

Millennials: Eine Karriere, die zu mir passt – der 2. Teil der Schweizer Ergebnisse

## Im Unternehmen seine Fähigkeiten erwerben und weiterentwickeln ist für die Generation Y die wertvollste Währung

Genf und Zürich, 7. Februar 2017 – Der zweite Teil der weltweiten Umfrage über die Generation Y bei der Arbeit, welche die Manpower Gruppe von Februar bis April 2016 bei 19 000 zwischen 1982 und 1996 geborenen jungen Leuten in 25 Ländern, darunter auch die Schweiz, durchführte, dokumentiert ihre Karriereprioritäten sowie die Art der Fähigkeiten, die sie gerne weiterentwickeln möchten. Hier die Schweizer Ergebnisse:

- Nur **16 % der Schweizer Millennials sehen das Erreichen einer Führungsposition als Ziel einer Laufbahn. Mit tollen Kollegen zu arbeiten (33 %) oder einen positiven Beitrag zu leisten (20 %)**, ist in ihren Augen wichtiger.
- Die Millennials sind mehr daran interessiert, **individuelle Kompetenzen zu erwerben (73 %)** als Führungskompetenzen weiterzuentwickeln (27 %).
- **75 % der Y würden die Stelle wechseln**, wenn man ihnen bei identischem Gehalt **Möglichkeiten bieten würde, sich aus- und weiterzubilden.**
- Mit dem **Führungsstil ihrer Vorgesetzten sind 70 % der Schweizer Millennials zufrieden**, aber sie sind überzeugt, dass sie begabter als ihre Chefs wären, wenn es darum geht, ihren Untergebenen zuzuhören, Feedback zu geben und sie zu motivieren.

«Fähigkeiten erwerben und weiterentwickeln ist ein unumgänglicher Faktor für ein Vorankommen in einer im Wandel begriffenen Arbeitswelt, in der Jobsicherheit durch Karrieresicherheit ersetzt wurde. Zwar sind sich die Millennials, die bis 2020 ein Viertel der berufstätigen Bevölkerung ausmachen werden, der Notwendigkeit bewusst, während ihrer gesamten Laufbahn dazulernen zu müssen. Doch sie erwarten von den Unternehmen, für die sie arbeiten, dass sie ihnen Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten. Es handelt sich hier um einen neuen Parameter, den die Arbeitgeber und Personalmanager berücksichtigen müssen, wenn sie junge Talente anziehen und an ihr Unternehmen binden möchten. Die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln zu können, wird also ein verkäufliches Gut, ein Motivationsfaktor sein, der genauso wichtig ist wie die Bezahlung», kommentiert Leif Agnéus, General Manager Manpower Schweiz.

### Eine Generation, die wenig an Führungspositionen interessiert ist

Unter den Laufbahnzielen, die für die Schweizer Millennials attraktiv sind, steht die Arbeit mit tollen Kollegen für 33 % an erster Stelle, 20 % möchten durch ihre Arbeit einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten, und für 17 % ist es wichtig, viel Geld zu verdienen. Dagegen zeigen sie an Managementfunktionen wenig Interesse. Nur 2 % finden es erstrebenswert, andere zu führen, 5 % würden gerne an die Spitze eines Unternehmens gelangen und 9 % planen, eine eigene Firma zu besitzen. Kumuliert zeigen diese Prozentsätze, dass nur 16 % der Generation Y in unserem Land eine Führungsposition als prioritäres Ziel ihrer Laufbahn sehen, während der Weltdurchschnitt 22 % beträgt. Die Schweiz gehört auch zu den Ländern, in denen Frauen sehr viel weniger nach Führungspositionen streben (11 %) als Männer (20 %).



Manpower®

### **Priorität der Entwicklung von individuellen Kompetenzen**

In der Schweiz möchten 73 % der Y ihre individuellen Fähigkeiten (13 % IT und Technologie; 18% Sozialkompetenz, darunter Kommunikation, Teamwork und Anpassungsfähigkeit; 42 % technische Kompetenzen) weiterentwickeln. Der Erwerb von Führungskompetenzen ist nur für 27 % der Millennials attraktiv (16 % möchten ihre Leadership-Kompetenzen ausbauen und 11 % ihre Mitarbeiterführung).

### **Berufliche Weiterbildung als neue Währung**

Zwar beabsichtigen 67 % der befragten Millennials, im Laufe der nächsten Jahre bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben, doch drei von vier Y wären bereit, für eine Stelle mit identischem Gehalt, aber besseren Weiterbildungsmöglichkeiten zu wechseln. Der Erwerb von Kompetenzen wird also zu einem in Geld umsetzbaren Element, sozusagen zu einer neuen, zu berücksichtigenden Währung. Für 51 % unter ihnen stellen Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen des Unternehmens einen Faktor dar, um Mitarbeiter anzuziehen und zu binden. Für 40 % sind Weiterbildungsmöglichkeiten ein wichtiger Motivationsfaktor.

### **Sie schätzen den Führungsstil ihrer Vorgesetzten, aber...**

In der Schweiz sind 70 % der Millennials mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden, doch die Mehrheit unter ihnen zieht den Managementstil anderer Y dem ihrer Manager vor. Die Umfrage zeigt, dass die Y einen persönlicheren und menschlicheren Führungsstil anstreben. Sie unterstreicht auch die Wichtigkeit von regelmässigen Laufbahngesprächen mit Vorgesetzten, um mehr Gelegenheiten für Ratschläge und Feedbacks zu haben.

