

Generationenvergleich: GenX und GenY in der Arbeitswelt

Dezember 2021 / Januar 2022

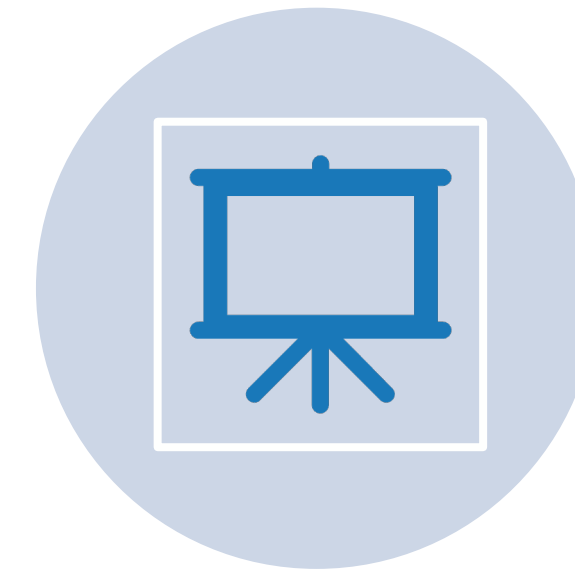
www.mowebresearch.com



moweb research - Bessere Marktforschung von Analyse bis Zielgruppe



Full-Service Institut für
Marktforschung seit 2004 in
Düsseldorf



Studienkonzeption, Feldarbeit,
Auswertung, Analyse und
Handlungsempfehlungen



Stichproben aus eigenen 22
Panels mit weltweit mehr als
2,6 Millionen Probanden



Spezialisiert auf ad hoc Projekte,
Online-Eye-Tracking und B2C sowie
B2B-Forschung

Hintergrund & Methodik



Repräsentative Befragung "New Work"; n= 480
Generationenvergleich von Personen, die im Büro arbeiten.

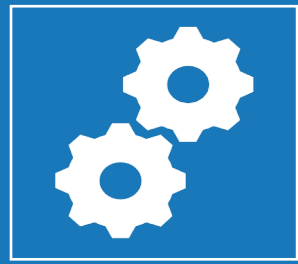


Online Umfrage der moweb GmbH mit Mitgliedern
des deutschen Marktforschungsportals myiyo.com



Erhebungszeitraum: 09. Dezember 2021 bis 17. Januar 2022

Hintergrund & Methodik



Mithilfe des firmeneigenen Online-Panels führte moweb research eine repräsentative Onlinestudie zum Thema "New Work" durch.



Die Studie untersucht, ob die aktuelle Wahrnehmung von - bzw. der Wunsch nach - New Work in der GenY (geb. 1980-1995) höher ist als in der GenX (geb. 1965-1980).



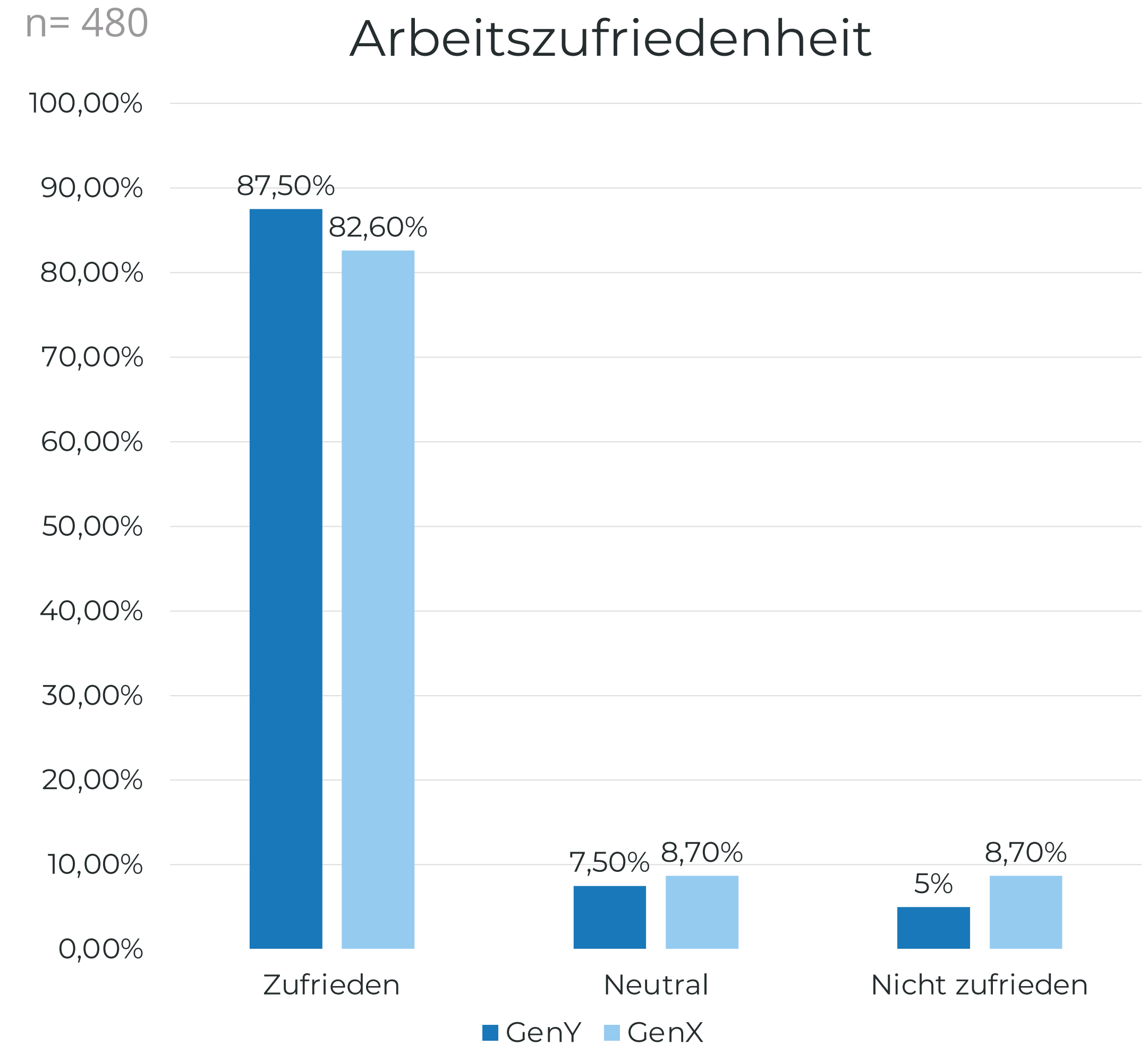
Dieser Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

Stichprobe der Untersuchung

Geschlecht / Alter	Männlich	Weiblich	Gesamt
25-40 Jahre (GenY)	27,9%	22,1%	50%
41-56 Jahre (GenX)	22,1%	27,9%	50%
Gesamt	50%	50%	100%

