

In Mexiko müssen Firmen anders mit jungen Mitarbeitern umgehen

28.03.2019

Millennials erobern Arbeitsmarkt / Von Florian Steinmeyer

Mexiko-Stadt (GTAI) - In einigen Jahren werden drei von vier mexikanischen Arbeitnehmern aus der Generation der Millennials stammen. Unternehmen müssen bei Personalgewinnung und -bindung umdenken.

Millennials (oder Generation Y) gewinnen in Mexiko immer stärker an Einfluss auf dem Arbeitsmarkt. 2020 werden etwa 50 Prozent der Arbeitnehmer aus den Geburtsjahrgängen von 1980 bis 1993 stammen, im Jahr 2025 dann 75 Prozent. Dies ist für die Unternehmen einerseits positiv, stehen doch dank der hohen Geburtenraten im Land viele potenzielle Arbeitskräfte bereit. Andererseits stellen die jungen Mitarbeiter besonders ausländische Firmen vor Herausforderungen, da sie andere Ansprüche und Vorstellungen haben als ältere Arbeitnehmer, aber auch als Gleichaltrige etwa in Europa.

Umstellung fängt schon beim Recruiting an

Unterschiede gibt es schon während des Recruiting-Prozesses. "Firmen sollten sich darauf einstellen, Kandidaten über Kanäle wie LinkedIn oder Whatsapp anzusprechen beziehungsweise mit ihnen zu kommunizieren", sagt Rosemarie Fleischmann von der Personalberatungsfirma Boege & Business. Ihr Unternehmen ist seit 2018 Teil der weltweiten Talentor-Gruppe, wodurch sie auch die Entwicklung in anderen Ländern im Blick hat. Traditionelle Kommunikationskanäle wie E-Mail geraten laut der Expertin immer mehr in den Hintergrund.

Auch im Bewerbungsgespräch stellen die künftigen Mitarbeiter andere Fragen als noch vor einigen Jahren: "Die Kandidaten fragen nach der Positionierung des Unternehmens im Markt, um sicherzugehen, dass der angenommene Job auch sicher ist", sagt Fleischmann. "Daneben thematisieren sie stärker die Unternehmenskultur."

Mehr Zusatzleistungen gewünscht

Freiwillige Zusatzleistungen gewinnen in Mexiko besonders unter den Millennials an Bedeutung, so die Studie "#DNA Millennial Survey 2016-2017" der Personalberatungsfirma Hays. Demnach bewerten die unter 26-Jährigen mit 76 Prozent der Nennungen eine private Krankenversicherung als wichtigste Leistung, gefolgt von einem Sparfonds und einem klaren Karriereplan.

Die Gruppe der 27- bis 29-Jährigen bewertet Einzahlungen in einen Sparfonds (71 Prozent) höher als die zusätzliche Krankenversicherung. Auf Platz drei finden sich monetäre Anreize. 30- bis 32-jährige Arbeitnehmer wiederum nennen eine private Krankenversicherung (78 Prozent) und einen Sparfonds als wichtigste Leistungen, gefolgt von der Anzahl der Urlaubstage.

