

A diverse group of young adults, including men and women of various ethnicities, are walking together in a line. They are dressed in casual, contemporary clothing. The background is a plain, light-colored wall. The image is overlaid with a semi-transparent dark grey layer, and the title text is in a bright blue color. A solid blue rectangle is located in the top left corner of the page.

20 15: GENERATION Y | HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCE

Herausgegeben von Elance-oDesk and Millennial Branding

METHODISCHES VORGEHEN

RAHMENFAKTOREN

1

BEFRAGUNGSMETHODE - ONLINE SURVEYS

Es wurden 2 Onlinebefragungen in Deutschland durchgeführt

2

ERHEBUNGSZEITRAUM

Die Daten wurden durch die unabhängige Firma Red Brick Research vom 01. bis zum 10. September 2014 erhoben

3

“GENERATION Y”

Generation Y oder auch “Gen Y”, “Millennials” und “Digital Natives”, geboren zwischen 1977-1998

BEFRAGTE

GENERATION Y

Berufsanfänger mit Bachelor, Master oder postgradualer Qualifikation; Alter 21 – 32; Stichprobengröße N=1049

PERSONALVERANTWORTLICHE

Firmeninhaber oder Führungskräfte; Alter 33+; 100% mit Verantwortung für Rekrutierung oder HR Strategie; Stichprobengröße N=200



STUDIENZIELE

1

BEDEUTUNG DER GENERATION Y FÜR DIE ERWERBSBEVÖLKERUNG DER ZUKUNFT

Welches sind die Herausforderungen für die Personalarbeit?

2

DARSTELLUNG SPEZIFISCHER HERAUSFORDERUNGEN

- Generation Y findet keine Arbeit vs. Generation Y ist nicht klassisch zu rekrutieren
- Generation Y setzt spezifische Prioritäten für ihre Arbeit
- Generation Y unterscheidet sich deutlich von anderen Generationen

3

AUFZEIGEN POTENZIELLER LÖSUNGSANSÄTZE

Generation Y sucht etwas, das klassische Unternehmen nicht bieten

KEY FINDINGS

#1: HERAUSFORDERUNG GENERATION Y

GENERATION Y BESTIMMT DIE NAHE ZUKUNFT DER WIRTSCHAFT

Generation Y oder auch “Millennials” und “Digital Natives”

- Geboren zwischen 1977-1998

Folgegeneration von

- “Babyboomern” (geb. 1946-1964)
- “Generation X” (geb. 1965-1976)

1

GENERATION Y STELLT 2015 30% DER ARBEITSKRÄFTE

2015 stellt die Generation Y 30% der am Markt verfügbaren Arbeitskräfte, in 2020 50% der Arbeitskräfte weltweit

2

GENERATION Y SIEHT SICH IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bereits heute sind 33% in einer Führungsposition; 50% sehen sich in 10 Jahren in einer Führungsrolle

3

GENERATION Y IST SCHWER ZU REKRUTIEREN

44% der Personalverantwortlichen finden es schwierig, Generation Y zu rekrutieren und zu binden. 42% der Generation Y halten Loyalität zum Arbeitgeber für überholt

4

ARBEITSMARKT FÜR GENERATION Y PROBLEMATISCH

35% der Generation Y hatten Schwierigkeiten bei der Jobsuche

KEY FINDINGS

#2: GENERATION Y UND DER ARBEITSMARKT

GENERATION Y - DIE ERSTEN DIGITAL NATIVES

1

HARD SKILLS WERDEN ZUNEHMEND WICHTIG

57% der Personalverantwortlichen legen den Fokus auf Hard Skills, 52% sind der Meinung, dass Hard Skills in Zukunft noch entscheidender werden

2

GENERATION Y VERFÜGT ÜBER SPEZIFISCHE QUALIFIKATIONEN

Generation Y verfügt über spezifische Fähigkeiten, die sie klar von vorherigen Generationen unterscheidet (Bsp. Umgang mit Technologien)

3

GENERATION Y KANN INNOVATIONSRESSOURCE SEIN

Der Generation Y werden Fähigkeiten zugeschrieben, die Innovation fördern können

KEY FINDINGS

#3: GENERATION Y - DAS RICHTIGE ANGEBOT

GENERATION Y SUCHT ETWAS, DAS KLASSISCHE UNTERNEHMEN NICHT BIETEN

1

GENERATION Y SUCHT ETWAS ANDERES ALS VORHERIGE GENERATIONEN

Generation Y sucht eher ein gutes Team und spannende Aufgaben statt klarer Karrierepfade und hohem Verdienstpotezial

2

GENERATION Y HAT SPEZIFISCHE MERKMALE

Personalverantwortliche bemängeln eine ausgeprägte Anspruchshaltung und geringe Mitarbeiterbindung, schätzen aber schnelles Lernen und einen ausgeprägten Erfolgswillen

3

GENERATION Y SCHÄTZT EINE TÄTIGKEIT ALS FREELANCER

60% würden als Freelancer arbeiten, 48% würden sogar überlegen ihren derzeitigen Job zu kündigen, um als Freelancer zu arbeiten

