



Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences



# Zwischen Autonomie und Anerkennung Junge Mitarbeitende beim Einstieg in die Arbeitswelt begleiten

Andrea Gurtner | BFH | Institut New Work

Fit für die Zukunft - BGM für junge Arbeitnehmende | 1.9.2021 | Kursaal Bern/virtuelle Durchführung

# Junge Menschen stehen vor spezifischen Herausforderungen



## ▶ Neue Lebensphase

- ▶ Ablösung von den Eltern
- ▶ Erforschen der eigenen Identität
- ▶ Neue Freundschaften
- ▶ Verbindliche Partnerschaften

## ▶ Einstieg ins Berufsleben

- ▶ Unbegrenzte Auswahl-Möglichkeiten
- ▶ Unsichere Gegenwart und Zukunft

# «Age-period-cohort»-Problem

Individuelles Alter, Zugehörigkeit zu einer Kohorte und aktuelle historische Ereignisse und Megatrends lassen sich nicht voneinander trennen

- ▶ Definition und Charakterisierung einer Generation kann sich nicht nur an der Zugehörigkeit zu einer Kohorte orientieren
- ▶ Das jeweilige Alter und die damit verbundenen Lebensphasen und Lebensereignisse müssen auch berücksichtigt werden
- ▶ Das gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Umfeld prägt auch individuelle Lebenswelten

