

Landesrat Achleitner: Aktuelle Studie zeigt auf, wie Arbeitgeber bei jungen Menschen punkten können

Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner: „Berufstätigkeit stärkt Resilienz junger Menschen – im Wettbewerb um die Talente müssen sich Betriebe noch mehr mit den Erwartungen künftiger Mitarbeiter/innen beschäftigen“

Social Distancing, Online-Unterricht und Homeoffice haben in den vergangenen Jahren zu vermehrtem psychischen Stress vor allem bei jungen Menschen geführt. Das haben bereits mehrere Studien bestätigt. *„Entscheidend ist aber auch die Frage, wie sich diese Belastungen auf die Ansprüche junger Menschen an die Arbeitgeber auswirken“*, erklärt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner. *„Denn nur, wenn Unternehmen die Erwartungen der jungen Menschen kennen, können sie darauf reagieren und sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren“*, so Landesrat Achleitner. Im Auftrag der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria beschäftigte sich daher eine Studie der FH OÖ Campus Steyr mit dem Zusammenhang von Resilienz junger Menschen und ihren Erwartungen an die Arbeitgeber. Die Ergebnisse wurden gestern Abend im WIFI Linz präsentiert.

Die Studie wurde im Rahmen der Initiative „New Ways of Work“, die aus Mitteln des Landes Oberösterreich finanziert wird, durchgeführt. Christine Ebner und Peter Harald Brandstätter vom Fachbereich Führung und Sozialkompetenz an der FH OÖ Campus Steyr werteten 1.004 Online-Fragebögen aus. Von Juni bis Juli 2022 wurden junge Menschen im Alter von 14 bis 24 Jahren in unterschiedlichen schulischen und beruflichen Kontexten (Schüler/innen, Lehrlinge, Berufstätige, Studierende) befragt. Die Studienautor/innen achteten dabei auch auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. Im Mittelpunkt der Studie stand die Frage, ob die Resilienz junger Menschen die Erwartungshaltung an zukünftige Arbeitgeber/innen verändert und welche Themen bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers/einer neuen Arbeitgeberin eine Rolle spielen.

Berufstätigkeit stärkt Resilienz junger Menschen

Die Ergebnisse aus den Fragen zur Resilienz zeigen, dass sich die Resilienzwerte der Befragten im oberen Mittelfeld befinden. Somit können sie als „moderat“ resilient eingestuft

werden. *„Die Werte sind unabhängig vom Alter, das heißt, Alter ist kein Erklärungsmerkmal für unterschiedliche Werte zur Resilienz“*, resümieren die Studienautor/innen Christine Ebner und Peter Harald Brandstätter. Am meisten unterscheiden sich noch Berufstätige und Lehrlinge: *„Berufstätige junge Menschen weisen eine höhere Resilienz auf als jene, die noch in Ausbildung sind.“*

Kaum Zusammenhang zwischen Resilienz und Erwartungen

Interessantes weiteres Ergebnis der Studie: Erwartungen an zukünftige Arbeitgeber haben mit der Ausprägung der eigenen Resilienz nur sehr wenig zu tun. *„Die Erwartungen an Arbeitgeber sind sehr stark kulturell – also durch Sozialisation, Erziehung, Bildung, Erfahrung und sozialem Status – geprägt und sind daher nicht durch die Ausprägung der Resilienz geprägt“*, erklären die Studienautor/innen. Schließlich fragten sie auch die Erwartungen der jungen Menschen an zukünftige Arbeitgeber ab.

Wohlfühlfaktoren zählen

„Fair behandelt zu werden und sich im Team wohlfühlen, steht im Ranking bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers an oberster Stelle“, sagt Peter Harald Brandstätter. Dies steht unangefochten in allen Gruppen an erster Stelle und ist somit das wichtigste Kriterium für junge Menschen bei der Wahl des Arbeitgebers. *„Das Gefühl, fair behandelt zu werden, ist ausschlaggebend dafür, ob junge Mitarbeiter/innen zu einem Arbeitgeber wechseln und bleiben“*, erläutert Brandstätter. Nette Kolleg/innen, interessante Arbeitsinhalte, ein sicherer und beständiger Arbeitsplatz folgen auf den Plätzen zwei bis vier unter den Top-5-. *„Neben den Wohlfühlfaktoren sind interessante Arbeitsinhalte ein entscheidender Grund, warum sich junge Menschen für einen Arbeitgeber entscheiden“*, ergänzt Brandstätter. Die jüngste Zielgruppe der 14- bis 18-Jährigen schätzt einen sicheren und beständigen Arbeitsplatz wichtiger ein als die älteren Befragten. Das Gehalt erreicht nur bei der Gruppe der Lehrlinge die Top 5.

Flexibilität und Selbstbestimmung sind gefragt

Christine Ebner erklärt Rang 5: *„Junge Menschen im Alter von 14 bis 24 Jahren legen Wert auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, dies soll jedoch nicht nur über Homeoffice oder Teilzeit erreicht werden.“* Konkret heißt das, dass der Autonomiegrad bei der Zeiteinteilung wichtig ist. Junge Menschen schätzen großzügige Gleitzeit, die Möglichkeit zu Sabbaticals bzw. unbezahltem Urlaub, betriebliche Kinderbetreuung und Väterkarenz. *„Mit der Verfügbarkeit außerhalb der Kernarbeitszeiten sollten Unternehmen daher behutsam umgehen, zum Beispiel bei Bereitschaftsdiensten“*, erläutert Ebner.

Empfehlungen für Unternehmen

Wie die Studie zeigt, sind das Betriebsklima und der Umgang mit Mitarbeiter/innen ein wesentlicher Faktor, um als Arbeitgeber/in für junge Menschen attraktiv zu sein. Dabei ist es notwendig, nicht nur zukünftige Mitarbeiter/innen anzusprechen. Vielmehr sollten sich Unternehmen in einer 360-Grad-Analyse mit dem aktuellen Betriebsklima im gesamten Unternehmen und in den einzelnen Teams beschäftigen. Zentrale Fragen, die es zu klären gilt, sind u. a.: Was schätzen die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wo sehen sie Verbesserungspotenziale? Darauf aufbauend können die nächsten Schritte angesetzt werden. *„Die Außenwirkung muss daher die Folge der Innenwirkung sein“*, betonen Ebner und Brandstätter.

Arbeitgeber müssen verstärkt auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen

„Die Arbeitsmarktdaten zeigen: Wir haben beinahe Vollbeschäftigung, noch nie waren so viele Menschen in Beschäftigung wie heute. Damit der Wirtschaftsmotor weiter brummt, brauchen unsere Unternehmen qualifiziertes Personal. Die Menschen im erwerbsfähigen Alter werden aber immer weniger. Die heutigen Jugendlichen können schon zwischen mehreren Arbeitgebern auswählen. Und dieser Trend wird sich noch verstärken. Wer also für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiv bleiben will, muss noch mehr auf ihre Bedürfnisse eingehen. Nur so bleiben Unternehmen angesichts des demografischen Wandels im globalen Kampf um Talente wettbewerbsfähig. Und nur so werden wir nationale und internationale Arbeitskräfte dazu bewegen können, nach Oberösterreich zu kommen“, lautet das Fazit von Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Weitere Informationen zur Initiative „New Ways of Work“: www.newwaysofwork.at

Rückfragen-Kontakt:

Michael Herb, MSc, Presse LR Achleitner
(+43 732) 77 20-151 03, (+43 664) 600 72 151 03, michael.herb@ooe.gv.at