4

FIRMEN WOLLEN VERMEHRT FREELANCER EINSETZEN

37% der Personalverantwortlichen planen vermehrten Einsatz von Freelancern

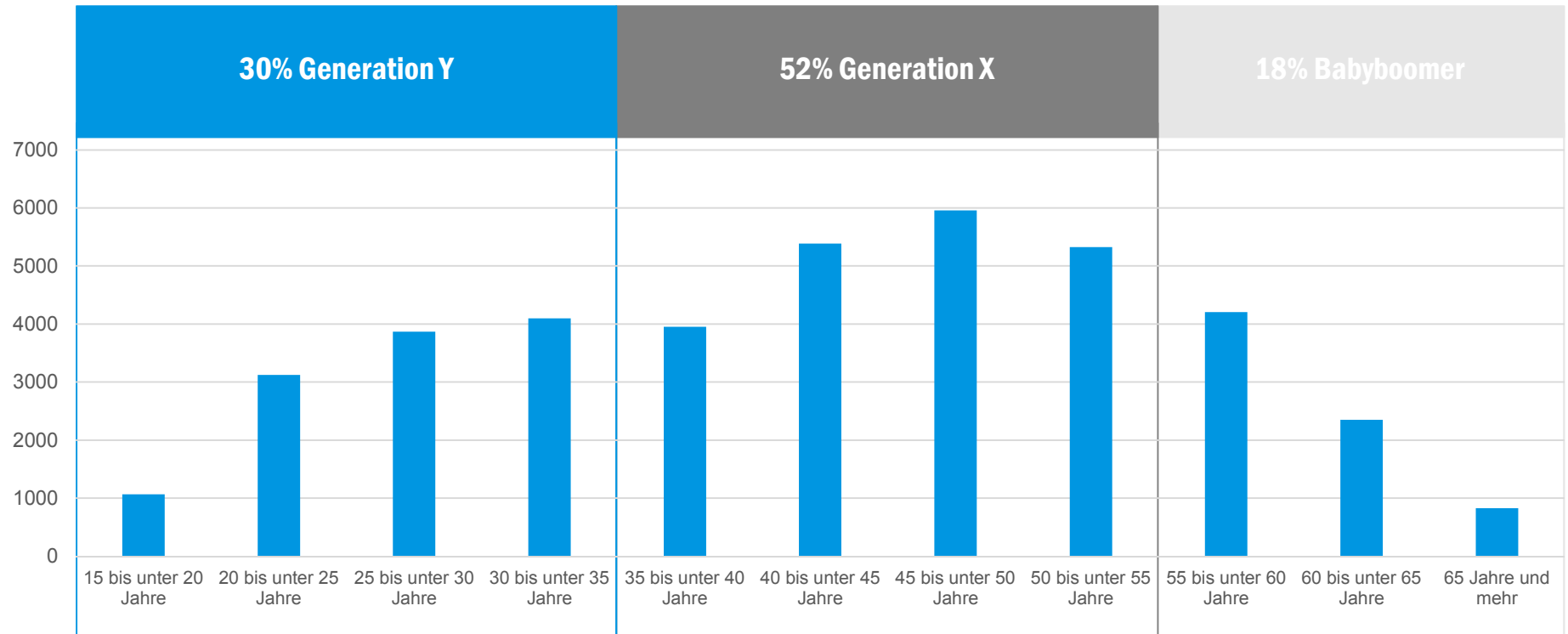


HERAUSFORDERUNG GENERATION Y

2015 beträgt der Anteil der Generation Y an der erwerbstätigen Bevölkerung 30%
2020 sind 50% der weltweit verfügbaren Arbeitskräfte der Generation Y zugehörig

30% DER ERWERBSTÄTIGEN IN DEUTSCHLAND GEHÖREN ZUR GENERATION Y

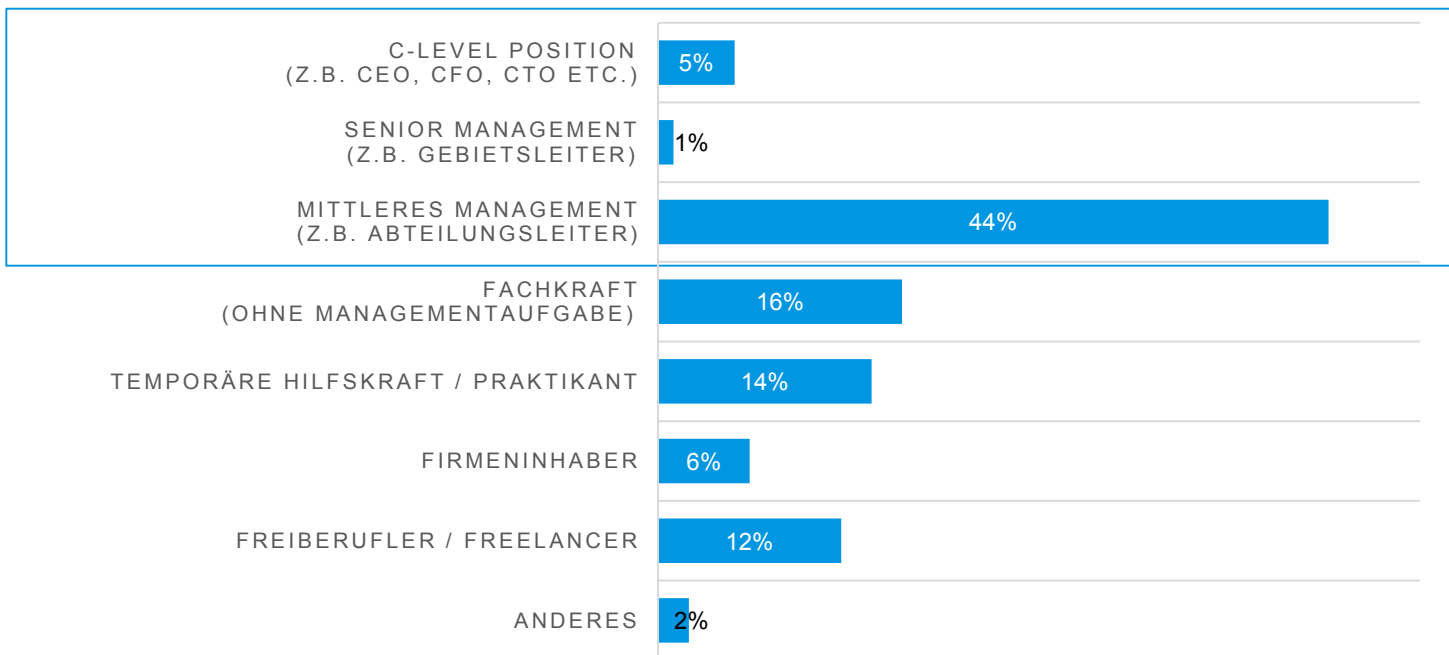
2020 wird die Generation Y 50% der weltweiten Arbeitskräfte stellen



(Daten: Erwerbstätige in tsd.2012; Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2014 – geringe Abweichung in den Klassengrößen bedingt durch die Granularität der verfügbaren Daten)

50% DER GENERATION Y SEHEN SICH IN FÜHRUNGSROLLE

Frage: In welcher Position sehen Sie sich in 10 Jahren?