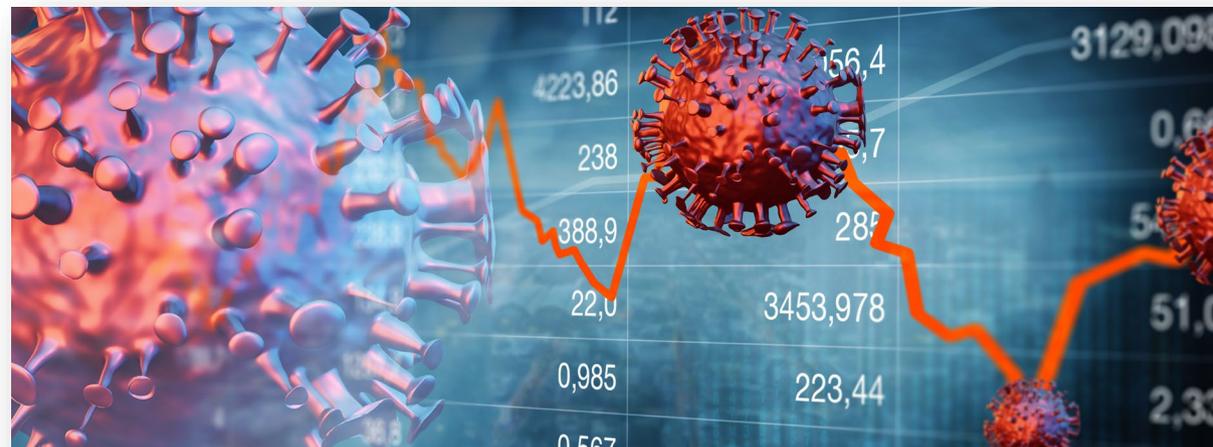


# Leben zu einer bestimmten Zeit: Megatrends

Gender Shift  
Demographie  
Gesundheit  
Individualisierung

Vernetzung  
Mobilität  
Globalisierung  
Sicherheit

Nachhaltigkeit  
New Work  
Wissenskultur  
Urbanisierung



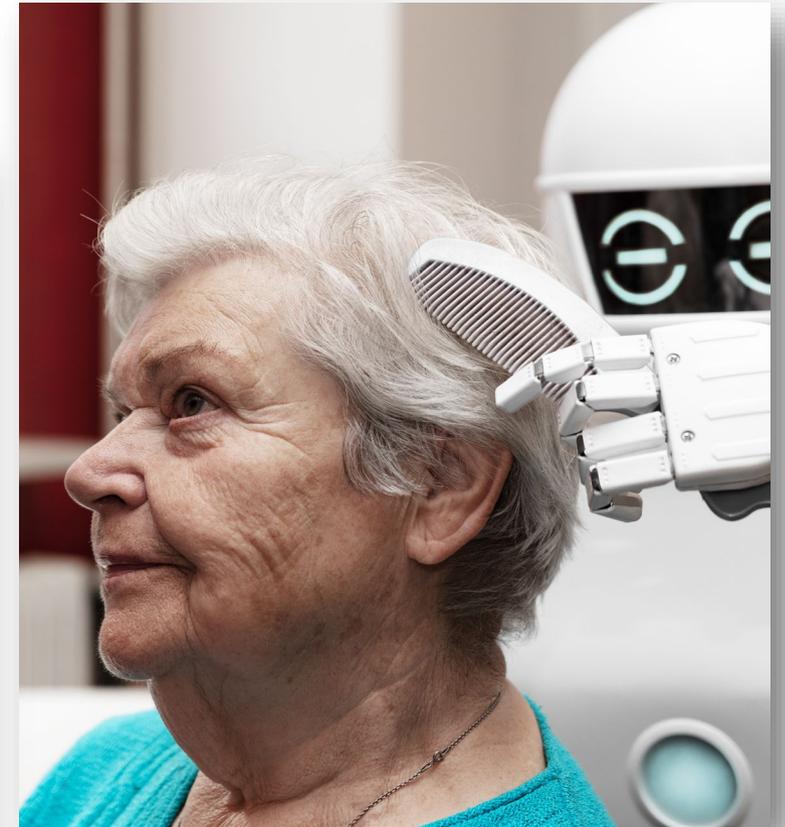
# Zeiten des Umbruchs als Herausforderung

## Arbeit 4.0

### Gesellschaftliches Engagement



Gig Work  
Craft Work



Automatisierung  
Digitalisierung

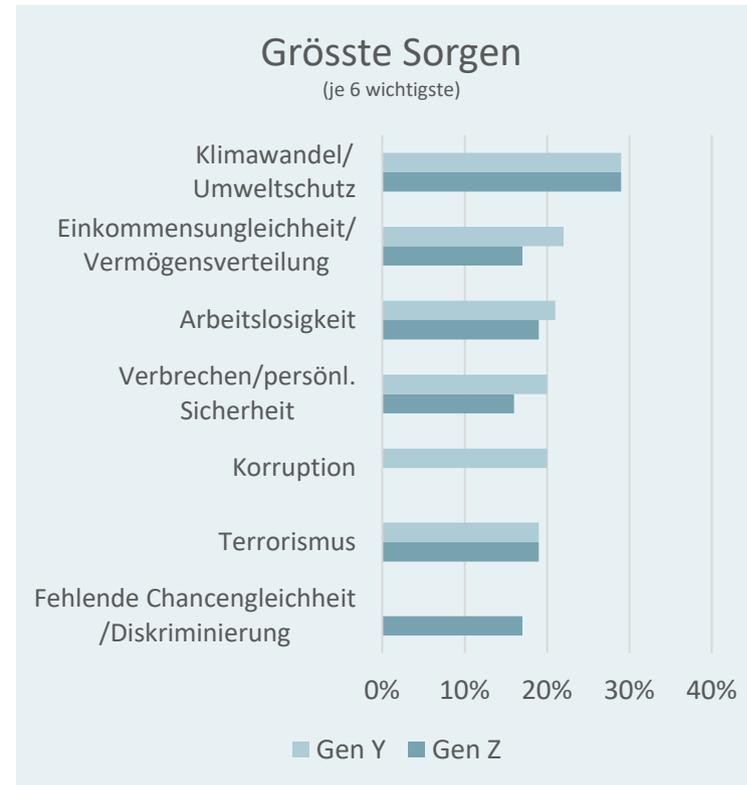
# Was sagen junge Menschen?

