

Kernaussagen und Checkfragen

Die Studie 'Jugend in Deutschland' von Simon Schnetzer ist da! Das Kapitel 'Arbeit und Beruf' wird wie folgt eingeleitet:

"Laut Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW, 2024) gehen im Zeitraum von 2022 bis 2036 etwa 19,5 Millionen Erwerbstätige in den Ruhestand und nur 12,5 Millionen junge Erwerbstätige rücken nach. Diese Lücke von 7 Millionen Erwerbstätigen führt dazu, dass viele junge Mitarbeitende aktuell durchaus selbstbewusst auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Die junge Generation fordert Dinge, die auch älteren Kolleg:innen gefallen würden, doch die sie sich nie zu fordern getraut hätten. Kurzum, wir haben einen Arbeitnehmermarkt und die junge Generation wurde nicht mehr gemäß der alten Weisheit 'Lehrjahre sind keine Herrenjahre' erzogen. Stattdessen versuchen sie, 'Work' und 'Life' in ihrem Arbeitsleben im Hier und Jetzt in Balance zu bringen, weil die Zukunft zu ungewiss ist."

In dieser Einleitung finden Sie sich selbst und Ihre jungen Mitarbeitenden sicher wieder, oder?

Die Erkenntnisse aus solchen Studien helfen, die junge Generation (besser) zu verstehen, die eigene Haltung und das eigene Handeln zu reflektieren sowie Maßnahmen gezielt und damit wirkungsvoll zu gestalten.

Damit Sie nicht alle 90 Seiten lesen müssen, habe ich für Sie die Essenz zum Thema "Arbeit und Beruf" herausgearbeitet und gleich mit ein paar Checkfragen versehen. So können Sie prüfen, was Sie bereits tun und an welcher Stelle noch Potential schlummert.

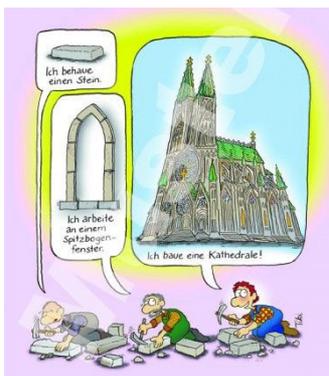
Los geht's!

Kernaussagen:

1. Für die 14-29-Jährigen sind Geld (52%), Spaß bei der Arbeit (37%), Ziele erreichen (34%), Anerkennung (26%) und eine sinnstiftende Tätigkeit (25%) **besonders motivierend**.
2. Eine gute Arbeitsatmosphäre im Unternehmen und im Team ist mit 63% das wichtigste **Kriterium für gute Arbeitsbedingungen**, dicht gefolgt von einer guten Balance von Arbeit und Freizeit (57%) und der Sicherheit des Arbeitsplatzes (56%). Doch auch die Führung durch gute Vorgesetzte (52%) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (49%) werden überwiegend als „sehr wichtig“ bewertet. Diese Angaben sind übrigens generationenübergreifend sehr ähnlich

Checkfragen:

- Kommunizieren Sie die Ausbildungsvergütung auf Ihrer Webseite, auf Social Media und anderen Kanälen? Eine andere Studie hat herausgefunden, dass Angebote mit Gehaltsangaben im Durchschnitt zu 56 Prozent mehr Bewerbungen führen als Angebote ohne Gehaltsangaben.
- Vermitteln Sie in Ihren Postings und auf Ihrer Webseite, dass das Arbeiten bei Ihnen im betrieb / im Team Freude macht? Haben Sie entsprechendes Bildmaterial eingebunden?
- Vereinbaren Sie mit Ihren Auszubildenden Ziele? Sind diese herausfordernd aber auch erreichbar? Haben sie die Möglichkeit, sich bei einem Berufswettbewerb zu beweisen?
- Wie halten Sie es mit der Anerkennung - "nicht geschimpft ist gelobt genug?" Es ist erwiesen, dass Mitarbeiter:innen, die regelmäßig Lob erhalten, produktiver, engagierter und loyaler gegenüber ihrem Unternehmen sind.
- Erklären Sie Ihren Azubis, wozu sie dies oder jenes tun sollen? Stellen Sie es in einen größeren Zusammenhang und vermitteln Sie den Sinn der jeweiligen Aufgabe? Denken Sie an den diesen Comic:



