Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

11.07. 2018

Millennials als Vorgesetzte: Online statt direkte Kommunikation

Von PPS

- **Manager der Millennial-Generation fördern Flexibilität am Arbeitsplatz.**
- **Möglichkeit zur Weiterentwicklung ist für Millennial-Manager entscheidend.**
- **Dies zeigt eine neue Untersuchung von Korn Ferry.** Alle Ergebnisse der Untersuchung sind am Ende der Medienmitteilung aufgeführt.

(Zürich)(PPS) **Millennials nehmen je länger je mehr Management-Positionen ein. Die zwischen 1981 und 1996 geborenen neuen Leader greifen auf einen anderen Kommunikationsstil als ihre Vorgänger zurück: Sie kommunizieren am häufigsten über Online-Messaging-Dienste mit ihren Mitarbeitenden. Dies zeigt eine Untersuchung von Korn Ferry (NYSE:KFY), dem weltweit führenden Personalberatungsunternehmen für die Rekrutierung und Entwicklung von Führungskräften.**

In der Untersuchung wurden mehr als 1'500 Arbeitnehmende zur Kommunikation zwischen Millennial-Managern und ihren direkt unterstellten Mitarbeitenden befragt. 55% gaben an, dass Online-Messaging die gebräuchlichste Kommunikationsform ist, gefolgt von E-Mail, das von 28% als häufigste Form identifiziert wurde. Lediglich 14% der Befragten gaben an, dass der bevorzugte Kommunikationsweg das persönliche Vier-Augen-Gespräch ist. Abgeschlagen mit 3% folgt die Kommunikation via Telefon.

Gestalten der Unternehmenskultur

«Die Art und Weise wie die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden kommunizieren hat enorme Auswirkungen auf die Unternehmenskultur», sagt Stefan Baldenweg, Senior Partner bei Korn Ferry. Die Untersuchung von Korn Ferry zeigt, dass Millennials in Bewerbungsgesprächen für Management-Positionen das Hinterlassen ihres Fussabdrucks in der Unternehmenskultur als wichtigsten Grund für die Bewerbung identifizieren. Der Lohn ist unwichtig. «Millennials sind mit Screens aufgewachsen. Seit Geburt ist dies ihre primäre Interaktionsform. Online-Messaging und E-Mail sind zwar wirksame und effiziente Kommunikationsinstrumente. Die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht ist jedoch nötig, um eine integrative Unternehmenskultur aufzubauen.»

Flexibler Arbeitsplatz

Im Rahmen der Untersuchung von Korn Ferry wurden die Personen gefragt, was Millennial-Manager am besten tun und was sie optimieren könnten. 65% gaben als beste Eigenschaft der Millennial-Chefs an, dass diese Flexibilität am Arbeitsplatz fördern.

Der Führungsstil der Millennials wird nicht nur positiv bewertet. 29% der befragten Personen fanden, dass Millennial-Manager persönlicher kommunizieren sollten. Weitere 27% gaben an, dass die Millennials ihre eigenen Chefs besser informieren könnten. 70% der befragten Personen waren der Meinung, dass Manager der Generation X und der Baby Boomer härter als ihre jüngeren Arbeitskollegen arbeiten würden.

Dynamische Kultur

Millennials werden jedoch als qualifizierte Vorgesetzte angesehen. 75% der Befragten gaben an, dass Millennials ihre Managerposten verdient hätten. «Mitglieder der Millennial-Generation beweisen sich durch ihre eigenständige Arbeitsweise», sagt Stefan Baldenweg. «Sie zeichnen sich durch einen Management-Stil aus, der sich von demjenigen anderer Generationen unterscheidet. Unternehmen tun gut daran, die dynamische Kultur der Millennials einzuführen, statt die Neuerungen zu bekämpfen. Nur so sind sie erfolgreich.»

Transparente Kommunikation

Für Manager der Millennial-Generation ist entscheidend, einen klaren Beförderungsweg zu sehen. Dies unterscheidet sie von den Führungskräften der Generation X und der Baby Boomer. Mit 74% gaben knapp drei Viertel der befragten Personen an, dass es für Millennials wichtig ist, die kommenden Beförderungsschritte klar vor sich zu sehen.

«Millennials schätzen transparente Kommunikation und offenes Feedback. Unternehmen, die auf der Suche nach den besten und intelligentesten Köpfen der Millennial-Generation sind, sollten die Karrieremöglichkeiten klar aufzuzeigen», erklärt Stefan Baldenweg von Korn Ferry.

Untersuchungsresultate im Detail

Wie gross ist Ihre Zustimmung zu folgender Aussage: Ältere Vorgesetzte (der Generationen X und Baby Boomer) glauben, dass sie härter als die Manager der Millennial-Generation arbeiten?

- Stimme weitgehend zu: 33%
- Stimme teilweise zu: 37%
- Stimme weder zu noch widerspreche ich: 27%
- Widerspreche teilweise: 2%
- Widerspreche weitgehend: 1%

Welches ist gemäss Ihrer Erfahrung das gebräuchlichste Mittel von Millennial-Managern, um mit ihren direkt unterstellten Mitarbeitenden zu kommunizieren?

