

19.01.2009 - 11:48 Uhr

## **PWC-Studie "Managing tomorrow's people: Millennials at work perspectives from a new generation" - Gesucht: junge, flexible Mitarbeitende**

Zürich (ots) -

Der weltweite wirtschaftliche Abschwung verschärft die Anforderungen an die Unternehmen: Sie müssen noch effizienter arbeiten, um kurzfristige Herausforderungen zu bewältigen, und dürfen dabei die langfristigen Ziele nicht aus den Augen verlieren. In diesem Wettbewerb spielt die Integration jüngerer, mobiler und gut ausgebildeter Arbeitskräfte eine wichtige Rolle. Gefragt sind Strategien im Umgang mit der neuen Generation der Arbeitnehmer. Wie ticken die Berufseinsteiger? Worauf legen sie Wert bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers? Dies untersucht die Studie "Managing tomorrow's people: Millennials at work - perspectives from a new generation" von PricewaterhouseCoopers (PwC). Befragt wurden über 4'200 Studierende aus 44 Ländern zu Themen wie globaler Arbeitsmarkt, unternehmerische Verantwortung, Arbeitsbedingungen und neue Technologien.

"Millennials", so nennen Soziologen die Generation der nach 1980 Geborenen. Viele von ihnen stehen jetzt als Studienabgänger unmittelbar vor dem Berufseinstieg. Die Integration dieser Zielgruppe gilt in der Wahrnehmung von 61 Prozent der im Rahmen des jährlichen "PwC Global CEO Survey" befragten Führungskräfte als besonders problematisch.

Mobile Millennials bringen Bewegung in den Arbeitsmarkt

80 Prozent der Berufseinsteiger interessieren sich für ein berufliches Engagement im Ausland. Mit 93 Prozent lassen sich indische Studenten am stärksten für Auslandsaufenthalte motivieren - verglichen mit nur 62 Prozent bei den Niederländern. 70 Prozent sind gewillt, bei ihrer beruflichen Auslandstätigkeit eine Fremdsprache zu verwenden. Dabei steht Englisch mit 83 Prozent erwartungsgemäss an erster Stelle, gefolgt von Französisch mit 19 Prozent und Spanisch mit 14 Prozent. "Die Flexibilität der Millennials bringt Bewegung in den internationalen Arbeitsmarkt", erklärt Dr. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz. "Mobile Arbeitnehmende werden durch die Globalisierung immer wichtiger. Unternehmen sollten ihren jüngeren und motivierten Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, schon früh in ihrer Karriere wertvolle internationale Erfahrungen zu sammeln."

Unternehmerisches Denken gewinnt an Stellenwert

Wichtig ist, die Motivation der umworbenen Berufseinsteiger zu verstehen. Auf die Frage, welcher Aspekt bei der Wahl des Arbeitgebers für die ersten fünf Jahre der wichtigste sei, nennt ein Drittel die berufliche Aus- und Weiterbildung. Coaches und Mentoren, die sich beim Karrierestart um die persönliche Entwicklung kümmern, sind für 98 Prozent ein wichtiges Argument bei der Stellensuche. Dieser Punkt wurde dreimal häufiger genannt als beispielsweise Bonuszahlungen. Zudem verlangen Millennials von ihrem zukünftigen Arbeitgeber explizit ein verantwortungsvolles Verhalten. Befragt nach der Corporate Social Responsibility (CSR) stellen 88 Prozent der Befragten an die Firma gleich hohe Ansprüche wie an sich selbst, und 86 Prozent äussern sogar die Bereitschaft zum Stellenwechsel, falls die CSR-Werte des Arbeitgebers nicht den Erwartungen entsprechen. Dieser Idealismus kommt mit 94 Prozent am stärksten in Argentinien zum Ausdruck, gefolgt von den USA und Brasilien mit 92 Prozent. Bei

indischen Studienabgängern sind es hingegen nur 66 Prozent.

Millennials sind loyaler und konservativer als ihr Ruf

Gemäss einem weitverbreiteten Vorurteil verfügen jüngere Arbeitnehmende über einen Mangel an Loyalität und stehen herkömmlichen Arbeitsmodellen eher ablehnend gegenüber. Nur drei Prozent erwarten, mehrheitlich zu Hause arbeiten zu können. Nicht gefragt sind neben Home-Office auch unregelmässige Arbeitszeiten: Mit 82 Prozent der Befragten geht die grosse Mehrheit der Studienabgänger davon aus, dass sie vor allem innerhalb der Bürozeiten arbeiten werden. Auf einer falschen Einschätzung beruht ebenfalls die Vorstellung, dass jüngere Mitarbeitende schon beim Berufseinstieg an die erste Kündigung denken. Gemäss der Studie gehen drei Viertel der Befragten davon aus, dass sie in ihrer beruflichen Laufbahn nur zwei bis fünf Arbeitgeber haben werden. "Aufgrund der Umfrageresultate scheint es für viele Unternehmen sinnvoll, die derzeitige Rekrutierungspraxis sowie die Förderungsprogramme für Mitarbeitende ('Talent Management') zu überprüfen", sagt Robert Kuipers. "Es geht darum, die aktuellen Tendenzen richtig zu interpretieren und insbesondere im Lichte des aktuellen Kostendrucks für jüngere Arbeitnehmende attraktiv zu bleiben."

Verwischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben

Millennials sind gegenüber neuen Technologien äusserst aufgeschlossen, um diese als Schlüssel zum sozialen Austausch und zur Vernetzung einzusetzen. 85 Prozent geben an, bereits Mitglied eines Social Networks wie z.B. "Facebook", "LinkedIn" oder "Xing" zu sein. 40 Prozent der Befragten sehen kein Problem darin, ihrem Arbeitgeber mehr Zugang zu privaten Informationen zu gewähren, sofern es im Interesse der persönlichen Sicherheit und derjenigen des Geschäfts ist.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers  
Partner HRS Consulting  
PricewaterhouseCoopers Schweiz  
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Claudia Sauter  
Communications Senior Manager  
PricewaterhouseCoopers Schweiz  
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100576317> abgerufen werden.