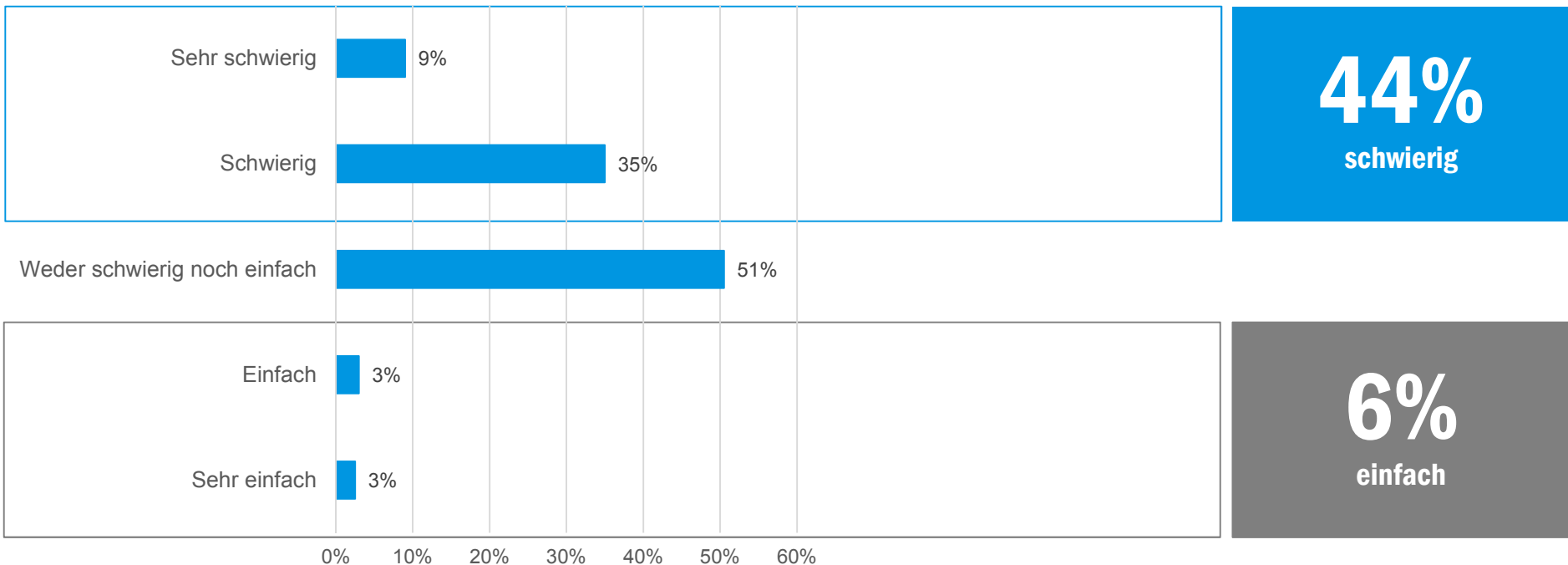
50%
in Führungsrolle

**33% der Generation Y sind
aktuell in einer Führungsrolle.**

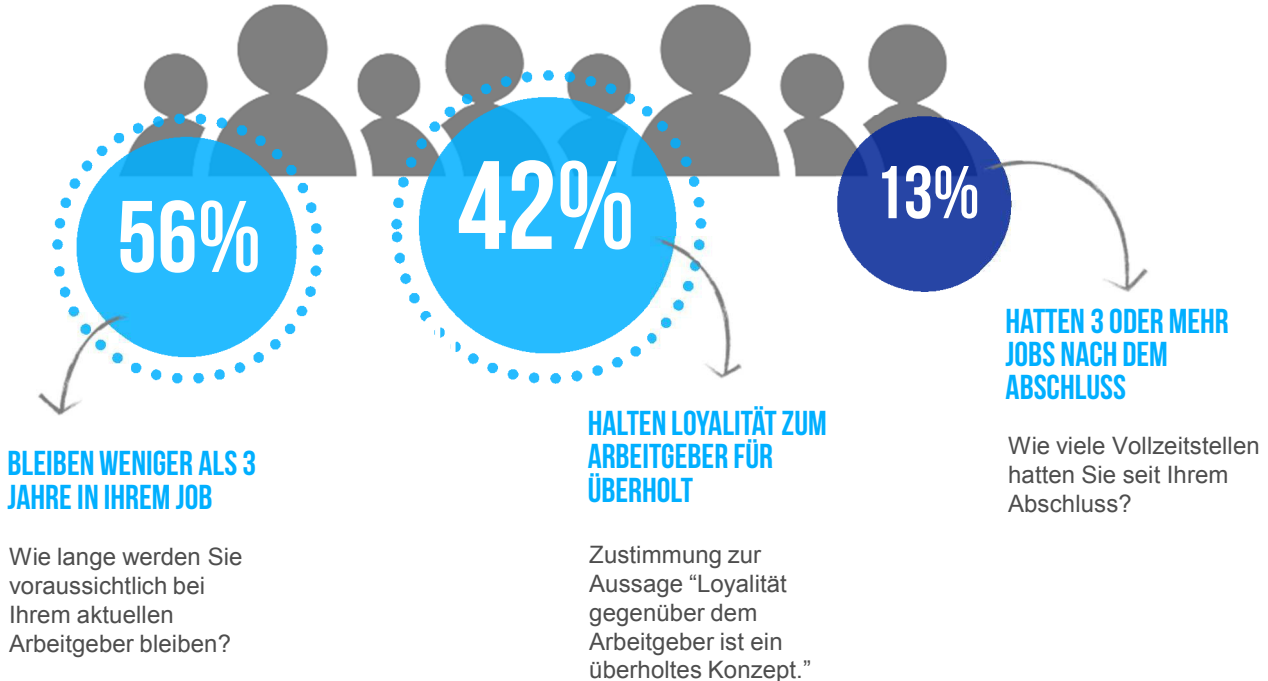
Frage: Welche der nachfolgenden
Wahlmöglichkeiten beschreibt Ihre
Position am besten?
N=701

44% DER PERSONALVERANTWORTLICHEN FINDEN ES SCHWIERIG ZUGEHÖRIGE DER GENERATION Y ZU REKRUTIEREN UND ZU BINDEN

Frage: Wie schwierig ist es zuverlässiges Personal in der Altersklasse von 21-32 zu rekrutieren und zu behalten?



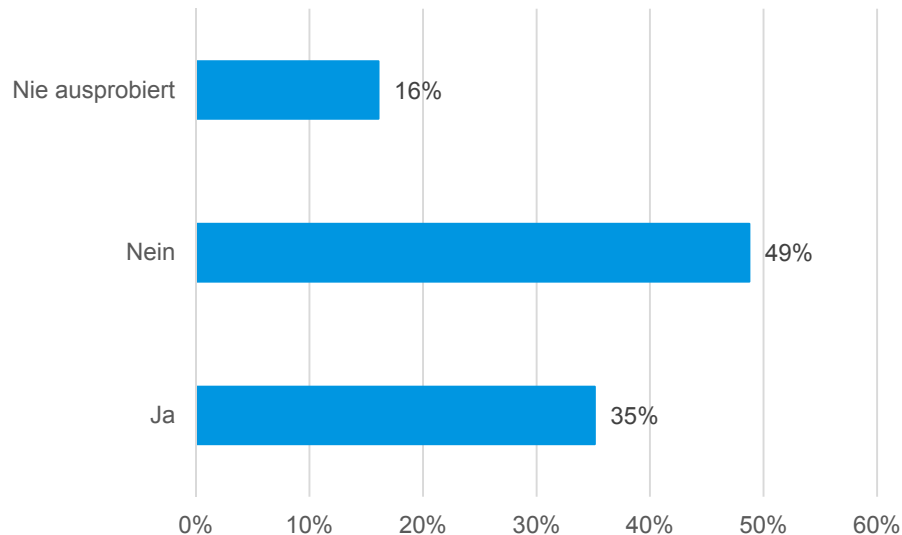
GENERATION Y WECHSELT HÄUFIG



TRADITIONELLES REKRUTIEREN FUNKTIONIERT NICHT FÜR GENERATION Y

**35% DER GENERATION Y HATTEN SCHWIERIGKEITEN BEI
DER JOBSUCHE**

Frage: Hattest du jemals Schwierigkeiten eine traditionelle Beschäftigung zu finden?



