCHEN

Der Wettbewerb um Arbeitskräfte (auch „War for Talents“ genannt) hat in den vergangenen Jahren bereits stark zugenommen. Auch das Thema Employer Branding ist besonders für Hidden Champions und Klein- und Mittelständler eine Herausforderung, da sie meist keine eigenständige Strahlkraft als Arbeitgebermarke besitzen.

Die Arbeitsmarkt-Situation wird sich auch wegen des demografischen Wandels noch weiter verschärfen. Hauptgründe dafür sind zum einen, dass die Baby-Boomer:innen in Rente gehen, zum anderen die Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten der jüngeren Generationen. Wirtschaftlich werden Deglobalisierung und Handelskriege zusätzlich eine ständige Belastung für deutsche Unternehmen darstellen. Je nach Marktsituation kann es zu geringerem oder höherem Personalbedarf kommen. Mit flexiblen Personalkonzepten schafft man sich ein optimales Instrument, um flexibel darauf zu reagieren. Ihre Vorteile: schnelle Verfügbarkeit der Arbeitskräfte bei zeitlich begrenztem Bedarf. Solche Unternehmen, die darauf eingestellt sind, erhöhen ihre Reputation nicht allein dadurch, dass sie unter solchen Marktkonditionen besser wirtschaften. Sie sind auch deshalb attraktiv, weil sie die Anforderungen der jungen Mitarbeiter:innen verstanden haben.

INTERNATIONALES NETWORKING ALS SPRUNGBRETT UND WACHSTUMSSTRATEGIE

Gerade Student:innen sind heute international vernetzt. Diese Vernetzung ist ein Vorteil für Unternehmen, da viele der Student:innen ihre Kontakte mit in den Arbeitsalltag bringen – und sie für ihre Arbeitgeber ausschöpfen. Neue Partnerschaften können angestoßen und lukrative Geschäftsbeziehungen aufgebaut werden. Je mehr man Student:innen erlaubt, sich im Unternehmen zu entfalten, desto höher ist die empfundene Wertschätzung und desto besser die Reputation als Arbeitgeber für junge Talente. Hinzu kommt: Wer Talente bereits während des Studiums beschäftigt und sich wertvolle Beziehungen zu ihnen aufbauen kann, noch bevor sie mit dem Studium fertig sind, ist der Konkurrenz schon um Längen voraus. Denn diese Talente empfehlen das Unternehmen nicht bloß weiter, sie kommen oft auch gerne zurück, um Karriere zu machen.

WIE GEWINNE ICH TALENTE FÜR MEIN UNTERNEHMEN?

Auch wenn Sie als Unternehmer:in ein Hidden Champion sind oder Ihr Unternehmen noch keine starke Arbeitgebermarke besitzt, können Sie sich trotzdem motiviertes studentisches Personal sichern. Mit uns. Wir sind Ihre Schnittstelle zu den Akademiker:innen von morgen. Und Sie profitieren doppelt – nicht nur von unseren Studyheads, sondern auch von uns als Arbeitgeber für Student:innen.

Es ist kein Zufall, dass unsere Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen in den Kategorien „Arbeitsumfeld“ und „Karriere & Gehalt“ besonders überzeugen konnten. Genau das liegt uns nämlich am Herzen. Wir sind davon überzeugt, dass dieser umfangreiche Ansatz einen großen Anteil daran hat, dass wir mit dem „kununu Top Company-Siegel“ ausgezeichnet worden sind.

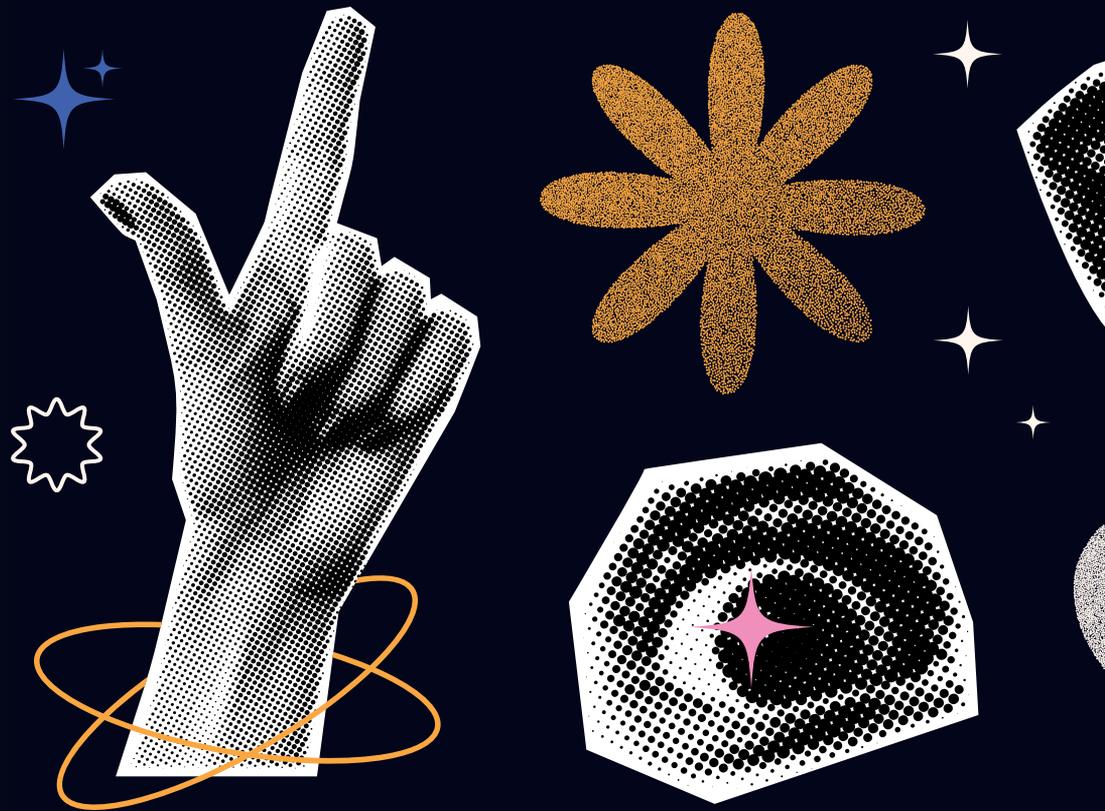
WIE WIRKT SICH UNSERE POSITIVE REPUTATION AUF KUNDENUNTERNEHMEN AUS?