- Online-Messaging-Dienste: 55%
- E-Mail: 28%
- Telefon: 3%
- Vier-Augen-Gespräch: 14%

Was ist für Millennials bei einer potentiellen neuen Management-Position am Wichtigsten (gemäss eignen Aussagen im Bewerbungsgespräch)?

- Gehalt: 5%

- Autonomie: 8%
- Fussabdruck in der Unternehmenskultur hinterlassen: 25%
- Feedback von Führungskräften erhalten: 3%
- Karriereentwicklung: 17%
- Ausgeglichene Work-Life-Balance: 25%
- Flexibel arbeiten: 17%

Im Vergleich zu älteren Generationen: Wie gut halten die Millennial-Manager ihre Vorgesetzten auf dem Laufenden (z.B.: informieren sie, setzen deren Initiativen um)?

- Millennial-Manager sind weitgehend besser: 17%
- Millennial-Manager sind etwas besser: 22%
- Millennial-Manager sind gleich gut wie die älteren Generationen: 20%
- Millennial-Manager sind etwas schlechter: 30%
- Millennial-Manager sind weitgehend schlechter: 11%

Im Vergleich zu älteren Managern: Wie wichtig ist für Millennials bei der Rekrutierung für Management-Positionen, dass sie einen klaren Beförderungsweg (z.B. die zwei kommenden Beförderungsschritte) sehen?

- Viel wichtiger: 49%
- Etwas wichtiger: 25%
- Gleich wichtig: 9%
- Etwas weniger wichtig: 14%
- Viel weniger wichtig: 3%

Worin sind Millennial-Manager am besten?

- Förderung von Flexibilität am Arbeitsplatz: 65%
- Der Unternehmenskultur gerecht werden: 10%
- Ihre eigenen Chefs informieren: 10%
- Ihre Vorgesetzte auf dem Laufenden halten: 3%
- Kommunikation von Angesicht zu Angesicht: 12%

Was sollte Ihr Millennial-Chef öfters tun (*nur Angabe der Top Choice*)?

- Förderung von Flexibilität am Arbeitsplatz: 15%
- Der Unternehmenskultur gerecht werden: 19%

- Ihre eigenen Chefs vollumfänglich informieren: 27%
- Ihre Vorgesetzte auf dem Laufenden halten: 10%
- Kommunikation von Angesicht zu Angesicht: 29%

Wie gebräuchlich ist es in Ihrem Unternehmen, dass Millennials Arbeitnehmende von älteren Generationen führen?

- Sehr gebräuchlich: 17%
- Relativ gebräuchlich: 42%
- Relativ ungebräuchlich: 30%
- Sehr ungebräuchlich: 11%

Haben die Millennial-Manager, die Sie aufgrund direkter Zusammenarbeit kennen, Ihre Führungsrolle verdient (im Durchschnitt)?

- Ja, weitgehend: 19%
- Ja, teilweise: 56%
- Nein, teilweise: 19%
- Nein, weitgehend: 6%

Über die Organisation:

Über Korn Ferry
Korn Ferry (NYSE:KFY) ist das global führende Personalberatungsunternehmen mit den Schwerpunkten Organisations- und Führungskräfteentwicklung, Talent Management und Rekrutierung von Führungskräften.

Korn Ferry ist in 56 Ländern mit insgesamt 7‘000 Mitarbeitenden tätig. Der Sitz in Zürich ist für Korn Ferry eine internationale Exzellenzplattform. In Zürich beschäftigt Korn Ferry 70 Mitarbeitende aus 15 Nationen, die für nationale und internationale Kunden in den Branchen Industrie, Finanzdienstleistungen, Life Sciences, Konsumgüter, Technologie und auch Not-for-Profit tätig sind. Seit der Gründung hat das Unternehmen 2.5 Mio. Assessments durchgeführt und verfügt über einen entsprechend umfangreichen Pool an relevanten Daten zu den Themen Leadership und Talent Consulting. 2014 hat Korn Ferry insgesamt über 8‘000 Top-Executives rekrutiert.

Seit 1969 unterstützt Korn Ferry mit Hauptsitz in Los Angeles/USA seine Kunden dabei, neue Führungskräfte zu gewinnen, sie richtig einzusetzen, zu fördern und

dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Mit der Übernahme der Hay Group im Oktober 2015 verstärkt Korn Ferry seinen ganzheitlichen Ansatz im Bereich „Leadership & Talent Consulting“.

Weitere Informationen über Korn Ferry finden Sie unter: kornferry.com

Pressekontakt:

Zenhäusern & Partner AG
Lavaterstrasse 66
CH-8027 Zürich

Martin Zenhäusern
+41 (0)44 386 40 02
martin @ zen-com.com

Kategorie
Marktforschung & Werbung & Consulting

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/millennials-als-vorgesetzte-online-statt-direkte-kommunikation*