

Generation Y und ihre zukünftigen Arbeitgeber

Expertentipps | 05.03.2015



Teamarbeit in der Augsburger Agentur explido»iProspect. (Fotos: Nikky Maier/Regio Augsburg Wirtschaft GmbH).

Seit Oktober 2014 arbeiteten die JMS Augsburg e. V., die studentische Unternehmensberatung der Universität Augsburg, und das ZWW Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer an einer Befragung nach wissenschaftlichen Maßstäben, an der sowohl Studierende der Universität und der Hochschule Augsburg als auch Unternehmen im Wirtschaftsraum Augsburg mittels eines Online-Fragebogens teilnahmen. Nun liegen die Ergebnisse vor.

Forschungsprojekt in Kooperation

Im Rahmen einer zweistündigen Präsentation im SGL Carbonum auf dem Campusgelände am gestrigen Dienstagabend wurden die Auswertung und sich daraus ergebende Handlungsempfehlungen vor allem für die Unternehmen präsentiert. Es wurde lebhaft diskutiert, ehe die Veranstaltung bei generationsübergreifenden Gesprächen ausklang.

Die Fragen waren von 542 Studierenden (Durchschnittsalter 22,5 Jahre) und 399 Unternehmen aus A³ beantwortet worden. Die Resultate wurden in Form von Rankings vorgestellt. Die Aussagen umfassen ein weites Spektrum, angefangen bei den wichtigsten Stärken und Schwächen über die Themenbereiche Attracting (wie finden Studierende freie Stellen, wie finden Firmen geeignete Kandidaten), die Auswahlverfahren bei der Kandidatensuche bis hin zum Retaining (wie halten die Unternehmen ihre jungen Mitarbeiter).

Unterschiedliche Wahrnehmungen bei Stellensuche und Arbeitgeberwahl

Teils sind die Einschätzungen von Studierenden und befragten Unternehmen einhellig, beispielsweise bei der Nennung der Firmen-Homepage als mit Abstand wichtigstes Medium für die Stellenrecherche. Doch auch erhebliche Diskrepanzen kommen zum Vorschein: An zweiter Stelle nennen die jungen Leute Empfehlungen von Freunden und Bekannten, während die Unternehmen diesen Kanal gar nicht wahrnehmen: Hier lässt sich Handlungsbedarf für aktives Empfehlungsmanagement ableiten. Die Generation Y recherchiert vor allem über Google und viel weniger über die gängigen Jobportale, als die Firmen annehmen. Fazit hier: Es lohnt für rekrutierende Unternehmen, in die Suchmaschinenoptimierung zu investieren. Interessant auch das Ergebnis, dass sich Image und Prestige des Arbeitgebers bei der Generation Y eher auf den unteren Plätzen finden; als viel wichtiger schätzt diese Gruppe Leidenschaft und Spaß an der Arbeit, eine gute Arbeitsatmosphäre, ein angemessenes Gehalt und als viertes Kriterium für die Arbeitgeberwahl auch den Ort ein.

Kommunikations- und Führungskultur stellen Weichen

Insbesondere bei emotionalen Faktoren wie dem Einfluss der Führungskultur auf das Retaining zeigen sich erhebliche Unterschiede: Während für die Generation Y eine positive Teamatmosphäre, Zuverlässigkeit und klare Aufgabenstellungen die meisten Nennungen bekommen, nennen die Firmen zuerst den persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern und an zweiter Stelle klare Hierarchien – letztere an vorletzter Stelle bei den jungen Leuten! Hinsichtlich der Kommunikationskultur finden die Gen Y-Vertreter eine offene Haltung zu alternativen Meinungen am wichtigsten, gefolgt vom offenen Umgang mit Konflikten. Regelmäßige Teammeetings, bei den Firmen an dritter Stelle genannt, finden sich bei den jungen Leuten an vorletzter Stelle. In der Diskussion wurden Stichworte wie Heterarchie statt Hierarchie, Organisationsstrukturen nach Projekten, Transparenz im Führungsverhalten als aktuelle Trends ins Spiel gebracht. Resultierende Handlungsfelder für Unternehmen sind also soziale Kompetenz, neutrale Konfliktlösung, gegenseitige Lern- und Feedbackkultur und transparente Kommunikation.

Glossar

Die Forschungsstudie der Universität Augsburg nimmt folgende Festlegung vor: Die Geburtsjahrgänge 1946 – 1964 sind die Babyboomer, gefolgt von der Generation X mit den Jahrgängen 1965 – 1976. Die Jahrgänge von 1977 – 1998, also die heute 20- bis 38-Jährigen, werden der Generation Y zugerechnet.

Wöchentlich finden Sie an dieser Stelle einen neuen Beitrag rund um das Thema Fachkräfte-Sicherung in der Region Augsburg.

http://www.b4bschwaben.de/b4b-schwaben-partner/fachkraefte-kampagne-fuer-den-wirtschaftsraum-augsburg_artikel,-Generation-Y-und-ihre-zukuenftigen-Arbeitgeber-expert,-Fachkraefte-Kampagne-fuer-den-Wirtschaftsraum-Augsburg-arid,144364_exp,20218.html

© SCHWABEN.B4BMITTELSTAND.DE - Der Inhalt dieser Seiten ist urheberrechtlich geschützt. Die Nachrichten sind nur für die persönliche Information bestimmt. Jede weitergehende Verwendung, insbesondere die Speicherung in Datenbanken, Veröffentlichung auf anderen Webseiten, Vervielfältigung und jede Form von gewerblicher Nutzung sowie die Weitergabe an Dritte - auch in Teilen oder in überarbeiteter Form - ohne Zustimmung von vmm wirtschaftsverlag gmbh & co. kg ist untersagt. |