

Projektnummer:
2024-1-IT02-KA220-ADU-000247623



MYCo
Meet Your Colleague

Zusammenfassung der Studie zu Generationsunterschieden

Organisation: CWEP

Land: Polen



**Co-funded by
the European Union**

Partner



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości

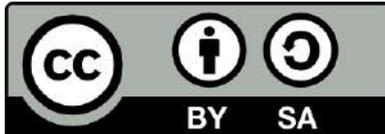


Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich diejenigen der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalt

1. Allgemeine Informationen	3
2. Kultur und Generationen	11
3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management	17
4. Unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit	41
5. Digitale Ungleichheit	64
6. Generationsvielfalt aus intersektionaler Perspektive	74



Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Allgemeine Informationen

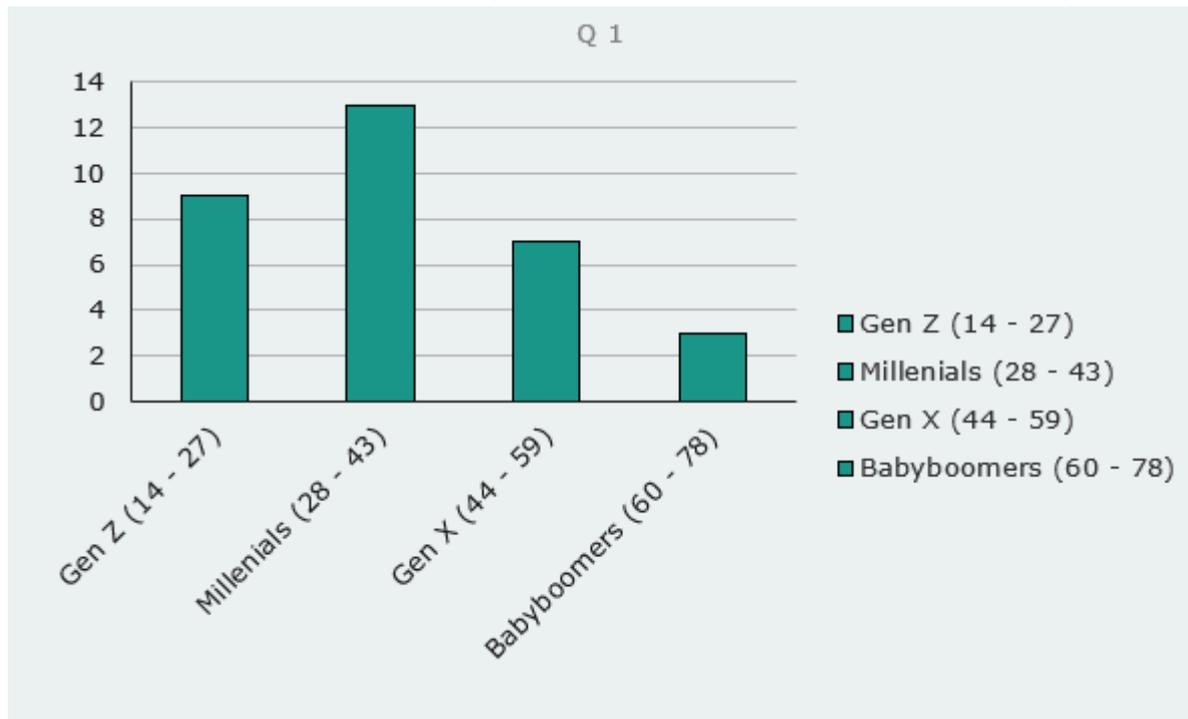
Aufschlüsselung der Stichprobe nach Generationen (Frage 1)

Jede Generation ist in der Stichprobe von 32 Teilnehmern der Umfrage für Polen vertreten.

Etwa 41 % der Stichprobe gehören zur Generation Y.

Die Generation Z macht etwa 28 % aus, während die Generation X etwa 22 % repräsentiert.

Die älteste Generation, die Babyboomer, macht etwa 9 % der Stichprobe aus.



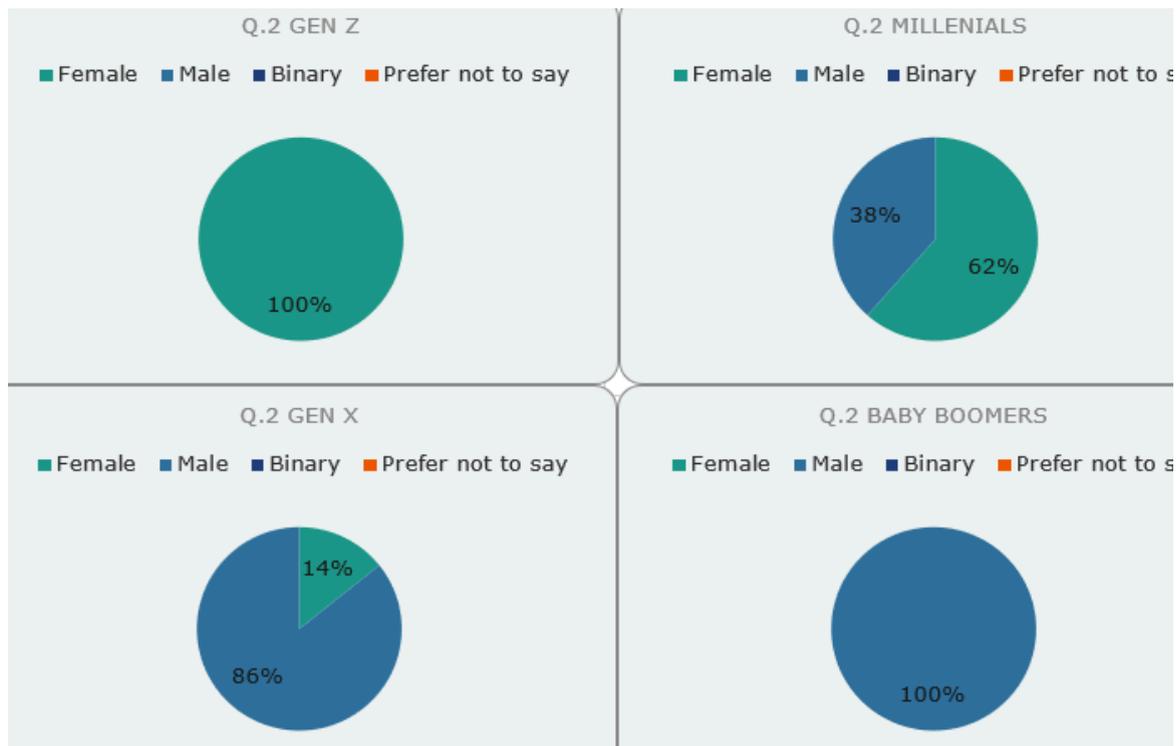
Aufschlüsselung der Stichprobe nach Geschlecht (Frage 2)

Was das Geschlecht betrifft, so weist die Stichprobe eine leichte Mehrheit von Frauen auf, wobei sich etwa 56 % als weiblich und 44 % als männlich identifizieren.

