



Die hochqualifizierten Vertreterinnen und Vertreter der Generation Y, die nun in Entscheidungspositionen vorrücken und zunehmend den Bedarf an Bildungsangeboten mitbestimmen werden, haben spezifische Erwartungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Bildungsangeboten und -einrichtungen. Anhand von Fokusgruppeninterviews arbeitet die Autorin diese Erwartungen heraus und legt dar, welche Folgen dies für Bildungsanbieter hat.

Schlagworte: Erwachsenenbildung; Weiterbildungsangebot; Generation; Jugend; Zielgruppe; Weiterbildungseinrichtung
 Zitiervorschlag: Waffenschmidt, Brigitte (2022). Nachhaltige Bildung gewünscht. Die Erwartungen der Hochqualifizierten der Generation Y an die Erwachsenenbildung. *weiter bilden*, 29(4), 53-56. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2204W021>

E-Journal Einzelbeitrag
 von: Brigitte Waffenschmidt

Nachhaltige Bildung gewünscht

Die Erwartungen der Hochqualifizierten der Generation Y an die Erwachsenenbildung

aus: Lebensweltorientierung (WBDIE2204W)
 Erscheinungsjahr: 2023
 Seiten: 53 - 56
 DOI: 10.3278/WBDIE2204W021

Die Erwartungen der Hochqualifizierten der Generation Y an die Erwachsenenbildung

Nachhaltige Bildung gewünscht

BRIGITTE WAFFENSCHMIDT

Die hochqualifizierten Vertreterinnen und Vertreter der Generation Y, die nun in Entscheidungspositionen vorrücken und zunehmend den Bedarf an Bildungsangeboten mitbestimmen werden, haben spezifische Erwartungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Bildungsangeboten und -einrichtungen. Anhand von Fokusgruppeninterviews arbeitet die Autorin diese Erwartungen heraus und legt dar, welche Folgen dies für Bildungsanbieter hat.

»Nachhaltigkeit« ist gegenwärtig in aller Munde und wird in vielfältigen Diskussionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft aufgegriffen. Wenn es um die Bewältigung von Problemen geht, deren Auswirkungen weit in die Zukunft reichen, werden regelmäßig nachhaltige Lösungsstrategien gefordert – also Maßnahmen, die vermehrt grundsätzliche Verhaltensänderungen erfordern und eine fundamentale Anpassung unserer gegenwärtigen Lebensweise und deren Bewertungsmaßstäbe voraussetzen.

Zudem gibt es kaum einen Bereich des sozialen und wirtschaftlichen Handelns, der von den Forderungen nach nachhaltigen Strategien und Maßnahmen ausgeschlossen werden kann. Es betrifft unsere Mobilität, unsere Ernährung, unsere Bekleidung – unser Konsumverhalten im Allgemeinen –, es betrifft die Freizeitgestaltung und nicht zuletzt die Art und Weise des Wo und Wie der Arbeit. Auch der Bereich des Lernens und Lehrens – also der Bildungssektor – kann sich nicht ausnehmen. Besonders die gut Ausgebildeten der Generation Y sehen eine klare Notwendigkeit, persönliches und gesellschaftliches Handeln radikal zu ändern und eine zukunftsfähige Gesellschaftsform zu etablieren.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Erwartungen dieser gut ausgebildeten jungen Generation in Bezug auf Nachhaltigkeit näher und arbeitet heraus, welche Herausforderungen sich hiervon für Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung ableiten lassen. Grundlage ist ein empirisches Forschungsprojekt, in dem Studierende des Campus M21 in Zusammenarbeit mit der berufundfamilie Service GmbH unter der Leitung der Autorin das Thema Nachhaltigkeit bei der oben benannten Zielgruppe beleuchteten. Acht Fokusgruppen, bestehend aus fünf bis sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Generation Y, wurden zu ihrem Nachhaltigkeitsverständnis interviewt, die Nachhaltigkeitsbedürfnisse und die aus Sicht der Interviewten notwendigen Maßnahmen entlang des »Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit« in Form von offenen Fragen abgefragt bzw. zur Diskussion gestellt. Die Auswertung der leitfadengestützten Gruppeninterviews wurde an eben diesen drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Wirtschaft und Soziales – vorgenommen und erfolgte nach Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2015; 2016), wobei für die Kategorienbildung weitere aktuelle, themenrelevante Studien aus dem deutschsprachigen Raum mit einbezogen wurden.

