

Mythos & Wahrheit

Die Arbeitsweisen der Generation Y im Check

Studie

Die Studie wurde im Frühjahr 2014 durchgeführt in einer Kooperation zwischen der Managementberatung Kühmayer Schilling & Partner, welche sich auf das Thema Zukunft der Arbeit spezialisiert, und der studentischen Unternehmensberatung icons.

Die Idee war ein **Praxistest** zu machen, um **moderne Mythen die sich um die Generation Y ranken** zu hinterfragen. Wie arbeitet, wie kommuniziert Generation Y wirklich? Welche Führungsstruktur gibt sie sich? **Dafür sollten Unternehmen befragt werden, die rein aus Mitglieder der Generation Y bestehen.**

Im Zuge der Studie wurden **34 Tiefeninterviews** persönlich mit Studierenden von verschiedenen **studentischen Unternehmensberatungen** im Deutschsprachigen Raum geführt. Davon 21 in Deutschland, 8 in Österreich und ein in der Schweiz.

Es haben StudentInnen aus 13 verschiedenen Studienrichtungen, von Betriebswirtschaft und Volkswirtschaftslehre bis hin zu Psychologie und Physik, an der Studie teilgenommen. 30% davon waren weiblich.

Im Durchschnitt wenden die Befragten 17,9 Wochenstunden für die Arbeit bei den studentischen Beratungen auf.

Studentische Unternehmensberatungen

Studentische Unternehmensberatungen sind **Beratungen die von Studierenden gegründet, geführt und aufrecht erhalten werden**. Unter den Projektpartnern finden sich Unternehmen aller Größen und Unternehmensformen, vom Startups bis hin zum Großkonzern.

Das Konzept der studentischen Unternehmensberatung oder auch Junior Enterprise wurde in den 1960er Jahren in Frankreich gegründet. In Österreich gibt es 5 Junior Enterprises, die unter dem Dachverband JADE stehen. Dabei ist **icons - consulting by students** mit drei Standorten in Österreich und **circa 60 Mitgliedern die größte**. In Europa engagieren sich über 30.000 Studierende in eben solchen Organisationen.

Key Takeaways

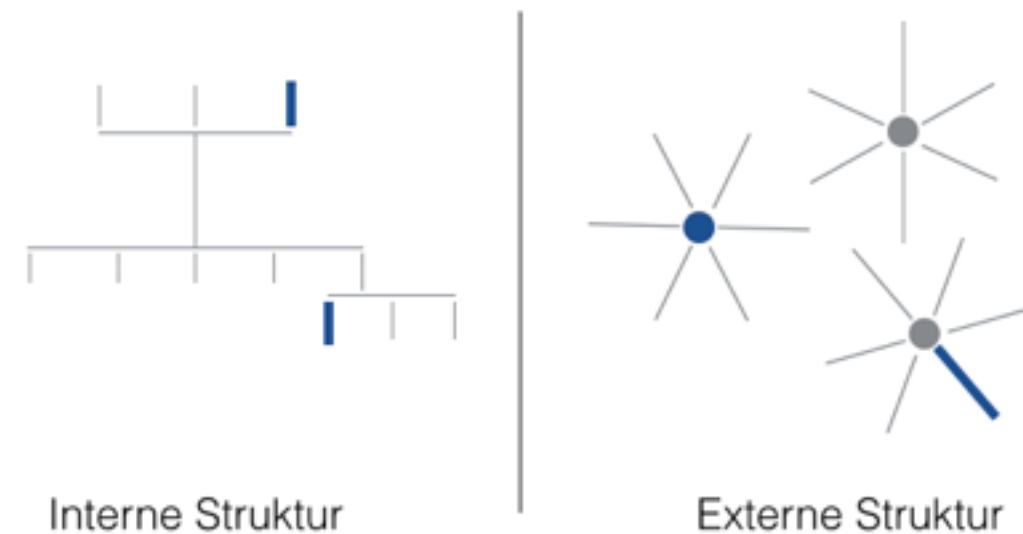
1. Die meisten studentischen Unternehmensberatungen haben zwei Führungsstrukturen parallel.
2. Email ist nach wie vor das wichtigste Kommunikationsmittel.
3. Ein Großteil der Befragten erhält regelmäßig inhaltliches Feedback, welches informell als Teil des Arbeitsalltags gegen wird.
4. Studenten in studentischen Unternehmensberatungen arbeiten nahezu gleichmäßig verteilt von Zuhause, Büro und Universität.
5. In der Beschreibung von Arbeit und Freizeit verwendeten die Studenten ähnliche Begriffe, hier verschwimmen die Grenzen.