Wünsche, Erwartungen, Hoffnungen



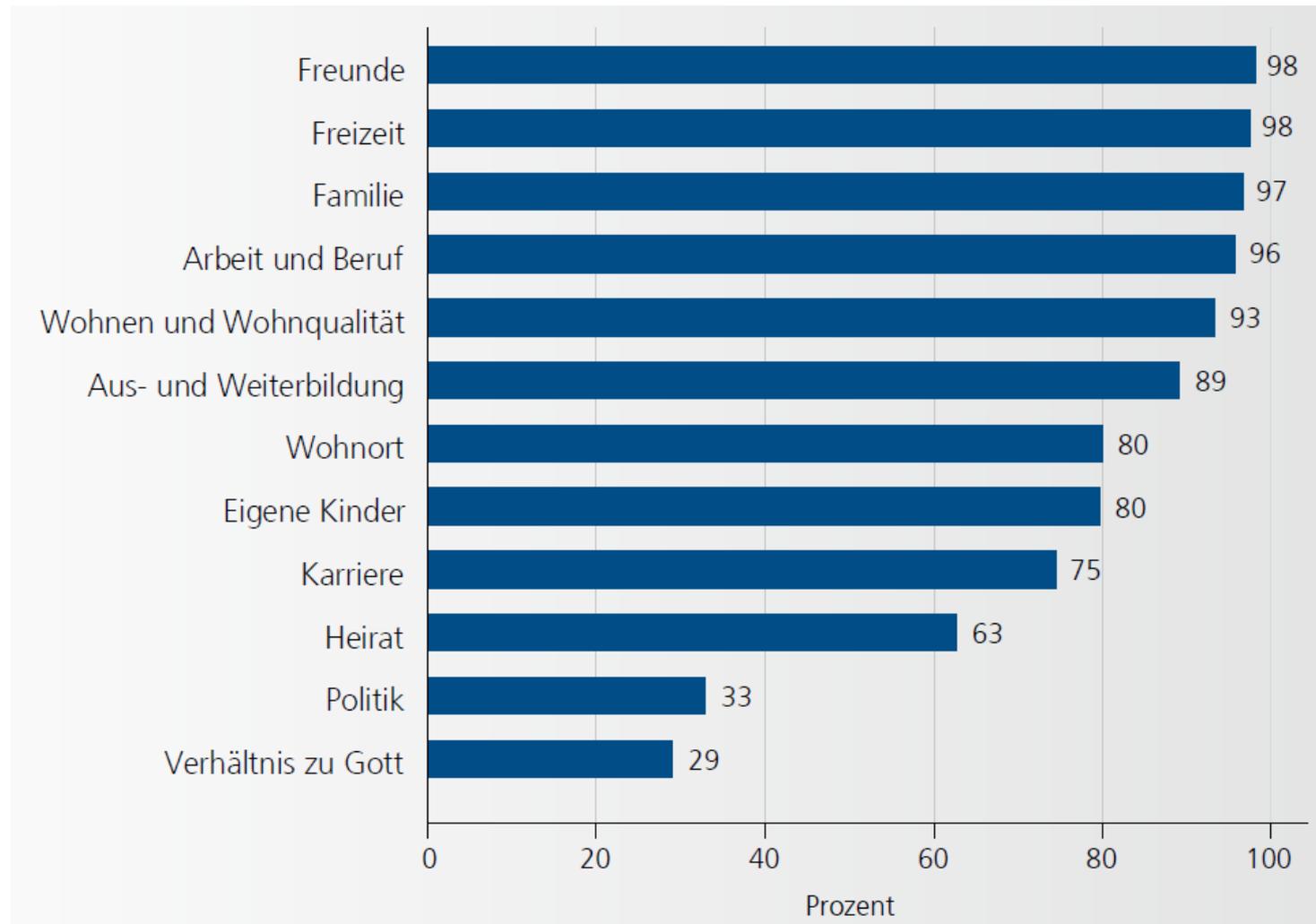
# Wie beurteilen junge Menschen ihre aktuelle Welt?

The Deloitte Global Millennial Survey 2019 “A generation disrupted”