Der Personenkreis, der an unseren Befragungen teilgenommen hat, verfügt größtenteils über eine akademische Ausbildung und steht am Anfang der beruflichen Laufbahn oder verfügt bereits über einige Jahre Berufserfahrung. Dieser selektive Personenkreis wird in größeren Befragungen nicht explizit ausgewiesen – Aussagen zur Generation Y liegen häufig pauschaliert vor (Shell-Jugendstudien, 2019). Auch wenn die diesem Beitrag zugrundeliegende Untersuchung nicht als repräsentativ gewertet werden kann, so liefert sie doch einige interessante Hinweise und Ansätze sowohl für konkrete Handlungsempfehlungen als auch für weiterführende, vertiefende Analysen.

Im Folgenden wird zunächst die Gruppe der gut Ausgebildeten innerhalb der Generation Y näher beschrieben und das der Auswertung zugrunde liegende Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit erläutert. Abschließend werden auf dieser Grundlage Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews auf mögliche Folgen für Bildungsanbieter überprüft.

Die gut Ausgebildeten der Generation Y

Die Generation Y, oft auch als Millennials bezeichnet, umfasst die Geburtenjahrgänge zwischen 1980 und 2000 und löst die Generation X (1965 bis 1980) ab. Die Millennials sind heute zwischen Anfang 20 und Anfang 40, befinden sich im Studium, in der Berufsausbildung oder konnten bereits erste Erfahrungen im beruflichen Umfeld sammeln. Diese Generation ist – jedenfalls in Deutschland und den unmittelbaren europäischen Nachbarstaaten – in einer Zeitspanne aufgewachsen, die durch zunehmenden Wohlstand und weitgehende Abwesenheit von kriegerischen Auseinandersetzungen gekennzeichnet war. Europa wuchs in dieser Zeit immer mehr zusammen, und die weltweite Vernetzung im Rahmen der Globalisierung wurde von vielen als Basis für Wohlstand und friedliches Zusammenleben der Nationen erachtet.

Maßgeblich geprägt wurde diese Generation Y jedoch durch diverse Krisen der letzten beiden Jahrzehnte. Zu nennen wären hier die Finanz- und Wirtschaftskrise (2009), die Nuklearkatastrophe von Fukushima (2011), der Ausbruch der Corona-Pandemie (2020) und die kriegerischen Auseinandersetzungen in Syrien und aktuell in der Ukraine sowie die damit einhergehenden politischen und gesellschaftlichen Verwerfungen wie die großen Flüchtlingsbewegungen oder aktuell die Energiekrise.

Diese Ereignisse verdeutlichen die Komplexität der politischen und wirtschaftlichen Lage und manifestieren sich bei dieser Gruppe in einem Gefühl der Unsicherheit gegenüber vielen Zukunftsfragen. Daraus resultiert ein auffälliges Sicherheitsstreben, das sich unter anderem in einer hohen familiären Bindung, im Wunsch nach festen Beschäftigungsver-

hältnissen und in der hohen Bewertung materieller Sicherheit widerspiegelt (Shell-Jugendstudien, 2019). Nicht zuletzt deshalb werden der Aus- und Weiterbildung ein sehr hoher Stellenwert beigemessen: Die eigenen Entwicklungsperspektiven stehen bei vielen im Fokus und führen zu einer großen Lernbereitschaft (von Weichs & Kauke, 2019).

