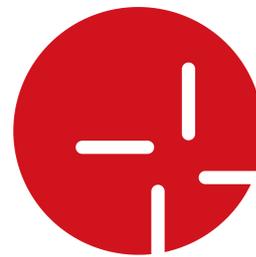


PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

DIE BEZIEHUNG JUNGER MENSCHEN ZUR ARBEIT

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND
PRIVAT-/FAMILIENLEBEN FÜR DIE GENERATIONEN Y
UND Z





GENERATIONEN Y UND Z, VON WEM SPRECHEN WIR?

Generationen beziehen sich auf Gruppen von Menschen, die in denselben Jahren geboren wurden und denen gemeinsame Eigenschaften zugeschrieben werden, wie z. B. Autonomie, digitale Gewandtheit oder Rebellion.

Häufig sind diese Attribute auf den wirtschaftlichen, kulturellen oder auch technologischen Kontext zurückzuführen, in dem die jeweilige Generation aufgewachsen ist. Dies sind Verallgemeinerungen, die nicht den Anspruch erheben, das Verhalten jedes Einzelnen zu erklären, sondern die es ermöglichen, **Trends** zu erkennen.

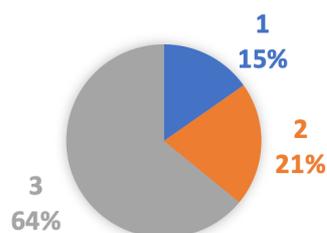
Der Vorteil dieser Kategorisierung liegt darin, dass sie einen **Vergleich zwischen den Praktiken von Personen unterschiedlichen Alters ermöglicht**. Insbesondere, im Rahmen dieses Dokuments, **in Bezug auf die Berufswünsche**.

Wer sind die Jugendlichen Y und Z?

Die Jahreszahlen, die mit diesen beiden Generationen in Verbindung gebracht werden, variieren je nach Studie. Im Rahmen dieses Dossiers wurde für die Generation Y (21% der Bevölkerung) der Zeitraum **von 1980 bis 1995** gewählt. Die Generation Z umfasst die **zwischen 1995 und 2010** geborenen Personen (15% der Bevölkerung).

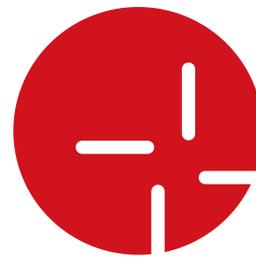
BUNDESAMT FÜR STATISTIK: STÄNDIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND ALTERSKLASSE, DEFINITIVE JAHRESERGEBNISSE, 2015-2021. (2021) BFS REFERENZ OFS SU-D-0102.03.03.01.

PROZENTUALER ANTEIL DER GENERATIONEN Y UND Z IN DER SCHWEIZ



1) Generation Z 2) Generation Y 3) Rest der Wohnbevölkerung in der Schweiz

Die Werte und Bestrebungen dieser beiden Generationen sind vielfältig, wie dieses Dossier zeigen wird. **Dennoch sind das Streben nach Unabhängigkeit, Sinn und Gleichheit aller Menschen Kardinalwerte**, die mehrfach auftauchen werden.



GENERATIONEN Y UND Z IN DER BERUFSWELT

Die Analyse des Verhaltens und der Erwartungen der jüngeren Generation in der Arbeitswelt ist wichtig. Die neuen Generationen sind für die Erneuerung des Personals in den Unternehmen notwendig, aber gleichzeitig gehören die Personen, die das Sagen haben, älteren Generationen an. Um Konflikte zu vermeiden und den Unternehmen ein weiteres Wachstum zu ermöglichen, **muss jede Generation die Erwartungen und Wünsche der anderen Altersgruppen verstehen.**

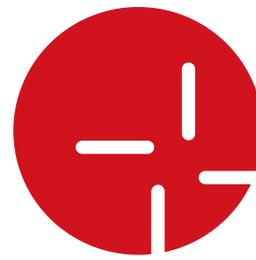
Berufliche Eingliederung der Generationen Y und Z

Diese beiden Generationen sind beruflich unterschiedlich eingebunden, was vor allem auf die Altersunterschiede der Personen zurückzuführen ist, die zu ihnen gehören. Die Mitglieder der Generation Y sind zwischen 27 und 42 Jahre alt, haben fast alle ihre Ausbildung abgeschlossen und sind in **die Berufswelt** integriert.

Die Generation Z, die zwischen 12 und 27 Jahre alt ist, befindet sich noch in **der Ausbildung**. Erst ab dem Alter von 22 Jahren ist laut BFS (2020a, S. 2) die Anzahl der arbeitenden Personen höher als die Anzahl der studierenden Personen.