**Gen Y** (1983-1994) >13'000, 42 Länder (CH: 300) **Gen Z** (1994-2002) > 3'000, 10 Länder (CH: 0; F/D/I je 301)

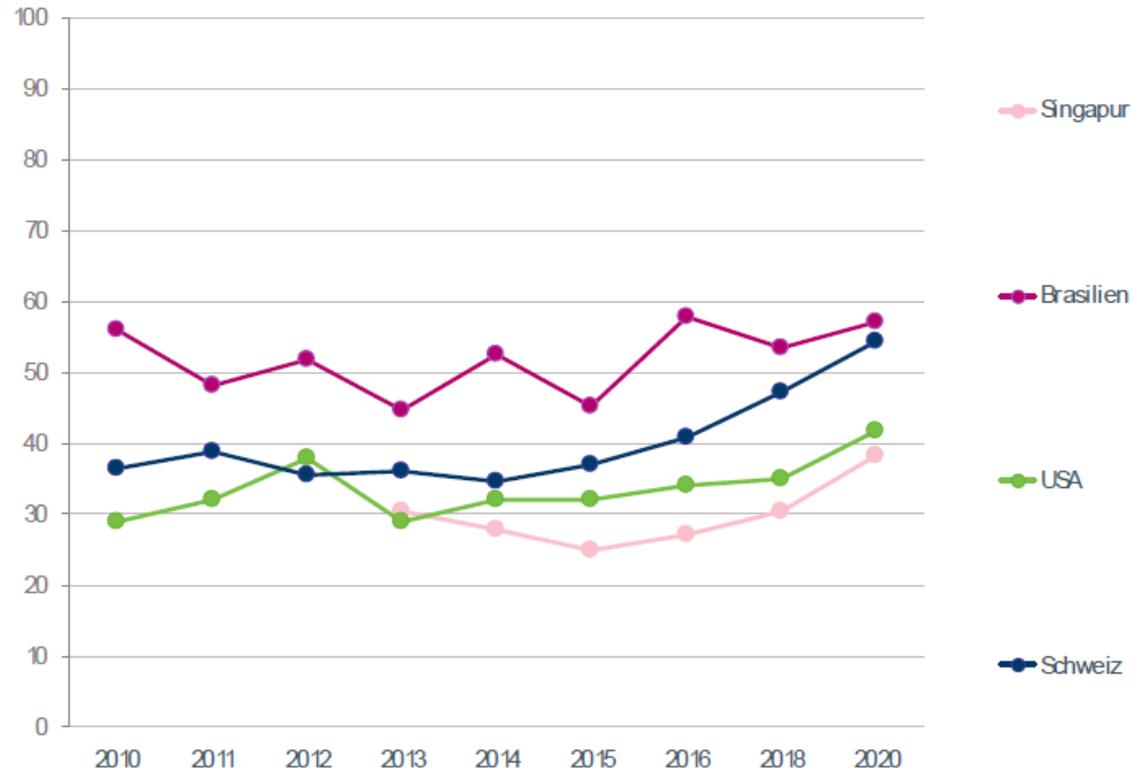
# ch-x Junge Erwachsene heute | Wichtigkeit von Lebensbereichen



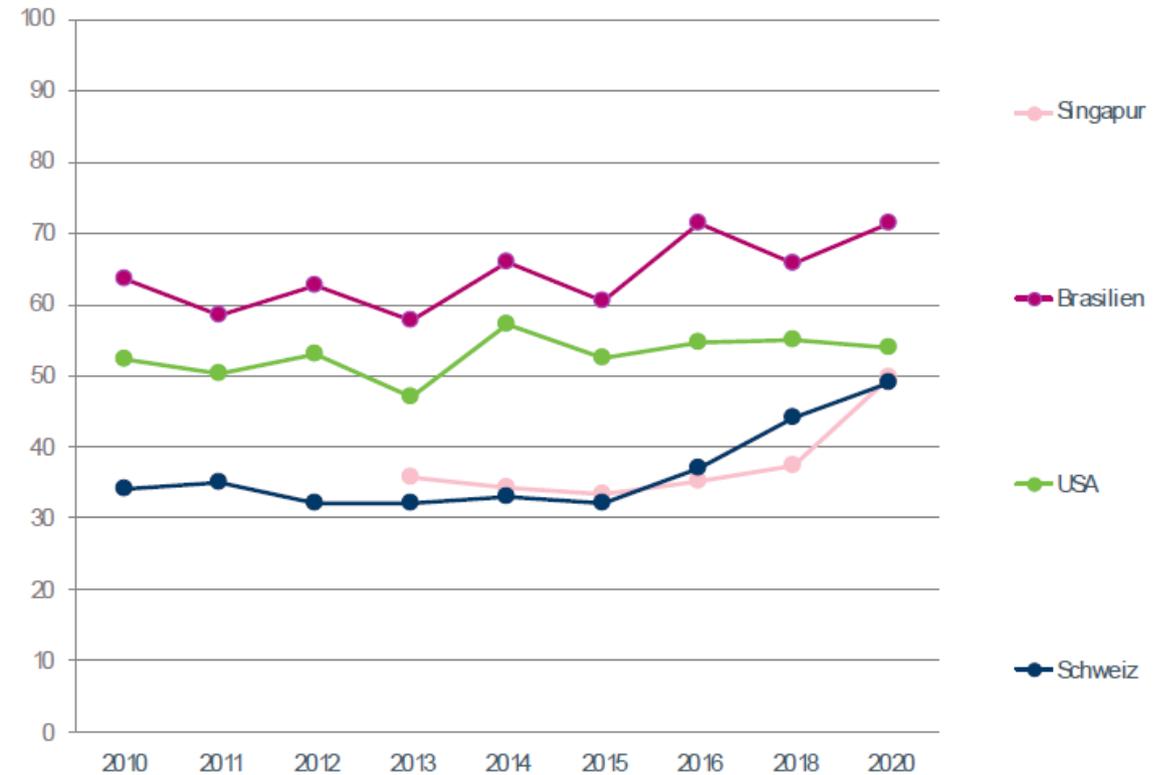
Die Eidgenössischen Jugendbefragungen ch-x befragen in Zweijahreszyklen die stellungspflichtigen Männer (zirka 30'000 19-jährige) sowie rund 3'000 19-jährige Schweizer Frauen  
2017: N = ca.50'000,

