BLUE COLLAR KOMPASS

herausgegeben von mobileJob



Edition: Teamwork

Ausgabe 02 / 2018

mobileJob.com







Inhalt

5 Der mobileJob.com Blue-Collar-Kompass 02/2018

6 Gefragt: Mehr Team-Informationen im Bewerbungsprozess

7 Gewünscht: Was im Team stimmen muss

8 Gekündigt: Kein Team, keine Mitarbeiter

9 Gelikt: Gleichbehandlung als Employer-Branding-Merkmal

10 Gemischt: Heterogene Teams sind am produktivsten



Der mobileJob.com Blue-Collar-Kompass 02/2018

Quartalsweise erheben wir den Blue-Collar-Kompass – ein Marktforschungsprojekt, mit dem wir aufgrund der hohen Nachfrage in Kooperation mit den Kölner Marktforschern von respondi die Karriereperspektive der nichtakademischen Arbeitnehmer in Deutschland transparent machen möchten.

Unser Antrieb: Bisher tat sich rund um den nichtakademischen Arbeitsmarkt eine bedenkliche Wissenslücke in der deutschen Arbeitsmarktforschung auf. Viel zu viele Institute und Marktteilnehmer widmeten sich in dieser Hinsicht ausschließlich dem akademischen Segment, das aber gerade einmal knapp 20 Prozent der in Deutschland nachgefragten Kandidaten ausmacht.

Der Bedarf in den Unternehmen hierzulande ist derweil ein ganz anderer: Zahlreiche Arbeitgeber sind händeringend auf der Suche nach geeignetem Personal mit nichtakademischen Hintergrund. Das beginnt bei der Suche nach Pflegekräften, geht über gefragte Logistik-Mitarbeiter oder handwerkliche Fachkräfte und endet bei Call-Center-Agenten oder Servicekräften in der Gastronomie.

Wir sind überzeugt: Recruiting-Maßnahmen können letztendlich nur dann funktionieren, wenn sie die Zielgruppe – in unserem Fall eben nichtakademische Arbeitnehmer – genau kennt und daher auch erfolgreich ansprechen kann.

Mit dem Blue-Collar-Kompass leisten wir unseren Beitrag, um genau das zu gewährleisten.

In der hier vorliegenden zweiten Ausgabe des Blue-Collar-Kompass geht es um die Teamdimension im nichtakademischen Arbeitsmarkt. Wir wollten ganz genau wissen, wie wichtig nichtakademischen Kandidaten Teaminformationen im Bewerbungsprozess sind. Dabei standen unterschiedliche Fragestellungen im Zentrum der Studie. Wir haben nachgefragt, wie Informationen rund um den kommenden Kollegenkreis in Stellenanzeigen und anderen Recruiting-Instrumenten aufbereitet sein sollten. Wir wollten wissen, was ein funktionierendes Team überhaupt erst ausmacht und welche Kriterien der Gleichbehandlung erfüllt sein sollen. Zudem haben wir analysiert, in welcher Teamstruktur die Zusammenarbeit am besten gelingt und welche Konsequenzen ein nicht funktionierender Kollegenkreis für Arbeitgeber haben kann.

Die Ergebnisse sind hochinteressant und können dabei helfen, den Teamspirit in Ihrem Unternehmen zu optimieren und die passenden Kandidaten zukünftig noch exakter anzusprechen.

> Blue-Collar-Arbeitnehmer sind nach unserem Verständnis Personen, die in einem Beruf arbeiten für den kein Studium notwendig ist.