Studien zeigen, dass diese Gruppe von Arbeitgebern ein hohes Maß an Flexibilität, Beweglichkeit und Engagement fordert, um sich in diesem Rahmen selbst entfalten zu können. Sie möchte möglichst eigenverantwortlich agieren und strebt gleichzeitig einen hohen materiellen Standard an. Solidarität scheint ihr wichtig zu sein; statt Ellenbogen und Konkurrenz stehen die gemeinsamen Ziele, das Miteinander, der Dialog untereinander und die gemeinsame Vision im Vordergrund (ebd.).

Es besteht eine hohe Bildungsakzeptanz sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld. Fort- und Weiterbildung werden als identitätsbestimmend betrachtet und sind geprägt durch Digitalität, Flexibilität, Kooperation und Verfügbarkeit. Lebenslanges Lernen hat diese Generation verinnerlicht (Göldi & Herzog, 2017).

Die 18. Shell-Jugendstudie zeigt ebenso wie das Sozioökonomische Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (SOEP, 2018) auf, dass diese Generation neben einem hohen Anspruchsdenken gegenüber sich selbst auch ein ausgeprägtes Bewusstsein gegenüber ihrem Umfeld und ihrer Umwelt hat. Aus der Erkenntnis, dass menschliches Verhalten maßgeblich für die ökologischen Krisen von heute und morgen verantwortlich ist, leiten sich für diese Generation die zwingenden Forderungen nach der Bewahrung der Natur, dem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und einem nachhaltigen Konsumverhalten ab.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gruppe der gut ausgebildeten Millennials sehr viel Wert auf Autonomie und Selbstbestimmung legt. Es geht ihr darum, mitbestimmen und gestalten zu können. Sie möchte paritätisch interagieren, gemeinsam an einem Strang ziehen und als »große Community« an zukunftsweisenden Themen arbeiten. Dabei spielt das Thema »Nachhaltigkeit« eine besondere Rolle. Im Folgenden werden die Erwartungen der »Gen Y« über das »Drei-Säulen-Modell« der Nachhaltigkeit operationalisiert.

Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung

Der systemorientierte Untersuchungsrahmen der Interviews basiert auf dem »Drei-Säulen-Modell« der Nachhaltigkeit. Vor dem Hintergrund der weitergehenden technologischen Entwicklung und den vermehrt auftretenden umwelt-, gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Problemen wurde Anfang des 20. Jahrhunderts ein »transdisziplinäres« Nachhaltigkeitsmodell gefordert (Heins, 1998). Damit sollte der fortschreiten-

den Verzahnung der Disziplinen Ökologie, Ökonomie und Soziales Rechnung getragen werden. Mit der Einführung des »Drei-Säulen-Modells« können Nachhaltigkeitsstrategien auf interdisziplinäre Kompetenzen aufgebaut werden, wobei allen Dimensionen eine gleichrangige Gewichtung zukommen soll. Dieser Ansatz liegt auch den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen, den *Sustainable Development Goals* der Agenda 2030 zugrunde.

Die *ökologische Dimension* beinhaltet die Sicherung der natürlichen Ressourcen durch umweltschonende Verfahren oder die Reduzierung des Energieverbrauchs, durch die Nutzung von erneuerbaren Energieformen und alternativen Rohstoffen. Die *ökonomische Nachhaltigkeit* zielt auf ein Wirtschaftswachstum ab, bei dem die dafür benötigten Ressourcen langfristig nicht geschädigt werden. Die materiellen Ressourcen sollten effizient und ohne Verschwendung eingesetzt werden. Bei der dritten Dimension, der *sozialen Nachhaltigkeit*, steht der Mensch im Mittelpunkt. Es werden unter anderem Themen wie Armuts- und Hungerbekämpfung, gleichberechtigter Zugang zu Bildung, Geschlechtergleichheit und menschenwürdige Arbeit adressiert.