# CS-Jugendbarometer 2020 | Nachhaltigkeit und Gleichstellung

## Trend Einsatz für die Umwelt (internationaler Vergleich)



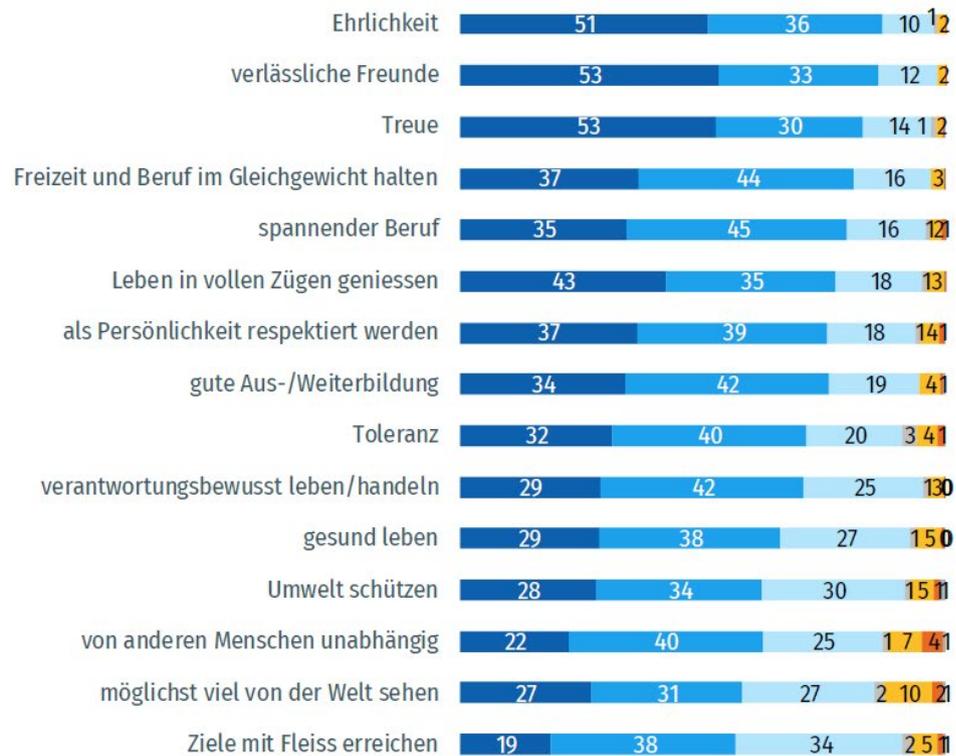
## Trend Einsatz für die Gleichstellung von Mann und Frau (internationaler Vergleich)



# Erwartungen an das eigene Leben

## CS-Jugendbarometer 2018: Generation Digital. Solidarität trotz Unsicherheit und Herausforderungen durch Wandel

April – Mai 2018, CH N = 1021  
Gen Y & Z: 1985-2002  
Durchgeführt von gfs.bern



### Vorstellungen des Lebens Schweiz

"Jeder Mensch hat bestimmte Vorstellungen, die sein Leben und Verhalten bestimmen. Wenn Sie daran denken, was Sie in Ihrem Leben anstreben: Wie wichtig sind dann die folgenden Dinge für Sie persönlich?"

