



YEP Bericht

Wien, September 2022

Partizipative Studie NewGen@Work

Was die neue Generation von Arbeit will



© YEP - Stimme der Jugend (2022)

Sämtliche Inhalte unterliegen dem Urheberrecht. Wir freuen uns, wenn Sie aus dem YEP-Bericht NewGen@Work zitieren und ersuchen um korrektes Zitieren bzw. Quellenangabe.

Transparenzhinweis: Der AK Digifonds ist finanzieller Fördergeber des Projekts "NewGen@Work. Leading Change. Changing Leadership", in dessen Rahmen auch die Planung und Erstellung dieses Berichts fällt, hat jedoch für die inhaltliche Umsetzung kein Mandat und damit keine Möglichkeit, inhaltlich mitzugestalten. Für den Inhalt ist ausschließlich YEP - Stimme der Jugend und damit die jungen Menschen selbst verantwortlich; so wird unabhängige Partizipation sichergestellt.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1

2. Methode und Partizipationsprozess 2

3. Leading Change 5

Welche Veränderungen braucht die Arbeitswelt, um für die nächste Generation attraktiv zu sein?

4. Changing Leadership 8

Welche Rolle spielt Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die nächste Generation?

5. Insights 12

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

6. About 13

Herausgeberhinweise und weitere Informationen

1. Einleitung

NewGen@Work

Jede dritte erwerbstätige Person in Österreich ist unter 35 Jahre alt.¹ Sie sind diejenigen, die den digitalen Wandel der Arbeitswelt mittragen und mitgestalten und gleichzeitig die "alten" Systeme verändern. Die Anforderungen an ihre berufliche Tätigkeit verändern sich. Was sind die Eigenschaften, die in der Arbeitswelt von heute gefragt sind?

Die Altersgruppen, die in den 1990er Jahren oder später geboren sind, sind seit jeher mit Krisen konfrontiert, die sich völlig ihrer Kontrolle entziehen. Sie haben zugesehen, wie ihr Umfeld oder sie selbst ins Burnout oder Boreout geschlittert sind, oder bestenfalls unzufrieden vor sich hinarbeiten, weil sie es nicht anders gelernt haben. Die junge Generation will keine Kompromisse mehr eingehen, erkennt früh, wenn etwas nicht stimmt und erwartet mehr von ihrer Arbeit, als nur die Möglichkeit, durch sie Rechnungen zu bezahlen. Impact und Purpose sind für sie daher besonders wichtig: Sie wollen auf gesellschaftlicher Ebene etwas bewegen und auf persönlicher Ebene „Sinn finden“.

Dafür braucht es nicht nur die Soft Skills und das Know-How, sondern vor allem auch auf der Seite der Unternehmen die Möglichkeit, sich einzubringen. Eine offene Gesprächskultur, Partizipationsmöglichkeiten, Kritikfähigkeit, Fehlerkultur - das sind alles wichtige Voraussetzungen, um demokratische und partizipative Prozesse in Organisationen zu ermöglichen. Diese fehlen aber allzu oft in den Unternehmen. „Die Mitarbeiter werden behandelt wie Steine!“, bringt es eine Teilnehmerin der Befragung auf den Punkt. So wundert es kaum, dass Fluktuation zum großen Problem wird, der Arbeitsmarkt immer beweglicher und der Wechsel von einem Job zum nächsten innerhalb weniger Monate ganz normal ist.

„Ich spreche die ganze Zeit mit meinem Boss und den Kollegen über meine Ideen und Anliegen. Wenn ich denke, dass ich mit meiner Meinung produktiv beitragen kann, dann möchte ich meine Meinung einbringen.“



Über 1100 junge Erwachsene aus ganz Österreich beteiligten sich an dieser partizipativen Studie - mehr als in allen vergleichbaren Berichten. Ziel ist es, nicht nur mehr über die Bedürfnisse von jungen Mitarbeiter*innen zu erfahren, sondern daraus auch klare Empfehlungen abzuleiten, wie die Arbeitswelt von heute auszusehen hat, damit wir auf morgen vorbereitet sind. Durch diesen YEP Bericht soll es Unternehmen ermöglicht werden, ein klareres Bild davon zu bekommen, wie sie den steigenden Anforderungen an einen Arbeitsplatz in Zeiten multipler Krisen gerecht werden können. Denn es sind die jungen Arbeitnehmer*innen selbst, die als Expert*innen ihrer Lebensrealität am besten darüber Auskunft geben können.