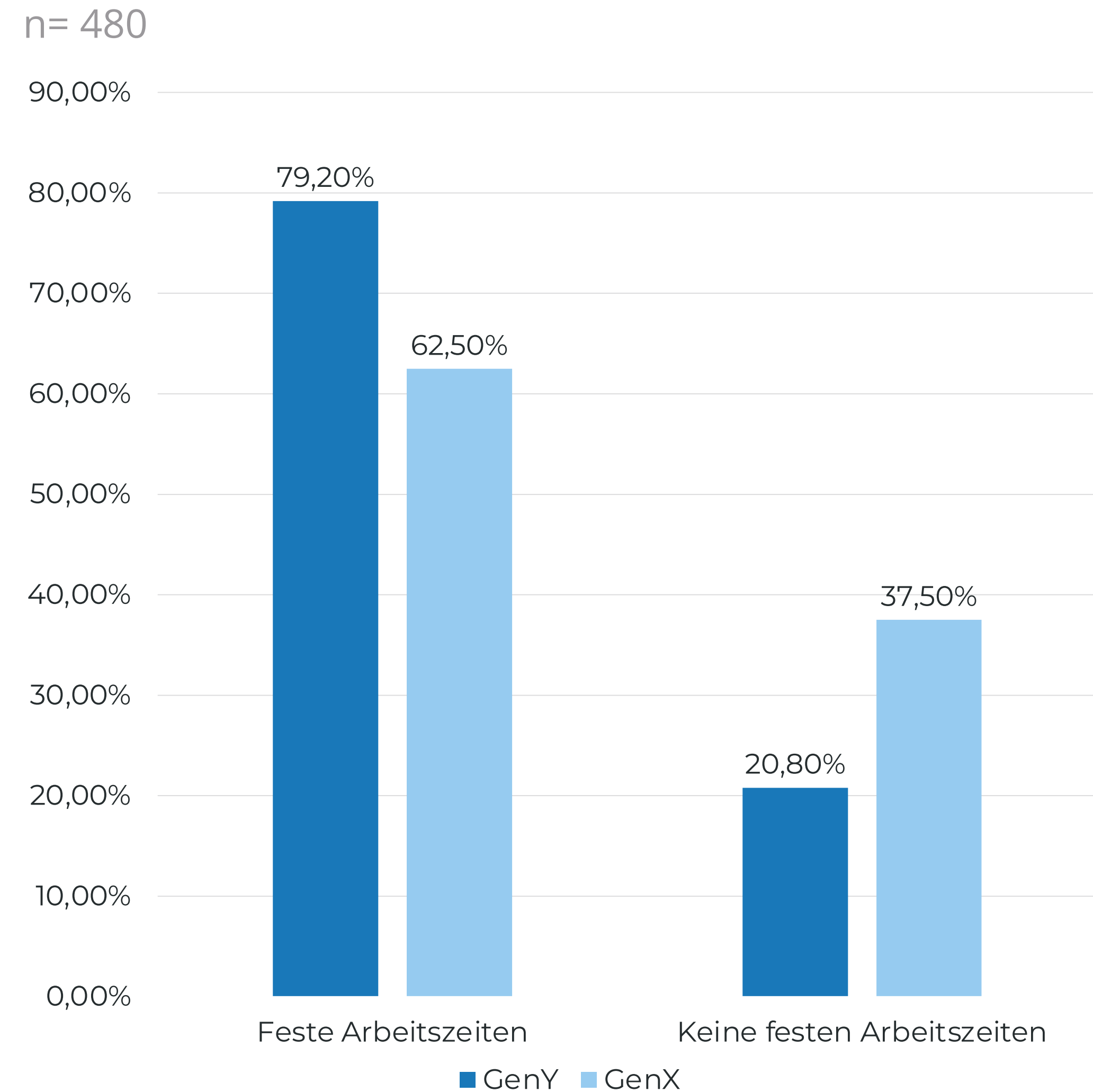
Generelle Arbeitszufriedenheit

- Die Probanden sind generell zufrieden mit ihrer Arbeit.
- Es scheint kaum Unterschiede zwischen GenY und GenX zu geben.



Arbeitszeiten

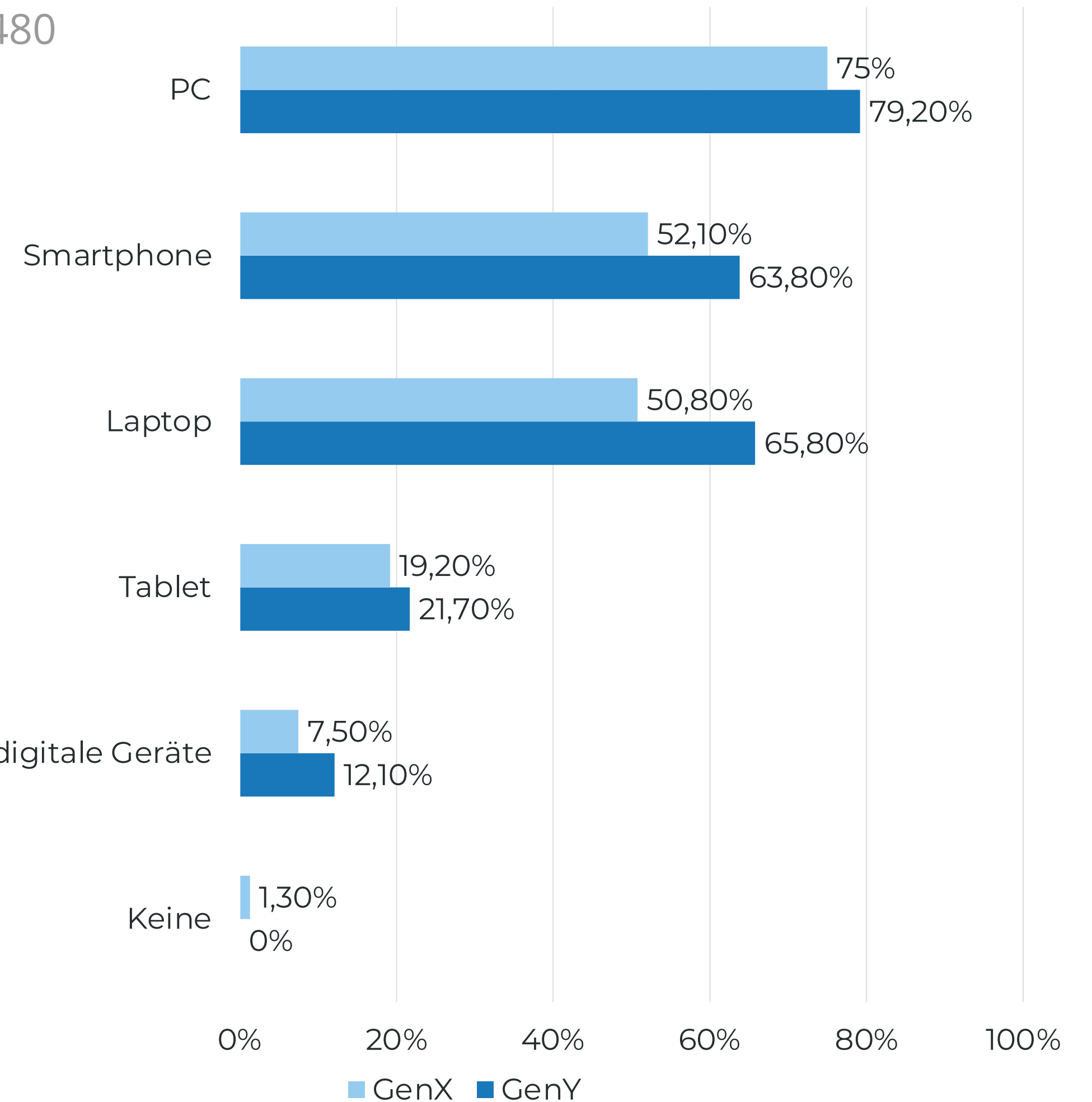
- Immer noch der Großteil aller Probanden geht festen Arbeitszeiten nach.
- Die jüngeren der GenY arbeiten signifikant eher nach festen Zeiten als die älteren der GenX.