Die folgenden Grafiken zeigen die Verteilung der Stichprobe nach Geschlecht.

Bei der Generation Z und den Millennials sind die meisten Befragten weiblich. In der Generation Z sind alle Teilnehmer weiblich, während auch bei den Millennials Frauen stark vertreten sind. Bei der Generation X kehrt sich dieses Muster um, hier sind die meisten Teilnehmer männlich. Die Babyboomer-Gruppe besteht in dieser Stichprobe ausschließlich aus Männern, was ein völliges Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in dieser Generation widerspiegelt.

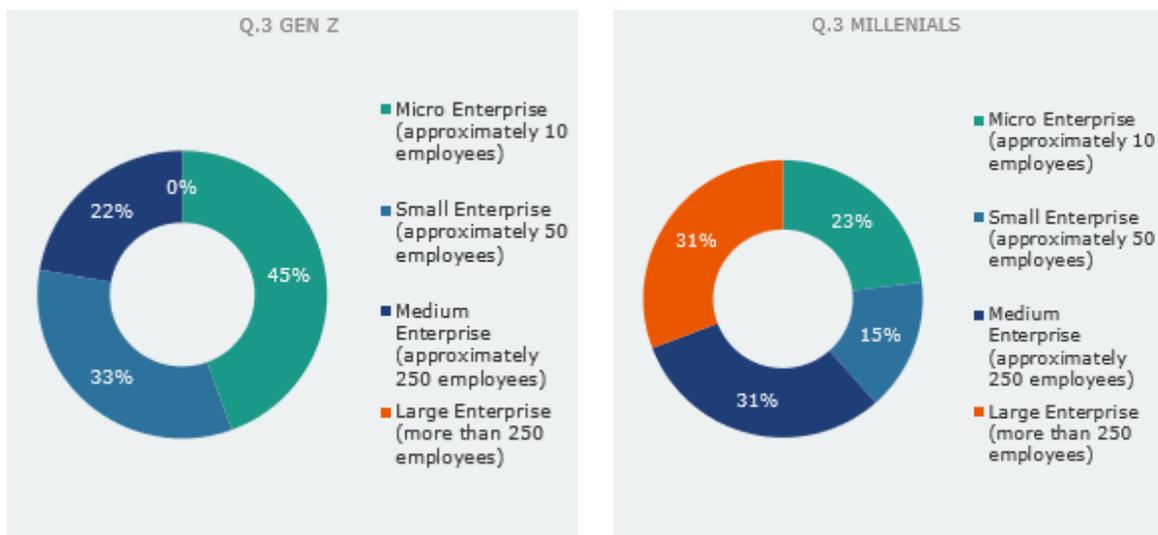
In keiner Generation gab es Befragte, die sich als binär identifizierten oder „Möchte ich nicht angeben“ auswählten.

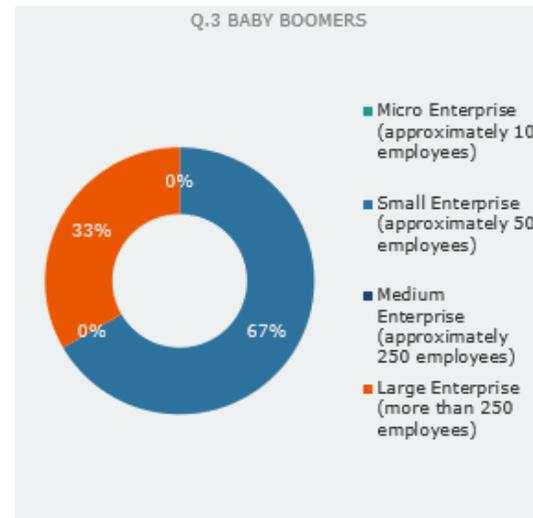
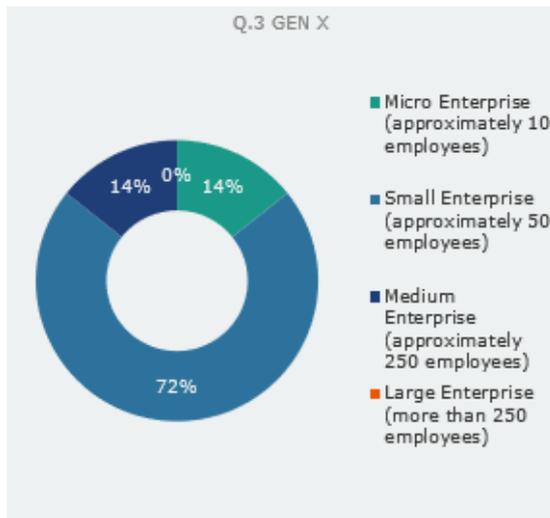


Aufschlüsselung der Stichprobe nach Größe des Unternehmens, für das die Befragten arbeiten (Frage 3)

Bei einer Gesamtbetrachtung verteilt sich die Stichprobe relativ gleichmäßig auf alle Unternehmensgrößen. Kleinst- und kleine Unternehmen stellen den Großteil der Befragten, insbesondere unter den jüngeren Generationen, was den wachsenden Trend zu flexiblen, weniger strukturierten Beschäftigungsverhältnissen widerspiegelt. Mittelständische und große Unternehmen sind ebenfalls vertreten, wobei Millennials die breiteste Verteilung über alle Unternehmensgrößen aufweisen.

Die folgenden Grafiken zeigen die Verteilung über die Generationen hinweg.





Interessant ist, dass große Unternehmen fast ausschließlich von Millennials und Babyboomern vertreten sind, während die Generation Z und die Generation X in dieser Kategorie nicht vertreten sind. Dies steht im Einklang mit den allgemeinen Trends auf dem Arbeitsmarkt, wo wirtschaftliche Instabilität und Einstellungsstopps den Zugang jüngerer Generationen zu stabilen Positionen in großen Unternehmen eingeschränkt haben, was zu einer Überalterung der Belegschaft in solchen Unternehmen beiträgt.

