

Wie wollen junge Menschen zukünftig arbeiten?

Neue Erkenntnisse zur „Generation Z“ im Beruf

Insights von [Dr. Beate Großegger](#) – Institut für Jugendkulturforschung

Was ist wichtiger: Arbeitsplatzsicherheit oder Karrierechancen? Zusätzliche Urlaubstage für besondere Leistungen oder Prämienzahlungen? Eine interessante berufliche Tätigkeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis? Fixe Arbeitszeiten oder freie Zeiteinteilung? Ein Job im Großunternehmen oder ein Arbeitsplatz im Klein- und Mittelbetrieb? Homeoffice oder Büro? Nette Vorgesetzte oder ein überdurchschnittlich gut bezahlter Job?

Vielleicht haben Sie sich diese Fragen auch schon einmal gestellt? Wie würden Sie sich entscheiden, wenn Sie die Wahl hätten? Das Institut für Jugendkulturforschung hat im Frühjahr 2022 im Rahmen der [Studie Generation Corona und die Arbeitswelt von morgen](#) 1.000 junge Österreicher*innen im Alter von 16 bis 29 Jahren dazu befragt. Die Ergebnisse sind durchaus erstaunlich.

Für die Generation Z gilt: Arbeitsplatzsicherheit vor Karriere und zusätzliche Urlaubstage statt Prämienzahlungen

Im Krisenjahr 2022 ist jungen Menschen ein sicherer Arbeitsplatz deutlich wichtiger als die persönlichen Karrierechancen. Vor die Wahl gestellt entscheiden sich 57 Prozent für den sicheren Arbeitsplatz, nur 16 Prozent wählen die Karriere (der Rest ist noch nicht festgelegt).

Die krisengeplagte Jugend legt großen Wert auf ein gutes Betriebsklima. Nette Arbeitskolleg*innen und vor allem auch nette Vorgesetzte sind jungen Österreicher*innen im Zweifelsfall sogar wichtiger als das Gehalt.

Große Unternehmen sind, wie die Studie „Generation Corona & die Arbeitswelt von morgen“ zeigt, vor allem für junge Männer attraktiver als Klein- und Mittelbetriebe.

Fixe Arbeitszeiten mit klar kommuniziertem und verbindlich eingehaltenem Dienstschluss finden in der Generation Z größere Akzeptanz als flexible Arbeitszeitregelungen. „Insbesondere Lehrlinge und Lehrabsolvent*innen erwarten sich fixe Dienstzeiten oder anders gesagt: diese Gruppe schreckt man mit flexiblen Arbeitszeiten ab“, so Studienautorin Großegger.

Die heftig diskutierte „Teilzeitmentalität“ junger Menschen ist in den Erwerbsrealitäten der bereits berufstätigen Jugend kein Mehrheitsphänomen

Immer wieder hört man, dass viele offene Stellen derzeit leer bleiben, weil junge Menschen nicht mehr in Vollzeit arbeiten wollen. Auf bestimmte Gruppen wie auch bestimmte Branchen trifft dies zweifelsohne zu, verallgemeinern lässt es sich, wie die Studie „Generation Corona & die Arbeitswelt von morgen zeigt“, jedoch nicht: Bei den bereits Berufstätigen beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Angaben der Befragten 37,3 Wochenstunden.

In Krisenzeiten wird Erwerbsarbeit von jungen Menschen zunehmend nüchtern betrachtet: Arbeiten zu gehen, ist schlicht und einfach eine wichtige Lebensgrundlage. Die aktuelle Teuerungskrise rückt die Frage, wieviel Sinnstiftung junge Menschen in ihrer beruflichen Tätigkeit suchen und brauchen, in den Hintergrund. Materielle Existenzsicherung und die Hoffnung, trotz vielfältiger Krisenerfahrungen, die den Berufseinstieg heute begleiten, später, im etablierten Erwachsenenalter, einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen, werden wichtiger.