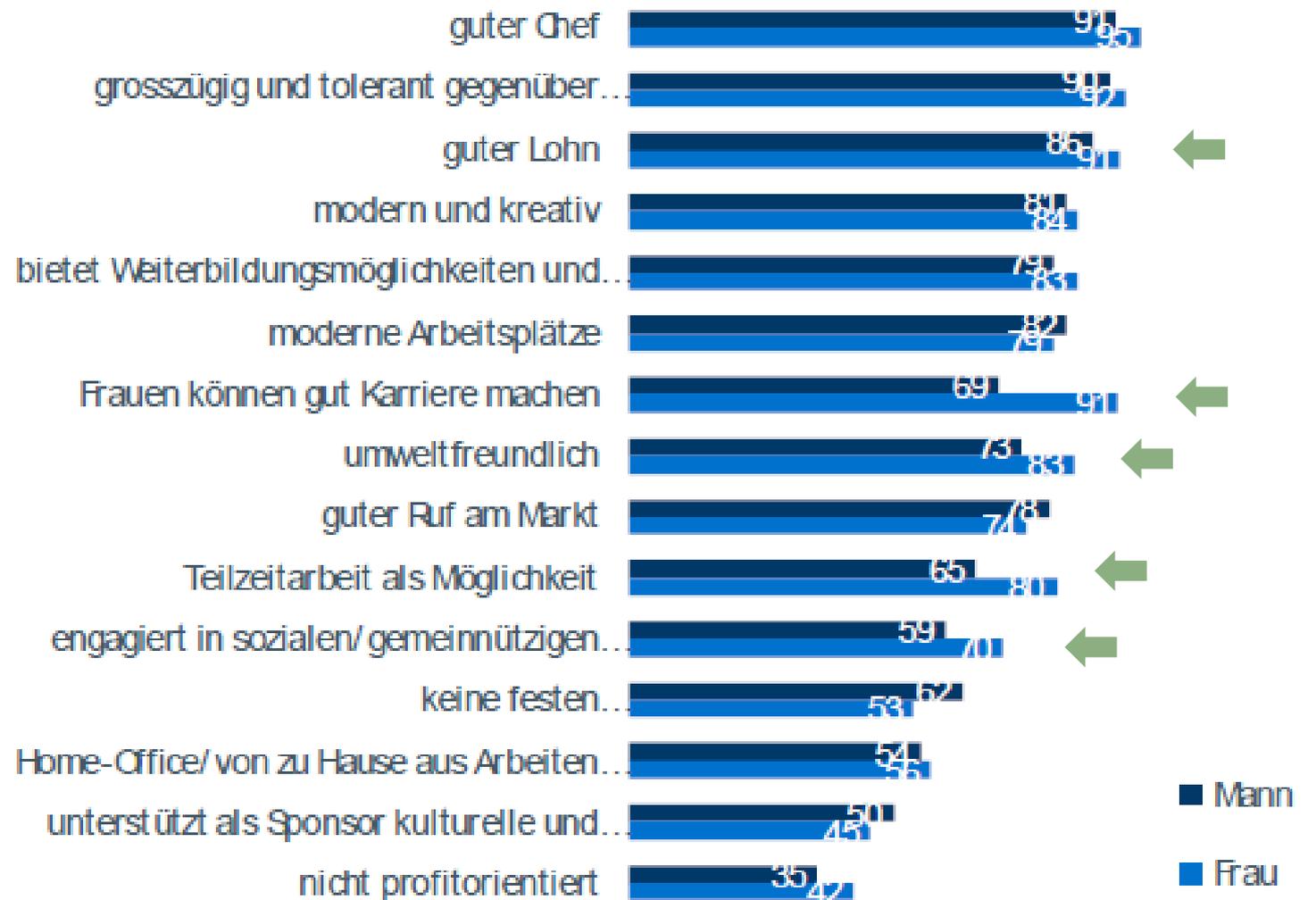
in % EinwohnerInnen zwischen 16 und 25 Jahren



■ äusserst wichtig      ■ sehr wichtig      ■ eher wichtig  
■ weiss nicht/keine Antwort      ■ eher unwichtig      ■ sehr unwichtig