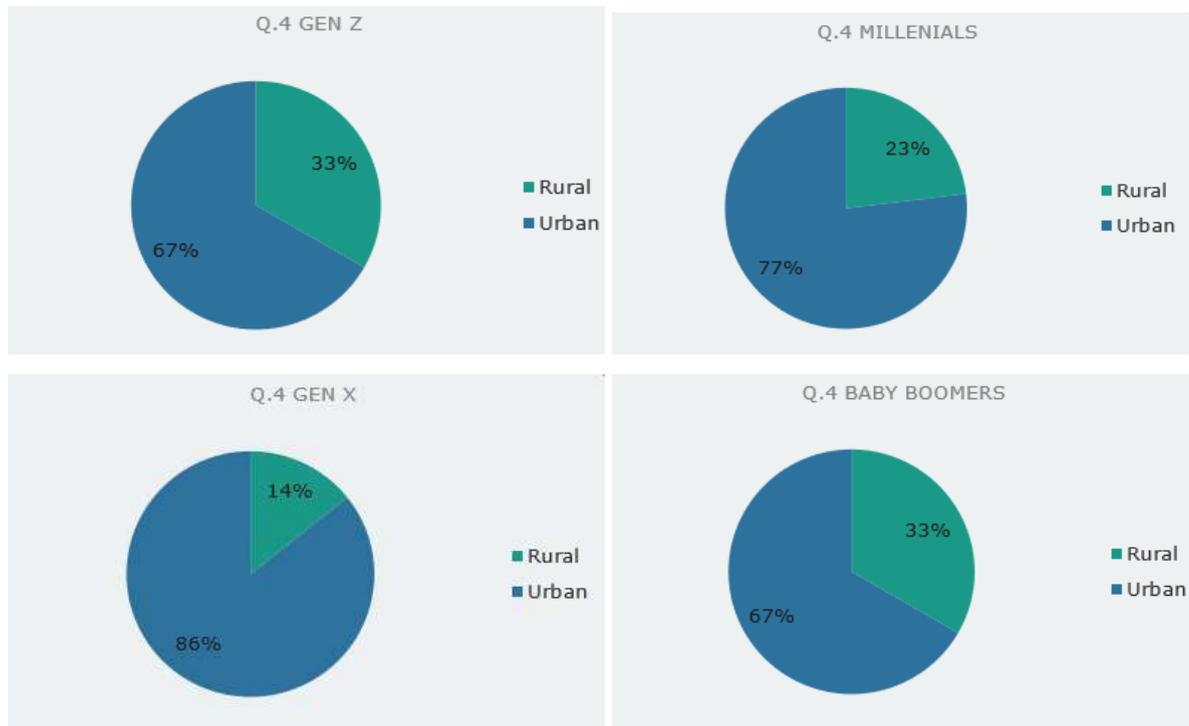
Kleinst- und Kleinunternehmen sind besonders häufig bei der Generation Z und den Millennials anzutreffen, was möglicherweise auf die größere Zugänglichkeit und niedrigere Eintrittsbarrieren zurückzuführen ist. Mittelständische Unternehmen sind in jeder Generation außer den Babyboomern vertreten, wobei Millennials die am stärksten vertretene Gruppe in dieser Kategorie sind.

Verteilung der Stichprobe nach Standort der Unternehmen, für die sie arbeiten (Frage 4)

Rund 78 % der Stichprobe arbeitet für Unternehmen mit Sitz in städtischen Gebieten, während die restlichen 22 % in ländlichen Gebieten beschäftigt sind. Diese Prävalenz der Beschäftigung in städtischen Gebieten ist über alle Generationen hinweg konsistent.

In der Generation Z und bei den Millennials arbeiten 67 % bzw. 77 % in städtischen Gebieten. Die Generation X ist mit 6 von 7 Teilnehmern, die in Städten arbeiten, noch stärker in städtischen Gebieten vertreten. Bei den Babyboomern sind ebenfalls zwei Drittel in städtischen Gebieten beschäftigt, allerdings weist diese Generation den höchsten relativen Anteil an Beschäftigten in ländlichen Gebieten auf.

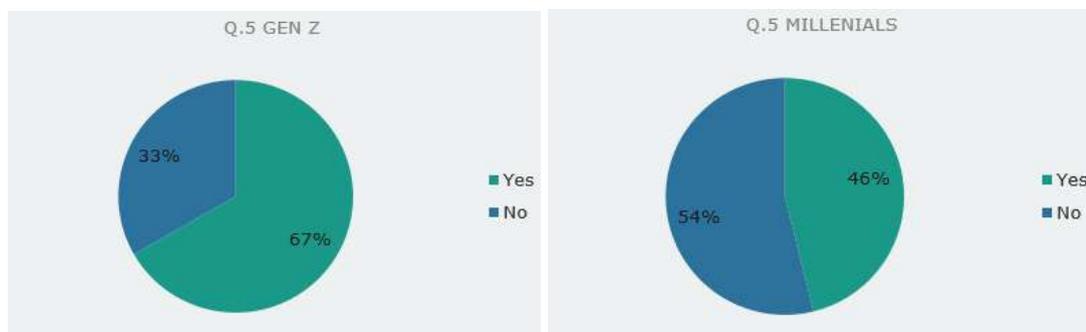
Diese Zahlen spiegeln die allgemeinen Trends auf dem Arbeitsmarkt wider, wonach städtische Zentren in allen Altersgruppen weiterhin dominieren, was die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Konzentration von Unternehmen angeht.

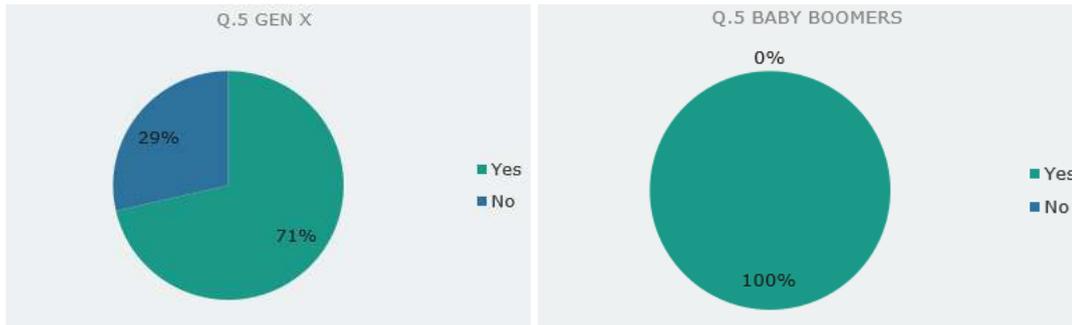


Verteilung der Stichprobe nach dem Sektor, in dem die Unternehmen, für die sie arbeiten, tätig sind (Frage 5)

62,5 % der Stichprobe arbeiten für Unternehmen, die international tätig sind.

