

Rekrutierung (und Bindung) von Millennials

Millennials bilden das größte und am schnellsten wachsende Segment der Belegschaft

Während 86% der Millennials bei der Arbeit glücklich sind, sucht fast die Hälfte nach einem neuen Job oder ist offen für neue

86%

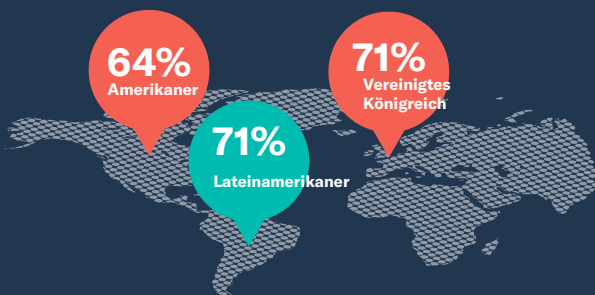


58%

58% der Millennials schätzen die Qualität des Arbeitslebens gegenüber finanziellen Anreizen

Millennials weltweit

planen, ihre derzeitigen Unternehmen im Jahr 2020 zu verlassen.



Wonach suchen Millennials in einem zukünftigen Job?

45% der Arbeitgeber geben an, dass sie potenzielle Mitarbeiter mit den erforderlichen Fähigkeiten nicht finden können



75%

der Millennials werden bis 2025 erwerbstätig sein.

80%

legen höchsten Wert auf eine Arbeitsplatzkultur, die persönliches Wachstum betont.

Was lässt Millennials bleiben?



Die weltweite freiwillige Fluktuationsrate betrug 2016 9,6%.



Über 76% des freiwilligen Umsatzes sind vermeidbar.

Die Hälfte der nicht engagierten Millennials möchte den Arbeitsplatz wechseln.



Nur 17% der engagierten Millennials gehen tatsächlich.

Ein wettbewerbsfähiges Gehalt reicht nicht aus, um Top-Millennial-Talente anzuziehen.



66% der Kandidaten stimmen zu: Das Paket mit starken Vorteilen und Vergünstigungen ist der entscheidende Faktor bei der Prüfung eines Stellenangebots.

Was beschäftigt sie?

43% der Millennials sehen in den Wellnessprogrammen ihrer Unternehmen einen Grund, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben.

Die besten Wellnessprogramme:



Arbeiten Sie für alle Mitarbeiter - aller Altersgruppen, Fitnessstufen und Interessen



Ermutigen und belohnen Sie alle Arten von Aktivitäten



Unterstützung des sozialen, geistigen, körperlichen und finanziellen Wohlbefindens

Glückliche, gesunde Mitarbeiter machen die glücklichen, gesunden Arbeitskulturen aus, die Millennials wollen.

References:
 1. The benefits of benefits: why employers can't afford inadequate workplace perks. Randstad US. <https://www.randstadusa.com/about/news/the-benefits-of-benefits-why-employers-cant-afford-inadequate-workplace-perks/>.
 2. Better quality of work life is worth a \$7,600 pay cut for millennials. Fidelity Investments. <https://www.fidelity.com/about-fidelity/individual-investing/better-quality-of-work-life-is-worth-pay-cut-for-millennials>. Published April 7, 2016.
 3. Beyond recruiting: How to retain millennials. The Business Journals. <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/human-resources/2017/05/beyond-recruiting-how-to-retain-millennials.html>.
 4. Consumer Health Mindset™ study 2016. AON. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2016-Consumer-Health-Mindset.pdf>.
 5. Fry R. Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. PEW Research Center. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>. Published April 11, 2018.
 6. High Turnover Costs Way More Than You Think. HuffPost. http://www.huffingtonpost.com/julie-kantor/high-turnover-costs-way-more-than-you-think_b_9197238.html.
 7. ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey. ManpowerGroup. [https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%20206_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en](https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%20206_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en).
 8. Millennial Recruitment & Retention: Can Your Company Compete? OneDigital. <https://www.onedigital.com/blog/millennial-recruitment-retention-can-company-compete/>.
 9. The new generation of employees would take less pay for these job perks. CNBC. <https://www.cnbc.com/2017/05/30/job-perks-prodding-millennials-to-work-for-less.html>. Published May 31, 2017.
 10. Turnover and Retention: Quick Take. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/turnover-and-retention/>. Published May 3, 2018.