Digitale Geräte

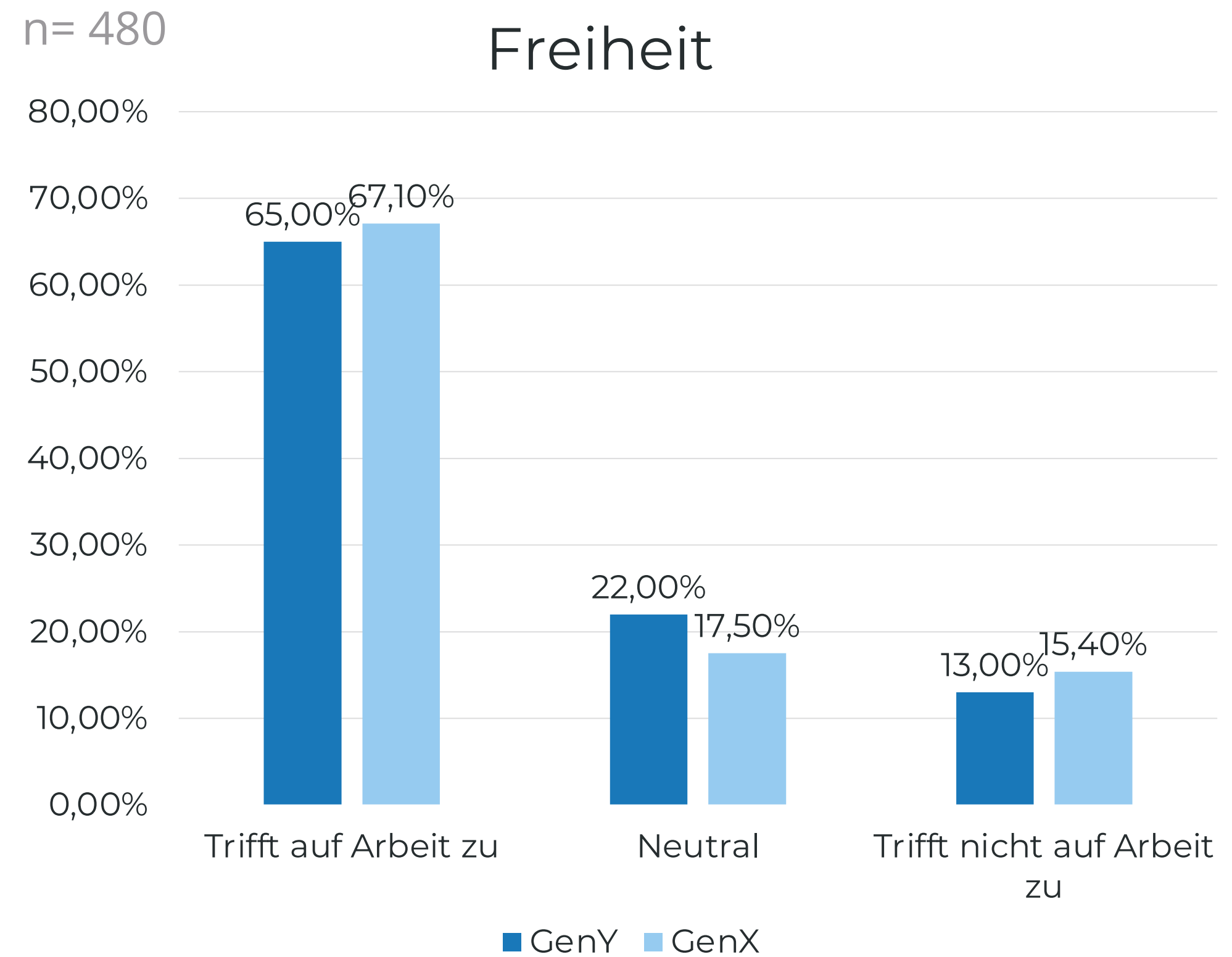
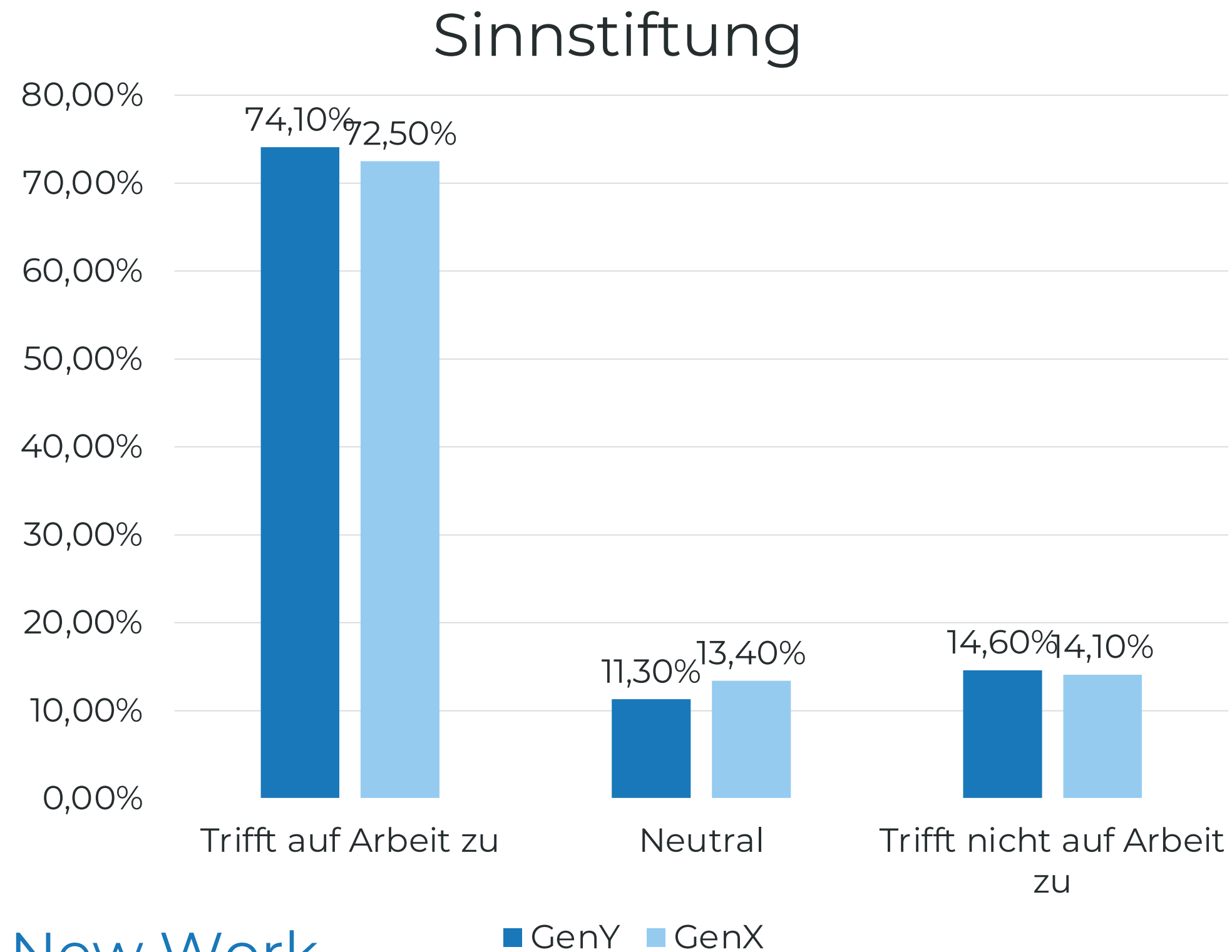
- Die Probanden nutzen überwiegend digitale Geräte wie stationäre PCs, Laptops und Smartphones für die Arbeit.
- Tablets oder sonstige digitale Geräte sind für den Arbeitsalltag nur unterdurchschnittlich vertreten.
- Bei der Nutzung von Laptop und Smartphone zeigt sich ein größerer Unterschied zwischen GenY und GenX:
- GenY nutzt Laptops weitaus mehr (65,8%) als GenX (50,8%)
- GenY nutzt auch Smartphones eher (63,8%) als GenX (52,1%)

n= 480



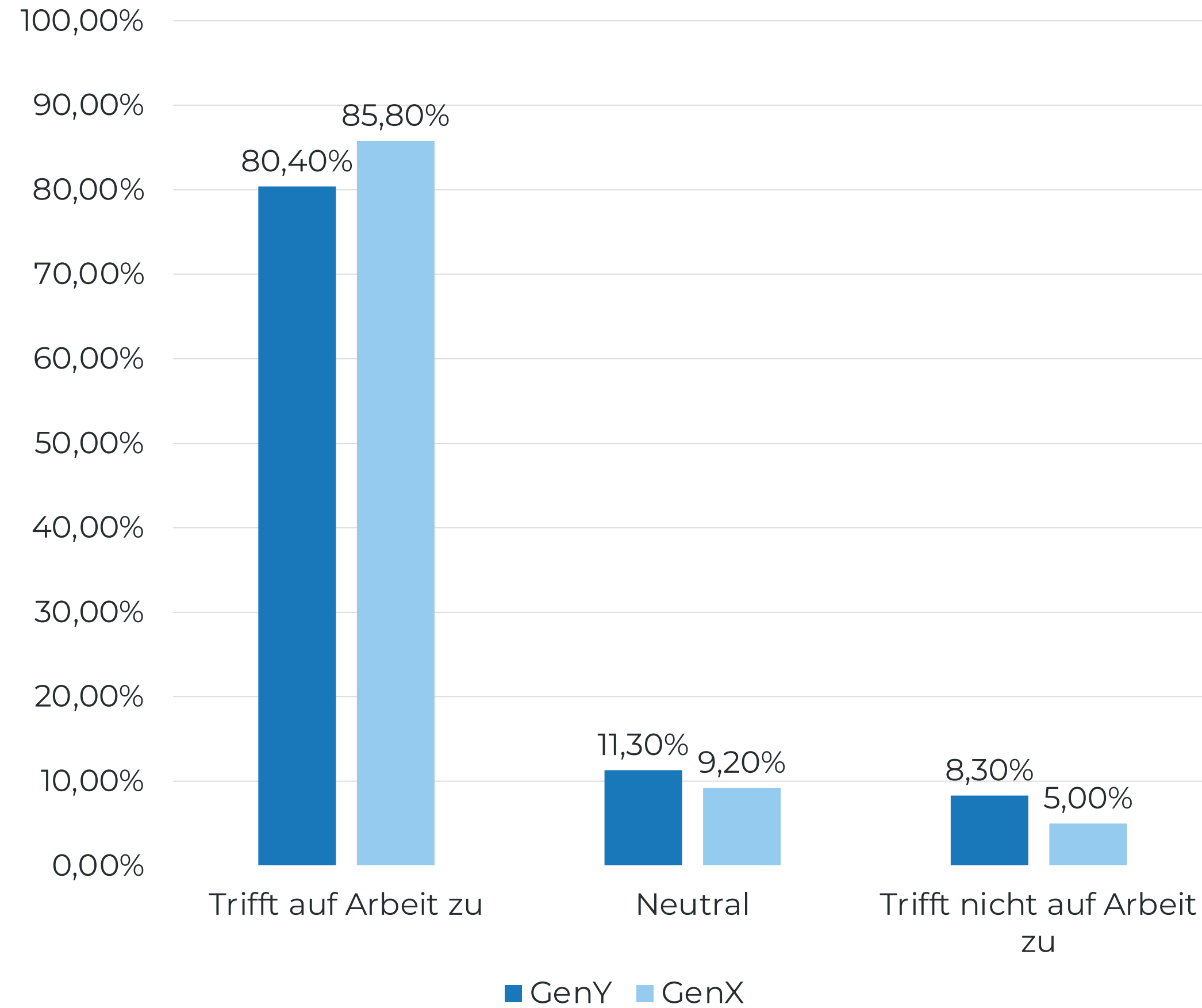
New Work Konzept

Das Konzept von New Work ist v.a. auf vier Werten aufgebaut: Sinnstiftung, Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an einer Gemeinschaft. Diese Attribute findet die überwiegende Mehrheit beider Generationen in ihrer Arbeit wieder.