¹ STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021. Erstellt am 16.03.2022. - Nach internationalem Konzept (ILO).

Der YEP Ansatz

„It’s about them - don’t do it without them.“

Junge Menschen sind die Expert*innen ihrer Lebensrealität. Sie selbst wissen am besten über ihre Herausforderungen und Bedürfnisse Bescheid und können authentisch und unverfälscht Auskunft darüber geben, was sie brauchen und wie die Arbeitswelt der Zukunft ihrer Meinung nach aussehen soll. Diese partizipativ erstellte Studie ist als starkes Instrument zu verstehen, um die unabhängige Stimme von jungen Mitarbeiter*innen laut zu machen und in den Diskurs einzubringen.



Die YEP Methode für partizipative Studien (YEP Berichte) besteht aus einem inklusiven, sehr niederschweligen Partizipationsdesign, das verschränkte qualitative und quantitative Elemente in unterschiedlichen online und offline Phasen verbindet, um ganzheitliche Ergebnisse zu liefern. Junge Menschen sind bei jedem Schritt der Umsetzung klar eingebunden und übernehmen Ownership.

An der partizipativen Studie „NewGen@Work“ waren 1100 junge Menschen aus ganz Österreich im Alter von 18-35 Jahren aktiv beteiligt. In einem ganzheitlichen Mix aus online und offline Formaten wurden qualitative und quantitative Daten bezogen, die durch die spezifische YEP Methode treffsicher die Perspektiven, Einschätzungen, Ideen und Bedürfnisse der neuen Generation katalysieren.

Die Leitfragen, die in diesem YEP Bericht beantwortet werden, sind in zwei große Bereiche eingeteilt:

Leading Change: Welche Veränderungen braucht die Arbeitswelt, um für die nächste Generation attraktiv zu sein?

- Reality Check: Wie steht es um die Zufriedenheit von jungen Mitarbeiter*innen in Unternehmen?
- Idealbild: Wie stellt sich die neue Generation die ideale Arbeitswelt vor?

Changing Leadership: Welche Rolle spielt Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die nächste Generation?

- Welche Relevanz hat Mitbestimmung für junge Mitarbeiter*innen?
- Wie sieht Mitbestimmung in Unternehmen derzeit aus?

Partizipationsdesign

Qualitative Forschung März 2022 - Juni 2022

- Offline-Sensing-Session: Einführende Datenerhebung zur zielgruppenorientierten Bestimmung des Aufbaus der partizipativen Struktur. Qualitative Gruppeninterviews (Alter: 20-31 Jahre, branchen- und unternehmensübergreifend, Diversität bei Gender, Migrationshintergrund)
- Online-Fokusgruppe: Co-Creation Session aufbauend auf den Ergebnissen des Sensing Workshops; Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Unternehmen und diversen Branchen
- Offline-Fokusgruppe: Co-Creation Session mit Mitarbeiter*innen eines Unternehmens
- Vertiefende, leitfadenorientierte Einzelinterviews (Einstellungen, Verhalten, weitere Exploration der Themen)

Quantitative Forschung Juni 2022 - August 2022

- Online-Survey: Aufbauend auf den qualitativen Ergebnissen; inklusive Wissenschafts-Check durch externes Institut und Inklusions-Check, bundesweite Mobilisierung der Teilnehmer*innen



Partizipationsprozess



Abb. 1: Prozessdarstellung der partizipativen Studie „NewGen@Work“

Teilnehmer*innen

1.101 junge Erwachsene haben sich aktiv beteiligt

qualitative Datenerhebung:

136 Teilnehmer*innen

- Offline-Sensing-Session: 29
- Online-Fokusgruppe: 85
- Offline-Fokusgruppe: 15
- Qualitative Interviews: 7

quantitative Datenerhebung:

965 Teilnehmer*innen

Alter: 18 - 35 Jahre

- Hauptzielgruppe 20 - 30 Jahre: Zwei Drittel (64,4%) der Befragten waren zwischen 20 und 30 Jahre alt

Reichweite:

- Bundesweit (alle neun Bundesländer)
- Bundeshauptstadt Wien: 42,9%
- Andere Bundesländer: 57,1%

Unternehmensgröße:

- Großunternehmen: 48,7%
- KMU (Klein- und Mittelbetriebe): 51,3%

Start-Up:

- 12,5% (Selbstdefinition durch die Teilnehmer*innen)

Branchen	Gültige Prozenzte
Anderer Bereich	25,9%
Bau, Handwerk, Maschinenbau	15,9%
Medien, Marketing, Finanz	14,9%
Handel, Logistik, Verkehr	10,7%
Soziales, Gesundheit	10,0%
IT, Technik	7,2%
Gastgewerbe, Tourismus, Freizeit	7,0%
Bildung, Wissenschaft	6,8%
Landwirtschaft, Lebensmittel	1,6%

3.