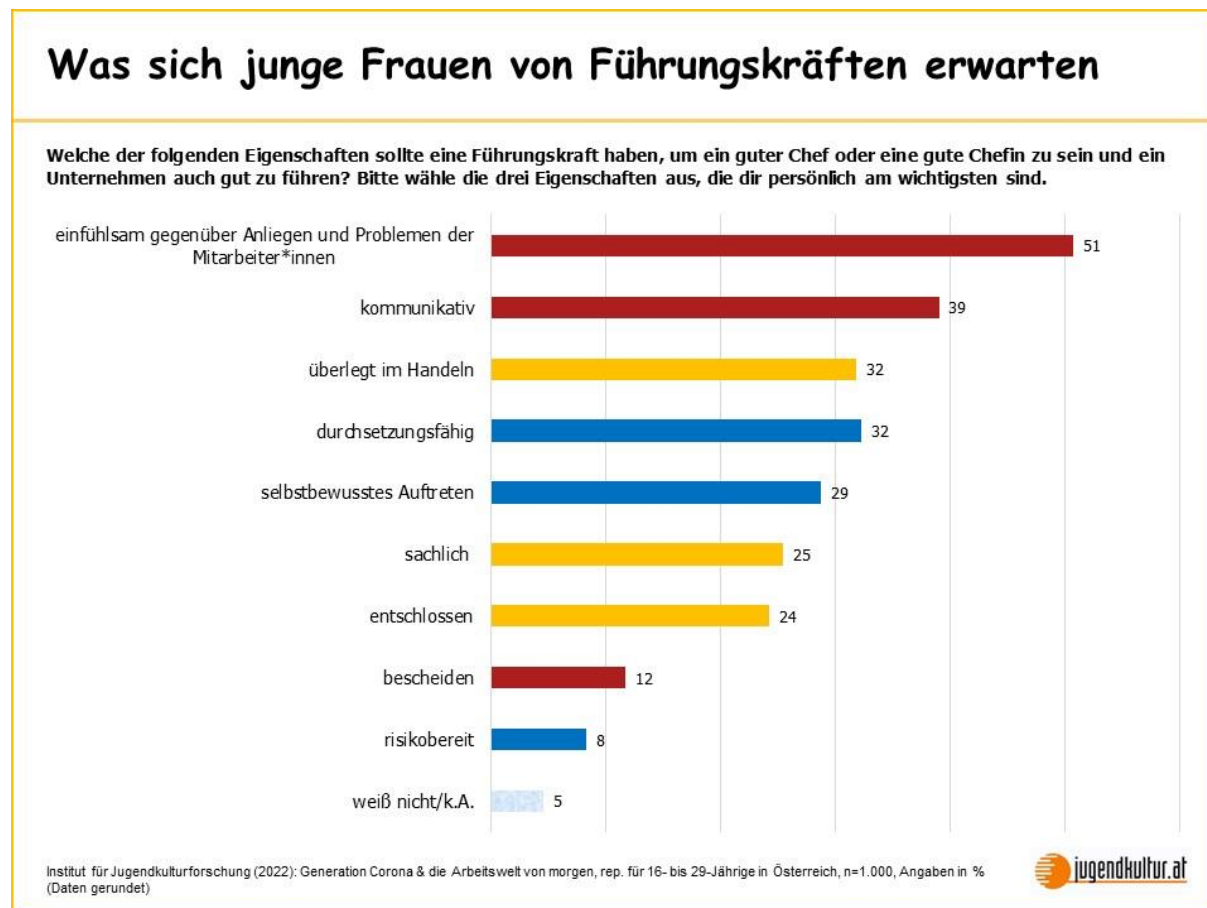
„Auch bei jungen Menschen, die noch in Ausbildung sind, beobachten wir bereits ein hohes Ausmaß an Erwerbsbeteiligung,“ so Studienautorin Beate Großegger. „45% der 16- bis 29-jährigen jungen Österreicher*innen, die derzeit noch in Ausbildung sind, haben einen Nebenjob. Durchschnittlich arbeiten sie 15 Wochenstunden neben der Ausbildung.“

Das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität verändert Erwartungen an Führungskräfte – insbesondere bei jungen Frauen

