



## **PRESSEMITTEILUNG**

**Umfrage zu "New Work": Wertegeleitete Arbeit ist für Angestellte der GenX und GenY zentral, die Realisierung jedoch noch ungleich verteilt. Sinnstiftung, Respekt und gute Work-Life-Balance als entscheidende Faktoren für die Arbeitgeberwahl.**

**Düsseldorf, den 3. Mai 2022** Die Marktforscher von moweb research haben in einer Online-Erhebung 480 Büroangestellte der Generationen X (41-56 Jahre) und Y (25-40 Jahre) befragt, ob ihr aktueller Arbeitsalltag durch die Werte von New Work bereits geprägt ist bzw. sie sich dieses Arbeitskonzept für ihren Alltag wünschen.

Für beide Altersgruppen ist New Work schon heute wesentlich und wird sich in Zukunft für die Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes sogar noch verstärken - ein wichtiger Hinweis für Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels. Die jüngere GenY empfindet eher als die GenX eine deutliche Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit, was beispielsweise Mitsprache, Flexibilität und Selbstbestimmung angeht, und das bei gleichzeitig geringer wahrgenommener Jobsicherheit.

New Work bedeutet nicht nur ein ausgewogenes Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Blending bzw. -Balance), sondern zudem Sinnstiftung durch die Aufgaben, ausreichende Freiheiten bzw. Selbstständigkeit im Sinne der Eigenverantwortung sowie die Teilhabe an einer Gemeinschaft, d.h. der soziale Nutzen innerhalb des eigenen Teams. Im Folgenden weitere ausgewählte Ergebnisse:

### **Arbeitszeiten**

Höheres Alter und Erfahrung spielen offensichtlich eine Rolle, wer nicht mehr nach festen Zeiten arbeiten muss. Denn während fast 40% der 41-56jährigen in diesem Sinne eine gewisse Flexibilität genießen, sind es bei den Jüngeren nur knapp 20%.

### **Arbeitsformen und -modelle**

Homeoffice wird sporadisch von beiden Generationen zu mehr als 50% genutzt, trotzdem wünschen sich zwei Drittel mehr davon und auch mehr Vertrauen durch ihre Vorgesetzten. "Remote" arbeiten, also unabhängig von festen Orten, möchten mehr als 30% der Befragten, vor allem in der GenY fehlt vielen diese Möglichkeit. Gut 25% beider Gruppen sehen im persönlichen Work-Life-Blending noch Luft nach oben.



### Arbeitsbedingungen

Sowohl bei der aktuellen Kollegialität (u.a. Respekt), dem Aufgabenspektrum, der Jobsicherheit und dem positiven Betriebsklima nennen die älteren Arbeitnehmer deutlich bessere Werte als die GenY. Mit Unterschieden von 15 bis teils über 20 Prozentpunkten. Und das obwohl die Bedeutung dieser Faktoren für alle Befragten ähnlich relevant ist. In der subjektiven Beurteilung geht hier also eine Schere auf.

### Digitale Arbeitsmethoden

Fragt man die älteren Arbeitnehmer der GenX, ob sie sich durch digitale Arbeitsmethoden überfordert fühlen, so verneinen das 67%. Bei der GenY verneinen das dagegen nur 48%. Deutlich mehr der 25-40jährigen fühlen sich also mit diesen Methoden unwohl, verfügen über unzureichende Kenntnisse oder wurden mangelhaft eingearbeitet (GenY: 37,1% / GenX: 17,8%).

### Weitere Ergebnisse und Details zur Studie

Zwischen dem 9. Dezember 2021 und dem 17. Januar 2022 hat moweb research eine repräsentative Onlinebefragung unter 480 Büroangestellten durchgeführt. 50% davon vertreten die Generation Y (geboren 1980 - 1995), 50% die Generation X (geboren 1965 - 1980). Das gesamte Studiendesign und weitere Ergebnisse im Detail stehen zum Download auf [mowebresearch.com/news](https://mowebresearch.com/news) bereit.

### Zu moweb research

Bereits seit 2004 betreibt die moweb research GmbH weltweit Online-Marktforschung und prägt mit innovativen Methoden seitdem die Branche. In Düsseldorf arbeiten ca. 40 Mitarbeiter und beraten Unternehmen aller Größen.

3.247 Zeichen (inkl. Leerzeichen)

---

### Ansprechpartner für Rückfragen

Marco Kessler | Pressereferent | [m.kessler@mo-web.net](mailto:m.kessler@mo-web.net) | 0221 66 95 85 19

**moweb research GmbH** | Mertensgasse 12 | 40213 Düsseldorf  
[www.mowebresearch.com](http://www.mowebresearch.com) | [info@mo-web.net](mailto:info@mo-web.net) | 0211 828 28 00