

# Millennials - Die Arbeitskräfte der Zukunft

Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer gehört heute der Generation der Millennials (Generation Y) an. 2025 werden es bis zu zwei Drittel sein. Ihre Erwartungen an Arbeitgeber unterscheiden sich erheblich von jenen der älteren Generationen. Ihre Vorstellungen, Bedürfnisse und Wertvorstellungen werden die Kultur in Unternehmen in den nächsten 10 Jahren massiv prägen.

## Was unterscheidet Millennials von anderen Generationen?

Millennials fordern ein Umdenken der Wirtschaft. Unternehmen sollten sich vielmehr auf einen positiven Beitrag zur Gesellschaft fokussieren, anstatt nur die Zahlen im Blick zu haben.



„Unternehmen haben nur Eigeninteressen im Blick, nicht jene der Gesellschaft.“

75%

**Millennials\*** als Führungskräfte würden gänzlich andere Prioritäten setzen als die **Führungskräfte\*\*** von heute.



MITARBEITER WOHLBEFINDEN

37%  
17%



MITARBEITER ENTWICKLUNG

32%  
18%



EIGENE PERSÖNLICHE BELOHNUNG

30%  
12%



KURZFRISTIGE FINANZIELLE ZIELE

27%  
10%

**Millennials** sind der Meinung, **Unternehmen** tun nicht das (Auswirkung), was sie eigentlich tun sollten (Zweck).



ARBEITSPLÄTZE SCHAFFEN

36%  
33%



BEITRAG FÜR DIE GESELLSCHAFT

27%  
17%



GEWINN ERZIELEN

44%  
34%

Für Millennials spielt der Zweck einer Organisation eine große Rolle – 6 von 10 wählen ihren Arbeitgeber danach aus.

Millennials streben mehrheitlich Führungsfunktionen an. Sie fühlen sich derzeit aber noch schlecht dafür gerüstet.



59%



47%

HOFFEN, SICH IN EINE FÜHRUNGSPPOSITION IN IHRER AKTUELLEN ORGANISATION ENTWICKELN ZU KÖNNEN

ABER NUR

27% 21%

BEWERTEN DERZEIT IHRE FÜHRUNGQUALITÄTEN ALS SEHR GUT



\* Millennials - ab 1982 geboren



\*\* Unternehmen und Führungskräfte

## 5 Kriterien für die Motivation junger Mitarbeiter:

Millennials suchen nach dem Sinn ihrer Tätigkeit und fühlen sich dadurch motiviert.

Ziele des Unternehmens stimmen mit jenen der Mitarbeiter überein

„Das wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit aus.“



SINN DER TÄTIGKEIT

Millennials wünschen sich Führungskräfte als Coaches.



„Führungskräfte sollten nicht nur an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen gemessen werden, sondern vor allem daran, ob sie Lernen und Entwicklung fördern.“

HANDS-ON MANAGEMENT

Millennials möchten im Beruf wachsen, fachlich und persönlich.

„In meinem derzeitigen Job kann ich meine Fähigkeiten und Erfahrungen gänzlich einsetzen.“

43%



28%

„Um mein Potenzial voll ausschöpfen zu können, müsste ich das Unternehmen wechseln.“



PERSÖNLICH UND FACHLICH IM BERUF WACHSEN

Millennials



FÜHRUNGSKRÄFTE ALS INSPIRIERENDE MENTOREN

Millennials beschreiben herausragende Führungskräfte als:

leidenschaftlich 30%

visionär 31%

entscheidungsfreudig 30%

strategisch denkend 39%

sozial kompetent 34%

inspirierend 37%



FLEXIBLES ARBEITEN

Millennials wünschen sich eine flexible Arbeitsumgebung, die es ihnen besser ermöglicht ihre beruflichen und privaten Interessen in Einklang zu bringen.



### Quellen:

- Deloitte Millennial Survey 2015  
Über 7.800 Millennials, in bestehendem Arbeitsverhältnis, mit akademischen Bildungsabschluss
- Bersin Engagement Report 2015

## Ihre Ansprechpartnerinnen:



Mag. Maria Plasser  
+43 664 80537-2533  
mplasser@deloitte.at



Mag. Elisa Aichinger  
+43 1 537 00-2531  
eaichinger@deloitte.at

**Deloitte.**