Diese Zahl spiegelt eine moderate internationale Präsenz über alle Generationen hinweg wider. Bemerkenswert ist, dass alle Babyboomer in der Stichprobe in international ausgerichteten Unternehmen beschäftigt sind, während auch die Generation X mit 5 von 7 Befragten, die in einem solchen Umfeld arbeiten, eine starke internationale Präsenz aufweist. Bei den jüngeren Generationen ist die Verteilung ausgewogener: Zwei Drittel der Teilnehmer der Generation Z arbeiten in internationalen Unternehmen, während die Millennials gleichmäßig verteilt sind, wobei fast die Hälfte in einem internationalen Umfeld und die andere Hälfte ausschließlich im Inland tätig ist.



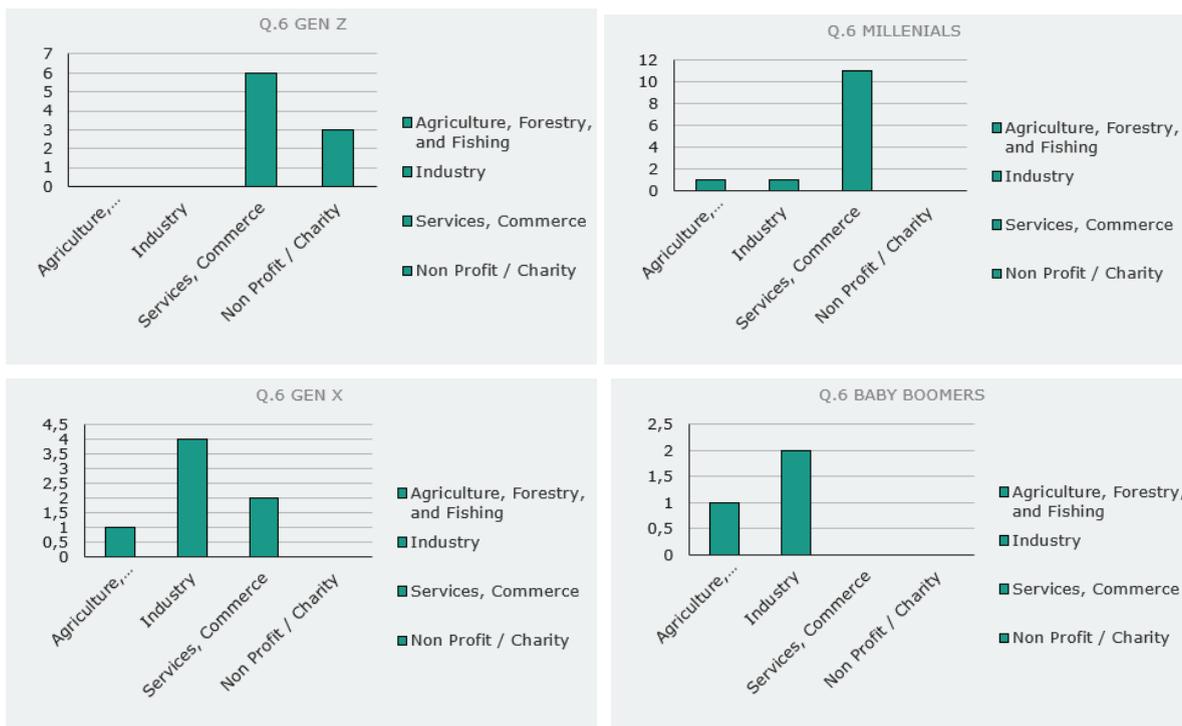


Aufschlüsselung der Stichprobe nach Produktsektoren, in denen die Unternehmen tätig sind (Frage 6)

Mehr als die Hälfte der Stichprobe (59,4 %) arbeitet im Dienstleistungs- und Handelssektor, der damit den größten Anteil unter den Befragten ausmacht. Der Rest der Stichprobe verteilt sich auf den Industriesektor (18,75 %), den gemeinnützigen Sektor (15,6 %) und die Land- und Forstwirtschaft sowie die Fischerei (6,25 %).

Die folgenden Grafiken zeigen deutlich, dass der Dienstleistungs- und Handelssektor in den meisten Generationen dominiert – insbesondere bei der Generation Z und den Millennials. Die Teilnehmer der Generation Z verteilen sich auf den Dienstleistungs-/Handelssektor und den gemeinnützigen Sektor, während die Millennials fast ausschließlich im Dienstleistungs-/Handelssektor tätig sind.

Die Industrie ist vor allem durch ältere Generationen vertreten, insbesondere durch die Generation X und die Babyboomer. Die Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei sind mit nur wenigen Teilnehmern aus älteren Generationen am wenigsten vertreten.



Aufschlüsselung der Stichprobe, die die Teilsektoren Dienstleistungen/Handel angegeben hat (Frage 7)

Die Daten zeigen, dass IT- und Kommunikationsdienstleistungen der wichtigste Teilsektor sind, insbesondere bei jüngeren Befragten. Auch Bildungs- und Finanzdienstleistungen sind stark vertreten, während Bereiche wie Gesundheitswesen, Tourismus und Einzelhandel kaum oder gar nicht vertreten sind. Ein erheblicher Teil der Befragten aller Altersgruppen hat keine Antwort gegeben, was entweder auf eine Nichtbeteiligung in diesen Sektoren oder auf mangelnde Rückmeldungen hindeutet. Insgesamt dominieren technologieorientierte und wissensbasierte Bereiche, während traditionelle Dienstleistungsbranchen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

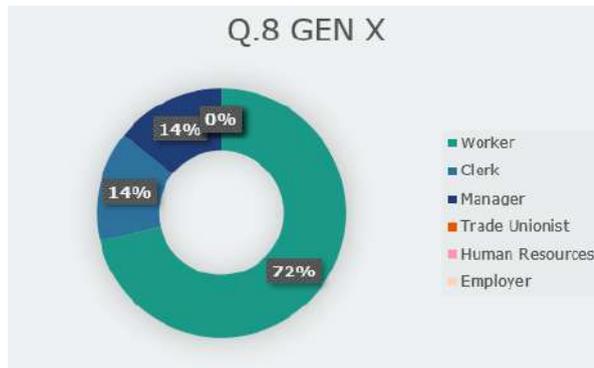
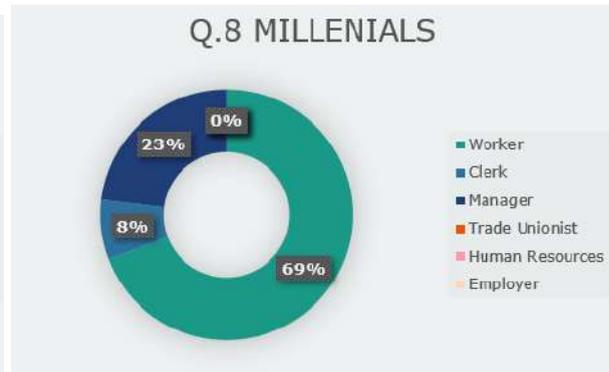
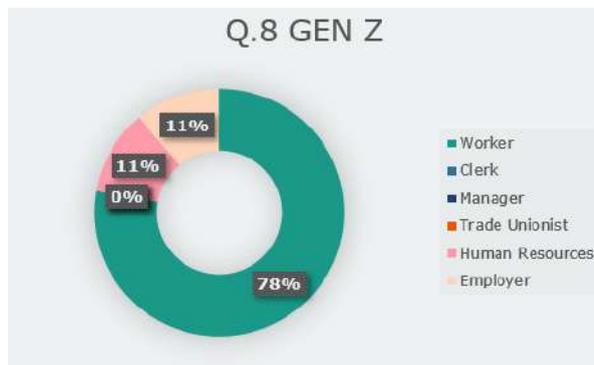


