

Generation Y: Warum Vereinbarkeit die neue Währung für soziale Nachhaltigkeit ist

Forschungsstudie des Campus M University (Standort München)
in Zusammenarbeit mit der berufundfamilie Service GmbH

Oktober 2021

Forschungsstudie des Campus M21 München in Kooperation mit der berufundfamilie



- Titel: Nachhaltigkeitsbedürfnisse der Generation Y – Was sollte ein zukünftiger Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeit anbieten, um für die Generation Y attraktiv zu sein?
- Vorgehen: Qualitative Befragung von Fokusgruppen – zu den Themenkomplexen bzw. personalpolitischen Handlungsfeldern:
 - Allgemeines Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffs
 - Gesundheit und Wohlergehen
 - Hochwertige Bildung und Weiterbildung
 - Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
 - Geschlechtergleichheit und Diversity
 - Nachhaltiger Konsum und
- Teilnehmende: 31 Young Professionals
17 weibliche, 14 männliche Teilnehmende
- Befragungszeitraum: 27.04.2021 – 25.05.2021

 **CAMPUS M** UNIVERSITY
Das mobile Studienprogramm der Hochschule Mittweida

Campus M21

unter Leitung von
Dr. Brigitte Waffenschmidt und
Dr. Dominik Rossmann

„Welche Aspekte der Nachhaltigkeit verbinden Sie mit Arbeit?

Sind Ihnen diese wichtig und warum?“

- Spontane, ungestützte Äußerungen zum Aspekt „Nachhaltigkeit im Unternehmen“:
 - Klarer Fokus auf ökologische Aspekte:
Ressourcenverbrauch (Stichwörter: umweltschonende Produktion, papierloses Büro, Müllvermeidung, Nutzung öffentliche Verkehrsmittel)
 - Ökologische Aspekte werden als wichtig erachtet, sind aber nicht entscheidend bei der Arbeitgeberwahl.

Ich denke, es sollte auch mal ein Umdenken in den Geschäftsreisen stattfinden. Muss ich wirklich von München nach Frankfurt fliegen oder kann ich auch mit dem Zug fahren ... ? (GD2 Rom)

Nachhaltigkeit ist, wenn ein Unternehmen einfach wenig Müll produziert. Also irgendwie einen geschlossenen Kreis entwickelt, um letztendlich die Sachen die das Unternehmen nutzt, möglichst effizient zu nutzen. Und du nutzt Sachen effizient, wenn alles die ganze Zeit wiederverwertet werden kann. (GD4 Tokio)

Nachhaltigkeit allgemein

- Teilweise benennen die Befragten auch soziale Aspekte als Nachhaltigkeitsfaktoren: Diese spiegeln sich interessanterweise vor allem in der Nachfrage von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wider:
 - insbes. Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung
- Die soziale Dimension wird von vornherein als entscheidend bei der Arbeitgeberwahl bewertet

[.] durch nachhaltige Personalentwicklung, dann auch immer die optimale Stellenbesetzung erreichen zu können, wo wir dann auch unsere Mitarbeiter in weiten Teilen unterstützen mit familienfreundlichen Arbeitszeiten, mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, aber auch mit vielen Angeboten im Rahmen vom betrieblichen Gesundheitsmanagement. (GD3 Tokio)

**„Wie wichtig sind Ihnen Angebote zur
Erhaltung/ Förderung Ihrer psychischen und
physischen Gesundheit?“**

Gesundheit und Wohlergehen

- Gesundheit wird als Ressource verstanden, mit der nachhaltig umzugehen ist.
- Arbeitgeber-Angebote zu körperlicher Fitness und Ernährung sind willkommen. Die Verantwortung für diese Punkte wird aber eher bei Arbeitnehmenden gesehen.
- Angebote zum Stressmanagement und zur Resilienzförderung werden hingegen in der Verantwortung des Arbeitgebers gesehen, der diese proaktiv anbieten sollte (insbes. angesichts neuer Arbeitssituationen wie verstärktem Home-Office).
 - Der Arbeitgeber sollte gewährleisten, dass Arbeit nicht im übertragenen Sinne mit nach Hause genommen wird (Stichwort Entgrenzung vs. Abgrenzung).