Diese Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann dazu führen, dass junge Menschen in prekäre Verhältnisse geraten. In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen ist die Arbeitslosenquote im Sinne der ILO höher als in jeder anderen Altersgruppe (BFS, 2020a, S.3). Darüber hinaus werden junge Menschen häufiger mit befristeten Verträgen eingestellt (ebd., S.5), insbesondere im Rahmen von Praktika, die sehr unterschiedlich bezahlt werden.

Dennoch ist die Langzeitarbeitslosenquote dieser Jugendlichen mit 1,3 % sehr niedrig (ebd., S. 8), was darauf hindeutet, dass die Jugendlichen Y und Z schnell wieder eine Arbeit finden, wenn sie arbeitslos sind.



WAS SUCHEN DIE GENERATIONEN Y UND Z DURCH DIE ARBEIT?

Die Karrieren der Menschen dieser beiden Generationen sind durch eine stärkere Individualisierung gekennzeichnet als die ihrer Vorgängerinnen und Vorgänger. Das bedeutet, dass ihre Bildungs- und Berufswege zunehmend variieren, selbst zwischen mehreren Personen, die denselben Job oder dieselbe Position innehaben.

Trotz dieser unterschiedlichen Lebensläufe haben die Angehörigen der Generationen Y und Z **gemeinsame Berufswünsche.**

Interesse und Qualität der Beschäftigung

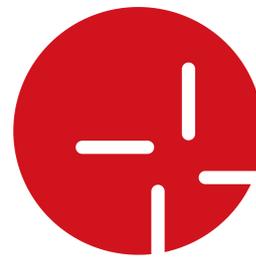
Die Attraktivität der Tätigkeit und das Arbeitsklima sind von zentraler Bedeutung, wenn junge Menschen entscheiden, für welches Unternehmen sie arbeiten möchten. **Die Qualität der Beziehungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen und das Vertrauen, das sie ihnen entgegenbringen, sind dabei von großer Bedeutung.** Dieses Vertrauen ist umso wichtiger, als junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein stärkeres Gleichgewicht zwischen ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrem Familien-/Privatleben anstreben als frühere Generationen.

Zweck der Aktivität

Neben dieser Suche nach einem Gleichgewicht sind junge Menschen auch sensibler, was den Zweck ihrer Arbeit betrifft. Laut einer Studie, die im letzten Jahr von Monster und Yougov durchgeführt wurde, würden **78% keine Arbeit annehmen, die für sie keinen Sinn ergibt.**

Bezahlung

Diese Generationen streben zwar nach einer gewissen Erfüllung am Arbeitsplatz, idealisieren ihn aber auch nicht. Laut einer Studie der Jean-Jaurès-Stiftung aus dem Jahr 2021 ist die grösste Erwartung der jungen Z an die Arbeit, **gut bezahlt zu werden.** Dies relativiert die Idee eines "Generationenbruchs". Wie die früheren Generationen, arbeiten die Jungen Z um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen.



WIE IST DIE ROLLENVERTEILUNG INNERHALB DER PAARE Y UND Z?

Die Generation der Babyboomer (geboren zwischen 1943 und 1960) war durch eine sehr starke Differenzierung der Aufgaben zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet. So waren die Arbeitsplätze der Männer die Haupteinnahmequellen der Haushalte. Frauen kümmerten sich um Haushalt und Kinder, und wenn sie einer bezahlten Arbeit nachgingen, taten sie dies meist nur in Teilzeit.

Im Gegensatz dazu ist die Arbeitsteilung in den Generationen Y und Z egalitärer.

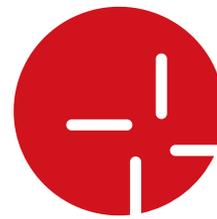
Die Erwerbsarbeit nimmt im Leben der Frauen einen immer größeren Raum ein. Dieses Phänomen ist insbesondere im Bildungswesen zu beobachten. Im Jahr 2000 nahmen in der Schweiz nur 14% der Frauen ein Tertiärstudium auf, während es 20 Jahre später 57,7% waren (BFS, 2020a, S.4). Gleichzeitig senken immer mehr Männer der Generationen Y und Z ihre Erwerbsquote.

Nichtsdestotrotz haben junge Frauen zwar zunehmend höhere Bildungsabschlüsse, arbeiten aber immer noch mehr in Teilzeit als junge Männer. **Unter den Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 29 Jahren arbeiteten im Jahr 2020 31,1 Prozent der Frauen Teilzeit, bei den Männern fällt diese Zahl auf 11,7 Prozent (BFS 2020a, S.6).**

Die Geburt eines Kindes verstärkt diesen Unterschied, da es immer noch mehrheitlich die Frauen sind, welche ihre bezahlte Arbeitszeit senken, um sich um ihre Familie zu kümmern.