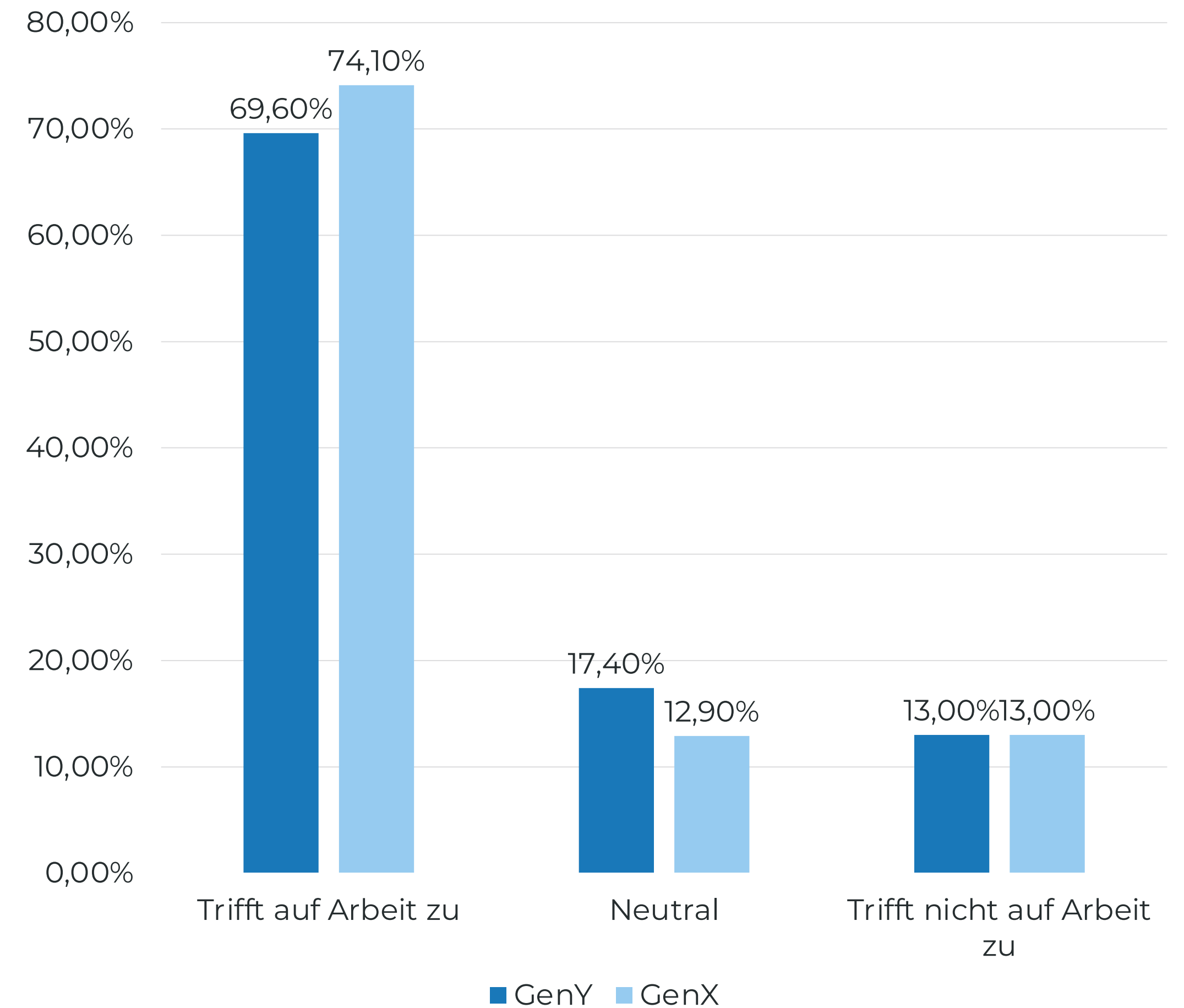


New Work Konzept

Selbstständigkeit



Teilhabe an einer Gemeinschaft



Arbeitsformen und -modelle

Status Quo beim aktuellen Arbeitgeber

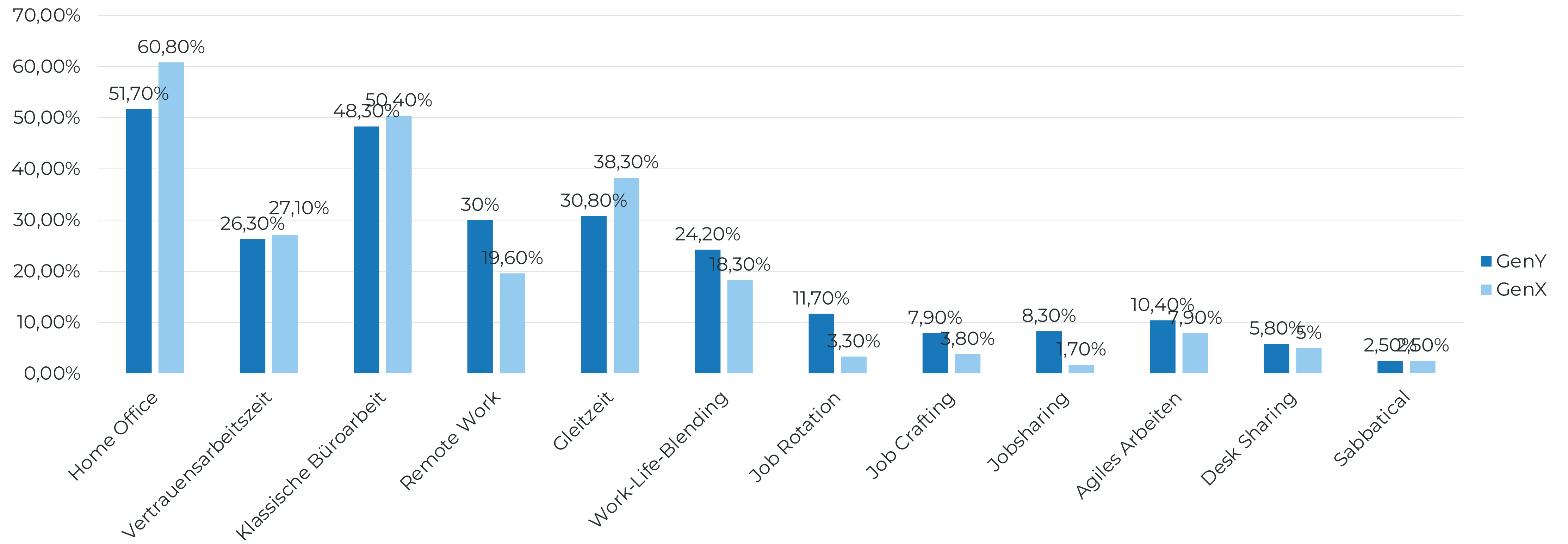
- Home Office wird von rund der Hälfte der Probanden mindestens sporadisch genutzt, in der älteren Generation (GenX) sind es sogar mehr als 60%.
- Klassische Büroarbeit ist für eine Mehrheit immer noch Alltag.
- Formen der Gleitzeit (34,6%) überwiegen der Vertrauensarbeitszeit (26,7%).
- Remote arbeiten ca. 30% der GenY, aber nur 19,6% der GenX.
- Gutes Work-Life-Blending (Mischung) nennt nur jeder Fünfte.
- Job-Rotation, -Crafting, -Sharing, Agiles Arbeiten oder Desk Sharing kennt kaum einer aus dem eigenen Alltag.

Gewünschtes Arbeitsumfeld

- 2/3 aller Probanden wünschen sich mehr Home Office, ein gutes Drittel erwartet zudem explizit mehr Vertrauen durch die Vorgesetzten.
- Die traditionelle Arbeit im Büro nimmt in ihrer Bedeutung mehr und mehr ab.
- Remote Work, also Arbeiten unabhängig von festen Orten, möchten immerhin mehr als 30% aus beiden Generationen.
- Jeder Vierte stellt Ansprüche an ein künftig besseres Work-Life-Blending.
- Alle anderen (modernen) Arbeitsformen spielen bei den Zukunftswünschen keine große Rolle.