Die Initiative für Ausbildung ist eine Marke der Bühler und Preuß GmbH

Kernaussage:

3. Der wichtigste Kanal für 14-29-Jährige, einen **Job / Arbeitgeber zu suchen** sind mit 50% die Jobportale wie Moster, Stopstone, indeed & Co. Danach folgt Google mit 39 % und die Empfehlungen von Freund:innen/Bekanntem(36%) sowie der Eltern / Familie (30%). Interessanterweise taucht Social Media in der top-10-Auflistung überhaupt nicht auf.

Checkfrage:

Bespielen Sie diese TOP Kanäle mit Ihren Azubi-Gesuchen? Nutzen Sie Ihre Mitarbeitenden aktiv, um neue Azubis anzuwerben? Hier kann unsere din lang Karte mit den 12 Kriterien das Gespräch perfekt ergänzen. Individualisieren Sie diese mit Ihrem Logo, Ihren Kontaktdaten samt QR-Code auf Ihre Stellenanzeigen und einer Firmenfarbe und verteilen Sie diese an Ihre Mitarbeitenden. Sie werden vom Ergebnis überrascht werden!

Kernaussage:

4. Die attraktivsten **Benefits** für 14-29-Jährige sind bezahlte Überstunden (52%), Homeoffice (43%), Fahrtkostenübernahme (30%) und fachliche Weiterbildung (27%).

Checkfrage:

Welche Vorteile bieten Sie als Betrieb bereits an? Und können Interessierte diese Vorteile auf Ihrer Webseite, auf Social Media und in Ihren Stellenangeboten lesen?

Kernaussage:

5. Insgesamt 81 Prozent der jungen Erwerbstätigen arbeiten in Vollzeit, 15 Prozent in Teilzeit und nur 4 Prozent arbeiten stundenweise. Im Vergleich der Altersgruppen führen die 14- bis 29-Jährigen, was die **Vollzeit-Quote** angeht, deutlich vor den älteren Altersgruppen. Von denen, die Vollzeit arbeiten, würden 54 Prozent in Zukunft gerne gleichviel arbeiten und 10 Prozent sogar noch mehr. Es kann also keineswegs pauschal von einer arbeitsscheuen Jugend gesprochen werden.

Checkfrage:

Welche Einstellung haben Sie gegenüber der Jungen Generation? Das Vorurteil, junge Menschen wären nicht bereit, in Vollzeit zu arbeiten, hält sich ja sehr hartnäckig. Mit dieser Erhebung kann es jedoch widerlegt werden. Zumindest sollten wir nicht mehr pauschal von einer arbeitsscheuen Jugend sprechen.

Kernaussage:

6. Nochmals die Zahl 81: 81% der 14-29-Jährigen geben an, **bei der Arbeit ihr Bestes zu geben**, um gute Leistungen zu erbringen und nur 4 Prozent zählen sich selbst zu den Leistungsverweigerern.

Checkfrage:

Gute Feedbackinstrumente, am Besten Schriftlich helfen den Jugendlichen, sich weiterzuentwickeln. Wenn sich die Jugendlichen auch noch selbst einschätzen, stärkt das die Fähigkeit selbst zu erkennen, wo er oder sie steht. Überflieger lassen sich so auf den Teppich zurückholen und Zurückhaltenden können Sie den Rücken stärken

Kernaussage:

7. Achtung: Genau ein Drittel der jungen Erwerbstätigen (33%) gibt an, in den letzten 30 Tagen das Gefühl gehabt zu haben, aufgrund von **Arbeitsstress** innerlich ausgebrannt zu sein.

Checkfrage:

Hier ist Aufmerksamkeit geboten. Bleiben Sie mit den Auszubildenden im Gespräch. Ein jährliches Personalgespräch muss Standard sein und die vielen weiteren, anlassbezogenen Gespräche ergänzen. Wir haben Vorlagen, Tipps und Hinweise, wie ein solches Jahresgespräch gestaltet werden kann. Gute Vorbereitung auf beiden Seiten ist dafür essenziell. Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine solche Jahres-Gesprächs-Routine?