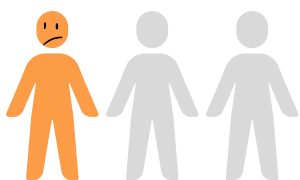
Leading Change

Welche Veränderungen braucht die Arbeitswelt, um für die nächste Generation attraktiv zu sein?

Wer die derzeitigen Probleme mit Fluktuation und schwieriges Recruiting der jüngeren Generation lösen möchte, muss ihnen zuhören. Als Expert*innen ihrer Lebensrealität können sie authentisch Auskunft über ihre Lebensumgebung, ihre Alltagserfahrungen und Einstellungen geben. Im ersten Kapitel wird die derzeitige Situation aus Perspektive der jungen Menschen selbst analysiert und die erlebte Realität junger Mitarbeiter*innen am Arbeitsmarkt abgebildet. Aus der Skizzierung des derzeitigen Status Quo folgen die daraus abgeleiteten Faktoren, die zur Jobzufriedenheit führen. Diese Faktoren werden in zwei Gruppen unterteilt:

- Welche Faktoren bestimmen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz?
- Welche Faktoren würden junge Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz ändern?

Reality Check: Wie (un)zufrieden die neue Generation am Arbeitsplatz ist



36,8% der jungen Mitarbeitenden sind unzufrieden in ihrem Job.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Kriterium, wenn es darum geht, einschätzen zu können, in welche Richtung sich das Problem der Mitarbeiter*innen-Fluktuation bewegt. Hier zeichnet sich ein düsteres Bild: 36,8% der befragten Teilnehmer*innen geben an, dass sie mit ihrem derzeitigen Job unzufrieden sind. Das ist mehr als jede*r dritte junge Mitarbeitende!

Um das Problem in Zahlen zu gießen und die wirtschaftlichen Folgen zu veranschaulichen: Es gibt 1,42 Millionen erwerbstätige Personen unter 35 Jahren in Österreich¹. Wenn wir davon ausgehen, dass unzufriedene Mitarbeiter*innen ihren Job in den nächsten Jahren wechseln, dann ergeben sich daraus - bei Durchschnittskosten pro Neubesetzung einer Stelle von € 14.900 pro Person² - wirtschaftliche Folgekosten von 7,6 Mrd. Euro.

Besonders spannend ist, dass es dabei keinen Unterschied macht, ob Mitarbeitende in einem Großunternehmen oder in einem Klein- oder Mittelunternehmen arbeiten; die Zahlen der Mitarbeiter*innen-Unzufriedenheit ziehen sich durch Unternehmen jeder Größe und jeder Branche.

„In meinem Unternehmen ist es wie eine stille Post, wenn man sich mit einem Problem an jemanden wendet. Jeder weiß dann, wer es war. Vor allem als Lehrling ist das schwierig. Ich muss es mir aber nur noch zwei Jahre antun, dann bin ich mit der Lehre fertig.“



1 STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021. Erstellt am 16.03.2022. - Nach internationalem Konzept (ILO).
2 Deloitte Österreich, Fluktuation und deren Auswirkung auf Unternehmen, 2019

Warum junge Mitarbeiter*innen unzufrieden sind

Die Punkte, die junge Mitarbeiter*innen besonders unzufrieden machen, lassen sich in vier grobe Cluster einordnen:

