



UNI AUGSBURG

Studie aus Augsburg: Wie lange dauert die Probezeit des Chefs?

Firmen und Berufseinsteiger haben unterschiedliche Erwartungen. Eine Augsburger Studie hat Missverständnisse und Erfolgsfaktoren analysiert. Es gab überraschende Ergebnisse. Von Christian Mühlhause

i



Wann ist meine Probezeit beim Arbeitnehmer abgelaufen?

Foto: Monique Wüstenhagen (dpa)

Eine zentrale Frage haben sich bislang wohl nur wenige Arbeitgeber gestellt: Wann ist meine Probezeit beim Arbeitnehmer abgelaufen? In Zeiten, in denen alle über Fachkräftemangel und den Wettbewerb um Talente reden, wird das Thema an Bedeutung gewinnen. Wer unzufrieden ist, wechselt. Das zeigt eine Befragung des Zentrums für Weiterbildung und Wissenstransfer an der Uni Augsburg (ZWW) und der studentischen Unternehmensberatung JMS.

542 Studenten und Berufseinsteiger wurden befragt

In deren Erhebung wurden 542 Studenten und Berufseinsteiger sowie 400 Firmen befragt, was für sie wichtig ist und wie Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden können. Der befragte Nachwuchs stammt zum größten Teil aus den Jahrgängen 1986 bis 1996, die sogenannte Gernation Y (vom englischen „Why“ – Warum). Die

Befragung zeigt, dass sich fast die Hälfte der teilnehmenden Firmen im Wettbewerb um Talente sehen. Vor allem kleine Firmen beklagen, dass sie wegen ihrer geringeren Bekanntheit Nachteile gegenüber großen haben.

ANZEIGE

Inzwischen gibt es für Firmen viele Wege, sich zu präsentieren. Angefangen bei der eigenen Internetseite über soziale Netzwerke und Printmedien bis hin zu Jobmessen. „Es war interessant für uns zu sehen, dass persönliche Empfehlungen für die Studierenden eine sehr große Bedeutung haben, Firmen diese Art der Mitarbeiterwerbung bislang aber nur sehr selten als Chance begreifen“, sagt Thomas Wöhrl vom ZWW. Auf der anderen Seite halten viele Firmen das Internetportal Xing für eine gute Möglichkeit, Personal zu gewinnen. Dort können Nutzer Lebensläufe von sich hinterlegen. Studierende schenken dem Portal aber wenig Beachtung.

Schlechter als erwartet schnitten Stellenportale im Internet ab. „Mehrfach wurde kritisiert, dass Stellen noch angezeigt wurden, obwohl sie vergeben waren. Die Bewerber schauen lieber direkt auf der Homepage des Unternehmens nach“, so Wöhrl. Eine befragte Maschinenbaufirma berichtete, dass es nicht mehr auf den Plattformen inseriere, sondern das Geld lieber in die Optimierung von Suchmaschinenergebnissen investiert. So kämen Jobsuchende direkt auf die Homepage. Seither gingen viel mehr Bewerbungen ein.

Probearbeiten steht hoch im Kurs

Als geeignetes Kommunikationsmittel sehen sowohl viele Firmen als auch Bewerber die Zeitung an. Grund könnte sein, dass viele in der Region nach einem Job suchen. Eine untergeordnete Rolle spielen hingegen soziale Netzwerke. Facebook und Co. dienen vor allem zum privaten Austausch. „Die Nutzer wollen dort nicht mit dem Thema Arbeit belastet werden“, haben Wöhrl und seine Mitstreiter herausgefunden.

Ist die erste Hürde übersprungen, steht das Kennenlernen an. Arbeitgeber wie Bewerber bevorzugen das persönliche Gespräch. Auch das Probearbeiten steht bei beiden Seiten hoch im Kurs. Auseinander gehen die Meinungen beim Assessment-Center. Dort absolvieren die Kandidaten Tests, erledigen Aufgaben und nehmen an Gesprächsrunden teil. Firmen bewerten das Instrument deutlich positiver als Bewerber. „Viele Studierende fühlen sich beim Assessment-Center als wären sie eine Nummer und es gehe nicht um sie als Person. Druck und Erwartungshaltung, die aufgebaut werden, gehen teils nach hinten los, weil der Bewerber Rückschlüsse aufs Betriebsklima zieht“, so Wöhrl.

Doch selbst wenn der Bewerber in einer Firma anfängt, heißt das noch lange nicht, dass er lange bleibt. Das hängt ganz zentral von seinem Chef ab. Der Nachwuchs wünsche sich einen offenen Umgang mit Konflikten und das Zulassen alternativer

Meinungen, hat sein Team festgestellt. Das ist für sie deutlich wichtiger, als in der Wahrnehmung der auf Unternehmensseite befragten. Sehr wichtig ist der Generation Y – für die angeblich das Hinterfragen typisch ist –, Klarheit über die Aufgabenverteilung zu haben. „Viele Befragte in den Firmen vermuteten, dass klare Hierarchien große Bedeutung für den Nachwuchs haben. Das hat unsere Umfrage nicht bestätigt. Das hängt wohl damit zusammen, dass immer mehr Projektarbeit stattfindet“, so Wöhrl.

Schafft es der Vorgesetzte nicht, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, ist die Gefahr groß, dass die jungen Mitarbeiter kündigen. „Unsere Erhebung hat gezeigt, dass die Chefs bei den meisten jungen Mitarbeitern drei Jahre Zeit haben, sie zu überzeugen. 88 Prozent der Befragten planen demnach, dass sie maximal fünf Jahre in ihrer ersten Anstellung bleiben“, so Thomas Wöhrl. »Kommentar

Das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer bildet Fach- und Führungskräfte weiter; gemeinsam mit der studentischen Unternehmensberatung JMS auch zum Thema Bindung junger Talente an Unternehmen.