



Jette Thuresson

Wissenschaftliche Beiträge
Wirtschaftswissenschaften | 101

Generationsumbruch in Sozialunternehmen

Herausforderungen in der Mitarbeitendenbindung
der Generation Y

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Wirtschaftswissenschaften

Band 101

Jette Thuresson

Generationsumbruch in Sozialunternehmen

Herausforderungen in der Mitarbeitendenbindung der Generation Y

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Roland Schöttler

Tectum Verlag

Jette Thuresson

Generationsumbruch in Sozialunternehmen

Herausforderungen in der Mitarbeitendenbindung der Generation Y

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe: Wirtschaftswissenschaften; Bd. 101

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021

ePDF 978-3-8288-7774-0

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN

978-3-8288-4689-0 im Tectum Verlag erschienen.)

ISSN 1861-8073

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes

484219669 von Africa Studio | www.shutterstock.com

Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation

in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben

sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort

Der Fachkräftemangel ist für viele soziale Organisationen eine alltägliche Herausforderung. Um motivierte und qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, müssen soziale Organisationen auch in Zukunft attraktive Arbeitgeber sein. Gerade angesichts eines anstehenden Generationenwechsels stellt sich dabei die Frage, welche Erwartungen insbesondere die nachrückende „Generation Y“ hat und wie die Mitarbeitenden dieser Generation für Sozialunternehmen gewonnen und gebunden werden können.

Vor dem Hintergrund der Dringlichkeit des Fachkräftemangels und der Reichweite der anstehenden Veränderungen war die analytische Durchdringung dieser Frage bisher bemerkenswert dünn. Jette Thureson nimmt sich ebenso umfassend wie kenntnisreich dieser Frage an und legt eine überaus fundierte und fachlich wie wissenschaftlich kompetente Analyse vor.

Mit großer Klarheit beleuchtet sie die Generationsthematik zwischen „Generation Y“ und Babyboomer hinsichtlich ihrer Besonderheiten und Gemeinsamkeiten für die Mitarbeitendenbindung und identifiziert präzise die Forschungslücke, in die sie mit ihrer eigenen empirischen Untersuchung vorstößt. Ihre Diagnose, dass die besonderen Schwerpunkte der Generation Y in den Sozialunternehmen nicht hinreichend bekannt sind und es zugleich spezifischer Ansätze bedarf, die stärker auf eine emotionalere Bindung dieser Generation abzielen, bieten für die Praxis wichtige Ausgangspunkte zu geeigneten Strategien, für die Frau Thureson in ihrer Untersuchung zentrale Orientierungshilfen bereitstellt.

Angesichts der bemerkenswerten Verbindung zwischen theoretischer Fundierung, empirischer Untersuchung und hochaktueller Praxisrelevanz wurde die vorliegende Arbeit völlig zurecht mit dem

Sonderpreis des Ev. Johanneswerks für herausragende Abschlussarbeiten an der Ev. Hochschule Bochum ausgezeichnet.

Prof. Dr. Roland Schöttler
Ev. Hochschule Bochum

Inhalt

| | |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| Vorwort | V |
| Inhalt | VII |
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | XI |
| 1. Einleitung | 1 |
| 2. Mitarbeitende im Generationsumbruch | 5 |
| 2.1 Einführung in die Generationsthematik | 5 |
| 2.2 Mitarbeitende der Generation Y | 7 |
| 2.2.1 Feedback | 11 |
| 2.2.2 Arbeit als Spaß und Sinn..... | 12 |
| 2.2.3 An das Leben angepasster Arbeitsplatz | 13 |
| 2.2.4 Weiterentwicklung im Beruf..... | 15 |
| 2.2.5 Individualismus..... | 17 |
| 2.3 Mitarbeitende der Generation der Babyboomer | 19 |
| 2.3.1 Anerkennung..... | 21 |
| 2.3.2 Arbeit als Pflicht | 21 |
| 2.3.3 Teamarbeit und Freiraum am Arbeitsplatz | 22 |
| 2.3.4 Kollektivismus | 22 |
| 2.4 Unterschiede zwischen den Generationen?..... | 23 |
| 3. Mitarbeitendenbindung in (Sozial-)Unternehmen | 29 |
| 3.1 Begriffsklärung Mitarbeitendenbindung..... | 29 |