- **Fokus auf Mitarbeiter*innen:** Viele junge Mitarbeitende spüren, dass sie nicht im Kern des Unternehmens stehen. Dies äußert sich für sie stark durch fehlende Wertschätzung, fehlende Entlastung in Belastungssituationen, fehlende Gesundheitsförderung und fehlende Aktivitäten zur Förderung von funktionierendem Teamwork.
- **Nicht-Flexible Arbeitsmodelle:** Es wurden sowohl Arbeitsort (Home-Office) als auch Arbeitszeit (Gleitzeit, All-in Verträge, 4-Tage-Woche) angesprochen. Ein wichtiges Thema für die Mitarbeitenden der Generation Z & Y ist auch die Work-Life Balance. Wird das im Unternehmen nicht thematisiert, fällt das der jungen Zielgruppe besonders negativ auf.
- **Bezahlung:** Auffallend ist, dass das Thema Bezahlung oft in Verbindung mit den Begriffen "Gerechtigkeit" und "Wertschätzung" gebracht wurde. Aus den qualitativen Interviews lässt sich schließen, dass hiermit oft das Thema der Altersdiskriminierung gemeint wird und sich junge Menschen "Bezahlung nach Leistung" wünschen. Besonders häufig wird höhere Entlohnung auch gefordert, wenn andere Wertschätzungsinstrumente nicht gegeben sind und die Arbeitsmodelle und Kommunikationskultur nicht den Anforderungen der jungen Mitarbeiter*innen entsprechen.
- **Kommunikationskultur:** Hier wird stark auf fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten, die unzureichende Modernisierung und Transparenz in der Kommunikationskultur referenziert (Stichwort: Hierarchien) sowie daraus resultierende Ungleichbehandlung.



Abb.2: Grafische Darstellung: Wie Unternehmen die Zufriedenheit ihrer jungen Mitarbeiter*innen steigern können.

Idealbild: Was die NextGen am Arbeitsplatz will

Ganz unter dem Motto des Projekts wurden junge Menschen als Expert*innen ihrer Lebensrealität selbst gefragt, welche Dinge sie verändern würden, wie ihr Idealbild aussieht und was sie sich wünschen würden, um gerne zu arbeiten und lange im Unternehmen zu bleiben.

Die acht Top-Punkte, die sich Mitarbeitende der Generation Z & Y vom Arbeitsplatz wünschen, ergeben eine klare und starke Bedienungsanleitung, wie Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und damit Mitarbeiter*innen-Bindung bei der jüngeren Generation gelingen kann:

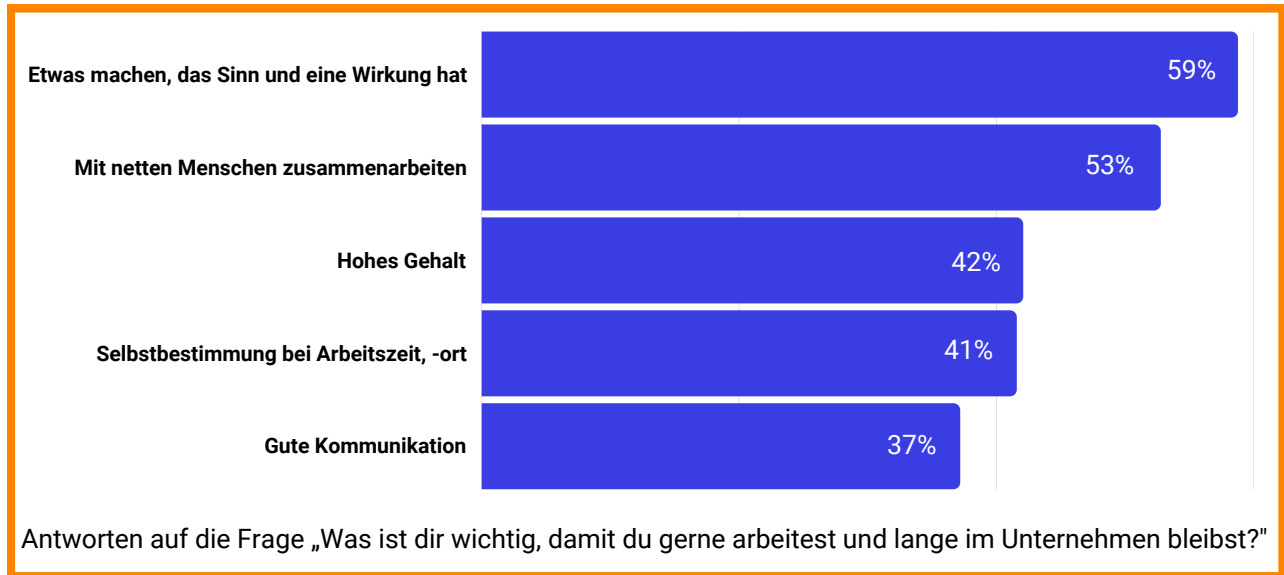


Abb.3: Die fünf meistgenannten Punkte, die sich die Teilnehmer*innen der Studie in ihrem Arbeitsleben wünschen

Die Auswertung zeigt, dass wenn von der „Generation Impact“ gesprochen wird, dies kein hohles Buzzword oder eine Modeerscheinung darstellt, sondern diese Behauptung gerade in der Arbeitswelt eine große Rolle spielt: Fast 60% der jungen Mitarbeiter*innen geben an, dass „Impact & Purpose: Etwas machen, das Sinn und gesellschaftliche Wirkung hat“ für sie das ausschlaggebendste Kriterium ist, damit sie gerne arbeiten und länger im Unternehmen bleiben!