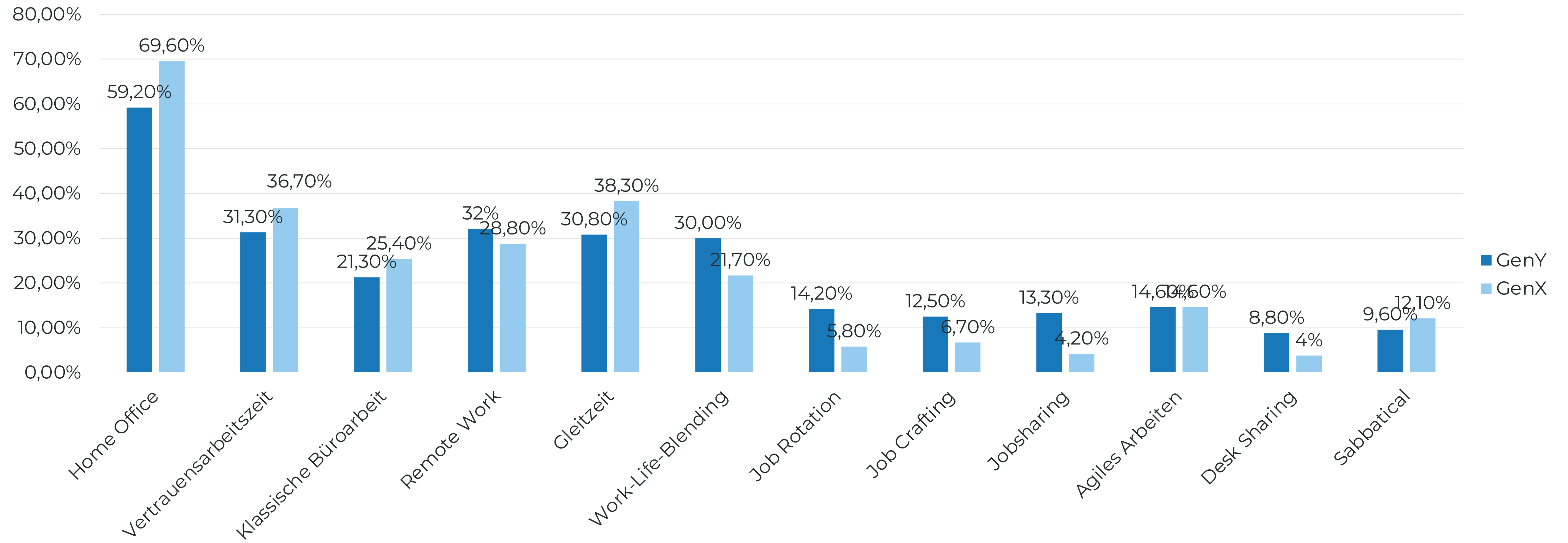
Arbeitsformen und -modelle: Status Quo

n= 480



Arbeitsformen und -modelle: Gewünschtes Arbeitsumfeld

n= 480



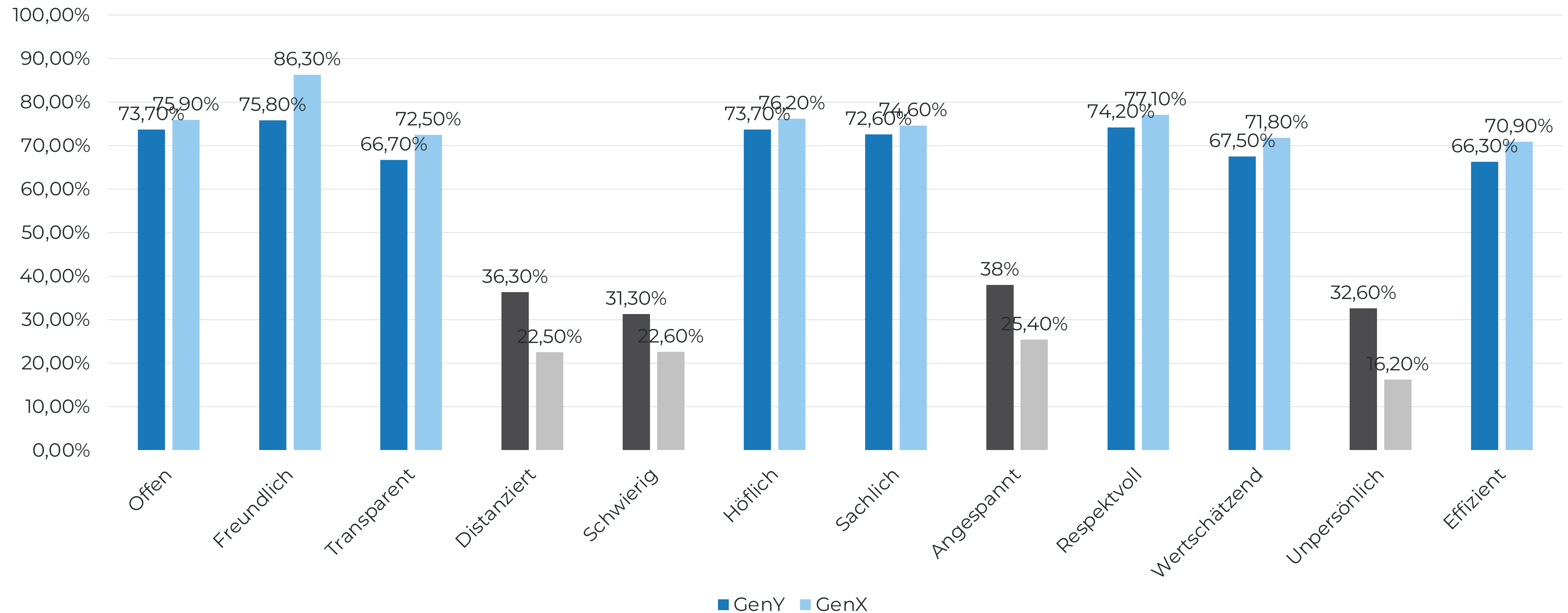
Kommunikation im Arbeitsteam

- Ob GenX oder GenY, fast alle Arbeitnehmer schätzen an ihrer aktuellen Arbeit den freundlichen und höflichen Umgang unter Kollegen, genauso wie Sachlichkeit, Transparenz oder Respekt.
- Die Jüngeren (Y) eher als die Älteren (X) wünschen sich aktuell jedoch mehr persönliche Nähe und mehr Lockerheit im Team. Sie empfinden also zu oft problematische und schwierige Situationen im Arbeitsalltag.
- Dennoch scheinen die Kommunikationsbedingungen generationsübergreifend in Ordnung zu sein.

Kommunikation im Arbeitsteam

n= 480

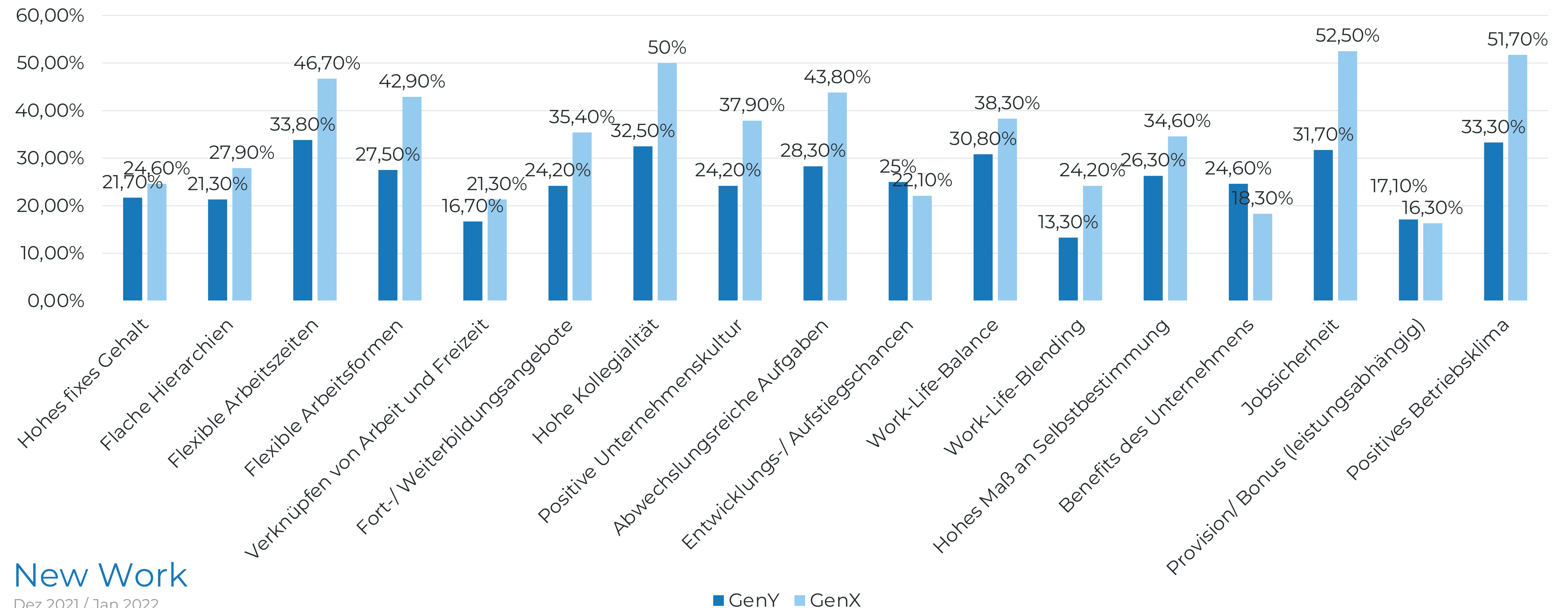
Merkmale treffen auf Arbeit zu (Top 3)