1 - Kandidaten wünschen sich schon im Bewerbungsprozess mehr Teaminformationen

Bewerber mit nichtakademischen Hintergrund haben schon im Bewerbungsprozess ein klares Informationsbedürfnis hinsichtlich der Teamstrukturen sowie der Kollegen, die sie in einem eventuell neuen Job erwarten. 79 Prozent finden, dass dieses Thema in Stellenanzeigen derzeit zu wenig Beachtung findet. Vor allem junge Bewerber beklagen dies. **Der Anteil derjenigen, die sich mehr Angaben zum Team in Stellenanzeigen wünschen, liegt bei den 18 bis 29-Jährigen bei satten 96 Prozent.**

Weitere 77 Prozent klagen darüber hinaus über mangelnde und fehlende Informationen über Teams auf Karrierewebseiten von Arbeitgebern – auch hier ist der Anteil der jüngeren Kandidaten mit 92 Prozent überdurchschnittlich hoch. Inhaltlich sind Bewerber vor allem an Auskünften über den kollegialen Umgang miteinander (für 54 Prozent sehr wichtig), an der vorhandenen Führungsstruktur sowie über die Aufgabenverteilung (jeweils für 35 Prozent sehr wichtig) am potenziell neuen Arbeitsplatz interessiert.

Konkrete Vorstellungen haben Nichtakademiker auch darüber, in welcher Form diese Informationen bereitgestellt werden sollten: Während sich nur 30 Prozent der Befragten Inhalte per Unternehmensvideos wünschen, sind 62 Prozent an beschreibenden Texten und 55 Prozent an Fotos der Teams interessiert. Immerhin 31 Prozent der Befragten würden sich die Einbindung von Mitarbeiter-Feedback von Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu durchlesen.

79 %

finden, dass das Thema „Team“ zu wenig Beachtung in Stellenanzeigen bekommt



Das Team als wichtiger Entscheidungsfaktor bei der Jobsuche



Kriterien für ein funktionierendes Team



- Hilfsbereitschaft 11,7 %
- Eine freundschaftliche Beziehung 5,9 %
- Feedback und konstruktive Kritik 6,3 %
- Spaß bei der Arbeit 21,0 %
- Fairness 19,5 %
- Klare Verantwortungsbereiche 12,3 %
- Offene Kommunikation 23,2 %

2 - Arbeitnehmer benennen klare Qualitätsmerkmale für funktionierende Teams

Für viele nichtakademische Arbeitnehmer ist ein gutes Miteinander ein wichtiges Kriterium für ein funktionierendes Team im Job. Das heißt: Eine gute Arbeitsatmosphäre ist in den Augen der meisten Nichtakademiker eine Frage des kollegialen Umgangs in der Gruppe. Wenn es aber darum geht, was eine solche positive Atmosphäre konkret ausmacht, sind sich die Studienteilnehmer nicht einig. 23 Prozent setzten in diesem Kontext eine offene Kommunikation auf Rang 1 ihrer persönlichen Prioritätenliste. Spaß bei der Arbeit ist für jeden fünften Mitarbeiter der wichtigste Wohlfühlfaktor im Kollegenkreis. Zudem häufig als wichtigster Punkt genannt: Fairness im Umgang untereinander (19 Prozent). Für viele Nichtakademiker ist allerdings auch klar: Kollegen müssen nicht unbedingt die besten Freunde sein. Denn nur sieben Prozent der Befragten gaben an, dass eine freundschaftliche Beziehung zwischen den Kollegen eine wichtige Voraussetzung für ein funktionierendes Team sei.

3 - Fehlender Teamspirit kann ein Kündigungsgrund sein

Arbeitgeber sollten den Umgang ihrer Mitarbeiter untereinander immer im Blick behalten. Denn fehlender Teamspirit ist für viele Arbeitnehmer ein absolut denkbarer Kündigungsgrund. Unsere Studie zeigt: 36 Prozent der befragten Arbeitnehmer aus dem Blue-Collar-Umfeld haben schon mindestens einmal ihren Job gekündigt, weil sie unzufrieden mit dem Teamgeist am Arbeitsplatz waren. Weitere 25 Prozent geben an, dass sie ihren Arbeitgeber verlassen würden, sollte das Team nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Das gilt besonders für junge Mitarbeiter (zwischen 18 und 29 Jahren), von denen dies sogar 33 Prozent der Befragten angeben.

Die am häufigsten genannten teamrelevanten Kündigungsgründe sind Mobbing am Arbeitsplatz (31 Prozent), schwache Teamleitung (25 Prozent) sowie Kompetenzgerangel untereinander (20 Prozent). Fehlender Spaß bei der Arbeit war dagegen nur für 9 Prozent ein Grund für die Entscheidung, sich vom Arbeitgeber zu trennen.