Ebenfalls sehr relevant ist der Team-Aspekt: Arbeit soll in einem Umfeld stattfinden, das sich durch Teamarbeit und persönlichen Austausch auszeichnet. Simples Erledigen von To-Dos und isoliertes Arbeiten alleine wird somit

von mehr als der Hälfte aller Befragten prinzipiell abgelehnt. Gute Kommunikation ist hierbei der Schlüssel zum Erfolg: Gemäß dem Motto „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ möchte die nächste Generation gemeinschaftlich an Unternehmenszielen mitarbeiten und bei Entscheidungen mitsprechen sowie diese auch nachvollziehen können (Transparenz von Entscheidungen).

Faire Entlohnung darf ebenso nicht unterschätzt werden, wie Selbstbestimmung (junge Mitarbeiter*innen können selbst entscheiden, wann und wie sie am besten arbeiten), Vertrauen in die jungen Mitarbeiter*innen (Verantwortungsübergabe) und die generell gelebte Unternehmenskultur.



4.

Changing Leadership

Welche Rolle spielt Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die nächste Generation?

Um bessere Entscheidungen treffen zu können, ist die Stimme derjenigen wichtig, um die es geht. In diesem Fall: Junge Mitarbeiter*innen selbst. Doch welche Wege gibt es, damit diese Expertise auch im Arbeitsalltag genutzt werden kann? Wie können junge Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz konstruktiv mitbestimmen, welche Möglichkeiten gibt es bereits und was würden sich junge Menschen wünschen? Dieses Kapitel widmet sich der Frage, welche Rolle Mitbestimmung am Arbeitsplatz spielt und wie Partizipation im Unternehmen aussehen könnte.

Reality Check: Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Partizipation war eine Gemeinsamkeit, die sich bereits aus den ersten Fokusgruppen, die für das Projekt NewGen@Work durchgeführt wurden, klar erkennen ließ. Durch die Bank, durch alle Branchen und unterschiedlichen Hintergründe war „mehr Mitbestimmung“ ein verbindender Punkt, den sich die jungen Arbeitnehmer*innen wünschen, um zufriedener an ihrem Arbeitsplatz zu sein.

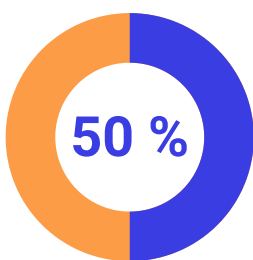
Junge Mitarbeiter*innen der Generation Y und Z erwarten sich Wertschätzung, eine gute Kommunikationsbasis im Unternehmen und mehr Gestaltungsspielraum als Generationen vor ihnen. Um diese Zielgruppe nicht nur für einen Job zu gewinnen (*Recruiting*), sondern auch im Unternehmen zu halten (*Employee Loyalty*), muss man auf ihre Bedürfnisse eingehen. Das Gefühl gehört zu werden ist besonders jungen Mitarbeiter*innen sehr wichtig.

Bezugnehmend auf die genannte Relevanz von Mitbestimmung am Arbeitsplatz, zeichnet sich hier ein starkes Problem ab: Über 50% der jungen Mitarbeiter*innen geben an, in ihrem Unternehmen nicht mitbestimmen zu können.

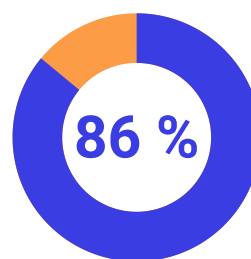
Eine Gruppe, die in diesem Vergleich positiv heraussticht, sind die Befragten, die ihr Unternehmen als Start-Up bezeichnen würden. 70% geben an, dass sie auf jeden Fall oder eher in der Arbeit mitreden, mitbestimmen und mitgestalten können.

Darüber hinausgehend ist der Wunsch nach mehr Partizipation bei allen deutlich spürbar: Unabhängig von derzeitigen Mitbestimmungsmöglichkeiten wünschen sich 86% der Befragten MEHR Mitbestimmung an ihrem Arbeitsplatz!

