

Studie: Führungskräfte­mangel folgt auf Fachkräfte­mangel

Junge Berufstätige haben wenige Ambitionen für leitende Positionen

17.11.2016 – 09:30



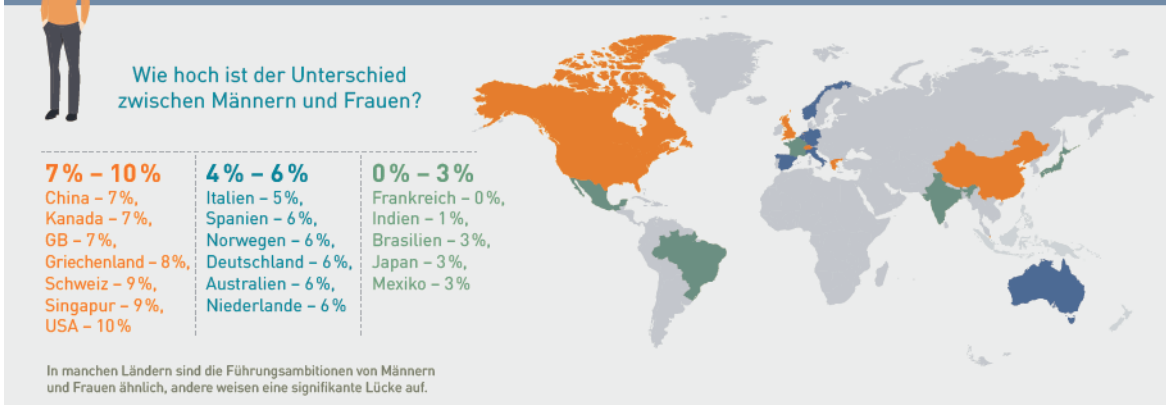
MILLENNIALS: KARRIEREWÜNSCHE

Für die Studie wurden Interviews mit 19.000 berufstätigen Millennials (Geburtsjahrgänge 1982–1996) in 25 Ländern durchgeführt. Die Infografik fasst die Ergebnisse für Deutschland zusammen.

CHEF SEIN HAT KEINE PRIORITÄT



MÄNNER STREBEN HÄUFIGER NACH FÜHRUNGSPPOSITIONEN



WER FÜHRT MORGEN?





Eschborn (ots) -

- Karriereprioritäten der Generation Y: Gutes Geld in tollen Teams verdienen
- Fehlender Führungskräftenachwuchs ist Herausforderung für HR-Experten

Führungsverantwortung übernehmen, bis zum Geschäftsführer aufsteigen, gar ein eigenes Unternehmen besitzen? "Nein danke" sagen dazu 87 Prozent der heute 20- bis 34-jährigen Berufstätigen in Deutschland. Die deutschen Millennials haben damit im weltweiten Vergleich nur wenige Ambitionen, Führungsaufgaben zu übernehmen. International betrachtet scheuen nur 78 Prozent ihrer Altersgenossen diese Art von Verantwortung. Das stellt Unternehmen in Deutschland vor eine große Herausforderung: Wer soll sie morgen führen?

Für die internationale Studie "Millennials im Karriere-Marathon" der ManpowerGroup wurden weltweit 19.000 Berufstätige der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1996 sowie 1.500 Personalverantwortliche in 25 Ländern befragt. Sie zeigt: Nur sechs Prozent der Berufstätigen aus der Generation Y in Deutschland haben es sich zum obersten Ziel ihrer Karriere gesetzt, eines Tages eine eigene Firma zu besitzen - gerade einmal halb so viele wie im internationalen Vergleich. Für vier Prozent der Befragten aus Deutschland ist die Top-Priorität für ihre berufliche Laufbahn, bis zur Spitze eines Unternehmens aufzusteigen (international: sechs Prozent). Führungs- bzw. Personalverantwortung unterhalb des Top-Managements wollen drei Prozent in Deutschland übernehmen und vier Prozent über alle untersuchten Länder hinweg.

Insgesamt streben in Deutschland damit nur 13 Prozent der berufstätigen Millennials eine berufliche Führungsrolle an. Lediglich in Norwegen (acht Prozent) und Japan (zehn Prozent) liegt diese Quote noch niedriger. In Mexiko arbeiten hingegen 41 Prozent der Millennials auf eine Führungsrolle hin. In Frankreich sind es immerhin 29 Prozent. Bemerkenswert: In Frankreich ist die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung bei jungen Frauen und Männern fast gleich hoch. In Deutschland reizt das Thema Führung dagegen knapp 16 Prozent der männlichen, aber weniger als zehn Prozent der weiblichen Befragten.