Die isolierte Betrachtung der drei Dimensionen führte in der Vergangenheit in der Wissenschaft und Praxis zu Konflikten, da Maßnahmen, die nur auf Verbesserungen in einer Dimension abzielten, allzu oft zu Verwerfungen in den anderen Dimensionen geführt haben. Dieses Modell ist als Ordnungsrahmen zur Strukturierung von komplexen Sachverhalten nachhaltiger Entwicklung zu betrachten, und dient auch dieser Studie als Basis für die Bewertung der empirischen Befragung.

Folgen für die Bildungsanbieter und professionelle Handlungsempfehlungen

Als erste Erkenntnis aus den Fokusgruppeninterviews kann festgehalten werden, dass die Generation Y Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die der ökologischen Dimension zuzurechnen sind, als selbstverständlich und absolut erforderlich betrachtet. Damit konnten die Ergebnisse von jüngeren Studien wie beispielsweise von Deloitte (2021) in Bezug auf das Verständnis von Nachhaltigkeit und Ökologie bestätigt werden. Diese Einstellung ist maßgeblich in vielen Lebensbereichen und spielt demzufolge auch bei der Auswahl der Arbeitsstelle und bei vielen weiteren Entscheidungen im Rahmen des Berufslebens eine große Rolle.

Bezogen auf Bildungseinrichtungen rücken damit Themenfelder wie die nachhaltige Gebäudebewirtschaftung, die effiziente und ressourcenschonende Büroorganisation oder auch die vermehrte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in den Fokus. Maßnahmen wie die Ausstattung energieeffizienter Räume, die Nutzung von Ökostrom, nachhaltiger Verpflegung (beispielsweise fairer Produkte), Ressourcenschonung

hinsichtlich Moderationsmaterial und Tagungsunterlagen sowie papierloses Lernen gewinnen an Bedeutung, wenn Vertreterinnen und Vertreter der Generation Y vermehrt über die Auswahl der Bildungsträger entscheiden oder die erbrachten Leistungen bewerten.

Von der Zielgruppe werden die hier genannten Maßnahmen jedoch weniger als hervorzuhebende Merkmale einer Einrichtung gesehen, sondern als selbstverständlicher Standard, als wertschätzendes Verhalten gegenüber Mensch und Umwelt. Dementsprechend können sich solche Maßnahmen trotz notwendiger Investitionen lohnen, insofern ihr Fehlen als negatives Auswahlkriterium wahrgenommen werden kann.

Für die Befragten ist der Schlüssel für zukünftigen *ökonomischen Erfolg* sowohl auf Ebene der Gesellschaft als auch auf Ebene der Unternehmen und Institutionen untrennbar mit nachhaltigem Wirtschaften verbunden. Langfristiger ökonomischer Erfolg wird demnach nur dann als solcher angesehen, wenn die ökologischen und sozialen Maßnahmen der Nachhaltigkeit konsequent und zeitnah in den unternehmerischen Abläufen verankert werden. Entscheidend hierfür sind Aufklärung, Bildung und Abbau von Ängsten und Befürchtungen.

Hier wird auf die gesellschaftspolitische Verantwortung von Bildungseinrichtungen und deren Scharnierfunktion verwiesen: Diese sollten demnach als Vermittler von Faktenwissen zu Nachhaltigkeit, von nachhaltigen Werten und Kompetenzen fungieren und so einen Beitrag zur nachhaltigen Aufklärung leisten. Sie sollten Menschen dazu befähigen, an nachhaltigen gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben. Nachhaltigkeitsthemen seien in das Programmangebot aufzunehmen, und die Fort- und Weiterbildungsangebote müssten kontinuierlich am Thema Nachhaltigkeit orientiert und ausgerichtet werden.