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2 | Theorien zur Mitarbeitendenbindung | 31 |
| 3.2.1 | Das Drei-Komponenten-Modell nach Meyer/Allen | 34 |
| 3.3 | Relevanz der Mitarbeitendenbindung in (Sozial-) Unternehmen | 35 |
| 3.4 | Einflussfaktoren der Mitarbeitendenbindung | 39 |
| 4. | Zwischenfazit: Mitarbeitendenbindung der Generation Y in Sozialunternehmen | 43 |
| 5. | Forschungsdesign | 47 |
| 5.1 | Expert_innen-Interview und Feldzugang | 47 |
| 5.2 | Datengenerierung | 49 |
| 5.3 | Datenauswertung | 53 |
| 5.4 | Gütekriterien | 55 |
| 6. | Ergebnisdarstellung: Faktoren der Mitarbeitendenbindung | 57 |
| 6.1 | Mitarbeitendenbindung und Generation Y in den Wohlfahrtsverbänden | 60 |
| 6.2 | Generation Y als Mitarbeitende | 63 |
| 6.2.1 | Wichtige Aspekte für die Generation Y im Arbeitskontext..... | 64 |
| 6.2.2 | Bekanntheit der Wünsche und Bedürfnisse von Arbeitgebendenseite..... | 71 |
| 6.3 | Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung | 72 |
| 6.3.1 | Maßnahmen zur allgemeinen Mitarbeitendenbindung | 73 |
| 6.3.1.1 | Führung zur allgemeinen Mitarbeitendenbindung | 73 |
| 6.3.1.2 | Arbeitsbedingungen zur allgemeinen Mitarbeitendenbindung | 74 |
| 6.3.2 | Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y | 79 |
| 6.3.2.1 | Führung zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y | 80 |
| 6.3.2.2 | Arbeitsbedingungen zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y | 83 |

| | | |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.3.2.3 | Arbeitsinhalte zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y | 90 |
| 6.4 | Generationsumbruch | 91 |
| 7. | Interpretation der Ergebnisse | 93 |
| 7.1 | Die spezifischen Schwerpunkte der Generation Y sind in den Sozialunternehmen nicht hinreichend bekannt. | 93 |
| 7.2 | Die alleinige Betrachtung der arbeitskontextbezogenen Bedürfnisse und Wünsche der Generation Y ist für die Ableitung von Bindungsansätzen nicht ausreichend. | 96 |
| 7.3 | Zur Bindung der Generation Y bedarf es spezifischer Bindungsansätze. | 97 |
| 7.4 | Für die Mitarbeitendenbindung der Generation Y sind emotionale Aspekte dominierend. | 98 |
| 8. | Diskussion..... | 101 |
| 8.1 | Einordnung der Ergebnisse in den Forschungsstand und Konsequenzen für das Sozialmanagement..... | 101 |
| 8.2 | Limitation und Reflexion der Forschung..... | 107 |
| 9. | Fazit | 109 |
| 10. | Literaturverzeichnis..... | 113 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | | |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Abbildung 1: | Darstellung der Kategorien: Generation Y als Mitarbeitende..... | 10 |
| Abbildung 2: | Darstellung der Kategorien: Babyboomer als Mitarbeitende | 20 |
| Abbildung 3: | Übersicht über die stabilen und in der Arbeit berücksichtigten Kategorien | 59 |
| | | |
| Tabelle 1: | Aufbau des Leitfadens | 51 |
| Tabelle 2: | Wichtige Aspekte im Arbeitskontext für die Generation Y | 71 |
| Tabelle 3: | Wichtige Aspekte im Arbeitskontext für die Generation Y nach Nennung | 94 |
| Tabelle 4: | Wichtige Bindungsfaktoren für die Generation Y nach Nennung. | 95 |
| Tabelle 5: | Wichtige Bindungsfaktoren für die allgemeine Mitarbeitenden- bindung nach Nennung..... | 96 |
| Tabelle 6: | Wichtige Aspekte zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y . | 99 |
| Tabelle 7: | Handlungsempfehlungen zur Mitarbeitendenbindung der Generation Y..... | 107 |