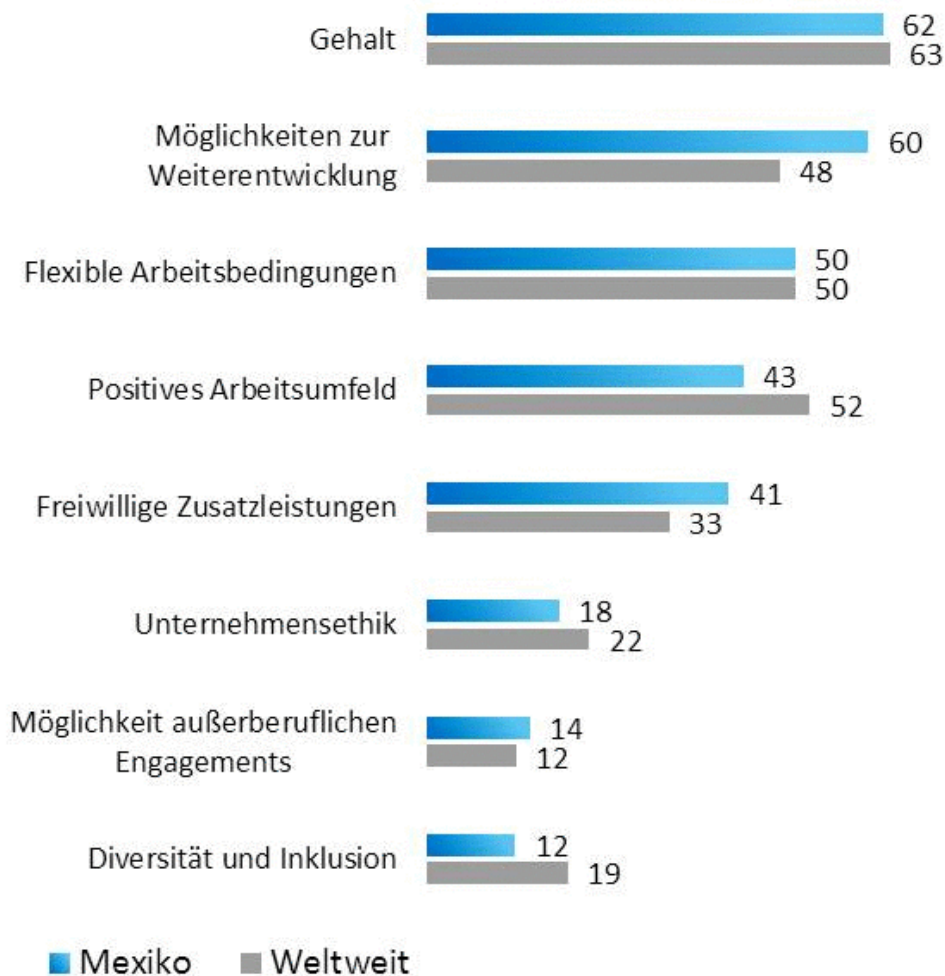
Mitarbeiter mit Kindern fragen zudem immer häufiger nach der Kostenübernahme für Kindergartenplätze oder nach einem Betriebskindergarten. Dahinter steht der Wunsch, schneller wieder in den Beruf einzusteigen. Zudem lösen sich auch im traditionell geprägten Mexiko langsam die engen Bindungen der Großfamilie, wodurch der Nachwuchs seltener von den Groß- oder Urgroßeltern betreut wird.

Schnelle Antworten von Führungskräften gefordert

Im Berufsalltag ist für junge mexikanische Arbeitnehmer besonders wichtig, die eigenen Kenntnisse sowie die Position im Unternehmen stetig verbessern zu können. Das stellt die Studie "Encuesta Millennials 2018" der Beratungsgesellschaft Deloitte heraus: Befragt nach den wichtigsten Gründen, einen Job anzunehmen, sagten 60 Prozent der Teilnehmer in Mexiko, dass die Möglichkeit sich fortzuentwickeln für sie entscheidend sei. Im weltweiten Durchschnitt waren es nur 48 Prozent.

Dies hat Konsequenzen für den Umgang mit jungen Arbeitskräften. "Viele Millennials fordern kontinuierlich das Feedback ihrer Vorgesetzten ein und wollen wissen, welcher der nächste Schritt ist", sagt Rosemarie Fleischmann von Boege & Business. Führungskräfte sollten sich daher darauf gefasst machen, viel Zeit in Personalgespräche zu investieren. Mentorenprogramme, in denen erfahrene Mitarbeiter den jungen Kräften zur Seite stehen, können hilfreich sein und zusätzlich die Zusammenarbeit in Teams unterschiedlicher Altersstufen verbessern.

Wichtigste Faktoren bei der Wahl eines Arbeitsplatzes Nennungen in % *)



*) Umfrageteilnehmer aus den Geburtsjahrgängen 1983 bis 1994; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Deloitte (Encuesta Millennials 2018)

MKT201903278013.14

Optimistisch gegenüber der Digitalisierung

Mexikanische Millennials zeigen sich gegenüber technischen Neuerungen äußerst aufgeschlossen. So glauben laut der Deloitte-Studie 67 Prozent der Befragten, dass Industrie 4.0-Technologien eine Bereicherung für ihren Job sind und dabei helfen werden, sich auf kreative Aufgaben zu konzentrieren. Im globalen Schnitt sind nur 52 Prozent der Umfrageteilnehmer dieser Meinung.