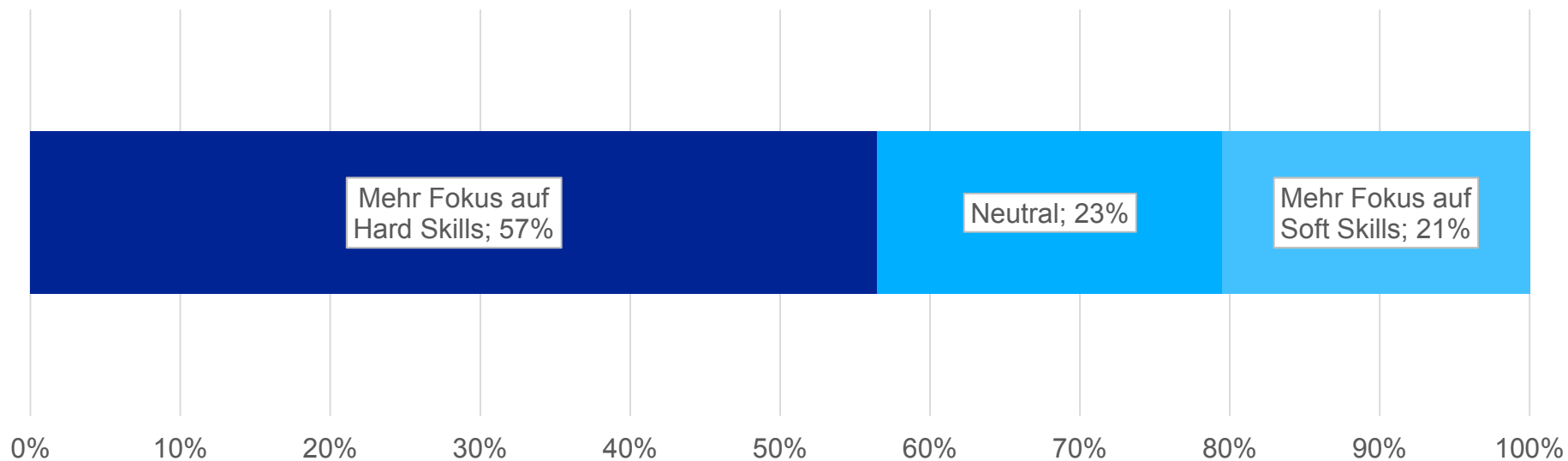
A diverse group of young adults, including men and women of various ethnicities, are walking together in a line. They are dressed in casual to semi-formal attire. The image is overlaid with a semi-transparent dark grey filter. The text 'GENERATION Y UND DER ARBEITSMARKT' is prominently displayed across the center. 'GENERATION Y UND DER' is in white, and 'ARBEITSMARKT' is in a bright blue color. Below the main title, a thin white horizontal line is present, followed by the subtitle 'Innovation, schnelle Anpassung und Hard Skills sind gefragt' in white text.

GENERATION Y UND DER **ARBEITSMARKT**

Innovation, schnelle Anpassung und Hard Skills sind gefragt

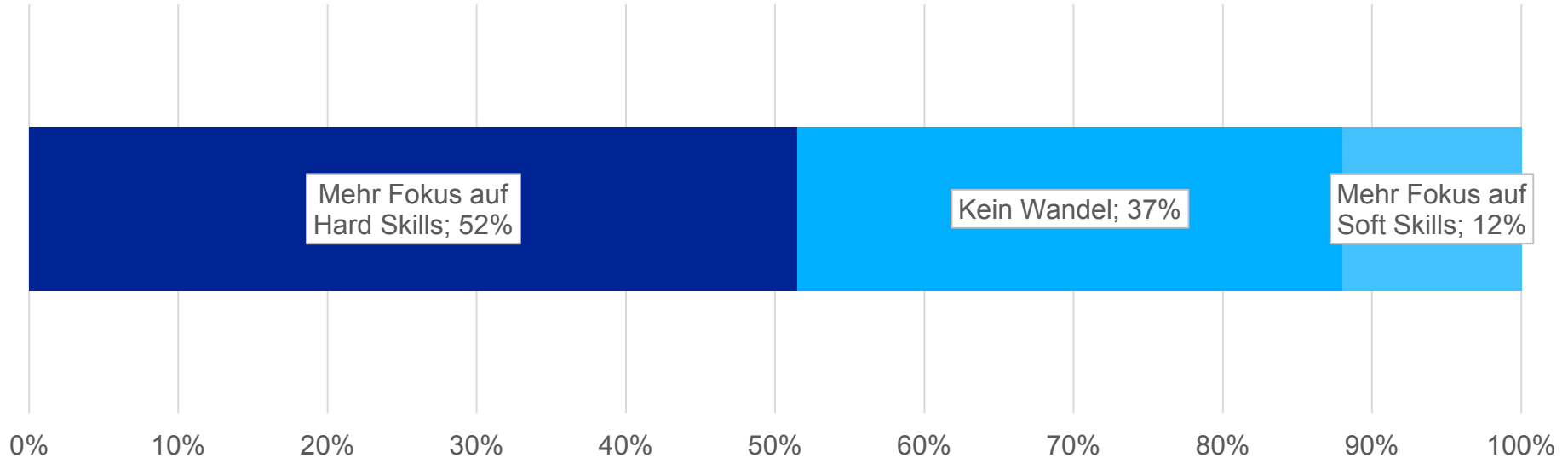
57% DER PERSONALVERANTWORTLICHEN LEGEN BEI DER ANSTELLUNG DEN FOKUS AUF HARD SKILLS

Frage: Achtet Ihre Organisation bei der Anstellung von Vollzeitbeschäftigten im Allgemeinen eher auf Hard- oder Soft Skills?