Aufschlüsselung der Stichprobe nach Funktion im Unternehmen (Frage 8)

Die Mehrheit der Befragten aller Generationen identifiziert sich als Arbeitnehmer, wobei Millennials den höchsten Anteil haben (9). Führungspositionen werden hauptsächlich von Millennials und der Generation X/Babyboomern bekleidet, während Angestellte in den



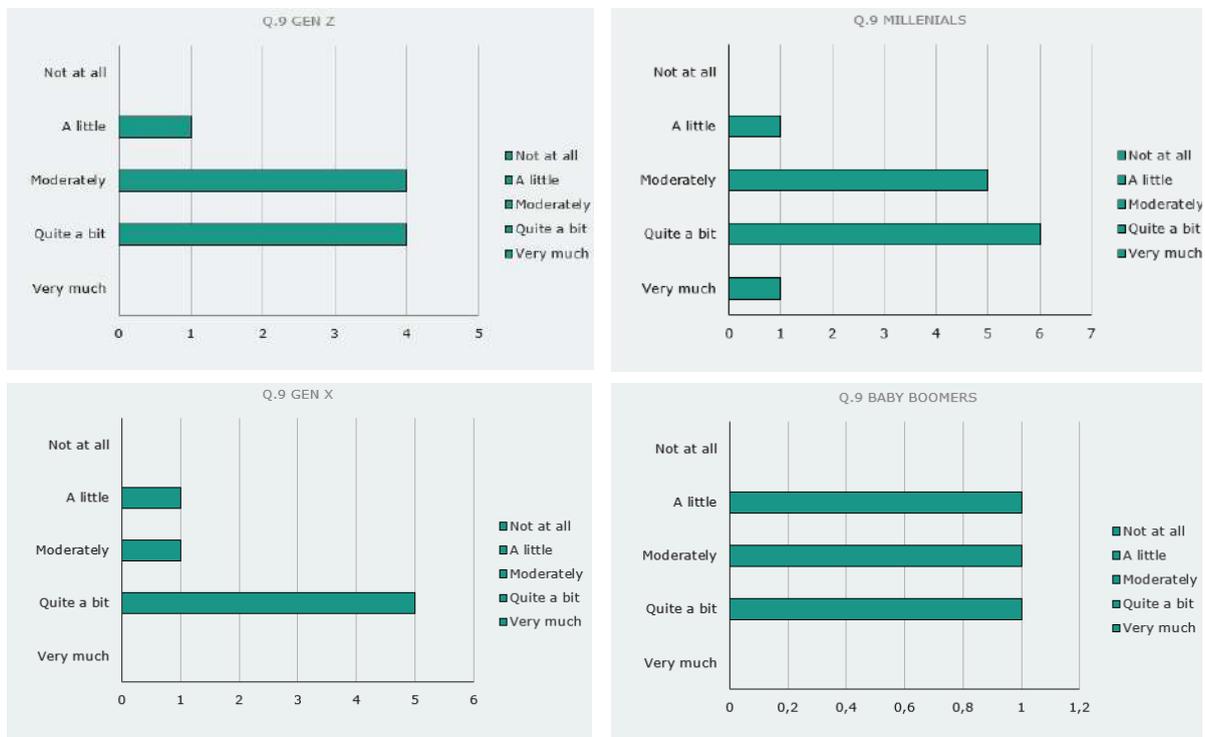
älteren Generationen nur selten vertreten sind. Bemerkenswert ist, dass Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Gewerkschafter in den meisten Gruppen selten oder gar nicht vertreten sind. Die Generation Z weist mit einem Personalverantwortlichen und einem Arbeitgeber eine gewisse Vielfalt auf. Insgesamt besteht die Belegschaft überwiegend aus nicht-leitenden Angestellten.



2. Kultur und Generationen

Bewertung des Einflusses anderer kultureller Hintergründe als des eigenen auf die generationsübergreifende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz (Frage 9)

Die meisten Befragten aller Generationen glauben, dass kulturelle Hintergründe die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz mäßig bis stark beeinflussen, wobei Millennials den stärksten Einfluss wahrnehmen (insbesondere „Ziemlich stark“ mit 6 Antworten). Auch die Generationen Z und X neigen zu einem starken Einfluss („ziemlich stark“), während die Babyboomer ihn als weniger ausgeprägt einschätzen. Nur eine kleine Minderheit („ein wenig“) spielt seine Rolle herunter, und keine Generation wählte „überhaupt nicht“. Insgesamt wird kulturelle Vielfalt als bedeutender Faktor für die Zusammenarbeit zwischen den Generationen angesehen.



Beispiele für Situationen, in denen interkulturelle Unterschiede zwischen den Generationen deutlich wurden (Frage 10)

Die Antworten zeigen konsistente interkulturelle Unterschiede zwischen den Generationen, vor allem in der Arbeitsorganisation, den Kommunikationsstilen und den Werten.

Arbeitsansatz: Ältere Generationen (Babyboomer/Generation X) legen Wert auf Stabilität, formelle Prozesse und Präsenz im Büro, während jüngere Arbeitnehmer (Millennials/Generation Z) Flexibilität, Remote-Arbeit und Ergebnisse gegenüber geleisteten Arbeitsstunden bevorzugen.



Kommunikation: Jüngere Mitarbeiter bevorzugen Instant Messaging, kollaborative Plattformen und visuelle Präsentationen, während ältere Kollegen eher zu formellen E-Mails, strukturierten Besprechungen und traditionellen Formaten neigen.

Technologie und Tools: Jüngere Arbeitnehmer nutzen digitale Tools (KI, Cloud-Zusammenarbeit) eher, während ältere Generationen häufig auf E-Mails, Papier oder persönliche Methoden zurückgreifen.

Karriereerwartungen: Jüngere Mitarbeiter wünschen sich schnelles Feedback, eine schnelle Karriereentwicklung und eine sinnvolle Arbeit (z. B. CSR, Nachhaltigkeit), während ältere Arbeitnehmer Hierarchien, einen auf Erfahrung basierenden Aufstieg und langfristige Aufgaben schätzen.