Junge Menschen wünschen sich mehr Mitbestimmung im Job, denn es braucht gelebte Demokratie in allen Lebensbereichen, sowohl in der Politik, als auch in Unternehmen.



50% haben nicht das Gefühl, in ihrer Arbeit mitreden, mitbestimmen und mitgestalten zu können!



86% der jungen Mitarbeiter*innen wünschen sich mehr Mitbestimmung in der Arbeit!

Partizipation als größter Hebel



83,5% aller Befragten geben an, dass sie länger im Unternehmen bleiben würden, wenn sie mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten hätten.

Generationen, die am Beginn ihrer Berufskarriere mit Krisen konfrontiert werden, die sich ihrer Kontrolle entziehen, wollen diese zurückgewinnen und wieder Selbstbestimmung über ihr Leben erlangen. Freizeit, Purpose, Impact und Mental Health haben einen höheren Stellenwert für die nächsten Generationen. Lockdowns, Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle zeigen, dass diese Forderungen auch durchgesetzt werden können. Damit junge Mitarbeiter*innen zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz sind und somit auch länger im Unternehmen bleiben, ist das Mitreden, Mitbestimmen und Mitgestalten in diesen essentiellen und sehr persönlichen Bereichen ausschlaggebend.

Mitbestimmung zeigt sich als größter Hebel, um die Zufriedenheit von jungen Mitarbeiter*innen langfristig zu halten und sie damit stärker ans Unternehmen zu binden. 83,5% aller Befragten geben an, dass sie länger im Unternehmen bleiben würden, wenn sie mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten hätten.

Die jungen Arbeitnehmer*innen wünschen sich mehr Gestaltungsspielraum und partizipativ gestaltete Arbeitsformen, die individuelle Bedürfnisse und Lebenssituationen berücksichtigen, ganz besonders in den Bereichen:

- Arbeitszeit/Urlaubseinteilung
- alltägliche Arbeitsabläufe und Regeln
- Unternehmenskultur

„Es geht nicht um Wunschdenken oder ‚verwöhnt sein‘, sondern darum, dass Dinge möglich sind, die sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer funktionieren und trotzdem - nur aus Tradition oder Kontrollzwang - abgelehnt werden.“

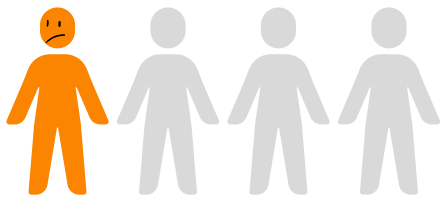


Antworten auf die Frage: „In welchen Bereichen würdest du gerne deine Stimme einbringen und mitgestalten?“

Abb. 4: Die fünf meistgenannten Themen, bei denen junge Mitarbeiter*innen mitbestimmen wollen.

Mitreden, mitbestimmen, mitgestalten – aber wie?

Partizipation ist einseitig nicht möglich. Es braucht hier immer zwei beteiligte Akteur*innen: Einerseits die Menschen, die mitreden, mitbestimmen und mitgestalten wollen und können. Dabei ist es entscheidend, dass sie wissen, wie und wo man partizipieren kann. Andererseits braucht es eine Unternehmenskultur, die Beteiligungsstrukturen und -möglichkeiten schafft und sicherstellt, dass die Stimme der Mitarbeiter*innen Gehör findet und eine reale Wirkung erzielt.



Ein Viertel der befragten Personen gibt an, dass es in ihrem Unternehmen keine Person oder Stelle gibt, an die sie sich mit Anliegen oder Ideen wenden können. Dadurch bleibt ihnen die Mitgestaltung im Betrieb gänzlich verwehrt.

„Bei uns gibt es keine Person, die man ansprechen kann. Niemand hört einem zu vom Management. Wenn man weniger arbeiten und Stunden reduzieren möchte, wird man als ‚faul‘ abgestempelt.“

Ungeachtet dessen, welche Partizipationsstrukturen in Unternehmen eventuell offiziell vorherrschen, zeigt diese partizipative Studie, dass jede*r vierte junge Angestellte nicht weiß wohin sie oder er sich wenden kann und dadurch keine Möglichkeit hat, sich mit persönlichen Anliegen oder Ideen einzubringen.