52% DER PERSONALVERANTWORTLICHEN SIND DER MEINUNG, DASS HARD SKILLS NOCH ENTSCHEIDENDER WERDEN

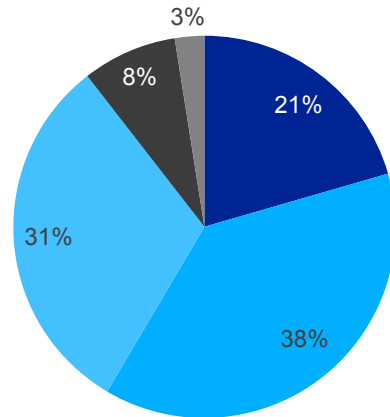
Frage: Wie wird sich diese Situation Ihrer Meinung nach in den nächsten 10 Jahren entwickeln?



GENERATION Y - DIE ERSTEN “DIGITAL NATIVES”

Personalverantwortliche sprechen Generation Y einzigartige Fähigkeiten zu, insbesondere da sie diese als die erste Generation wahrnehmen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist.

59% STIMMEN ZU:
**GENERATION Y VERFÜGT ÜBER EINEN SOUVERÄNEN
UMGANG MIT DIGITALEN TECHNOLOGIEN**



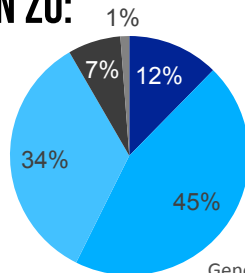
■ stimme vollständig zu ■ stimme eher zu ■ lehne weder ab noch stimme zu ■ lehne eher ab ■ lehne vollständig ab

DER GENERATION Y WERDEN FÄHIGKEITEN ZUGESCHRIEBEN, DIE INNOVATION FÖRDERN KÖNNEN

GENERATION Y

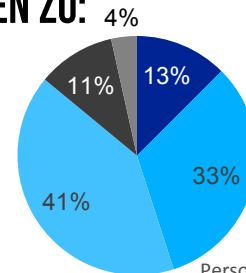
PERSONALVERANTWORTLICHE

57% STIMMEN ZU:



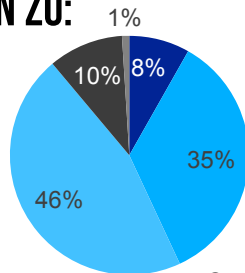
Generation Y N=1049

46% STIMMEN ZU:



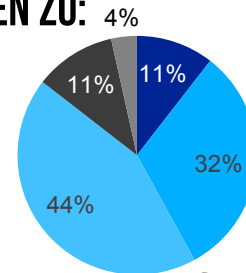
Personalverantwortliche N=200

43% STIMMEN ZU:



Generation Y N=1049

43% STIMMEN ZU:



Personalverantwortliche N=200

■ stimme vollständig zu ■ stimme eher zu ■ lehne weder ab noch stimme zu ■ lehne eher ab ■ lehne vollständig ab

GENERATION Y KANN NEUES
SCHNELLER LERNEN

GENERATION Y HAT EHER NEUE
IDEEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

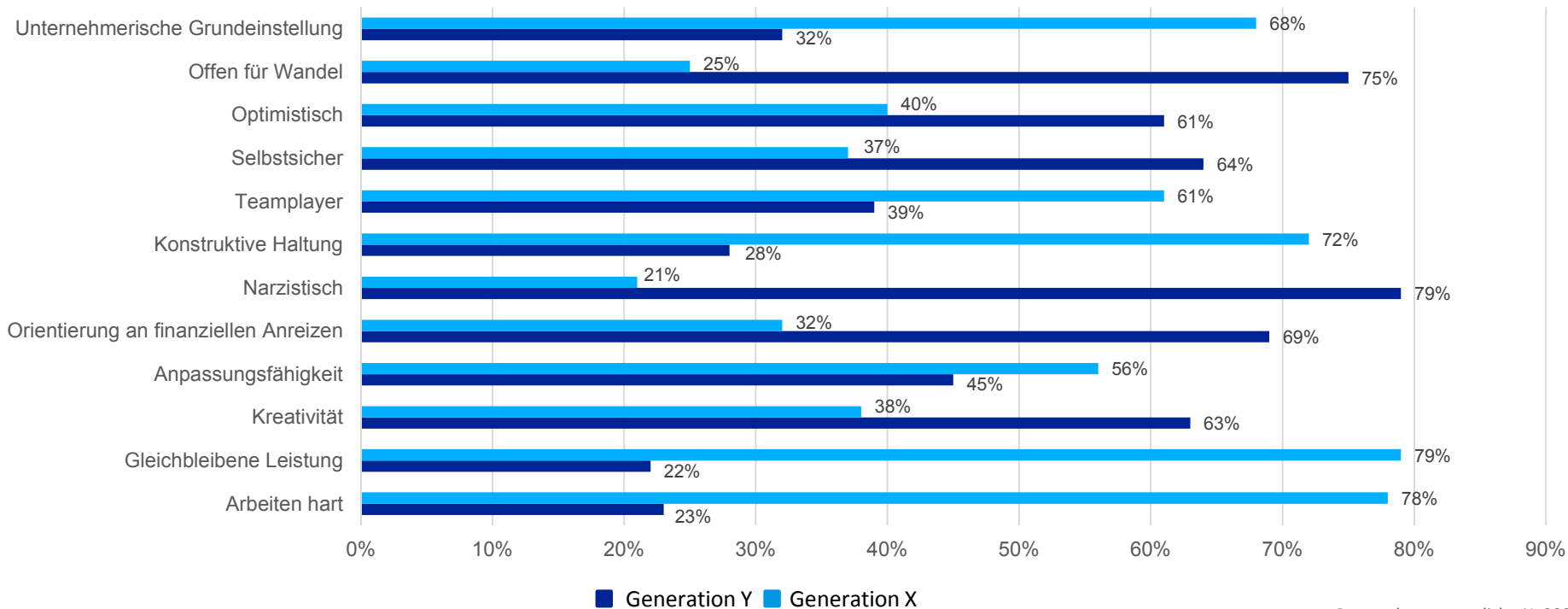
A diverse group of young adults, including men and women of various ethnicities, are standing together in a line. They are dressed in casual, contemporary clothing. The background is a plain, light color. The overall image has a dark, semi-transparent overlay.

DAS RICHTIGE ANGEBOT

Generation Y sucht etwas, das klassische Unternehmen nicht bieten

AUS SICHT DER PERSONALVERANTWORTLICHEN UNTERSCHIEDET SICH DIE GENERATION Y DEUTLICH VON DER GENERATION DAVOR

Gefragt wurde nach Eigenschaften, die nach Aussage der Personalverantwortlichen eher auf die eine oder die andere Generation zutreffen.