Bittet man 16- bis 29-Jährige, aus einer Liste mit neun Eigenschaften jene drei auszuwählen, die eine Führungskraft haben sollte, um einerseits eine gute Chefin bzw. ein guter Chef sein und andererseits ein Unternehmen erfolgreich zu führen, und bietet man dabei jeweils drei Eigenschaften an, die auf das Klischee männlichen Führungsverhaltens (in der Grafik als blaue Balken ausgewiesen), die Debatte rund um einen „weiblichen Führungsstil“ (in der Grafik als rote Balken ausgewiesen) sowie auf Unisex-Führungsqualitäten (in der Grafik als gelbe Balken ausgewiesen) Bezug nehmen, zeigt sich ein interessantes Bild: Die aus Sicht 16- bis 29-Jähriger „ideale Führungskraft“ vereint Eigenschaften, die zum klassischen männlichen Führungsstil oder, genauer gesagt, dem, was in der öffentlichen Debatte mit männlichem Führungsverhalten assoziiert wird, zum Teil deutlich in Kontrast stehen.

Am häufigsten genannt werden: Einfühlsamkeit gegenüber Anliegen und Problemen der Mitarbeiter*innen, kommunikative Kompetenz und überlegtes Handeln, wobei bei den

jungen Frauen Führungsqualitäten, die gemeinhin mit einem „weiblichem Führungsstil“ assoziiert sind, besonders stark punkten.



Risikobereitschaft, ein Persönlichkeitsmerkmal, das in der öffentlichen Debatte mit unternehmerischem Denken und einem „männlichen Führungsstil“ assoziiert wird, spielt in den Erwartungen junger Frauen an gute Führungskräfte eine marginale Rolle. „Zurückführen lässt sich dies auf ihr hohes Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität in der Arbeitswelt: Werte, mit denen Risikobereitschaft nicht wirklich zusammenpasst.“

Interessant im Hinblick auf Führungskräfte für die Arbeitswelt von morgen: Junge Frauen haben nicht nur Berufstätigkeit in ihren Selbstkonzepten fest verankert, sie reflektieren auch ihr berufliches Stärken-Schwächen-Profil sehr differenziert. „Junge Frauen punkten mit Selbstständigkeit, Teamgeist, Organisationstalent und Zielstrebigkeit. Und immerhin jede Dritte nennt auch Führungskompetenz bzw. Leadership als persönliche Stärke,“ so Beate Großegger. „Diese jungen Frauen bringen sich durchaus selbstbewusst als zukünftiges Führungskräftepotential ins Spiel.“

Soweit einige ausgewählte Key Facts unserer aktuellen Studie. Alle Detailergebnisse und viele weitere interessante Befunde zur jungen Erwerbsgeneration finden Sie im [Studienpaket „Generation Corona & die Arbeitswelt von morgen“](#)

Angebot und Preise:

- ⊙ **Basis-Studie zum Preis von Euro 1.790,00 exkl. USt.:** Das Basis-Studienpaket beinhaltet einen Chartsband mit übersichtlicher grafischer Aufbereitung der Ergebnisse im Vergleich nach Geschlecht und Bildung, einen Tabellenband mit allen Detaildaten sowie einen ausführlichen Textkommentar (30 Seiten)
- ⊙ **Aufpreis für Studienpräsentation** (1,5 Std.): online per Videokonferenz zum Preis von Euro 500,00 exkl. USt. oder gerne auch bei Ihnen in Präsenz zum Preis von Euro 990,00 exkl. USt., exkl. Reise- und Nächtigungsspesen.
- ⊙ **Zusatzmodul „Lehrlinge & die Arbeitswelt von morgen“:** in Kürze verfügbar – weitere Infos und Preis auf Anfrage

Gerne halten wir Sie weiterhin über unsere Forschung zur „Generation Z im Beruf“ am Laufenden und stehen für weitere Informationen auch jederzeit gerne zur Verfügung: per Mail unter studien@jugendkultur.at oder telefonisch bei Karin Wohltran T+43 (0)1 532 67 95-12

Dr. Beate Großegger

Beate Großegger ist Mitbegründerin und wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Jugendkulturforschung und darüber hinaus als externe Lehrende an der Universität Wien sowie der FH des BFI Wien tätig. Sie arbeitet seit 1996 in der angewandten Sozialforschung und gilt über die Grenzen Österreichs hinaus als Expertin für Jugend und Generationen.