► **Vereinbarkeitsangebote tragen zur Gesunderhaltung/ Gesundheitsförderung bei. Somit wird eine Verzahnung von Vereinbarkeit und Gesundheit vorgenommen.**



”

Ich muss sagen, **Mental Health** ist ein super wichtiger Punkt, gerade auch jetzt in der Pandemie. (GD2 Dublin)

“

”

Ein großer und sehr wichtiger Faktor ist die **flexible Arbeitszeit** und auch die **Vertrauensarbeitszeit**, bei der ich mir einfach den Tag einteilen kann. (GD3 Dublin)

“

„Wann sind Sie in Ihrem Unternehmen so richtig motiviert bzw. kreativ?“

Motivation, Kreativität & Innovationsfähigkeit

- Die Vertreter*innen der Generation Y ziehen ihre Motivation vor allem aus Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen bzw. verbessern.
- Als motivierend wird mehrfach die flexible Einteilung der Arbeitszeit benannt.
- Die Motivation und damit Kreativität sowie Innovationskraft der GenY wird nach eigener Aussage auch gefördert durch
 - die selbständige Gestaltung von Projekten,
 - ein funktionierendes, harmonisches Team
 - und wertschätzende, unterstützende Führungskräfte.

Das Team hilft sehr viel, die Mitarbeiter, die einen bei Laune halten. Dann motiviert man sich gegenseitig. Die Führungskräfte könnten sich manchmal eine Scheibe davon abschneiden, wie die Mitarbeiter miteinander umgehen und sich schätzen.
(GD1 Dublin)

Ich würde sagen, dass wir auf gewisse Weise sehr gerne sehr frei arbeiten, also dass man da selbständig sein kann, seiner Kreativität den freien Lauf lassen kann, sich weiterbilden kann und ja, eventuell auch das eine oder andere von seinem Arbeitgeber angeboten bekommt.
(GD3 Athen)

„Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten für die nachhaltige Organisationsentwicklung?“

Weiterbildung

- Weiterbildung genießt einen hohen Stellenwert bei der Generation Y.
 - Hinsichtlich ihrer Aussicht auf weitere Karriereschritte erklärbar
 - Damit zusammen hängt der Wunsch nach Weiterbildung in Elternzeit (GenY in der Familiengründungsphase will den Anschluss nicht verlieren.). Weiterbildung wird hier also ganz klar in den Kontext einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik gesetzt.
- Als ideal wird die freie Wahl von Thema und Zeitpunkt der Weiterbildung angesehen.
- Grundsätzlich werden Weiterbildungsangebote, die projekt- bzw. aufgabenbezogen und/ oder den Talenten des Einzelnen entsprechen, bevorzugt.

Im Home-Office, da muss einfach Weiterbildung in sämtlichen Bereichen sein und das Angebot muss bestehen und ob ich es dann mache, es darf kein Zwang sein, das finde ich auch immer schwierig, also du musst jetzt da zu diesem Lehrgang hin, aber es muss einfach im Unternehmen die Angebote da sein.
(GD1 Paris)

Ich glaube, an sich wäre so was wie eine projektbezogene Weiterbildung immer noch das, was einen als Arbeitnehmer am meisten motivieren würde.
(GD2 Dublin)

„Welche Rolle spielt für Sie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben?“

Vereinbarkeit

- Für die Generation Y sind Vereinbarkeitsangebote entscheidend bei der Job- bzw. Arbeitgeberwahl. Dies gilt sowohl für Beschäftigte mit Kindern als auch für (noch) Kinderlose.
- Dabei ist eine universelle Wirkung von Vereinbarkeitsangeboten ablesbar: Angebote sind wichtig, auch wenn diese nicht selbst genutzt werden. Der Arbeitgeber gilt als wertschätzend.
- Die GenY macht ihren Wunsch nach Abgrenzung von Privatem und Beruflichem deutlich (Work-Life-Separation).
- Interessant ist, dass die Teilnehmenden die Gerechtigkeitsdebatte aufmachen. So sollten Vereinbarkeitsangebote zum einen allen Beschäftigten – unabhängig von eigenen Kindern – offen stehen und zum anderen sollte die Nutzung von Angeboten nicht überstrapaziert werden.