Trotz einiger Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt in der Schweiz noch einiges zu tun, damit alle die gleichen Chancen haben.



WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE ARBEITGEBENDEN?

Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden und langfristig zu halten, müssen sich die Arbeitgebenden an die neuen Erwartungen der Generationen Y und Z anpassen. Denn dessen Einstellung zur Arbeit und ihre Ansprüche an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterscheiden sich von denen der früheren Generationen.

Hier sind drei Massnahmen, die sich als wirksam erwiesen haben.

Schaffen Sie attraktive Arbeitsbedingungen

Das Homeoffice sollte für Funktionen entwickelt werden, bei denen eine physische Präsenz nicht zwingend erforderlich ist. Es kann jedoch schwierig sein, allein von zu Hause aus zu arbeiten, dies muss daher geregelt und begleitet werden.

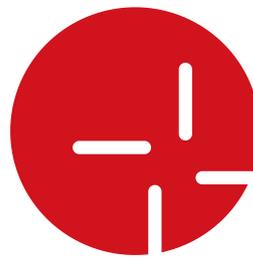
Außerdem suchen die Generationen Y und Z stärker als die älteren Generationen nach der Möglichkeit, **Teilzeit zu arbeiten**. Dies ermöglicht es, Arbeit und Freizeit oder, wie wir weiter unten sehen werden, Arbeit und Familie, zu vereinbaren.

Die Entwicklung des Homeoffice und die Eröffnung von Teilzeitstellen erhöhen zusammengefasst **die Flexibilität** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur

Um die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Betrieb aufrechtzuerhalten, ist es notwendig, **Möglichkeiten für den Aufbau von Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden zu schaffen**. Gemeinsame Mittagessen sind zum Beispiel ein beliebtes Mittel, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich auf informelle Weise auszutauschen.

Außerdem haben die jungen Menschen der Generationen Y und Z auch gemeinsam, dass sie nach herausfordernden und für sie sinnvollen Arbeitsplätzen suchen. **Daher ist es für Unternehmen von Vorteil, die soziale und ökologische Bedeutung ihres Handelns hervorzuheben.**



Eltern unterstützen

In Paaren und Familien der Generationen Y und Z möchten beide PartnerInnen Zeit für ihr Berufs- und Privatleben haben.

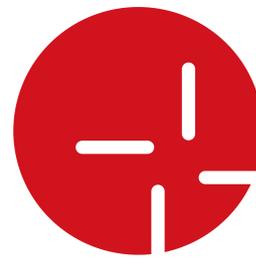
Der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und die hohen Kosten für die Betreuung in Kindertagesstätten erschweren insbesondere Müttern den Zugang zur Arbeit. **Daher sind Partnerschaften zwischen Unternehmen und Kinderbetreuungsanbietenden oder finanzielle Beiträge, die für die familienergänzende Betreuung von Kindern der Mitarbeitenden gewährt werden, wirksame Maßnahmen.** Sie können die Attraktivität der Arbeitgebenden erhöhen.

Zudem können Unternehmen und Verwaltungen auch die Elternzeit vielfältig gestalten. Einerseits können sie den Vätern mehr als die gesetzlich vorgeschriebenen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gewähren, andererseits können sie für die Mütter eine stufenweise Rückkehr einrichten, die der jeweiligen Situation angepasst ist. Oder Sie unterstützen junge Frauen mit einem **Mentoring-Programm** in ihrem beruflichen Werdegang.

Unsere Ressourcen zur Begleitung von Organisationen

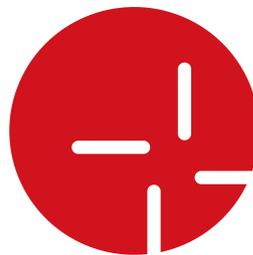
Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Vereinbarkeitsmassnahmen in ihrem Unternehmen zu messen, hat Pro Familia Schweiz das Gütesiegel **Family Score** entwickelt. Der Family Score basiert auf einem wissenschaftlichen Fragebogen für die MitarbeiterInnen und misst die Diskrepanz zwischen ihren Erwartungen und dem zur Verfügung stehenden Angebot. Er ist für Unternehmen völlig kostenlos, mehr Infos dazu [hier](#)

Um Unternehmen und Institutionen dabei zu unterstützen, ihre Personalpolitik weiterzuentwickeln und individuell auf die MitarbeiterInnen abgestimmte, familienfreundliche Massnahmen zu treffen, hat Pro Familia Schweiz das **Work-Family-Balance** Zertifikat entwickelt. Das Zertifikat kann auf drei aufeinander aufbauenden Stufen erlangt werden – abhängig von den bereits umgesetzten Massnahmen, den Zielen und den Ressourcen der Organisation, weiterlesen [hier](#).