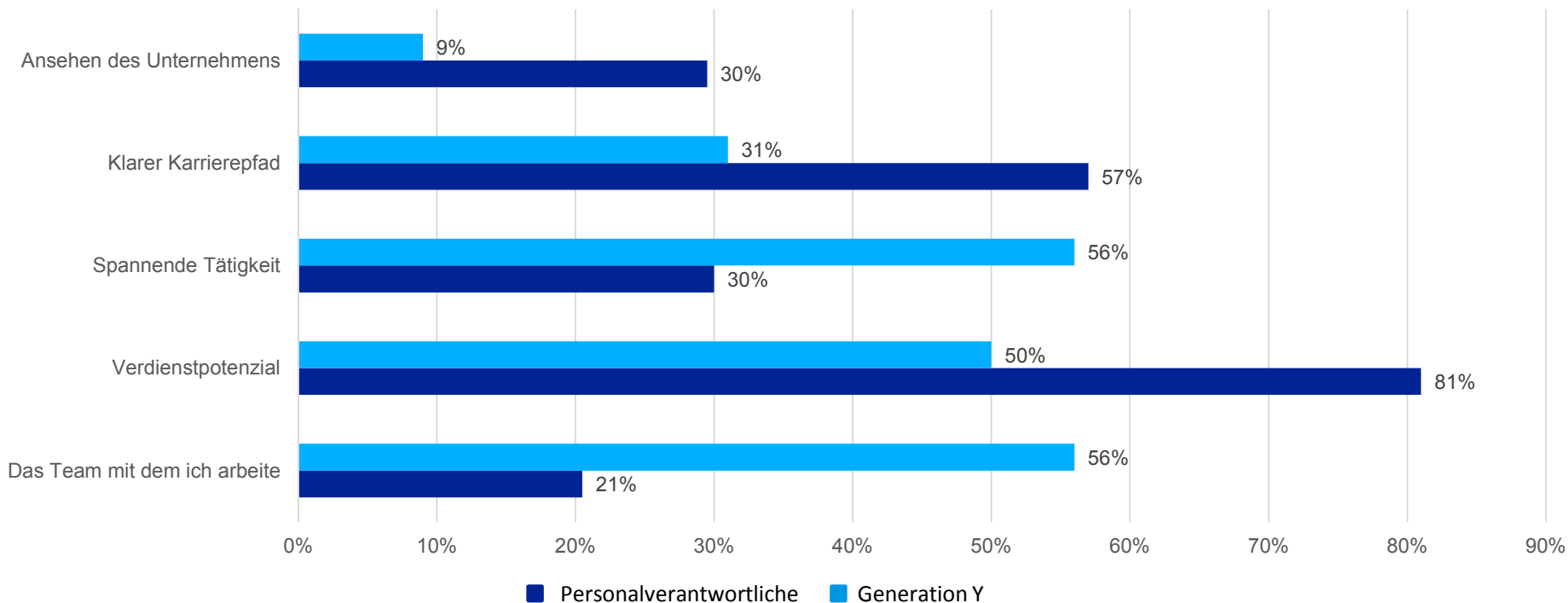


GENERATION Y SUCHT EHER EIN GUTES TEAM UND EINE SPANNENDE AUFGABE STATT KLARER KARRIEREPFADE UND HOHEM VERDIENSTPOTENZIAL

Frage an Personalverantwortliche: Was glauben Sie, sind die Top 5 Prioritäten junger Absolventen bei der Stellenauswahl?

Frage an Generation Y: Was sind die Top 5 Prioritäten bei deiner Stellenauswahl?

Darstellung enthält die TOP 5 Diskrepanzen in der Einschätzung durch Generation Y und Personalverantwortliche.

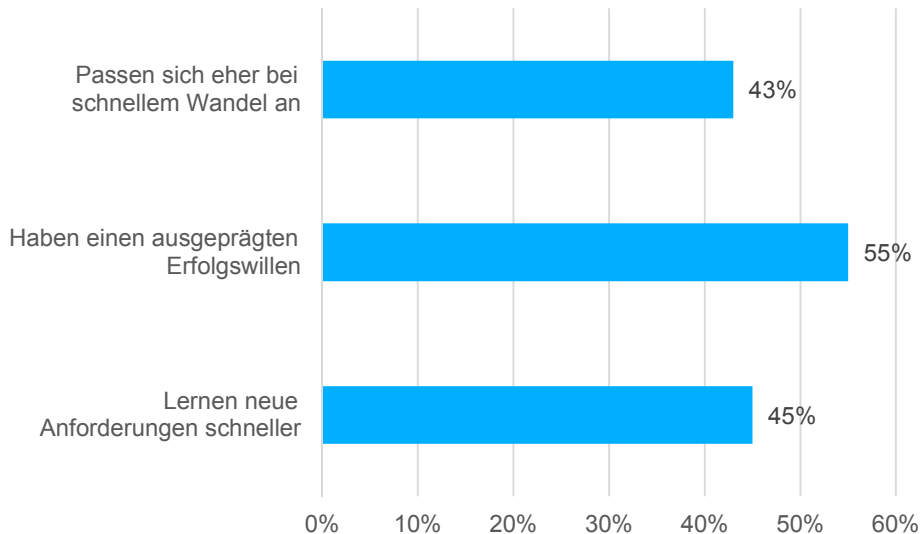
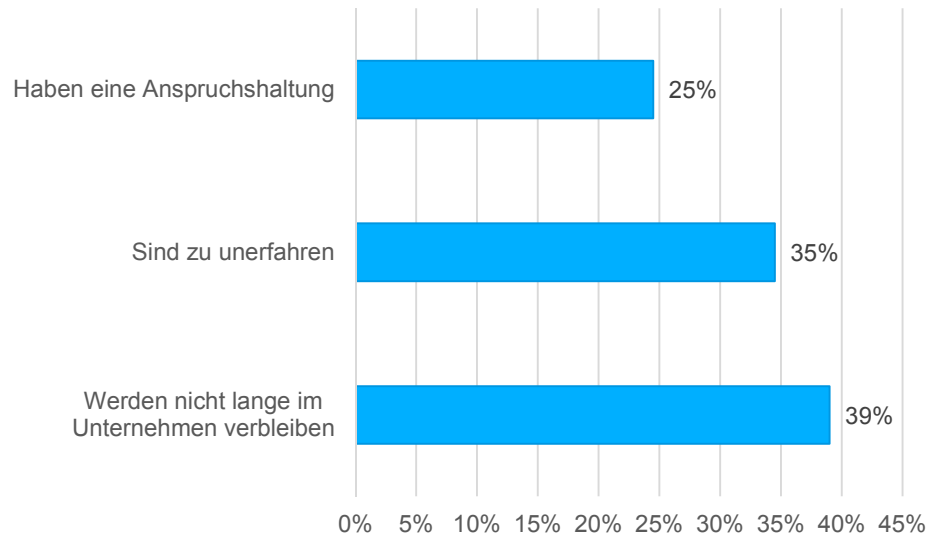