„Oft wird die Möglichkeit für ein Gespräch gar nicht geboten - jüngere Mitarbeiter und für die Geschäftsleitung nicht relevante Positionen werden nicht ernst genommen.“

Die meist genannten Anlaufstellen lassen sich in folgende drei Kategorien einteilen (Reihung nach Häufigkeit der Nennung):

1. Vorgesetzte („Chefs“, Geschäftsführung, höheres Management, Teamleitung, Regionalleitung)
2. Gesetzlich vorgesehene Mitarbeiter*innen-Vertretungen (Betriebsrat, Lehrlingsbeauftragte, Jugendvertrauensräte etc.)
3. Personalabteilungen von Unternehmen (HR, Personalchef*in)

„Bei uns ist die Managerin die Ansprechperson für Ideen und Anliegen. Aber ich nutze das nicht, aus Angst. Und man wird auch selten ernst genommen.“

Partizipationsbarrieren

Bei den Antworten der Mitarbeiter*innen zeigt sich sehr viel Frustration, wenn Anliegen eingebracht wurden und diese aber von Vorgesetzten oder der Unternehmensführung ignoriert oder sogar blockiert wurden. Es ist auffällig, dass bei der Frage nach Anliegen, die sie eingebracht haben, sehr oft ihre Unzufriedenheit mit derzeitigen Mitbestimmungsstrukturen zum Ausdruck gebracht wurde (offene Frage).

„Frustr, Ärger und Wut aufgrund von zeitweise sehr hohem Druck und großen Problemen mit Mitarbeitern, die sehr hart, frech und böse sein können“

„Ich habe mit der Geschäftsführung wegen unfairer Bezahlung und Arbeitsbedingungen, die nicht gut umsetzbar sind, gesprochen. Es wurde alles abgestritten und im Endeffekt wurde ich blöd angeredet.“



Warum hast du dich mit deinem Anliegen nicht an die zuständige Stelle/Person gewandt?

„Da es in unserem Unternehmen nichts bringt bzw. die Führungskräfte keinen Wert darauf legen.“

„Es gibt keine wirkliche Bereitschaft zur Veränderung, alles nur oberflächliches Marketing & Gerede, aber sobald echte Veränderungen gefordert werden, wird abgeblockt.“

„Hatte bisher noch nicht den Mut.“

„Aufgrund meiner Stellung in der Hierarchie.“

„Aus Angst - und man wird sowieso selten ernst genommen.“

„Weil ich weiß, dass sich nichts ändert. Die 60+ alten Männer denken sie wissen wie die Welt funktioniert. Die Welt ist aber nicht mehr die in der sie aufgewachsen sind und gelebt haben.“

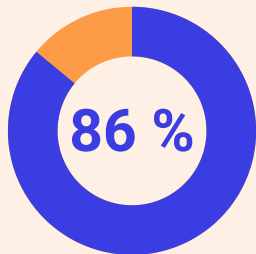
„Ich bringe mich nicht ein, weil dann nichts passiert bzw. man sowieso alles selber machen muss.“

Abb. 5: Antworten auf die Frage: „Warum hast du dich bis jetzt mit deinem Anliegen nicht an die zuständige Stelle/Person gewandt?“

5.

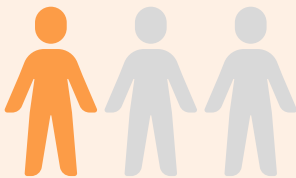
Insights

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

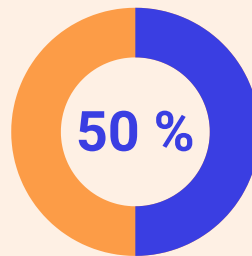


86% der jungen Mitarbeiter*innen wünschen sich mehr Mitbestimmung in der Arbeit, ganz besonders in den Bereichen:

- Arbeitszeit/Urlaubseinteilung
- alltägliche Arbeitsabläufe und Regeln
- Unternehmenskultur

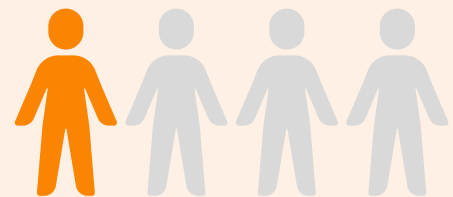


36,8% der jungen Mitarbeitenden sind unzufrieden in ihrem Job.



50% haben nicht das Gefühl, in ihrer Arbeit mitreden, mitbestimmen und mitgestalten zu können!

Ein Viertel der befragten Personen gibt an, dass es in ihrem Unternehmen keine Person oder Stelle gibt, an die sie sich mit Anliegen oder Ideen wenden können. Dadurch bleibt ihnen die Mitgestaltung im Betrieb gänzlich verwehrt.