# CS-Jugendbarometer 2020 | Arbeitsplatz

- ▶ Gewünschte Eigenschaften von Arbeitgebenden
- ▶ (Schweiz, nach Geschlecht)



# Was heisst das für Arbeitgebende?



# Vertrauen und Sicherheit schaffen

- ▶ **In einem unsicheren Umfeld entsteht der Wunsch nach Orientierung**
  - ▶ Wertschätzen, vertrauen, inkludieren
  - ▶ Loyalität nicht nur von Mitarbeitenden erwarten, sondern als Vorgesetzte/Arbeitgebende auch bieten
  - ▶ Längerfristige Perspektiven aufzeigen

*„ein Vertrauen bildendes Verhältnis, ein menschliches Verhältnis, man hat gerne als Vorgesetzten jemanden, mit dem man auch menschlich an einen Tisch sitzen und ein Bier trinken kann bei aller Respektbekundung und Rollenverhältnis“*



# Ein förderliches Umfeld gestalten

- ▶ **Erwartet wird eine substantielle Unterstützung bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung**
  - ▶ Kompetenz- & Berufsentwicklung unterstützen
  - ▶ Handlungsspielraum gewähren
  - ▶ Verantwortung übertragen
  - ▶ Sinnhafte und interessante Lern- und Arbeitsinhalte anbieten



*„Dass ich gefördert werde in dem was ich mache und machen will“*

*„Wenn man das Potenzial in einem Mitarbeiter sieht, dass dieser gefördert wird, (...) wenn es möglich ist mit entsprechenden Aufgaben eindeckt wird und daran wachsen kann“*

# Als Vorgesetzte Leistung anerkennen und authentisch sein

- ▶ **Wunsch individuell wahrgenommen, verstanden und gefördert zu werden**
  - ▶ Sich vorbildlich und berechenbar verhalten
  - ▶ Persönliche Beziehung ermöglichen, ansprechbar sein
  - ▶ Klarheit und Sicherheit bieten, offen informieren
  - ▶ Häufiges, spontanes Feedback zu Lern- und Arbeitsergebnissen



*«er weiss, dass ich ein wenig mehr Anerkennung brauche als andere Mitarbeiter in unserem Team und deshalb fragt er dann auch.»*

*„Es [Mitarbeitendengespräch] muss nicht unbedingt regelmässig sein, aber einfach genug häufig.“*

# Vielfalt anerkennen

- ▶ **Vorsicht vor pauschalisierenden Zuschreibungen**
  - ▶ Es gibt nicht «die Generation Y»  
«die Generation Z», nicht «die Frauen», nicht «die Männer»
- ▶ Bedingungen schaffen, die sowohl jungen Frauen wie jungen Männern **gute Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsmodelle** bieten
- ▶ Für **Lohngerechtigkeit** sorgen. Nur dann können Frauen und Männer ihr individuelles Lebens- und Familienmodell verwirklichen
- ▶ **Entwicklung und Karriere** auch ausserhalb des männlichen Ernährer - und weiblichen Zuverdienerinnen Modells ermöglichen
- ▶ **Individuelle Lösungen, abhängig von der jeweiligen Lebensphase suchen**



# Fazit: Zwischen Autonomie und Anerkennung

## Junge Menschen beim Einstieg in die Arbeitswelt begleiten bedeutet

### ▶ Ein Umfeld schaffen

- ▶ unter denen Lernende und Mitarbeitende ihr **Wissen, Können und ihre Kompetenzen optimal einbringen können**.

### ▶ Strukturen und eine Kultur aufbauen

- ▶ die nicht nur einen Rahmen setzen, sondern **flexibel** genug sind, um sich den unterschiedlichen und sich verändernden Bedürfnissen von Lernenden und Mitarbeitenden **anzupassen** und entsprechende Angebote bereitstellen zu können.

### ▶ Gefässe aufbauen

- ▶ die erlauben, die vielfältigen **individuellen Bedürfnisse** der Lernenden und Mitarbeitenden **wahrzunehmen** um deren individuelle Kompetenzen und Qualifikationen nutzen und entwickeln zu können.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: [andrea.gurtner@bfh.ch](mailto:andrea.gurtner@bfh.ch)

[www.bfh.ch/de/forschung/forschungsbereiche/new-work/](http://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsbereiche/new-work/)