2011 wurde Beate Großegger für gendersensitive Jugendforschung mit dem Käthe-Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt ausgezeichnet.

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Jugend im digitalen Zeitalter, Jugend im Kontext der Covid-19-Pandemie, Werte und Engagement, Arbeitswelt im Wandel, Generationenforschung sowie qualitative Methoden der Motivanalyse

Weitere Informationen unter: <https://jugendkultur.at/institut/team/beate-grossegger/>

Kontakt: bgrossegger@jugendkultur.at

Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.0G – 1090 Wien

Das im Jahr 2000 gegründete Institut für Jugendkulturforschung ist auf praxisorientierte nicht-kommerzielle Sozialforschung spezialisiert und verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz nahe an den Lebensrealitäten junger Zielgruppen. Seit 2016 betreibt das Institut darüber hinaus ein „generationlab“ mit Forschung, Fortbildung und Beratung zu übergreifenden Generationenfragen.

Breite Themenkompetenz, reger Gedankenaustausch mit Dialoggruppen und die Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden zu innovativen Multi-Methoden-Forschungsdesigns, die Forschungsfragen umfassend beantworten, sind Charakteristika der Forschungsaktivitäten des Instituts für Jugendkulturforschung.

Das Institut für Jugendkulturforschung ist darüber hinaus die einzige Forschungseinrichtung in Österreich, die sich auf Forschung im Bereich „Jugendliche und junge Erwachsene“ spezialisiert hat.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfügt über hohe Expertise im Bereich der angewandten Sozialforschung mit starkem Fokus auf Praxisrelevanz und Praxistransfer der Forschungsergebnisse. In der Forschungsarbeit des Instituts für Jugendkulturforschung bilden Ergebnisse aus Vergleichsstudien, aktuelle Theoriebeiträge sowie Exklusivdaten des Instituts für Jugendkulturforschung einen wichtigen Referenzrahmen für die Entwicklung neuer innovativer Fragestellungen.

Die Forschungsdesigns werden in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber definiert, so dass größtmöglicher Praxisnutzen garantiert ist und Strategieentwicklungsprozesse optimal unterstützt werden.

Das Leitungsteam des Instituts kann auf eine mehr als 25-jährige Erfahrung im Bereich der praxisorientierten angewandten Sozialforschung und, damit verbunden, einen fundierten Überblick über Forschungsarbeiten zum Thema „Jugend und Generationen“ verweisen.

Wie zahlreiche Publikationen belegen, verfügt das Institut darüber hinaus über die Schlüsselkompetenz, aktuelle Forschungsergebnisse in einer für die breite Öffentlichkeit interessanten und verständlichen Form zu vermitteln.

Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.0G – 1090 Wien

Seit 2001 bietet das Institut für Jugendkulturforschung praxisrelevante Jugendforschung. Seit 2016 betreibt das Institut darüber hinaus ein [generationlab](#) mit Forschung, Fortbildung und Beratung zu übergreifenden Generationenfragen.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz und bedient sich neben quantitativer Verfahren auch erprobter qualitativer Methoden, die Alltagskulturen optimal erschließen. Die Kombination von interpretativen und statistischen Verfahren ermöglicht angewandte Sozialforschung auf hohem Niveau. Das Leitungsteam des Instituts ist seit mehr als zwei Jahrzehnten erfolgreich in der angewandten Sozialforschung tätig.

Wir sind spezialisiert auf:

- Repräsentativumfragen → face-to-face, telefonisch sowie online
- qualitative Jugend- und Intergenerationenstudien → fokussierte und problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen
- Praxisforschung → summative und formative Evaluationen, Kreativ-Workshops, Werbemittel- und Homepage-Abtestungen, Mystery Checks
- triangulative Studien-Designs → Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsverfahren, um umfassende Antworten auf die zu untersuchenden Fragestellungen zu erhalten
- Generationenanalyse und -beratung
- Entwicklung empirisch begründeter Typologien als Tool der Zielgruppensegmentierung und strategischen Maßnahmenplanung
- Fachexpertisen zum Thema Jugendliche und junge Erwachsene sowie zu übergreifenden Generationenfragen

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Web: www.jugendkultur.at
E-mail: studien@jugendkultur.at