PERSONALVERANTWORTLICHE VERBINDEN

SPEZIFISCHE VOR- UND NACHTEILE MIT DER GENERATION Y

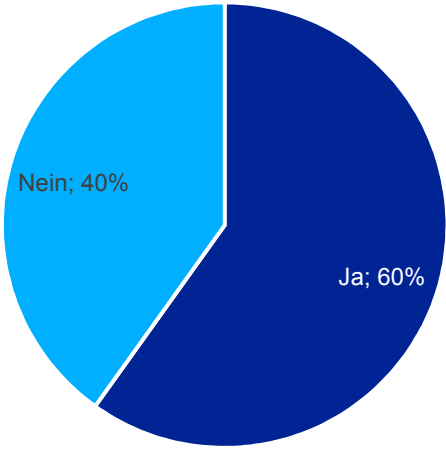
TOP 3 NEGATIVE ANNAHMEN BEI DER EINSTELLUNG VON MITARBEITERN AUS DER GENERATION Y

TOP 3 POSITIVE ANNAHMEN BEI DER EINSTELLUNG VON MITARBEITERN AUS DER GENERATION Y

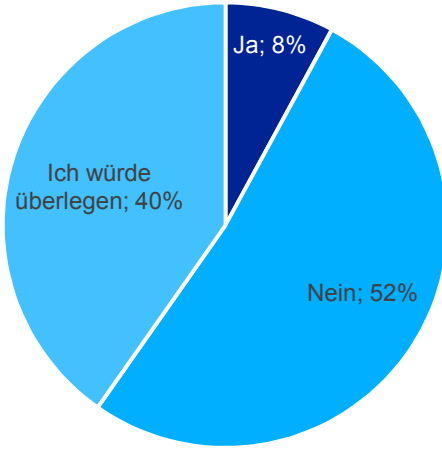


GENERATION Y - GENERATION FREELANCER?