EINEN IDEALE/N ARBEITGEBER/IN FINDEN

- **Das Magazin Bilan** veröffentlicht eine jährliche Rangliste, in der die Großzügigkeit verschiedener Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitenden bewertet wird : https://www.bilan.ch/entreprises/les_21_meilleurs_employeurs_romands-1
- **Die Glückskette** setzt sich für junge Erwachsene ein, um ihnen bei der Überwindung von Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung zu helfen : <https://www.glueckskette.ch/sammlungen/berufliche-und-soziale-integration-junger-menschen-in-der-schweiz/?>
- **Pro Familia Schweiz** fördert die Vereinbarkeit von Familien-/Privat- und Berufsleben. Der Verein listet die besten Vereinbarkeitsmassnahmen von Unternehmen und öffentlichen Körperschaften auf und zeichnet Organisationen aus, die solche Initiativen ergriffen haben: <https://www.profamilia.ch/>
- **Das Label Great Place To Work**, begleitet und listet Organisationen auf, die sich um ihre Unternehmenskultur kümmern: <https://www.greatplacetowork.ch/>
- **Der Verein UND** vergibt ein "Familie und Beruf" Label an Unternehmen, die sich für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen: <https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/praedikat-und/>
- **Der Swiss Arbeitgeberaward** erstellt seit über 20 Jahren eine Rangliste der besten Arbeitgeber in der Schweiz und in Liechtenstein nach Unternehmensgrösse: <https://swissarbeitsgeberaward.ch>
- **Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz** verleiht das Label "Friendly Work Space" an Unternehmen, die Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen. : <https://gesundheitsfoerderung.ch>



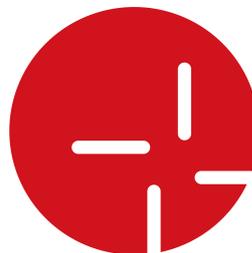
SCHLUSSFOLGERUNG

In den nächsten Jahren wird eine wachsende Zahl von Vertretenden der Generation Z ihre Ausbildung abschließen und in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese jungen Menschen werden nach gut bezahlten und sinnstiftenden Arbeitsplätzen suchen.

Darüber hinaus möchten sich bei immer mehr jungen Paaren beide Partner gleichzeitig beruflich und familiär engagieren.

Um als ArbeitgeberIn attraktiv zu bleiben, müssen Unternehmen daher ihre Arbeitsbedingungen überdenken, insbesondere indem sie sie flexibler gestalten und an die Bedürfnisse der einzelnen Personen anpassen. Es sind zahlreiche Maßnahmen denkbar: die Einführung von Home Office, Jahresarbeitszeit oder auch Jobsharing mit Verantwortung?

Um diese Übergänge zu erleichtern, begleitet und berät Pro Familia Schweiz alle Institutionen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in ihren Reihen verbessern möchten.



BIBLIOGRAFIE

- Bonnet et al. « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes à travers le prisme des effets de génération d'âge. » Revue Jeunes et Société, volume 5, n.2, 2020.
- Dabi Frédéric et Stewart Chau. La fracture. Les Arènes, 2021.
- Fondation Jean-Jaurès. « Les jeunes et l'entreprise ». Dares, 2021
- Gnaegi, Philippe et Nadine Hoch. La politique familiale en Suisse. Schulthess, 2021.
- Marriault, Chloé et Florent Vairet. Narcissiques, matérialistes, désinformés... Ces clichés à démonter sur la génération Z. *Les Echos Start*. 2022.
- Monster et Yougov. « Les jeunes et le 1er emploi », 2021. [en ligne] - accessible à l'adresse : <https://www.monster.fr/recruter/ressources-rh/actu-rh/marche-de-l-emploi-et-tendances-rh/monster-x-etude-yougov-jeunes-et-1er-emploi/>. Consulté 12.10.2022
- Bundesamt für Statistik. Personen zwischen 15 und 29 Jahren auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im Jahr 2020.(2020a). BFS Referenz 2163 – 2000.
- Bundesamt für Statistik. Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2018, (2020b). BFS Referenz 1461-1800.
- Bundesamt für Statistik. Ständige Wohnbevölkerung nach Geschlecht und Altersklasse, definitive Jahresergebnisse, 2015-2021. (2021). BFS Referenz OFS su-d-01.02.03.03.01.
- Perrig-Chiello, Pasqualina et al. Génération – structures et relations. Seismo, 2009.