Wir sind keine Magier, und wir machen keine unrealistischen Versprechen. Mit unserer Dienstleistung geben wir lediglich ein Tool an die Hand, das unseren Kunden dabei hilft, sich die kompetentesten studentischen Arbeitskräfte zu sichern. Die Tatsache, dass sowohl unsere Kundenunternehmen als auch unsere Studyheads zufrieden sind, zeigt, dass wir die Bedürfnisse beider Seiten verstehen. Unsere gute Reputation ist unser bestes Marketingtool. Denn die Talente suchen uns mittlerweile von selbst auf, da sie wissen, dass wir ihnen unkompliziert gute und passende Jobs vermitteln. Davon profitieren wiederum unsere Kundenunternehmen, weil wir dadurch die Talente von morgen schon heute ins Unternehmen bringen. Fühlen Sie sich dort wohl, steigert es das Employer Branding unserer Kunden immens. ■

Für weitere
Informationen
QR-Code
scannen



22



VON AUSLANDSABENTEUERN BIS UMWELTBEWUSSTSEIN: AKTUELLE TRENDS BEI STUDENT:INNEN

Das Studentenleben ist stets in Bewegung – neue Ideen, Technologien und soziale Medien beeinflussen die Art und Weise, wie Student:innen lernen, leben und sich entfalten. Wir werfen einen aufregenden Blick auf die Top Trends bei Student:innen im Jahr 2023 – aus eigener Erfahrung. Von internationalen Abenteuern über digitale Helfer bis hin zu umweltbewusstem Handeln – wir beleuchten, was das Studentenleben so aufregend macht.

STUDIERN IM AUSLAND:

Die Welt entdecken und den Horizont erweitern! Immer mehr Student:innen tauchen in fremde Kulturen ein, knüpfen internationale Kontakte und erlangen wertvolle Sprachkenntnisse fürs Leben.

SCHREIB-KI CHATGPT:

Clevere Helfer für Studienfragen! ChatGPT unterstützt bei ersten Themenrecherchen und Verständnisproblemen – doch Vorsicht vor Plagiatsprogrammen, die Täuschungsversuche aufdecken.

TIKTOK:

Zwischen Entertainment und Effizienz! TikTok kann unterhaltsam und zugleich informativ sein. Die kurzen Videos laden zur unterhaltenden Pause vom Studium ein.

SOCIAL-MEDIA-TREND BEREAL:

Blitzlicht für den Uni-Alltag. Bei BeReal können Student:innen kurze, authentische Clips von ihrem Alltag hochladen.



VON NELE HAUCK,
DUALE STUDENTIN IN UNSERER
MARKETINGABTEILUNG

SPAREN WIE NIE ZUVOR:

Für eine sorgenfreie(re) Zukunft! Student:innen setzen aufs Sparen, um sich ihre Träume zu erfüllen – sei es eine Traumreise oder ein eigenes Zuhause.

JOBWECHSEL BEI UNZUFRIEDENHEIT:

Die heutige Studentengeneration erkundet verschiedene Arbeitswelten auf der Suche nach ihrer wahren Leidenschaft. Mehrere Jobwechsel sind dabei zur Normalität geworden.

ERSTES DATE PER FACETIME:

Für Student:innen ganz normal! Den Start ins Liebesleben direkt per Videoanruf – das spart Zeit und lässt mitunter schneller das Herz höher schlagen.

GESUNDE MAHLZEITEN:

Power Food für die Klausuren und Lernphasen! Gesunde Trends aus den sozialen Medien geben den nötigen Boost für Student:innen.

UMWELTBEWUSSTSEIN:

Umwelt-Held:innen finden sich überall! Immer mehr Student:innen setzen auf nachhaltige Entscheidungen und tragen so aktiv zum globalen Klimaschutz bei.

IPAD STATT BLOCK UND STIFT:

Paperverschwendung adieu! Durch digitalisierte Notizen sind Student:innen umweltfreundlich unterwegs. So geht (hoffentlich) nichts von den Uni-Inhalten verloren. ■

UNSERE STANDORTE