Arbeitsbedingungen

Insgesamt reklamiert die ältere Generation für sich deutlich bessere Arbeitsbedingungen. Vor allem bei der Kollegialität, dem Aufgabenspektrum, der Jobsicherheit und dem positiven Betriebsklima sind die Zahlen teils deutlich höher.

n= 480

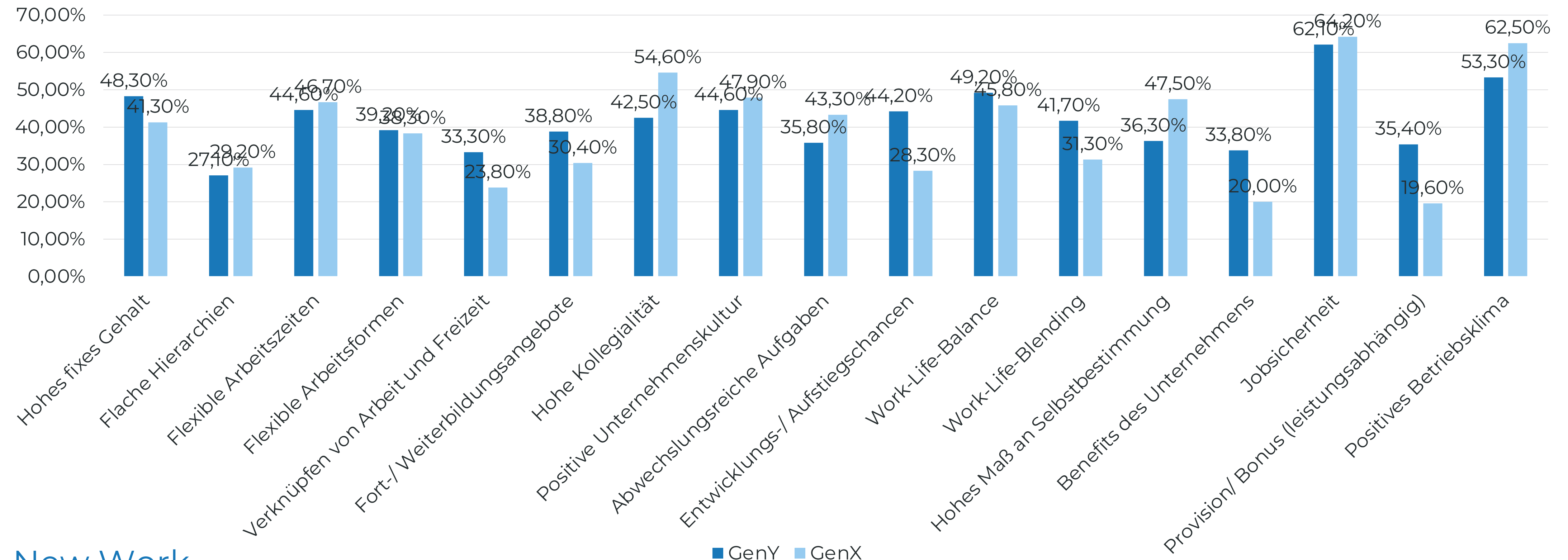


Arbeitsbedingungen

Geht es um die unbedingt notwendigen/ wünschenswerten Arbeitsbedingungen, liegen die Generationen nicht mehr so weit auseinander. Die jüngere GenY möchte also unter ähnlich guten Bedingungen arbeiten wie die GenX es heute schon empfindet.