83,5% aller Befragten geben an, dass sie länger im Unternehmen bleiben würden, wenn sie mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten hätten.

6. About

YEP - Stimme der Jugend



YEP - Stimme der Jugend ist eine unabhängige Organisation und ein Social Enterprise, das sich für Mitsprache, Mitbestimmung und Mitgestaltung junger Menschen einsetzt und parteipolitisch unabhängig arbeitet, um die authentische Stimme der nächsten Generation einzubringen. Dafür setzt YEP in Kooperation mit innovativen Organisationen, Unternehmen und Institutionen inklusive (Jugend-) Beteiligungsprozesse auf und schafft so neue Möglichkeiten für Partizipation in Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns soziale, ökologische und unternehmerische Nachhaltigkeit. Aus diesem Grund bauen wir als Social Enterprise auf ein tragfähiges Geschäftsmodell. Dabei sind Wirkung und Business verschränkt und ineinander integriert: more business means more impact.

YEPworks bietet nachhaltige Lösungen an, um die nächste Generation in Entscheidungen, die sie betreffen, miteinzubeziehen. So stärken wir die Demokratie, arbeiten aktiv gegen den Generationenkonflikt - und sichern Unternehmen, Institutionen und Organisationen ihre **Zukunftsfähigkeit und Relevanz**.

Als b2b Unternehmen stehen wir für **PaaS (= Participation as a Service)**, wir sind Outsourcing Partner für maßgeschneiderte Partizipationsprozesse sowohl im HR, CSR und Innovation / R&D Bereich und Sparring Partner für alle Agenden, die Generation Z & Y betreffend.

Wir arbeiten ausschließlich mit wirkungsorientierten Unternehmen und Institutionen zusammen - was jedem YEP Partizipationsprozess zusätzliche **Glaubwürdigkeit** verleiht. Dafür spricht auch unser Track Record: In den letzten drei Jahren konnten wir mehr als 200 Partizipationsprojekte für namhafte Partner aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft umsetzen. So schaffen wir wieder **Verbindung** und **Verständnis** zwischen den Generationen. YEPworks!

Unsere Angebote für Unternehmen:

- Unternehmensspezifische **NewGen Berichte** (datenbasierte Analyse- und Strategiepapiere zur Verminderung von Fluktuation aus MA-Perspektive)
- **Stay-Sessions** (Maßnahme zur Steigerung der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und - Bindung)
- **Create-Your-Own-Job** Events (Recruiting Maßnahme: Lehrlinge)
- **Vorträge & Workshops** zu den Themen: (Wirkungsorientierte) Partizipation in Unternehmen, „All about Gen Z & Y“

Sie haben Interesse daran, die Bedürfnisse der neuen Generation besser zu verstehen und Ihr Unternehmen für junge Menschen attraktiver zu machen? Dann melden Sie sich bei uns: hello@yep-austria.org

Vielen Dank an

- alle Menschen, die ihre Stimme eingebracht haben!
- YEP Jugendbeirat
- YEP Netzwerk: Alle Menschen, Vereine, Organisationen, die unseren Aufruf zur Partizipation geteilt haben
- Unsere Unternehmenspartner*innen, welche ihre Mitarbeiter*innen zum Mitmachen animiert haben

Wien, 2022

© YEP - Stimme der Jugend

Dieser partizipative Bericht wurde von der unabhängigen Organisation YEP - Stimme der Jugend 2022 erstellt und durch die Mittel des AK Digifonds finanziert.

Es handelt sich um einen partizipativ erstellten Bericht, der von und mit jungen Menschen für junge Menschen geschaffen wurde, um die unabhängige und inklusive Stimme von jungen Mitarbeiter*innen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft einbringen zu können und somit Entscheidungen zukunftsfit zu machen.

Herausgeber: YEP - Stimme der Jugend

Transparenzhinweis: Der AK Digifonds ist Fördergeber des Projekts "NewGen@Work. Leading Change. Changing Leadership", in dessen Rahmen auch die Planung und Erstellung dieses Berichts fällt, hat jedoch für die inhaltliche Umsetzung kein Mandat. Für den Inhalt ist ausschließlich YEP - Stimme der Jugend und damit die jungen Menschen selbst verantwortlich; so wird unabhängige Partizipation sichergestellt.

GEFÖRDERT DURCH
Digifonds



Kontakt

YEP - Stimme der Jugend
Liechtensteinstraße 111, 1090 Wien
E-Mail: hello@yep-austria.org
Web: www.yep-austria.org