▶ Die Generation Y setzt also eine familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung des Arbeitgebers voraus, macht aber auch ihre Haltung deutlich, dass Privates ein hohes Gewicht für sie hat, aber kein konstantes Übergewicht gegenüber den beruflichen Aufgaben haben sollte.

Vereinbarkeit

Ich bin jetzt keiner, der damit ein Problem hat, auch mal länger was zu machen ... Wobei es mir dann auch wichtig ist, dass was ich bereit bin mehr zu leisten an anderer Stelle auch zurückkommt – sei es als Überstundenausgleich oder Freizeit.
(GD4 Oslo)

[.] auch Work-Life-Balance – dass man halt auch einfach mal am Wochenende abschalten kann – finde ich auch sehr wichtig.
(GD1 Dublin)

[.] dass man auch in Teilzeitstellen Führungspositionen im Zweifel sogar übernehmen kann und dass der Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität entwickelt, auch umzudenken – weil es schon möglich ist, meiner Meinung nach.
(GD4 Paris)

Die wollen das alles flexibel steuern und regeln können und nicht alles nur für die Arbeit tun, um in 30 Jahren in Rente zu gehen, sondern auch jetzt zu leben. (GD2 Oslo)

Und um hier wirklich auch einer Frau das Gefühl zu geben, das ist auch völlig in Ordnung eine Familie zu gründen.
(GD2 Paris)

[.] das ist ein Geben und Nehmen. [.] Also da muss auch ein gewisses Vertrauen herrschen und auch vom Arbeitnehmer das nicht ausgenutzt werden.
(GD1 Madrid)

Vereinbarkeit

- Gewünschte Vereinbarkeitslösungen sind vor allem:
 - Arbeitszeitautonomie/ -flexibilisierung
 - Arbeitsortflexibilisierung (Home-Office)
 - Angebote zur Kinderbetreuung, z.B. Kita-Kooperationen und finanzielle Unterstützung
 - Weiterbildung in Elternzeit
 - Angebote zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Elternzeit
 - Unterstützung bei der Ausübung eines Ehrenamts
 - Förderung der Vereinbarkeit für Männer* (z.B. hinsichtl. verstärkter Nutzung der Elternzeit)
 - Personalentwicklung für Teilzeitleiter*innen (insbesondere Eltern in Teilzeit)
 - Führung in Teilzeit



„Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Punkte bezüglich Geschlechtergleichheit und Diversity-Management?“

Diversity und weniger Ungleichheiten

- Vielfalt wird von der Generation Y als natürlich gegeben angesehen – so auch im Job.
- Allerdings wichtig: Führungskräfte als Promotor*innen der Diversität
- Geschlechtergemischte Teams erhalten gute Bewertungen; Kulturelle Diversität wird als produktivitätsfördernder Faktor verstanden.
- Die GenY fordert mehr Frauen* in Führung und mehr Partnerschaftlichkeit sowie ein grundsätzliches Aufbrechen der klassischen Geschlechterverteilung in Jobs bzw. Branchen.
 - Lösungsvorschläge: Führung in Teilzeit, Top-Sharing
 - Vereinbarkeitsangebote – wie flexible Arbeitszeiten – erhöhen Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt.
- Kommunikation fördert nicht nur den Umgang miteinander, sondern trägt auch zur zufriedenstellenden Gestaltung der Arbeit aller bei.
=> Kommunikation als Schlüssel zu Respekt, Chancengleichheit etc.

► Es findet eine Verzahnung von Vereinbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit statt.