Schlussfolgerung: Um Spaß geht es Nichtakademikern an ihrem Arbeitsplatz nicht.

31 %
Mobbing am Arbeitsplatz

25 %
schwache Teamleitung

20 %
Kompetenzgerangel untereinander

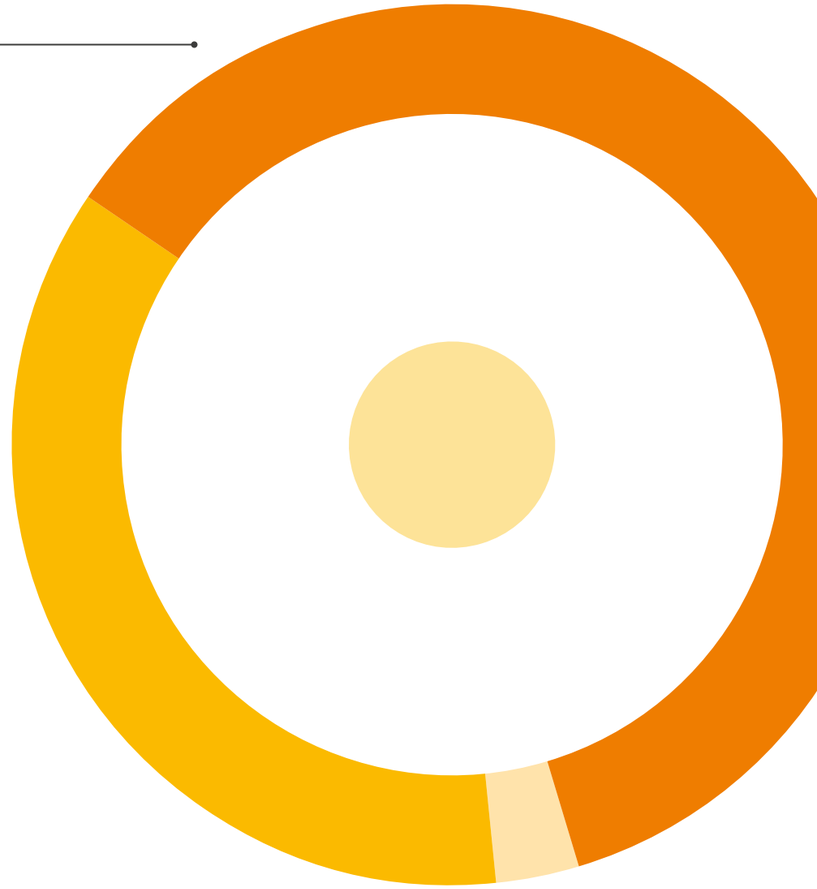


9 %
fehlender Spaß

Die am häufigsten genannten teamrelevanten Kündigungsgründe

61 %
“Gleichbehandlung am Arbeitsplatz” ist **besonders wichtig**

36 %
“Gleichbehandlung am Arbeitsplatz” ist **wichtig**



4 - Gleichbehandlung im Team ist ein wichtiges Kriterium für die Arbeitgeberattraktivität

Das Thema “Gleichbehandlung am Arbeitsplatz” steht bei Nichtakademikern hoch im Kurs, wenn es darum geht, ein funktionierendes Teamgefüge zu schaffen. 61 Prozent der Studienteilnehmer geben an, dass dies eine besonders wichtige Bedingung für sie sei, um einen Arbeitgeber attraktiv zu finden. Weitere 36 Prozent schätzen das Thema als wichtig ein.

Inhaltlich sind für Nichtakademiker besonders folgende Voraussetzungen von Bedeutung, wenn es um eine möglichst transparente Gleichbehandlung an ihrem Arbeitsplatz geht: gleiche Bezahlung (für 43 Prozent sehr wichtig), gleiche Arbeitszeiten (für 35 Prozent sehr wichtig) sowie ein ausgeglichenes Maß an Verantwortung (für 28 Prozent sehr wichtig).

