

## Abstract

**Titel: Generation Y und Work-Life-Balance – Was können Unternehmen tun?**

**Kurzzusammenfassung:** (max. 100 Wörter)

Die Generation Y wird den Arbeitsmarkt bestimmen, sie unterscheidet sich von den älteren Generationen, insbesondere was den Anspruch auf Work-Life-Balance betrifft. Mittels qualitativen Befragungen wurden die Bedürfnisse der Generation Y und die Situation in den Unternehmen erhoben und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Das unsichere Arbeitsumfeld beeinflusst die Generation Y, Unternehmen sollten dieser Unsicherheit entgegenwirken. Weiter sind die Möglichkeiten mit den neuen Technologien zu nutzen und in Zukunft ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu ermöglichen. Denn die Generation Y gewinnt an Verhandlungsmacht und kann ihre Anforderungen durchsetzen, nicht mehr konkurrenzfähige Arbeitgeber, werden Fachkräfte verlieren.

**Verfasser/in:** Silvia Knöpfel  
**Herausgeber/in:** Prof. Dr. Petra Kugler  
**Veröffentlichung (Jahr):** 26. Juni 2015  
**Zitation:** Knöpfel, 2015, Generation Y und Work-Life-Balance – Was können Unternehmen tun?  
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:  
Masterarbeit MSc in Business Administration  
**Schlagworte:** Generationen

## **Ausgangslage**

Die Generation Y, Personen mit den Jahrgängen 1980 bis und mit 1995, wird den zukünftigen Arbeitsmarkt bestimmen. Diese Generation unterscheidet sich von den älteren Generationen, was den Anspruch auf Work-Life-Balance betrifft.

## **Ziel**

Die zentrale Fragestellung lautet *„Welche Massnahmen können Unternehmen einleiten, um der Generation Y eine Work-Life-Balance zu bieten?“*

## **Vorgehen**

Nach einer Sekundärdatenrecherche wurden mittels qualitativen Befragungen die Bedürfnisse der Generation Y und die aktuelle Situation in den Unternehmen erhoben. Es wurden sowohl Personen aus der Generation Y als auch Personen aus dem Human Resources Bereich von Unternehmen befragt.

## **Erkenntnisse**

Die zentralen Erkenntnisse lauten, dass ein unsicheres Arbeitsumfeld die Generation Y beeinflusst und sie ihr Verhalten angepasst hat. In den Unternehmen wird dies als fehlende Arbeitgeberehre interpretiert. Weiter sind die Digitalisierung und die damit einhergehenden neuen Möglichkeiten und Technologien Lösung und Problem zugleich. Einerseits ermöglichen sie Work-Life-Balance, indem flexibler und mobiler gearbeitet werden kann, andererseits fließen Arbeit und Freizeit ineinander. So kann es zu Störungen in beiden Bereichen führen, die sich negativ auf die Produktivität am Arbeitsplatz und auf die Erholungsphasen in der Freizeit auswirken. Deshalb gilt es für Unternehmen sich damit aktiv auseinanderzusetzen.

Es lässt sich weiter feststellen, dass die Gleichberechtigung von Mann und Frau in den Unternehmen nicht angekommen ist, deshalb sollten sich Unternehmen mit den vorhandenen Stereotypen auseinandersetzen. Die Generation Y gewinnt an Verhandlungsmacht und kann ihre Anforderungen im Bereich Work-Life-Balance durchsetzen. Arbeitgeber, die nicht konkurrenzfähig sind, werden Fachkräfte verlieren.

Daraus abgeleitet die Handlungsempfehlungen für Unternehmen:

- Wirken Sie dem unsicheren Arbeitsumfeld entgegen.
- Erarbeiten Sie eine Strategie, wie mit den neuen Technologien und deren Möglichkeiten umgegangen wird.
- Ermöglichen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Ergreifen Sie Massnahmen im Bereich der Work-Life-Balance und planen Sie die Zukunft.

In dieser Master Thesis wurde der Fokus auf Work-Life-Balance gesetzt und welche Massnahmen Unternehmen ergreifen sollten. Zukünftige Studien könnten diese Arbeit als Grundlage nutzen um weitere Studien zur Generation Y durchzuführen. Insbesondere wie sich die Generation Y verändern wird, wie Unternehmen auf diese Generation reagieren und welche Massnahmen ergriffen werden.

### **Literaturquellen**

-