Werte: Work-Life-Balance und Ethik motivieren jüngere Generationen, während ältere Mitarbeiter die Arbeit oft als zentral für ihre Identität und Loyalität betrachten.

Beispiele hierfür sind Konflikte zwischen starren und flexiblen Arbeitszeiten, formellen und dynamischen Präsentationen sowie unterschiedliche Reaktionszeiten auf Nachrichten. Trotz der Spannungen wiesen viele darauf hin, dass diese Unterschiede durch Kompromisse oder gemeinsame Regeln überwunden werden können und so Vielfalt zu einer Stärke werden lässt.

Generationsunterschiede bringen zwar Herausforderungen mit sich, bieten aber auch Chancen für gegenseitiges Lernen, wenn sie offen und anpassungsfähig angegangen werden.

Die Herausforderungen, denen sich die Champions in ihrem Unternehmen gegenübersehen, wenn verschiedene Generationen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zusammenarbeiten (Frage 11)

Die Daten zeigen klare Herausforderungen, wenn verschiedene Generationen und kulturelle Hintergründe zusammenarbeiten. Kommunikationsstile sind ein großes Problem, insbesondere für jüngere Mitarbeiter wie die Generation Z und Millennials, die oft digitale und informelle Kommunikation bevorzugen, während ältere Generationen eher zu formellen und persönlichen Interaktionen neigen. Diese Diskrepanz ist besonders ausgeprägt: Über die Hälfte der Millennials und 70 % der Generation Z sehen darin ein erhebliches Hindernis.

Auch Führungsstile und Erwartungen sorgen für Spannungen. Jüngere Arbeitnehmer erwarten oft Flexibilität, schnelles Feedback und schnelle Karrierefortschritte, während ältere Kollegen und Führungskräfte eher Wert auf Hierarchien, erfahrungsbasierte Beförderungen und traditionelle Arbeitsstrukturen legen. Diese Unterschiede sind bei Millennials besonders ausgeprägt, von denen viele moderate bis starke Reibungen in diesem Bereich angeben.



Werte und Prioritäten spalten die Generationen zusätzlich. Jüngere Arbeitnehmer legen Wert auf Work-Life-Balance, ethische Arbeitspraktiken und persönliches Wohlbefinden, während ältere Arbeitnehmer oft langfristige Arbeitsplatzsicherheit und persönliche Präsenz als entscheidend ansehen. Zeitmanagement ist ein weiterer Konfliktpunkt: Jüngere Generationen bevorzugen flexible Arbeitszeiten und asynchrone Kommunikation, während ältere Arbeitnehmer möglicherweise die strikte Einhaltung von festen Arbeitszeiten und Terminen erwarten.

Interessanterweise sind gegenseitiges Lernen und Wissensaustausch zwischen den Generationen nicht so stark ausgeprägt, wie sie sein könnten. Zwar gibt es eine gewisse Zusammenarbeit, doch viele Befragte – insbesondere jüngere – empfinden das generationsübergreifende Lernen als begrenzt. Dies deutet auf verpasste Chancen für Mentoring und den Austausch von Fähigkeiten hin.

Ältere Generationen wie die Generation X und die Babyboomer nehmen diese Herausforderungen im Allgemeinen als weniger extrem wahr, erkennen jedoch Unterschiede in der Kommunikation, den Prioritäten und den Arbeitsgewohnheiten an. Ihre Antworten deuten auf ein moderateres Maß an Reibungen hin, die jedoch weiterhin einen Faktor in der Arbeitsdynamik darstellen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass generations- und kulturbedingte Unterschiede echte Hindernisse für die Zusammenarbeit, Kommunikation und Arbeitserwartungen darstellen können. Diese Unterschiede bieten jedoch auch eine Chance: Wenn Unternehmen sie durch bessere Richtlinien, Schulungen und einen offenen Dialog aktiv angehen, können sie Vielfalt von einer Konfliktquelle in eine Stärke verwandeln. Der Schlüssel liegt darin, diese Unterschiede zu erkennen und Wege zu finden, sie konstruktiv zu überbrücken.

Konkrete Beispiele für die in Frage 11 (Q12) genannten Herausforderungen

Die Antworten liefern konkrete Beispiele dafür, wie Generationsunterschiede Herausforderungen am Arbeitsplatz schaffen:

Häufig kommt es zu **Kommunikationsproblemen**, da ältere Mitarbeiter persönliche Gespräche oder ausführliche E-Mails bevorzugen, während jüngere Kollegen schnelle Messaging-Apps nutzen. Dies führt zu Informationsverlusten – beispielsweise wenn längere Berichte von Führungskräften von jüngeren Teammitgliedern, die an kurze Zusammenfassungen gewöhnt sind, übersehen werden oder wenn Instant Messages von Nachwuchskräften von Kollegen, die formelle Besprechungen erwarten, unbeantwortet bleiben.

Auch das Arbeitstempo und die Entscheidungsfindungsprozesse kollidieren. Jüngere Mitarbeiter drängen auf schnelle Umsetzung und iterative Änderungen, was ältere Kollegen, die Wert auf sorgfältige Planung und gründliche Dokumentation legen, oft frustriert. Ein Beispiel beschreibt ein Projekt, bei dem jüngere Teammitglieder die Aufgaben dynamisch per



Chat aufteilen wollten, während ältere Kollegen auf einer detaillierten Vorabplanung über offizielle Kanäle bestanden.

Auch die Karriereerwartungen zeigen tiefe Gräben. Jüngere Arbeitnehmer äußerten sich frustriert über traditionelle Beförderungszeitpläne. In einem Fall kündigte ein Mitarbeiter der Generation Z, nachdem er aufgrund seiner geringen Betriebszugehörigkeit für ein Projekt übergangen worden war – eine Entscheidung, die seine älteren Kollegen nicht nachvollziehen konnten, da sie Wert auf einen schrittweisen Karriereaufstieg legten.

Auch die Arbeitsformen sorgen für Reibungen. Während jüngere Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten und Tools für die Remote-Zusammenarbeit begrüßen, legen ältere Arbeitnehmer oft Wert auf Präsenz im Büro und strukturierte Arbeitsabläufe. Diese Unterschiede führen manchmal zu Verzögerungen bei Projekten, beispielsweise wenn eine zeitkritische Anfrage über den Chat nicht umgehend von einem Kollegen bearbeitet wurde, der die persönliche Kommunikation bevorzugt.

Auch die Herangehensweise an Arbeitsinhalte variiert erheblich. Jüngere Generationen legen tendenziell Wert auf Effizienz durch Technologie (wie Apps zur Aufgabenautomatisierung) und schätzen ständiges Feedback, während ältere Arbeitnehmer diese Erwartungen als ungeduldig oder unnötig empfinden, wenn die Systeme ihrer Meinung nach gut funktionieren.