5 - Heterogen zusammengesetzte Teams sind am produktivsten

In welcher Teamstruktur glauben Nichtakademiker, am produktivsten sein zu können? Auf diese Frage antworten 65 Prozent der Studienteilnehmer, dass ihrer Erfahrung nach heterogene Teams am besten aufgestellt sind. Während sich 65 Prozent für eine ausgeglichene Altersstruktur aussprechen, vertrauen weitere 57 Prozent (Mehrfachnennung war möglich) auf Teams, in denen der Anteil der Geschlechter in etwa ausgeglichen ist.

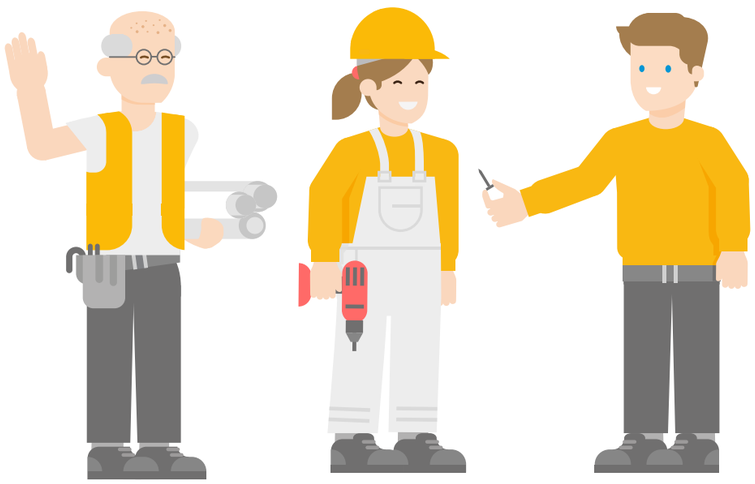
Wir haben die Studienteilnehmer gebeten, unterschiedliche Teamstrukturen nach dem Schulnotenprinzip zu beurteilen. Das Ergebnis: Teams, die altersmäßig ausgewogen sind, werden von fast zwei Dritteln der Teilnehmer (65 Prozent) mit einer „Eins“ oder „Zwei“ bewertet. Kollegenkreise, die zu ungefähr gleichen Teilen aus Männern und Frauen bestehen, werden von 57 Prozent mit derart guten Noten („Eins“ oder „Zwei“) bedacht. Versetzungsgefährdet sind dagegen reine Frauen-Teams, die von 30 Prozent der Befragten eine „Fünf“ oder „Sechs“ erhielten – dabei von 34 Prozent der weiblichen Studienteilnehmerinnen.

65 %

bevorzugen eine heterogene Alterstruktur in der Teamarbeit

57 %

vertrauen auf Teams, die zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen bestehen



Teamzusammenstellung: So arbeiten die Kollegen am produktivsten zusammen

Sie wollen wissen, wie nichtakademische Kandidaten ticken, um sie mit Ihren Recruitingmaßnahmen zielgerecht erreichen zu können? Sprechen Sie uns an. Wir beantworten gerne Ihre Fragen anhand unserer Marktforschungsergebnisse sowie unserem tiefem Blue-Collar-Know-how. Denn wir sind überzeugt: Nur wer seine Zielgruppe wirklich kennt, kann sie auch erfolgreich ansprechen.

Zudem zeigen wir Ihnen auf Wunsch auch anhand von aktuellen Best-Practices, wie unser mobileJob.com-Ansatz funktioniert. Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie Sie in Zukunft genau die nichtakademischen Mitarbeiter finden, die zu Ihnen passen:

Ihr persönlicher Ansprechpartner



Ki-Won Sur – Ansprechpartner Blue-Collar-Kompass
kiwon.sur@mobilejob.com
+49 (0) 30 555 79 35 10

Impressum

Blue-Collar-Kompass - die regelmäßige Umfrage über den nichtakademischen Arbeitsmarkt von mobileJob.com und respondi

mobileJobs GmbH
Karl-Liebknecht-Straße 5
10178 Berlin

+49 (0)30 69 20 58 310
vertrieb@mobilejob.com
www.mobilejob.com

