

Das Arbeitsleben der Generation Y im Kontext der aktuellen Unternehmenskulturen

Vor Ort Studie im Wirtschaftsraum A³ (Augsburg-Aichach-Friedberg)

von JMS e.V. Studentische Unternehmensberatung und
ZWW Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer

der Universität Augsburg (2015)

Forschungsfrage

Die Umfrage eruiert einerseits den Umgang mit der Generation Y hinsichtlich Attracting – Recruiting und Retaining aus der Sicht von Unternehmen.

Andererseits zeigt sie die Einschätzung der Studenten, wie sie die auf sie zukommende Arbeitswelt beurteilen und welche Erwartungen sie an die Unternehmen richten.

Diese 2 Perspektiven wurden gegenübergestellt, um den Unternehmen Richtwerte für das Gewinnen und Behalten von jungen Fach- und Führungskräften aufzuzeigen und ihnen Ansatzpunkte für die Ausrichtung ihrer Führungs-, Kommunikations- und Entscheidungskultur zu geben.

Autoren

Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtsch.-Ing. Thomas Wöhrl MBA, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Markus Hecht, Theresa Wabra, Lydia Flach, Christina Radis

2 Perspektiven-Umfrage zur Arbeitswelt der Generation Y (2015)

Management Summary

Die 2 Perspektiven-Umfrage zur Arbeitswelt der Generation Y untersucht das Arbeitsleben der jungen Talente im Kontext der aktuellen Unternehmenskulturen. Die Studie wurde im Wirtschaftsraum A3 (Augsburg-Aichach-Friedberg, ca. 650.000 Einwohner) von JMS e.V. Studentische Unternehmensberatung und ZWW Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer der Universität Augsburg im Zeitraum 10-12/2014 durchgeführt.

- Die Umfrage eruiert einerseits den Umgang mit der Generation Y hinsichtlich Attracting, Recruiting und Retaining aus der Sicht von Unternehmen.
- Andererseits zeigt sie die Einschätzung der künftigen Arbeitswelt aus der Sicht der Studierenden und beschreibt ihre Erwartungen an die Unternehmen.

Diese 2 Perspektiven wurden gegenübergestellt, um den Unternehmen Richtwerte für das Gewinnen und Behalten von jungen Fach- und Führungskräften aufzuzeigen und ihnen Ansatzpunkte für die Ausrichtung ihrer Führungs-, Kommunikations- und Entscheidungskultur zu geben.

Diese 2-Perspektiven Analyse zeigt teilweise Übereinstimmungen aber auch deutliche Unterschiede zwischen den Erwartungshaltungen der beiden Wahrnehmungswelten.

Die Aussagen aus der Studie in der Zusammenfassung:

1) Die Unternehmen und die Generation Y: Aussagen über die „andere Seite“

- Flexibilität, Know-how bei neuen Technologien und Offenheit wird von beiden Seiten als größte Stärke der Generation Y erkannt.
- Hohe Ansprüche und schlechtes Durchhaltevermögen wird von beiden Seiten als Schwäche der Generation Y erkannt.
- Die Mehrheit der Generation Y glaubt, dass weniger als die Hälfte der Unternehmen ihre Vorstellungen und Wünsche kennen.
- Einem Drittel der Mitarbeiter in Unternehmen ist die Welt der Generation Y fremd.
- Ein Drittel der Unternehmen sind nicht gut auf die Generation Y vorbereitet. Kleinere Unternehmen kennen sich hier besser aus, als größere.
- Kleinere Unternehmen tun sich leichter, Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.
- Je höher die Hierarchiestufe, desto eher glaubt man, sich mit der Generation Y auszukennen.

2 Perspektiven-Umfrage zur Arbeitswelt der Generation Y (2015)

2) Attracting

- Was spielt bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle?
 - Der „War of Talents“ ist für Unternehmen eine große Herausforderung.
 - Die Homepage ist die wichtigste Informationsquelle für den Bewerbungsprozess.
 - Die Wichtigsten Kriterien für die Arbeitgeberwahl sind: Tätigkeit, Gehalt, Arbeitsklima.

- Was spielt bei der Jobwahl eine Rolle?
 - Emotionale Bedingungen wie:
 - Leidenschaft und Spaß an der Arbeit
 - Gute Arbeitsatmosphärehaben sehr hohe Priorität bei der Jobwahl.

 - Hohes Gehalt steht hinter den emotionalen Bedingungen.

 - Weitere Kriterien sind:
 - Work-Life Balance, jedoch nicht unbedingt als scharfe Trennung von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Blending)
 - Karriereperspektive, jedoch nicht zwangsläufig verbunden mit Führungsverantwortung

3) Recruiting

- Wie und über welche Kanäle entsteht Kontakt?

Stellensuche:

- Konventionelle Kanäle sind immer noch sehr beliebt und werden viel genutzt.
- Die Homepage wird als wichtigste Stelle zur Stellenausschreibung angesehen.

Auswahlverfahren:

- Beide Parteien lernen sich gerne während des Auswahlprozesses persönlich kennen (Interview/ Probearbeiten).
- Assessment-Center sind eher unbeliebt, werden aber oft verwendet.

2 Perspektiven-Umfrage zur Arbeitswelt der Generation Y (2015)

4) Retaining

- 88% der Neuanfänger planen keinen Verbleib länger als 5 Jahre oder sind noch unentschieden.
 - In der Führungskultur sind wichtig:
 - Handlungsorientierung vor Machtorientierung
 - Positive Teamatmosphäre
 - Feedback (Gegenseitige Lernkultur)
 - In der Kommunikationskultur ist entscheidend:
 - Soziale Kompetenz wird beim jeweils anderen derzeit meist vermisst
 - Reflexions-Kultur (andere Meinungen / Streit / Feedback / Kreativität)

5) Fazit für die Unternehmen im Wirtschaftsraum A³

Um die jungen Talente für einen Arbeitsplatz im Unternehmen zu gewinnen und sie langfristig zu behalten, braucht es:

- Eine leicht auffindbare, sach- und emotionsorientierte und detaillierte Stellenbeschreibung im Internet, die den Beziehungsaspekt der Führungskultur betont.
- Einen flexiblen, schnellen und beziehungsorientierten Bewerbungsprozess mit einem intakten Empfehlungsnetzwerk
- Eine konfliktoffene und selbstkritikfähige Kommunikationskultur
- Eine ziel- und aufgabenorientierte Führungskultur mit zuverlässiger Vorbildfunktion
- Ein wertschätzendes, feedbackorientiertes Arbeitsklima
- Eine proaktive Dialogkultur
- Soziale Kompetenz in Multi-Generationen-Teams
- Freude, Leidenschaft und Spaß als wichtigste Motivatoren am Arbeitsplatz
- Eine teamorientierte Entscheidungskultur
- Ein Angebot, internationale Erfahrungen zu vermitteln
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Achtsame Forderung und Förderung des Mitarbeiters in den ersten 5 Jahren