Mythos

„Generation Y kann nicht mit Hierarchie umgehen.“

Das konnte so nicht bestätigt werden. Alle der befragten Organisationen weisen eine klare Hierarchiestruktur auf, wobei diese in den meisten Fällen aus **zwei Führungsstrukturen**, einer internen und einer externen, bestand. Dabei gleicht die interne Struktur einem **traditionellem Baumdiagramm**, mit meistens 3 Hierarchieebenen. Im Kontrast dazu die externe Organisation, welche eher **einer Sternform gleicht**, mit einem Projektleiter sowie Projektmitgliedern pro Beratungsprojekt.

Interessant dabei, die Studenten nehmen **zur gleichen Zeit** intern und extern verschiedenen Rollen in unterschiedlichen Hierarchieebenen ein.



Beispielsweise ist es durchaus gängig dass eine Person, die intern als „normales“ Mitglied agiert, extern die Projektleitung bei einem Projekt übernimmt. Anders kann aber auch jemand der intern Vorstand ist bei einem externen Projekt als bloßes Projektmitglied mitarbeiten.

Mythos

„Generation Y kommuniziert nur noch über Social Media.“

Social Media spielen zwar eine große Rolle sind aber bei weitem nicht das einzige Kommunikationsmittel das bei den studentischen Unternehmensberatungen zum Einsatz kommt. Die Studie hat gezeigt dass die meisten Nachrichten auch **bei der Generation Y nach wie vor via Email versandt** und erhalten werden, obwohl sich vielen den Nachteilen von Email durchaus bewusst sind.

Neben Email und Social Media, verwenden die Studenten für die Kommunikation und Zusammenarbeit noch eine Reihe anderer Medien, wie Whatsapp, Skype, Dropbox und interne Portale. Insgesamt besaßen **70% der interviewten Organisationen ein Portal**. Auffallend ist dass die **verschiedenen Medien ganz bewusst nach Inhalt und Dringlichkeit eingesetzt** werden. Wobei Social Media stärker für informelle interne Kommunikation, den Kontakt zu den Alumni und Recruiting verwandt wird.

Mythos

„Generation Y hat ein ständiges Bedürfnis nach Feedback.“

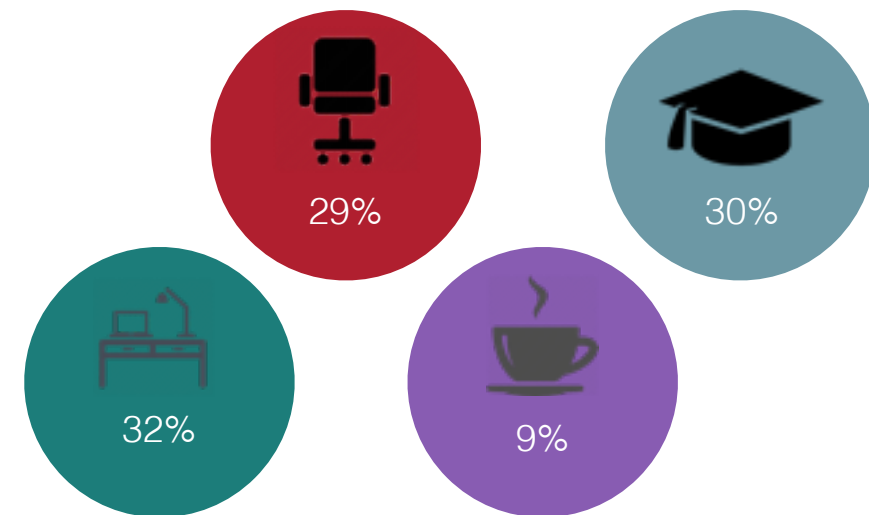
Feedback war bei allen befragten Organisationen ein wichtiges Thema. Drei von vier Befragten gaben an **regelmäßiges Feedback zu erhalten**. Dabei erfolgt dieses in den **seltensten Fällen nach strikten Rahmenbedingungen** oder Regeln, sondern vielmehr informell als Teil des Arbeitsalltages.