Fachwissen vor Führungsqualität

Die Mehrheit der deutschen Millennials setzt bei der Entwicklung ihres Karrierepfades andere Prioritäten: Für jeden Dritten (33 Prozent) ist es am wichtigsten, mit großartigen Menschen zusammen zu arbeiten. Viel Geld zu verdienen steht für 27 Prozent an oberster Stelle. 14 Prozent wollen mit ihrer Tätigkeit vor allem einen positiven Beitrag zum Ganzen leisten. 13 Prozent streben in erster Linie an, sich in ihrem Fachbereich zu einem anerkannten Experten zu entwickeln.

Entsprechend ihrer Karriereziele setzt die Generation Y auch die Schwerpunkte bei der Entwicklung eigener Fähigkeiten: In Deutschland wollen fast drei Viertel innerhalb des kommenden Jahres vor allem ihre persönlichen und fachlichen Fertigkeiten verbessern. Auf eine Weiterentwicklung ihrer Führungsfähigkeiten wollen sich in der Bundesrepublik hingegen nur 27 Prozent konzentrieren, gegenüber rund einem Drittel über alle untersuchten Länder hinweg.

Führungskräftemangel fordert HR heraus

"Die Studie zeigt: Für die Generation Y spielt die Aussicht auf Führungsverantwortung eine untergeordnete Rolle im Berufsleben", erklärt Herwarth Brune, Vorsitzender der Geschäftsführung der ManpowerGroup Deutschland. "Das wird sich mittelfristig zu einem großen Problem für die Wirtschaft entwickeln."

Dieser Herausforderung müssen sich vor allem die Personalabteilungen in deutschen Unternehmen stellen. "Es gilt, auch Nachwuchskräfte zu motivieren und weiterzuentwickeln, die zwar wenige Führungsambitionen zeigen, aber das Potenzial hierfür mitbringen", sagt Brune.

Bedeutung der Arbeitgeber-Attraktivität steigt

Die Angebote zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sollten sich dabei aber nicht auf die Leitungsfunktionen beschränken, sondern auch die Interessen der jeweiligen Mitarbeiter berücksichtigen. "Wer seine Mitarbeiter bei dem Ziel unterstützt, ihre fachlichen Qualifikationen zu verbessern, wird damit auch ihr Engagement erhöhen, sich in anderen wichtigen Bereichen weiterzuentwickeln", führt Herwarth Brune aus.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sich die deutsche Wirtschaft zukünftig zusätzlich zum Fachkräfte- auch auf einen Führungskräfte-mangel einstellen muss. Umso wichtiger wird es für Unternehmen, als Arbeitgeber attraktiv zu sein, um die besten Kräfte der Generation Y gewinnen und halten zu können. "Klar kommunizierte Karrierepfade, eine Kultur der Wertschätzung und die Fähigkeit, unterschiedliche Karriere- und Mobilitätsmodelle zu unterstützen, machen Arbeitgeber für Millennials attraktiv", sagt Brune.

Hintergrundinformation

Der Bericht basiert auf einer qualitativen Studie in 25 Ländern. Dazu wurden Interviews mit 19.000 berufstätigen Millennials (Geburtsjahrgänge 1982 - 1996) durchgeführt. Sie wurden unter anderem danach befragt, was sie von einem Arbeitsplatz erwarten, welche Entwicklungsmöglichkeiten sie anstreben und aus welchen Gründen sie bei einem Arbeitgeber bleiben würden. Dabei wurde sichergestellt, dass die Stichprobe repräsentativ für alle berufstätigen Millennials ist: Sie umfasst ein breites Spektrum an Branchen, Einkommensstufen, Bildungsniveaus und Ausbildungsabschlüsse.

Quelle:

Über die ManpowerGroup

Die ManpowerGroup ist weltweit führend in der Bereitstellung innovativer Lösungen und Dienstleistungen, mit denen Unternehmen in der sich verändernden Welt der Arbeit erfolgreich sein können. Mit mehr als 27.000 Mitarbeitern zählt die ManpowerGroup zu den drei größten Personaldienstleistern in Deutschland. Unter dem Dach der Unternehmensgruppe agieren an bundesweit 360 Standorten die Gesellschaften Manpower, Stegmann, Experis, ManpowerGroup Solutions, Proservia, Right Management sowie spezialisierte Einzelmarken. Mehr Informationen erhalten Sie unter <http://www.manpowergroup.de>.

Unternehmenskontakt ManpowerGroup:

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
Sonja Christ-Brendemühl
Düsseldorfer Straße 9
65760 Eschborn