Diese Beispiele aus der Praxis zeigen, wie generationenspezifische Präferenzen in Bezug auf Kommunikation, Arbeitsrhythmus, Karrierevorstellungen und technologische Anpassung zu konkreten operativen Hindernissen führen können. Einige Befragte merkten jedoch an, dass diese Unterschiede nicht unbedingt zu Konflikten führen, wenn Teams unterschiedliche Arbeitsstile anerkennen und sich darauf einstellen. Die größte Herausforderung besteht darin, diese Unterschiede zu überbrücken, bevor sie sich auf die Produktivität oder die Arbeitsmoral auswirken.

Bewertung der Wahrnehmung kultureller Unterschiede am Arbeitsplatz nach Generationen (Frage 13)

Die Daten zeigen unterschiedliche Einstellungen zu Diversität, Zusammenarbeit und Herausforderungen in der interkulturellen Zusammenarbeit.

1. Die Perspektive der Generation Z

- **Über sich selbst:** Gemischte Ansichten – einige sehen kulturelle Unterschiede als Chance (40 % „ziemlich stark/sehr stark“), während andere Herausforderungen bei der Akzeptanz erkennen (30 % „ziemlich stark/sehr stark“). Ein bemerkenswerter Anteil (30 %) ist der Meinung, dass kulturelle Unterschiede die Arbeitsweisen stark beeinflussen.



- **Über Millennials:** Meist neutral bis mäßig positiv, wobei 40 % Kooperationsmöglichkeiten sehen, aber auch Herausforderungen in der Kommunikation anerkennen.
- **Über die Generation X und Babyboomer:** Sie nehmen stärkere kulturelle Unterschiede wahr, wobei fast 40–50 % angeben, dass diese Unterschiede „ziemlich stark/sehr stark“ ihre Arbeit und Kommunikation beeinflussen.

2. Die Perspektive der Millennials

- **Über die Generation Z:** Sie erkennen kulturelle Unterschiede als einflussreich an (45 % „ziemlich stark/sehr stark“) und sehen einige Herausforderungen bei der Akzeptanz (35 %).
- **Über sich selbst:** Ähnlich wie die Generation Z sie sieht – mäßiges Bewusstsein für Unterschiede, wobei einige Chancen für die Zusammenarbeit sehen.
- **Über ältere Generationen (Generation X und Babyboomer):** Sie sehen deutlichere kulturelle Unterschiede, insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Kommunikationsstile (40–50 % „ziemlich stark/sehr stark“).

3. Die Perspektive der Generation X

- **Über die Generation Z und Millennials:** Meist neutral bis mäßig bewusst für Unterschiede, wobei einige Herausforderungen bei der Akzeptanz sehen (30–40 %).
- **Über sich selbst und die Babyboomer:** Neigen eher dazu, kulturelle Einflüsse auf die Arbeit anzuerkennen (40 % „ziemlich stark/sehr stark“), wobei eine Minderheit jegliche Unterschiede leugnet.

4. Perspektive der Babyboomer

- **Über jüngere Generationen (Generation Z/Millennials):** Nehmen im Allgemeinen moderate kulturelle Unterschiede wahr, wobei einige Herausforderungen sehen (30–40 %).
- **Über sich selbst und die Generation X:** Gemischte Antworten – einige erkennen Unterschiede (30–40 %), während andere sie herunterspielen.

Allgemeine Trends

- Jüngere Generationen (Gen Z/Millennials) sehen kulturelle Unterschiede eher als Chance und Herausforderung, insbesondere im Umgang mit älteren Kollegen.
- Ältere Generationen (Gen X/Babyboomer) neigen dazu, Unterschiede als moderater zu betrachten, erkennen jedoch deren Auswirkungen auf die Arbeitsdynamik an.
- Kommunikation und Arbeitsstile sind die am häufigsten genannten Bereiche, in denen kulturelle Unterschiede zu Reibungen führen.



Zwar erkennen alle Generationen kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz, doch nehmen sie diese unterschiedlich stark wahr. Jüngere Arbeitnehmer sind sich sowohl der Vorteile als auch der Herausforderungen der Vielfalt stärker bewusst, während ältere Arbeitnehmer diese Unterschiede als weniger extrem, aber dennoch relevant ansehen. Die Überbrückung dieser Wahrnehmungsunterschiede – durch integrative Maßnahmen und den Dialog zwischen den Generationen – könnte die Zusammenarbeit verbessern.

Bewertung der Generation hinsichtlich des besten Umgangs mit kulturellen Unterschieden und Beschreibung der Motivation (Frage 14)

Auf die Frage, welche Generation den besten Umgang mit kulturellen Unterschieden hat, nannten die Befragten überwiegend **Millennials und die Generation Z** als am anpassungsfähigsten und aufgeschlossensten. Einige würdigten jedoch auch die Generation X für ihre ausgewogene Sichtweise.

Generation Z

- Von Natur aus inklusiv, sieht kulturelle Unterschiede eher als Bereicherung denn als Problem.
- Flexibel in der Kommunikation, fühlt sich in multikulturellen Umgebungen wohl.
- Behandelt Vielfalt als Norm, nicht als Ausnahme.

Beispielzitat: „Die Generation Z hat die offenste Einstellung – sie ist mit dem Internet aufgewachsen, wo kulturelle Vielfalt einfach zum Alltag gehört.“

Millennials

- Mehr Verständnis für ältere Generationen (wahrscheinlich aufgrund ihrer Eltern aus der Generation X/Boomer).
- Ausgewogenes Verhältnis zwischen traditionellen und modernen Werten am Arbeitsplatz.
- Oft als Vermittler zwischen jüngeren und älteren Kollegen.

Beispielzitat: „Millennials stehen in der Mitte – sie verstehen beide Seiten und sind daher hervorragend geeignet, kulturelle Unterschiede zu überbrücken.“

Generation X

- Erfahrung mit analogen und digitalen Arbeitsumgebungen.
- Weniger starr als Babyboomer, aber strukturierter als Gen Z/Millennials.

Beispielzitat: „Die Generation X versteht die Probleme aller – sie ist nicht so resistent gegenüber Veränderungen wie die Boomer, aber auch nicht so radikal wie die Generation Z.“

Babyboomer

- Gelten als eher traditionell, da sie zu Beginn ihrer Karriere weniger globalen kulturellen Einflüssen ausgesetzt waren.



- Manche empfinden sie als langsamer bei der Anpassung an moderne Diversitätsdynamiken.

Die Generation Z zeichnet sich durch natürliche Inklusivität und digitale Kompetenz aus. Millennials gelten als die ausgeglichene, da sie sich sowohl in alten als auch in neuen Arbeitsnormen zurechtfinden.