Diversity und weniger Ungleichheiten

Ich arbeite im ländlichen Raum und in der Industrie. Da würde ich es schon sehr begrüßen, wenn es Frauen in den Führungspositionen geben würde.
(GD2 London)

Aber auch, dass man eben in Führungspositionen kommt, weil man qualifiziert ist und nicht ... dass es heißt, dass es die Frauenquote war. Einfach eben, dass man gleich behandelt wird von den Geschlechtern. (GD4 Rom)

Ich finde es einfach von der Gesellschaft armselig, Menschen daran zu hindern, aufgrund ihres Geschlechts und aufgrund ihrer Religion oder sexuellen Orientierung, irgendeinen Job zu machen.
(GD2 Rom)

Diversität bedeutet eben nicht nur Männer-Frauen-Gleichheit, sondern verschiedene Ansichten ins Unternehmen einzubringen, um eine ganz andere Sichtweise auf Dinge zu bekommen, die man vorher vielleicht noch gar nicht gehabt hat.
(GD1 Tokio)

„Welche Maßnahmen zum Klimaschutz sollten innerhalb der Arbeitswelt angeboten werden?“

Konsumverhalten und Klimaschutz

- Der Frage des Klimaschutzes durch Arbeitgeber steht die GenY kritisch gegenüber:
 - Sie wünscht sich einerseits ein proaktives Handeln, bezweifelt aber in Teilen die Aufrichtigkeit von Arbeitgebern in diesem Bereich. Es bedarf ihrer Ansicht nach transparenter Konzepte von Arbeitgebern.
- Umweltschonende Nutzung von Ressourcen und geringere Klimabelastung ist in der Produktion erstrebenswert.
- Im nicht-produzierenden Gewerbe werden Ansätze zum Klimaschutz insbesondere in Form des Jobtickets und papierlosen Büros gesehen.
- Das Home-Office wird weniger aus ökologischen Gründen gewählt, sondern wg. der Zeitersparnis bzw. einer erhöhten Zeitflexibilität. Es wird aber von einem positiven Effekt auf die Umwelt ausgegangen (siehe Arbeitsweg).

► Getrieben von der Digitalisierung betrachtet die GenY die Möglichkeit der Home-Office-Tätigkeit als Errungenschaft für den Umweltschutz, wenngleich die Nutzung aus Produktivitätsgründen erfolgt.

Konsumverhalten und Klimaschutz

Was bei uns der Fall ist, ist dass Verwaltungsaufgaben eigentlich vollständig ohne Papier funktionieren. Also das ist digital sehr gut möglich [...]. (GD2 Athen)

Würde mir natürlich wünschen, wenn der Arbeitgeber einem da entgegenkommt. Mit einem Job-Ticket, damit man die Entscheidung einfach leichter fällt, dass man dann doch die S-Bahn nimmt. (GD1 Riga)

Nur aus ökologischen Gründen nicht zur Arbeit zu fahren, würde ich nicht machen. (GD4 Riga)

Es macht das Unternehmen generell attraktiver, wenn die jetzt nicht unbedingt an die große Glocke dieses Greenwashing hängen, sondern es wirklich betreiben – also ein bisschen umweltschonender produzieren oder Papier sparen oder Strohhalme nicht mehr in der Kantine anbieten. (GD3 Rom)

„Welche Aspekte der Nachhaltigkeit sind für Sie nach der heutigen Diskussion am wichtigsten?“

Abschlussbewertung/ Einschätzung

- Als besonders wichtig im Sinne der Nachhaltigkeit werden abschließend die Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit bewertet. Darin steckt vor allem der Wunsch nach Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, aber auch der insgesamt wertschätzende Umgang mit den Mitarbeitenden und ihren unterschiedlichen Lebensstilen/ -situationen (siehe auch Diversity).
 - Home-Office wird dank seines Beitrags zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben besonders positiv bewertet. Der Wunsch herrscht vor, dass das Home-Office in der Breite auch nach der Coronapandemie ermöglicht wird.
- Ebenfalls wichtig: Mental Health (inkl. des positiven Einflusses von Vereinbarkeit auf die mentale Gesundheit) und die offene Kommunikation über die Bedarfe der Mitarbeitenden sowie Angebote der Arbeitgeber
- Zusätzlich relevant: passende Fort- und Weiterbildung
- Verantwortlichkeiten für eine nachhaltige Arbeitswelt werden in dem folgenden „Dreieck“ gesehen:
 - Staat (gesetzl. Regelungen/ Förderung)
 - Arbeitgeber (Maßnahmenangebot/ Ermöglichung)
 - Arbeitnehmende (sinnvolle Nutzung)
- Management von Arbeitgebern sollte immer gleichzeitig ökonomisch, ökologisch und sozial gedacht werden.

