



HR Future Trends 2014

Generation Y im Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit

(Bonn, 02.09.2014) Bereits zum zweiten Mal führte die Bonner AGENTUR ohne NAMEN die Umfrage "HR Future Trends" durch. Der Fokus in diesem Jahr lag vor allem auf dem Vergleich zwischen den Wünschen und Anforderungen von Hochschulabsolventen, die im parallel durchgeführten "Student Survey 2014" ermittelt wurden und den Einschätzungen der im "HR Future Trends 2014" befragten Personalverantwortlichen.

"Die Generation Y bringt frischen Wind in die Unternehmen", sagt Holger Vogel, Geschäftsführer der Agentur. "Uns interessierte, inwieweit die Unternehmen auf das veränderte Karrierebewusstsein der Generation Y vorbereitet sind und sich vielleicht sogar schon angepasst haben." Die Umfrage wurde von 99 Unternehmen im Zeitraum Dezember 2013 bis Juni 2014 beantwortet.

Generation Y, demografischer Wandel und Fachkräftemangel, Diskussionen um eine Frauenquote in Deutschland oder Mitarbeiter 50+ sind Themen, die die Personalabteilungen beschäftigen. Das Talent-Management bleibt aber auch in diesem Jahr ein echter Dauerbrenner: 56% der befragten Unternehmen priorisieren das Thema (6% mehr als 2013). Im Such-Fokus der Unternehmen sind nach wie vor berufserfahrene Fachkräfte. Bei 48% der befragten Unternehmen wird der Bedarf in diesem Jahr steigen. Das sind 8% mehr als im vergangenen Jahr. Auf die Frage, welche Kernthemen die Befragten in den kommenden fünf Jahren als größte Herausforderung ansehen wurden vor allem die Rekrutierung von HochschulabsolventInnen / Fachkräften, der Umgang mit der Generation Y und die Steigerung der Unternehmensidentifikation der ArbeitnehmerInnen genannt.

Im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Auch in diesem Jahr wurden im parallel durchgeführten "Student Survey 2014" Studierende und Absolventen hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele und Wünsche befragt. Im Vergleich der Zielgruppen Generation Y und Personalverantwortlichen zeigt sich: HR-Abteilungen arbeiten nach wie vor im Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die Einschätzung der wichtigsten Kriterien für Arbeitgeber-Attraktivität liegt nicht mehr so weit auseinander wie im letzten Jahr. Den Unternehmen ist mittlerweile bewusst, dass mit dem Eintritt der Generation Y in die Arbeitswelt auch eine veränderte Werthaltung Einzug hält. Sie beurteilen die aus ihrer Sicht drei wichtigsten Arbeitgeber-Kriterien wie folgt:

1. Platz: Flexible Arbeitszeiten
2. Platz: Arbeits- und Betriebsklima
3. Platz: Work-Life-Balance

Aus Sicht der Generation Y sind die folgenden drei Arbeitgeber-Kriterien relevant, wenn es um die Wahl des potenziellen Arbeitgebers geht:

1. Platz: Arbeits- und Betriebsklima
2. Platz: Sinnstiftende Arbeit
3. Platz: Work-Life-Balance

Die "sinnstiftende Arbeit" belegt im Ranking der Unternehmensvertreter Platz 5. An dieser Stelle klaffen Wunsch und Wirklichkeit in der Wahrnehmung noch weit auseinander.



Die Führungskraft im Unternehmensgefüge und aus Sicht der Generation Y

Auch über die Rolle der Führungskraft wird momentan viel diskutiert, wenn es darum geht, die Generation Y verstärkt an die Unternehmen zu binden. Die AoN hat beide Seiten gefragt, welche Führungsstärken als elementar angesehen werden. Zwar herrscht eine generelle Übereinstimmung bei den meisten Charakteristika einer Führungskraft, allerdings ist die prozentuale Verteilung interessant - und im Vergleich dazu die Selbsteinschätzung der Generation Y. Während die Unternehmen z.B. Kommunikationsfähigkeit mit 72% als wichtigstes Kriterium ansehen und auch die Generation Y diesen Faktor als zweit wichtigsten betrachtet, so sehen sich jedoch nur 41% der Generation Y selbst als kommunikationsstark an.

Im Gegenzug dazu halten nur 35% der befragten Unternehmen Ehrlichkeit/Authentizität für ein wichtiges Kriterium einer Führungskraft. Aber für 73% der Generation Y ist dieser Soft-Skill die wichtigste Eigenschaft einer potenziellen Führungskraft. Auch hier offenbart sich eine große Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

"Werden die Führungskräfte-Erwartungen der Unternehmen in Richtung Generation Y kommuniziert, kann eine mögliche Folge die Ablehnung von Führungsverantwortung sein, weil die geforderten Charakteristika einer Führungskraft nicht denen entsprechen, die sich die Generation Y selbst zuschreibt bzw. die sie von Führungskräften erwartet," sagt Vogel. "Über konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen für (angehende) Führungskräfte muss an der Stelle dringend nachgedacht werden."

Wichtige Faktoren für das Erreichen einer Top-Position

Bei der Frage, welche Faktoren für die Erreichung einer Top-Position aus Sicht der Unternehmen von Bedeutung sind, ergaben sich als die drei wichtigsten Faktoren:

1. Platz: Belastbarkeit
2. Platz: Hervorragende Leistung
3. Platz: Die potenzielle Führungskraft ist im Unternehmen gut vernetzt

Im vergleichenden "Student Survey 2014" sollten die Studierenden und Absolventen fünf Eigenschaften nennen, die sie ihrer individuellen Meinung nach am besten beschreiben. "Belastbarkeit" kam dabei nur auf den 13. Platz. Nur knapp 20% der Studierenden und Absolventen empfinden sich als belastbar.

"Auf Basis der Ergebnisse empfehlen wir dringend, die Anforderungen und Stellenbeschreibungen für das Top-Management zu überdenken. Denn neben der Tatsache, dass sich die Generation Y selbst nicht mehr als belastbar sieht, kann auch der dritt wichtigste Faktor für Benachteiligungen bei der Stellenbesetzung von Top-Positionen führen", kommentiert Holger Vogel die Ergebnisse. "Die Anforderung, dass die potenzielle Führungskraft im Unternehmen gut vernetzt sein soll, stellt insbesondere Frauen vor immense Herausforderungen, da Frauen vor allem in männerdominierten Unternehmen oft große Schwierigkeiten haben, sich ein eigenes Netzwerk aufzubauen oder in den Männernetzwerken überhaupt nur Fuß zu fassen. Wenn hier die Vernetzung der Frauen nicht durch entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen aktiv gesteuert wird, ist die Gefahr, dass qualifizierte Frauen nicht in die entsprechenden Positionen kommen, recht hoch."

Melanie Vogel steht für weitere Fragen und Interviews unter 0163-8452210 zur Verfügung.