Arbeitgeber sollten jedoch nicht davon ausgehen, dass sich dies in überragenden technischen Fähigkeiten der Millennials äußert. Junge Arbeitnehmer sind laut Aussagen bereits im Land ansässiger Firmen zwar sehr geübt

IN MEXIKO MÜSSEN FIRMEN ANDERS MIT JUNGEN MITARBEITERN UMGEHEN

im Umgang mit Social Media und mobilen Geräten. Bei Recherchen in Datenbanken, Office-Software und dem Einrichten von Desktop-PCs haben sie den Aussagen zufolge jedoch keinen signifikanten Vorteil gegenüber Kollegen anderer Altersgruppen.

Generell gelten die technischen Fähigkeiten von Absolventen staatlicher Hochschulen als vergleichsweise gut. Arbeitnehmer, die an privaten Universitäten und Fachschulen studierten, werden hingegen bessere Kompetenzen in der Selbstorganisation und in Fremdsprachen nachgesagt, wobei es hier stark auf die Qualität der Bildungseinrichtung ankommt. Führende Privatusis wie das Tecnológico de Monterrey und die Iberoamericana haben einen ähnlich guten Ruf wie ihre Pendanten in den USA und Europa. Jedoch gibt es auch eine große Zahl kleinerer Einrichtungen mit schwacher Lehre.

Immer auf dem Sprung

Auch wenn sich die Millennials in ihrem Job wohlfühlen, hält sie dies nicht davon ab, neue Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Laut der Umfrage "Tendencias del Entorno Laboral en México (TELM) 2019" des Headhunters Kelly Services suchen 68 Prozent der Befragten kontinuierlich nach neuen Stellen. 43 Prozent dieser Gruppe tun dies wenigstens einmal pro Woche. Gleichzeitig geben 43 Prozent an, dass das Arbeitsklima bei ihrem aktuellen Unternehmen gut sei. Ebenfalls 43 Prozent stufen es als mittelmäßig und 14 Prozent als schlecht ein.

Auf die Frage, welche Faktoren die Bindung zu ihrem aktuellen Arbeitgeber stärken können, liegt ein besseres Gehalt mit 48 Prozent der Nennungen auf dem ersten Platz. Weitere wichtige Gründe zu bleiben sind ein klarer Karriereplan (41 Prozent), Bonuszahlungen (30 Prozent) sowie die Möglichkeit, ziel- statt zeitorientiert zu arbeiten (30 Prozent). Auch Weiterbildungsmöglichkeiten werden häufiger genannt (26 Prozent).

Berechtigte Erwartungshaltung

Die aktuellen Bedingungen auf dem mexikanischen Arbeitsmarkt zeigen, dass sich junge und gut ausgebildete Arbeitnehmer eine gewisse Erwartungshaltung durchaus leisten können. Besonders in den Metropolregionen Mexiko-Stadt, Guadalajara, Monterrey und Puebla sowie der Bajío-Region suchen Unternehmen nach qualifizierten Nachwuchskräften. Die offizielle Arbeitslosigkeit unter den 25- bis 29 Jährigen ist laut dem Statistikamt Inegi mit 4,6 Prozent nicht sehr viel höher als im Durchschnitt der Bevölkerung (3,3 Prozent).

Weitere Informationen zu Wirtschaftslage, Branchen, Geschäftspraxis, Recht, Zoll, Ausschreibungen und Entwicklungsprojekten in Mexiko sind unter <http://www.gtai.de/mexiko> ▶ abrufbar.



Jutta Kusche | © GTAI

KONTAKT

Jutta Kusche

☎ +49 228 24 993 419

IN MEXIKO MÜSSEN FIRMEN ANDERS MIT JUNGEN MITARBEITERN UMGEHEN

✉ Ihre Frage an uns

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2019 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.