Abschlussbewertung/ Einschätzung

► Durch die Diskussionen wurde die soziale Dimension der Nachhaltigkeit gehoben und ist ins Bewusstsein der Teilnehmenden gerückt.

Auffällig ist, dass Wertschätzung für die Generation Y im beruflichen Kontext zentral ist: wertschätzendes Verhalten wird sowohl innerhalb des Teams (unter Kolleg*innen) gewünscht, als auch von Führungskräften und generell vom Arbeitgeber. Vereinbarkeitsangebote werden als Ausdruck der Wertschätzung wahrgenommen. Diese mit Leben zu füllen und glaubwürdig zu verkörpern ist vor allem Aufgabe der Führungskräfte.



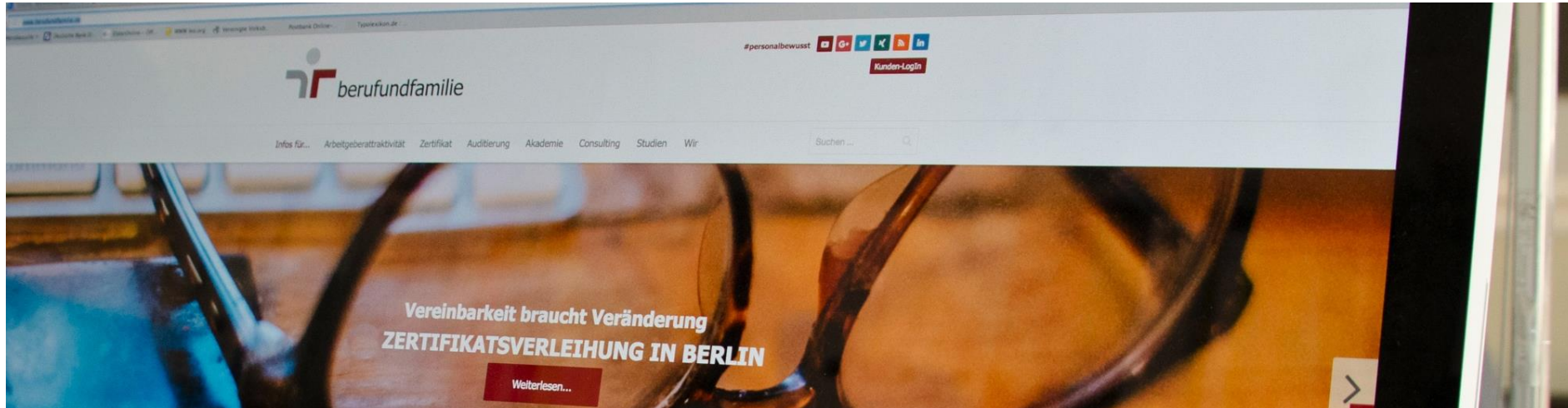
► Aus den Diskussionen lässt sich ableiten, dass es für Arbeitgeber lohnenswert ist, das Bewusstsein für die sozial nachhaltigen Effekte einer systematischen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik deutlich auszuloben.

Denn: Betriebliche Vereinbarkeitspolitik als Nachhaltigkeitsfaktor zu heben, erhöht die Arbeitgeberattraktivität.

Gleichzeitig lassen sich einer strategisch gestalteten familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik auch ökonomisch nachhaltige sowie – in Teilen – auch ökologisch nachhaltige Aspekte zuschreiben: Erwähnenswert sind hier der positive Impact auf eine Vielzahl von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (Sinken der Fehlzeiten- und Krankheitsquote, Erhöhung der Motivation usw.) sowie das CO²-Einsparpotenzial durch Home-Office.

Vereinbarkeitsangebote von Arbeitgebern können somit eine universelle Rolle in der Nachhaltigkeitsdebatte spielen.

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de