Nur 10% der Interviewten haben fixe Richtlinien dafür wann und wie das Feedback zu geben ist. Hier werden dann standardisierte Feedbacktools verwendet wie beispielsweise das 360° Feedback. Auffallend ist dass Feedback **von allen Hierarchieebenen in alle Hierarchieebenen gegeben** wird. Außerdem gaben die Befragten an **öfter inhaltliches Feedback**, wie zum Beispiel zu Arbeitsergebnissen oder Ideen zu erhalten als zur Person selbst, ihrer Arbeitsweise oder Führungsstil.

Mythos

„Generation Y möchte nur noch im Kaffeehaus arbeiten.“

Auch dieser Mythos konnte die Studie so nicht bestätigt werden. Die Befragten arbeiten zwar auch aus dem Kaffeehaus aus, mit 6% der Gesamtarbeitszeit aber nur einen sehr geringen Anteil. Die restliche Arbeitszeit wird zu circa gleich großen Teilen in privaten Räumlichkeiten (32%), an der Universität (30%) oder im Büro (29%) verbracht. Tatsächlich verfügen **62% der Befragten über ein eigenes Büro**. Diese befindet sich dann zumeist an Universitäten oder in Co-Working Spaces. In einem typischen Büro einer studentischen Unternehmensberatung gibt es **nicht für jedes Mitglied einen Arbeitsplatz**. Das Büro dient vielmehr als Treffpunkt.



Nicht nur beim Arbeitsort, sondern auch bei der Zeiteinteilung spielt Flexibilität eine wichtige Rolle. Dennoch **setzen sich hier die befragten Beratungen Rahmenbedingungen**. 90% haben ein wöchentliches Meeting, das für die Mitglieder verpflichtend ist. 40% davon treffen sich ein zweites mal pro Woche zu einem fixen Termin. Auch in anderen Bereichen wie beispielsweise beim Knowledge Management oder der Projektdokumentation lassen sich klare Regeln finden.

Mythos

„Generation Y arbeitet nur wenn es Spaß macht.“

Mit der Antwort auf die Frage „Wo liegt für dich der Unterschied zwischen Arbeit und Freizeit?“ zu finden, taten sich viele der Befragten auffällig schwer. Sehr viele der Interviewten kamen zu dem Ergebnis dass der Unterschied nicht beim Spaß liegt, denn **„beides macht Spaß“**. Was den bestehenden Mythos zum Teil bestätigt.

In weiterer Folge wurden die Befragten gebeten Arbeit und Freizeit mit eigenen Worten zu beschreiben. Arbeit wurde vor allem mit „feste Zeiten“ und „fremdbestimmt“ assoziiert. In anderen Worten: „Arbeit ist es nur dann wenn man nicht flexibel ist.“ Freizeit hingegen wurde in Verbindung gebracht mit: „Selbstbestimmt“, „freie Zeiteinteilung“ und „Spontanität“. Interessant war hierbei vor allem dass die Befragten für die Beschreibung der Arbeit bei den studentischen Unternehmensberatungen dieselben Wörter verwenden wie für die Beschreibung von Freizeit. Für die Befragten **verschwimmen hier die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.**

Teilgenommene Junior Enterprises



Capufaktur e.V.



Autoren



Clara Griesmayer

ist Absolventin der Universität Wien wo sie ihr Sportwissenschaftsstudium abgeschlossen hat. Während ihrer Tätigkeit bei einem internationalen Versicherungskonzern konnte sie bereits weitreichende Erfahrungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement sammeln. Derzeit engagiert sie sich neben dem Wirtschaftsstudium bei icons, wo sie den Bereich Personal leitet.

Kontakt: clara.griesmayer@icons.at



Sarah Radloff

setzt in ihrem Psychologiestudium den Schwerpunkt auf Testkonstruktion sowie Arbeits- und Organisations-Psychologie. Sie blickt auf reichhaltige Erfahrung in der Führungskräfte-Entwicklung in Stuttgart und Tokio bei einem weltweit führenden Automobilhersteller zurück. Neben ihrer Arbeit für KSPM, engagiert sie sich bei icons.

Kontakt: sarah.radloff@icons.at



Franz Kühmayer

blickt auf jahrelange Erfahrung in Führungs- & Management-Positionen in internationalen Konzernen zurück. Er hat an der Technischen Universität Wien, an der Kellogg School of Management Chicago und an der University of Washington studiert. Er ist Trendforscher am Zukunftsinstitut, unterrichtet an mehreren Hochschulen und publiziert regelmäßig.

Kontakt: office@kspm.at