### **Die Meinung der Personalmanager zur Rekrutierung der Millennials**

Befragte Personalmanager meinen, dass die Millennials recht haben, wenn sie schlechte Bezahlung und mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten als Grund sehen, sich nach einer anderen Stelle umzusehen. Etwas mehr als zwei Jahre in der gleichen Funktion zu bleiben, ist laut diesen Fachleuten ein guter Zeitraum. Und vor allem ist der Erwerb von Fähigkeiten der Schlüssel zum beruflichen Aufstieg. Dagegen sollten die Y berücksichtigen, dass das von ihnen geforderte Einstiegsgehalt manchmal zu hoch ist und dass es wichtig ist, sein Networking auszubauen, um beruflich voranzukommen.

Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten scheint der gemeinsame Nenner der Millennials auf der ganzen Welt zu sein. Jetzt liegt es an den Arbeitgebern, ihre Personalmanagement-Praktiken zu hinterfragen, um die nächste Generation von Führungspersönlichkeiten anzuziehen, zu binden und zu fördern.

Die Ergebnisse der beiden Teile der Manpower-Umfrage über die Millennials sowie die Grafiken der Studie finden Sie auf: [manpower.ch/GenerationY](http://manpower.ch/GenerationY).

### **PRESSEKONTAKT**

Romain Hofer  
Pressesprecher  
Tel.: +41 58 307 22 71  
E-Mail: [media@manpower.ch](mailto:media@manpower.ch)  
Twitter: [https://twitter.com/Manpower\\_CH](https://twitter.com/Manpower_CH)



Manpower®

## **HINWEIS FÜR DIE REDAKTIONEN**

### **Über die Studie der Generation Y**

ManpowerGroup beauftragte das Marktforschungsunternehmen Reputation Leaders damit, eine weltweite quantitative Untersuchung durchzuführen, bei der 19 000 arbeitende Millennials und 1500 Personalmanager befragt wurden, um herauszufinden, was die Generation Y jetzt und für die Zukunft möchte, und um Einzelpersonen und Organisationen dabei zu unterstützen, in dieser neuen Arbeitswelt erfolgreich zu sein. Als Millennials gelten alle Personen, die zwischen 1982 und 1996 geboren wurden.

Die untersuchte Population umfasste eine unabhängige, im Hinblick auf Altersklassen und Geschlechter ausgewogene Stichprobe von 11 000 arbeitenden Millennials aus 18 Ländern. Zudem befragten wir über 8000 Teilzeitmitarbeiter der ManpowerGroup (402 unserer Schweizer Teilzeitmitarbeiter, die der Gruppe der Millennials angehören, wurden befragt) sowie 1500 Personalmanager aus 25 Ländern (davon 106 in der Schweiz). Durch den Dialog mit beiden Gruppen erhielten wir einzigartige Perspektiven von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Feldforschung wurde zwischen Februar und April 2016 durchgeführt. Zu den teilnehmenden Ländern zählten: Argentinien, Australien, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Indien, Italien, Japan, Kanada, Malaysia, Mexiko, Niederlande, Norwegen, Österreich, Paraguay, die Schweiz, Serbien, Singapur, Spanien und die USA.

### **Über Reputation Leaders**

Reputation Leaders ist ein weltweit tätiges Beratungsunternehmen mit Schwerpunkt auf innovativen Denkansätzen. Die überzeugende Forschungsarbeit des Unternehmens sorgt dafür, dass Marken neu und anders wahrgenommen werden. Durch primäre und sekundäre Forschung ermöglicht Reputation Leaders Unternehmen, sich als zuverlässige Vordenker darzustellen, und unterstützt sie so bei der Markenpositionierung.

### **Über die ManpowerGroup**

Die ManpowerGroup® (NYSE: MAN) bietet als globaler HR-Experte seit nahezu 70 Jahren innovative Lösungen für das Personalmanagement an. In unserer Aufgabe als Personalexperten verhelfen wir weltweit täglich mehr als 600 000 Menschen zu sinnvoller Arbeit – in einem grossen Spektrum von Berufen und Branchen. Die Unternehmen der ManpowerGroup-Familie – Manpower®, Experis®, Right Management® und ManpowerGroup® Solutions – unterstützen über 400 000 Kunden in 80 Ländern, indem sie umfassende Lösungen für Rekrutierung, Verwaltung und Entwicklung von Fachkräften bereitstellen. 2016 wurde die ManpowerGroup zum sechsten Mal in Folge zu einer der «World's Most Ethical Companies» sowie einer von «Fortune's Most Admired Companies» ernannt. Diese Auszeichnungen bestätigen unsere Position als vertrauenswürdigste und beliebteste Marke unserer Branche. Erfahren Sie mehr darüber, wie die ManpowerGroup die Welt der Arbeit verändert, indem sie auf den Menschen setzt: [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com).

**Manpower Schweiz** weist über 55 Jahre Erfahrung in der Rekrutierung, Evaluierung und Vermittlung von temporären und festen Mitarbeitenden sowie der Erbringung von HR-Lösungen auf. Mit 60 Filialen in allen Sprachregionen, 20 000 temporären Mitarbeitenden, 1500 Feststellenvermittlungen und mehr als 5000 Kundenunternehmen aller Grössenordnungen und aus allen Wirtschaftszweigen gehört Manpower zu den Branchenführern im Bereich Arbeitsvermittlung in der Schweiz. Weitere Informationen finden Sie auf [www.manpower.ch](http://www.manpower.ch).