Der Generation Y ist auch die *soziale Dimension* der Nachhaltigkeit von Bildungseinrichtungen ein besonderes Anliegen. Es geht den Hochausgebildeten dieser Generation insbesondere darum, dass die Verfügbarkeit von und der Zugang zu Weiterbildung nicht allein an betrieblicher »Notwendigkeit« ausgerichtet werden, sondern vielmehr Inhalt, Zeitpunkt und Ort der Weiterbildung individuell und nachhaltig – im Sinne von langfristig sinnvoll – gestaltet werden. Häufig gefordert wurden Maßnahmen zur Flexibilisierung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um individuelle Lernbedürfnisse besser abbilden zu können. Dabei wurde die selbständige und individuelle Auswahl der Fort- und Weiterbildungsangebote als besonders wichtig eingestuft. Bildung wird als essenziell für den Zuwachs an (sozialer) Beweglichkeit und persönlicher Autonomie wahrgenommen, und ist damit die Grundlage für die soziale und ökonomische Absicherung der eigenen Lebensgrundlage. Ebenso ist Bildung für sie ein elementarer Schlüssel, um die Zusammenhänge des eigenen Handels mit den globalen sozialen Verwerfungen zu verstehen.

Laut den Befragungen muss Weiterbildung von den Anbietern im wörtlichen Sinne, also als »weiter« im Sinne individueller Weiterentwicklung verstanden und derart umgesetzt werden, dass Bildungspfade da begangen werden können, wo der Einzelne steht. Neben der Flexibilisierung ist die Beratung bei der Ausgestaltung der individuellen Fort- und Weiterbildungsangebote durch die Bildungsinstitutionen dementsprechend ein weiterer wichtiger Faktor, um die Bedürfnisse dieser Zielgruppe erfüllen zu können.

Schlussbetrachtung

Auch wenn es weiterer Untersuchungen seitens Praxis und Wissenschaft bedarf, um ein detaillierteres Bild zu zeichnen, können die hier präsentierten Befunde erste Tendenzen für notwendige Entwicklungen im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung in Bezug auf das große Thema Nachhaltigkeit aufzeigen.

So weisen die Interviews darauf hin, dass ökologische Maßnahmen im Rahmen der Leistungserbringung und Maßnahmen zur sozialen Nachhaltigkeit als Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen Auftrags, als Grundlage für *ökonomische Nachhaltigkeit* – also anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg –, wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere auch für Bildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildung anbieten, unternehmensintern wie -extern. Das bedeutet auch, ein fortlaufend auf Nachhaltigkeitsthemen abgestimmtes Bildungsangebot vorweisen zu können. Ökologische Maßnahmen im Rahmen der Leistungserbringung sind zwingend und der Generation Y gleichermaßen wichtig wie selbstverständlich. Da Bildung maßgeblich die Stellung in der Gesellschaft bestimmt und eine wichtige Komponente zur Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe ist, kommt den Bildungsträgern im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit eine bedeutende Rolle zu. In dieser Hinsicht sind sowohl der Zugang zu Bildungsangeboten als auch die individuellen Lernpfade entscheidende Faktoren.



Deloitte (2021): *Deloitte Millennial Survey 2021*.
<https://www2.deloitte.com/de/de/pages/innovation/contents/millennial-survey.html>.

Göldi, S. & Herzog D. (2017). Bildungshunger. Generation Y. *Personal Schweiz*, April 2017, 32–33.
<http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-1102>

Heins, B. (1998). *Soziale Nachhaltigkeit*. Berlin: Analytica.

Mayring P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz.

Mayring P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Auflage). Weinheim: Beltz.

Shell Deutschland Holding (2019). *Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort* (18. Shell Jugendstudie). Weinheim und Basel: Beltz.

SOEP – Sozio-oekonomisches Panel (2018). *Daten der Jahre 1984–2018*, Version 35. Berlin.

Weichs, V. & Kauke, R. (2019). Generation Y: Herausforderungen oder Chance für die Arbeitgeber? In M. Busold (Hrsg.), *War of Talents. Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten* (205–217). Heidelberg, Berlin: Springer Gabler.



PROF. DR. BRIGITTE WAFFENSCHMIDT

ist Leiterin »Digitale Transformation«
 an der iba – Internationale Berufsakademie.

brigitte.waffenschmidt@ibadual.com