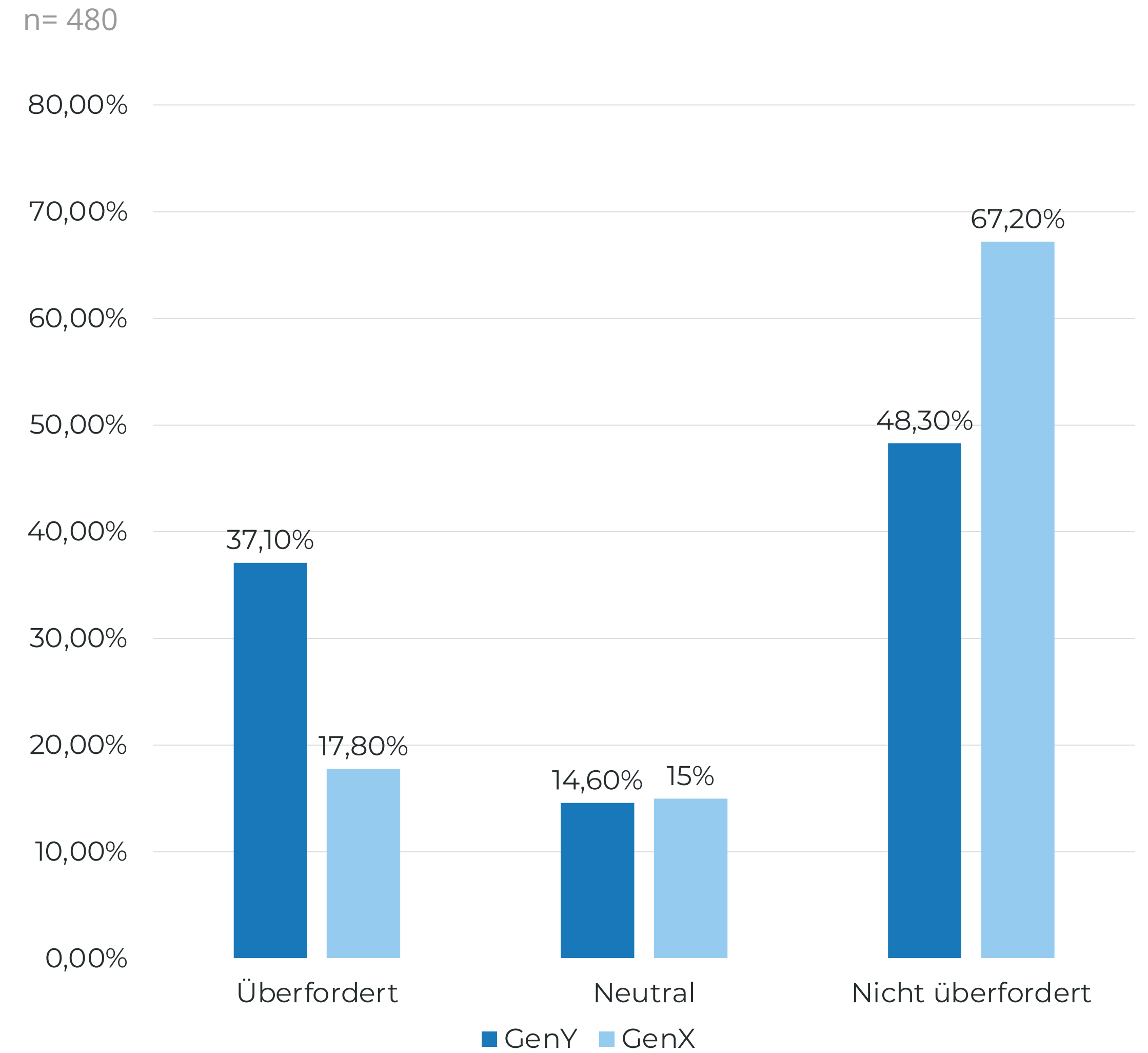
n= 480

Unbedingt notwendige Arbeitsbedingungen

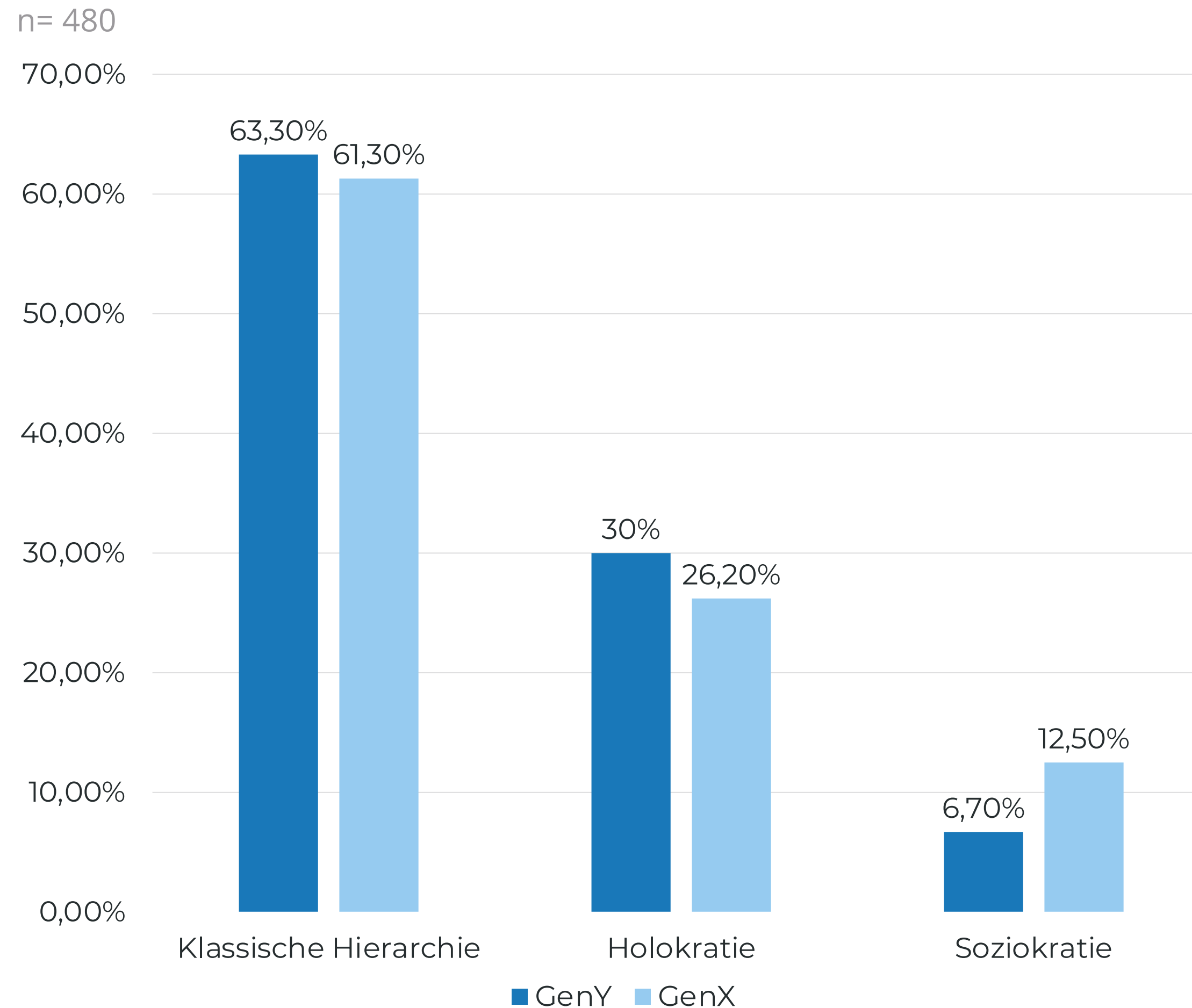


Überforderung mit digitalen Arbeitsmethoden

- Zum Großteil sind die Probanden mit digitalen Arbeitsmethoden nicht überfordert.
- Vergleichsweise hat die jüngere GenY aber eher Probleme als die älteren Kollegen.
- Im Fall der Überforderung nennen beide Generationen ähnliche Ursachen: Zu großer Workload, unzureichende Kenntnisse und mangelnde Einarbeitung in die Methoden.



Organisationsmodelle

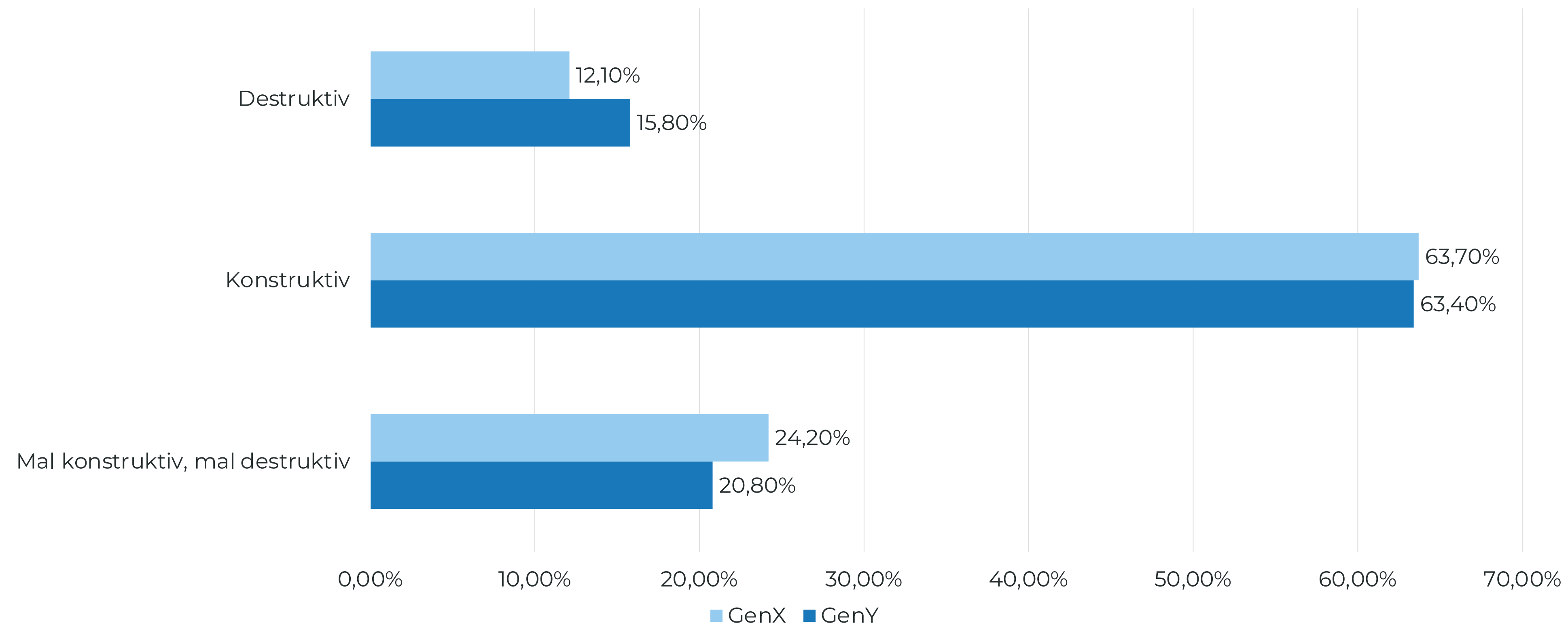


- Zum Großteil arbeiten die Probanden in Unternehmen mit klassischen Hierarchien: Sie haben klare Verantwortlichkeiten, feste Strukturen und eine konkrete Aufteilung der Arbeit.
- In diesem Punkt gibt es kaum Unterschiede zwischen Y und X.
- Das Organisationsmodell Holokratie (flexible Organisation mit verteilten Autoritäten und einem hohen Maß an Selbstorganisation) kennen immerhin fast ein Drittel aller Arbeitnehmer aus ihrem Alltag.
- Die Soziokratie (alle Beteiligten eines Entscheidungsprozesses haben dieselbe Stellung) wird dagegen kaum praktiziert - und wenn dann eher bei den Älteren (X).

Fehlerkultur

Die Art in den Unternehmen mit Fehlern umzugehen, empfinden beide Generationen überwiegend konstruktiv.