60% STIMMEN ZU:
**WÜRDST DU ALS FREELANCER ARBEITEN, WENN ES
GENUG PROJEKTE MIT ANGEMESSENER BEZAHLUNG GIBT?**

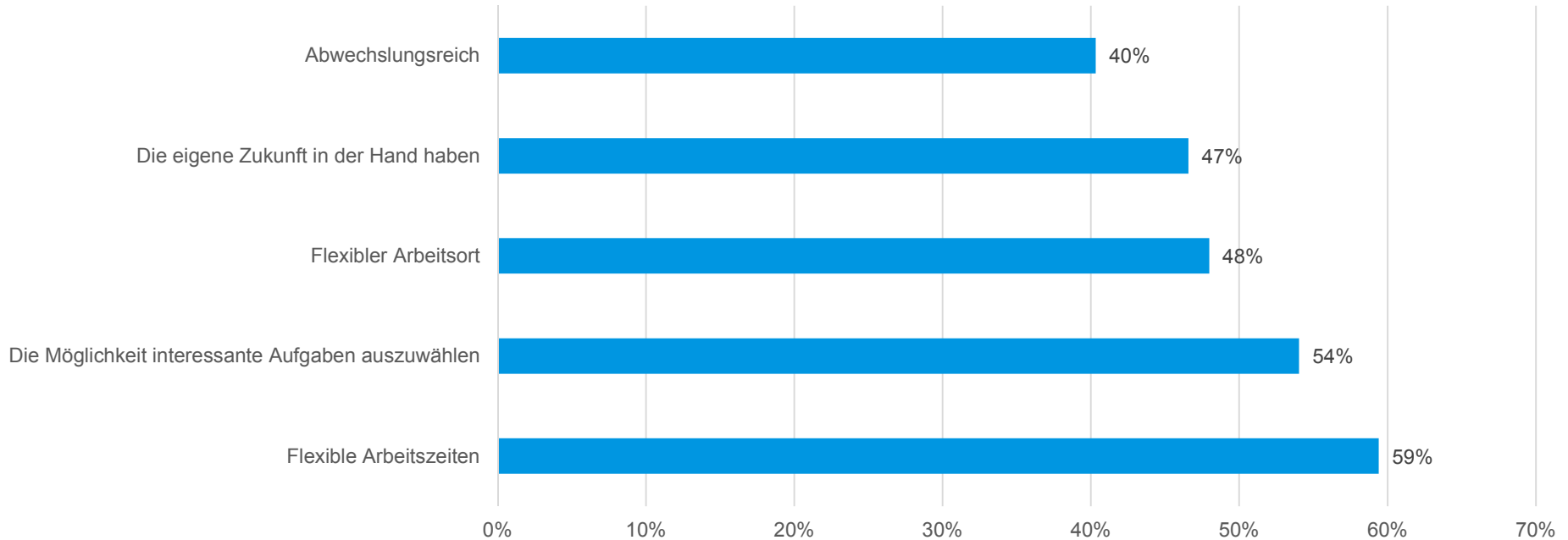


48% STIMMEN ZU:
**ICH WÜRD ÜBERLEGEN MEINEN AKTUELLEN JOB ZU
KÜNDIGEN, UM IN ZUKUNFT ALS FREELANCER ZU
ARBEITEN.**



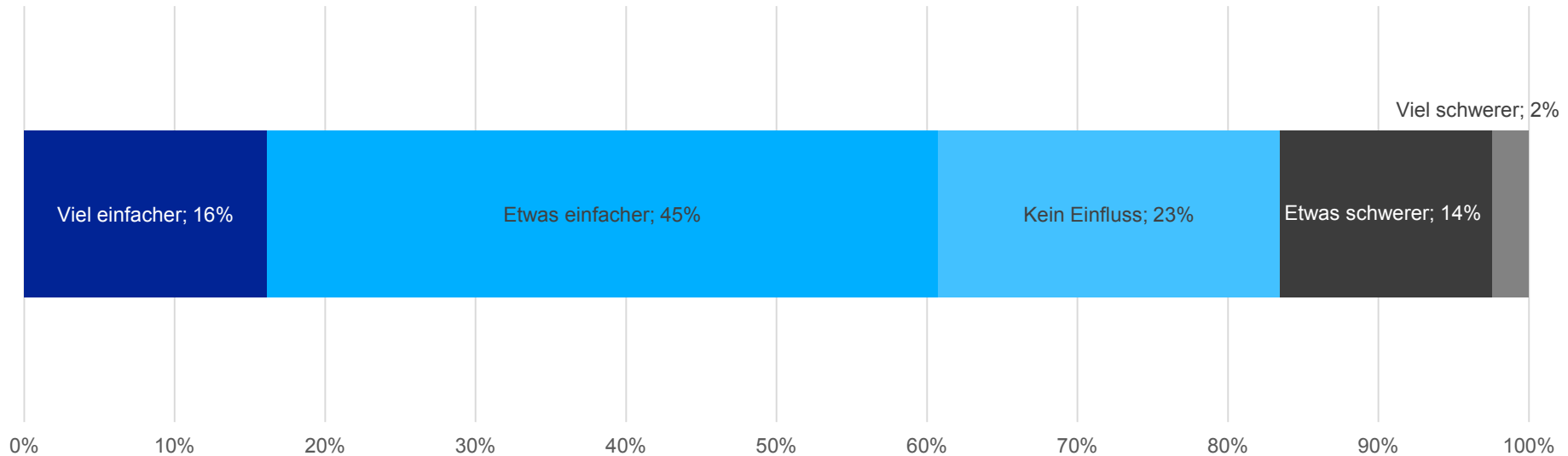
GENERATION Y SCHÄTZT FLEXIBILITÄT UND ABWECHSLUNG ALS FREELANCER

Frage: Was sind die attraktivsten Charakteristika einer Tätigkeit als Freelancer?
Darstellung der Top 5



61% DER GENERATION Y GLAUBEN, TECHNOLOGIE MACHT ES EINFACHER ALS FREELANCER ZU ARBEITEN

Frage: Glaubst du, dass Technologie es einfacher oder schwerer macht Freelancer zu sein?



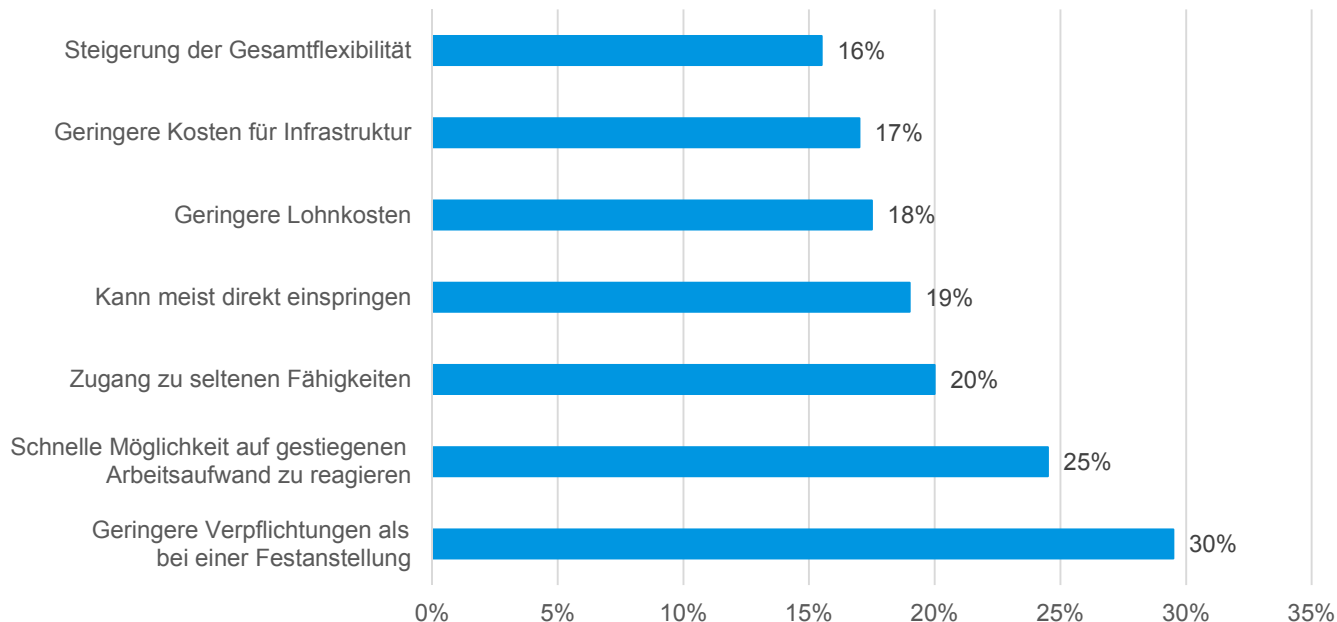
FIRMEN WOLLEN VERMEHRT FREELANCER NUTZEN, UM **KURZFRISTIG ZU REAGIEREN** UND **ZUGANG ZU SELTENEN FÄHIGKEITEN ZU ERHALTEN**

Frage: Was halten Sie für den größten Vorteil beim Einsatz von Freelancern gegenüber eines klassischen Angestellten?

37%

der
Personalverantwortlichen
planen vermehrten Einsatz
von Freelancern*

*Wie glauben Sie wird sich Ihr
Rekrutierungsverhalten in den
nächsten 5 Jahren ändern?



A diverse group of young adults, including men and women of various ethnicities, are walking together in a line. They are dressed in casual, contemporary clothing like t-shirts, blouses, and jeans. The background is a plain, light-colored wall. The image is overlaid with a semi-transparent dark grey layer, and the title text is in a bright cyan color.

2015: GENERATION Y | HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCE

Herausgegeben von Elance-oDesk and Millennial Branding

DIESE STUDIE WURDE BEAUFTRAGT VON:



Elance-oDesk schafft weltweit Online-Arbeitsplätze. Mehr als 3,7 Millionen Unternehmen und 9,3 Millionen Freelancer nutzen www.Elance.com und www.oDesk.com bereits, um über das Internet zusammen zu arbeiten.

Durch die zunehmende Vernetzung der Arbeitswelt halten sich unabhängige Erwerbstätige mehr und mehr online auf. Gleichzeitig findet sich der Markt für Fachkräfte, wie bereits für Software, Handel oder Kommunikation, immer häufiger in der Cloud wieder.

Dieser Wandel macht es für Unternehmen schneller und einfacher, Fachleute mit den gewünschten Fähigkeiten genau dann anzustellen, wenn sie gebraucht werden und befreit gleichzeitig von Orts- und Zeitgebundenheit. Diese Freelancer bieten alle Fähigkeiten, die am Computer gefragt sind, von der Software-Programmierung und der Entwicklung von Anwendungen bis hin zu Grafikdesign, Textarbeit, Datenverarbeitung, Kundenservice und vielem mehr.

Freelancer verdienen jährlich mehr als 900 Millionen US-Dollar über Elance und oDesk. Elance-oDesk ist ein privat geführtes Unternehmen mit Hauptsitz in Mountain View im US-Bundesstaat Kalifornien und einem weiteren Büro in der norwegischen Hauptstadt Oslo.