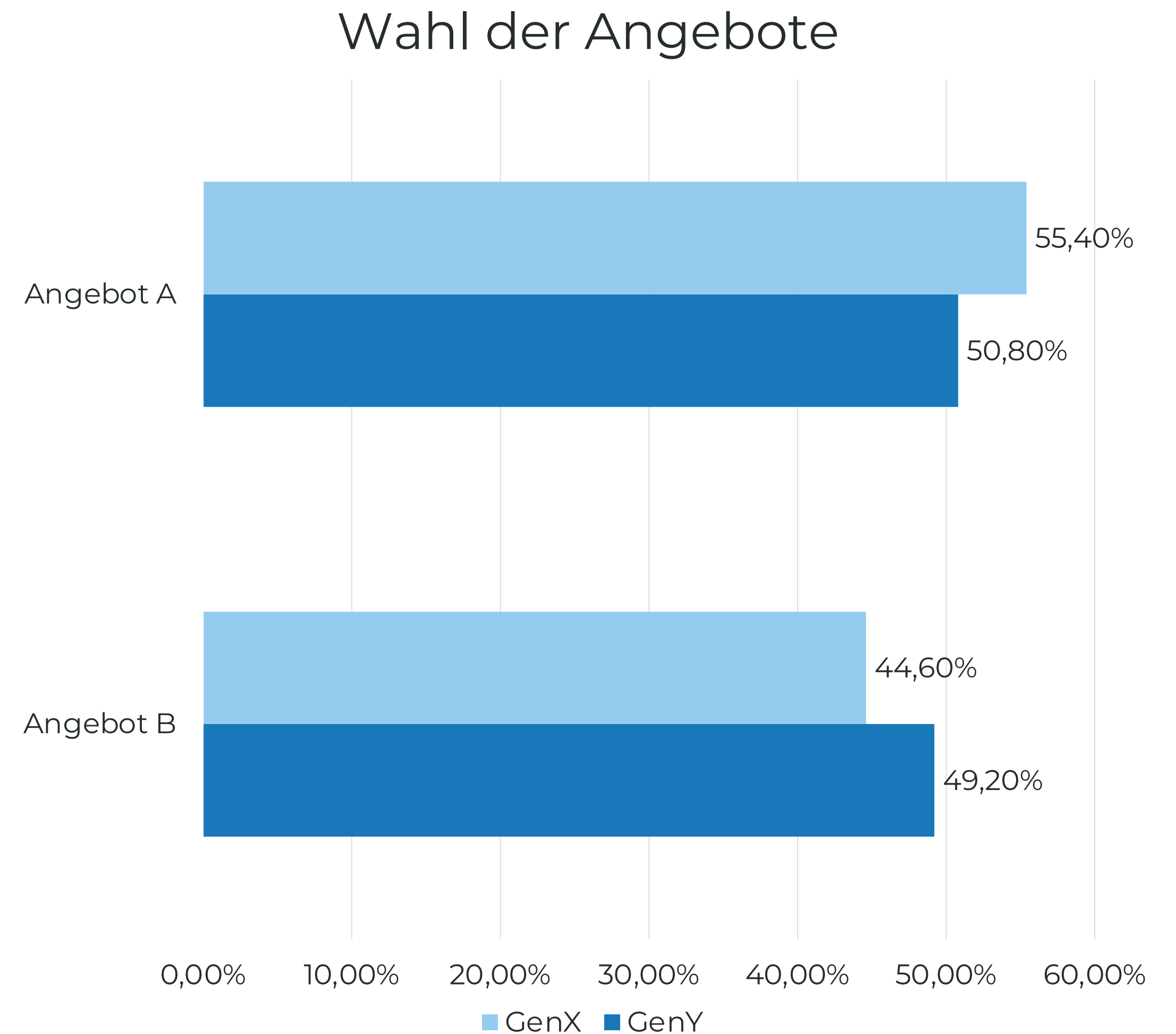
n= 480



Präferenzen in der Arbeitswelt

Den Probanden wurden zwei Stellenanzeigen (siehe Folgefolien) zur Auswahl-Entscheidung gegeben, die sie im Nachgang begründen sollen.

- Angebot A ist dabei eher traditionell gehalten.
- Angebot B ist eine Position im Sinne von New Work.



Angebot A: Traditionell

Gründe für die Wahl dieses Angebots (Schlagworte):

- GenY: Feste Arbeitszeiten, Sicherheit, renommiertes Unternehmen
- GenX: Bessere Bezahlung, weniger Risiko, mehr Struktur, Jobsicherheit, klare Regeln, klassisch & verlässlich, kein Start-Up

Wir sind ein renommiertes Unternehmen und wünschen uns für die Umsetzung unserer Aufgaben gut ausgebildete, kompetente und engagierte Teammitglieder!

Das erwarten wir von Ihnen:

- Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Organisationsgeschick
- Selbständige, sorgfältige und strukturierte Arbeitsweise
- Gute Kenntnisse im Umgang mit den MS-Office-Programmen Word und Excel
- Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Das bieten wir Ihnen:

- Mitarbeit in einem erfolgreichen, familiengeführten Unternehmen mit sicheren Arbeitsplätzen und hohem Bekanntheitsgrad
- Eine individuelle Einarbeitung in einem sympathischen Team
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Abwechslungsreiche Aufgaben
- Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Hohe Kollegialität und gutes Miteinander
- Frisch renovierte und vollklimatisierte Arbeitsplätze
- Gute Anbindung zum ÖPNV sowie firmeneigene Parkplätze
- Feste Arbeitszeiten
- Attraktives Gehalt

Angebot B: New Work

Gründe für die Wahl dieses Angebots (Schlagworte):

- **GenY:** Remote Work, Flexibilität, Herausforderungen, Start-Up, moderne & flache Hierarchien, innovatives & kreatives Team, Abwechslungsreichtum
- **GenX:** Flexibilität von Arbeit und Zeiten, Achtung der Work-Life-Balance, Nachhaltigkeitsaspekt, Remote Work, flache Hierarchien, modernes & innovatives Start-Up

Wir sind ein schnell wachsendes Start-Up mit einer modernen Plattform, die sich stetig weiterentwickelt. Wir suchen DICH für unser Team, mit Engagement, Teamgeist und einem Sinn für Innovation!

Deine Vorteile:

- Einstieg in ein aktives und wachsendes Unternehmen mit Fokus auf Nachhaltigkeit und effizienter Nutzung von Ressourcen
- Du erlebst einen spannenden und dynamischen Markt hautnah
- Eine motivierende Arbeitsatmosphäre mit viel Flexibilität, Freiraum und Verantwortung zum Mitgestalten
- Flexible Arbeitszeiten mit der Möglichkeit auf Remote Work
- Ein kompetentes und aufgewecktes Team
- Flache Hierarchien
- Regelmäßige Firmenevents
- Fort- und Weiterbildungsangebote durch unsere internen und externen Trainer/Coaches

Das bringst Du mit:

- Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Organisationsgeschick
- Selbstständige, sorgfältige und strukturierte Arbeitsweise
- Gute Kenntnisse im Umgang mit den MS-Office-Programmen Word und Excel
- Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Wünsche für die Arbeitswelt

Die Probanden wurden nach Wünschen für ihre Arbeit in der Zukunft gefragt (in Schlagworten).

GenY	GenX
<ul style="list-style-type: none">• Sicherheit• Höheres Gehalt• Möglichkeit zu Remote Work• Wertschätzung• Mehr Verantwortung• Flexiblere Arbeitszeiten• Aufstiegschancen• Besseres Work-Life-Blending/ -Balance• Verbesserung der technischen Möglichkeiten• Bessere Zusammenarbeit• Mehr Kreativität	<ul style="list-style-type: none">• Höheres Gehalt• Flexiblere Arbeitszeiten• Mehr Flexibilität/ Freiheiten generell• Besseres Work-Life-Blending/ -Balance• Wertschätzung• Weniger Stress• Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Zusammenfassung

- New Work - d.h. moderne, teilweise digitalisierte Arbeitsformen innerhalb eines zeitgemäßen Wertekanons - spielen heutzutage in allen Altersklassen eine zunehmend große Rolle und werden auch gewünscht.
- Allerdings spüren noch nicht alle Generationen gleichermaßen die Vorteile dieser Philosophie. So empfindet die jüngere GenY in ihrer heutigen Arbeit weniger Mitsprache, Flexibilität, Abwechslung und Selbstbestimmung - bei gleichzeitiger geringerer Jobsicherheit - als ihre älteren Kollegen.
- Zu größerer Harmonie zwischen Arbeit & Privatleben (Work-Life-Blending) sowie mehr Respekt und Sinnstiftung innerhalb ihrer Teams streben beide Generationen. Erfolgreiche Arbeitgeber werden sich also vermehrt an den Kriterien & Werten des New Work messen lassen müssen.

Ihr Ansprechpartner bei moweb research



Herbert Höckel
Managing Director

+49 173 5442229

+49 211 8282800

h.hoeckel@mo-web.net

www.mowebresearch.com

[LinkedIn](#)

moweb research ist eine GmbH und beschäftigt 15 Festangestellte und 25 freie Mitarbeiter sowie zwei geschäftsführende Gesellschafter.

moweb research GmbH
Mertensgasse 12
40213 Düsseldorf

HRB 49478
Geschäftsführende
Gesellschafter:
Ryan Gibson &
Herbert Höckel