Die Generation X wird für ihre Anpassungsfähigkeit gelobt, gilt jedoch nicht als so proaktiv in der Förderung von Vielfalt wie jüngere Generationen.

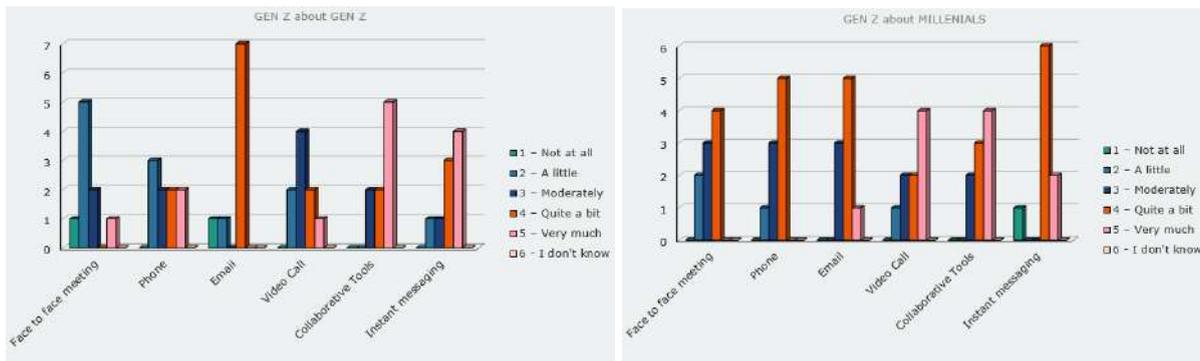
Die effektivsten multikulturellen Arbeitsplätze profitieren wahrscheinlich von einer Mischung aus der Offenheit der Generation Z, den Vermittlungsfähigkeiten der Millennials und der Erfahrung der Generation X, wobei sichergestellt wird, dass alle Generationen voneinander lernen.

3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management

Bewertung basierend auf der Erfahrung, wie wichtig verschiedene Kommunikationsarten für jede Generation sind (Frage 15)

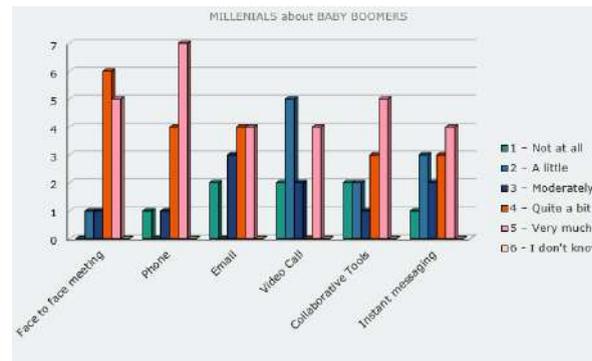
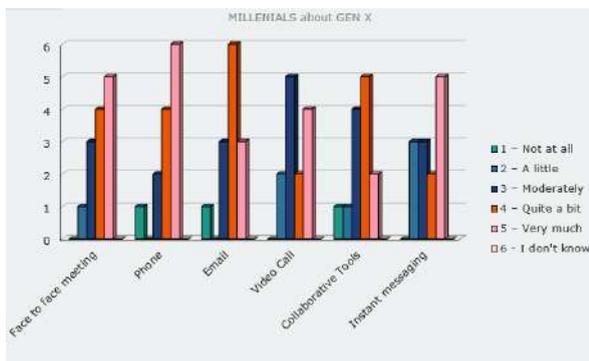
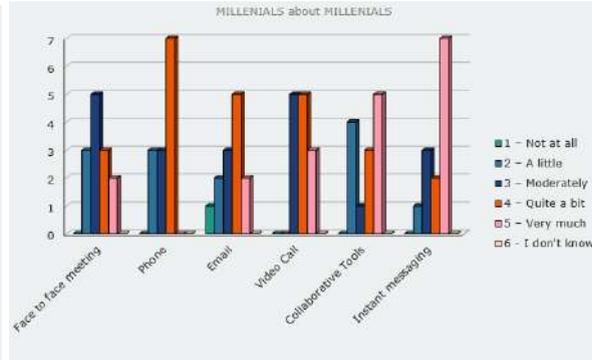
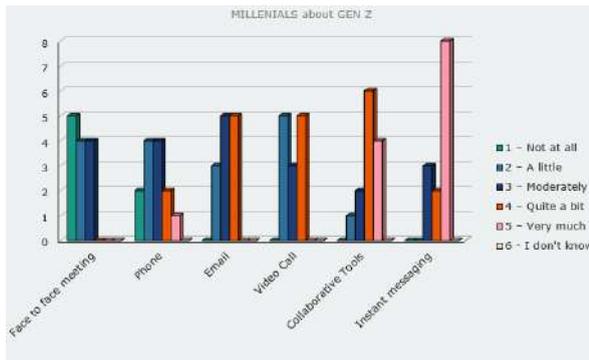
1. Generation Z (Gen Z)

- **Über sich selbst:**
 - **Top-Präferenzen:** *Kollaborative Tools (70 % „ziemlich wichtig/sehr wichtig“)* und *Instant Messaging* (70 %) werden am meisten geschätzt.
 - **Am wenigsten bevorzugt:** *Persönliche Treffen* (nur 10 % bewerten dies als „sehr wichtig“).
 - **Mäßige Nutzung:** *E-Mail* (70 % „ziemlich wichtig“) und *Videoanrufe* (30 % „sehr wichtig“).
- **Über andere Generationen:**
 - **Millennials:** Gelten als ausgeglichen – nutzen häufig *E-Mails (60 % „ziemlich oft/sehr oft“)* und *Instant Messaging* (80 %).
 - **Generation X und Babyboomer:** Bevorzugen *persönliche Gespräche (50–70 % „ziemlich oft/sehr oft“)* und *Telefonate* und nutzen digitale Tools weniger.



2. Millennials (Generation Y)

- **Über sich selbst:**
 - **Hybride Präferenzen:** *Instant Messaging (90 % „ziemlich oft/sehr oft“)* und *Tools für die Zusammenarbeit* (80 %) dominieren, aber auch *E-Mails* (70 %) und *Videoanrufe* (80 %) spielen eine wichtige Rolle.
 - **Persönliche Gespräche** sind mäßig wichtig (50 %).
- **Über andere Generationen:**
 - **Gen Z:** Stark verbunden mit *Instant Messaging (100 % „ziemlich oft/sehr oft“)* und *Tools für die Zusammenarbeit* (100 %).
 - **Generation X und Babyboomer:** Bevorzugen offenbar *persönliche Gespräche (80–90 %)* und *Telefonate (70–80 %)* und legen weniger Wert auf moderne digitale Tools.



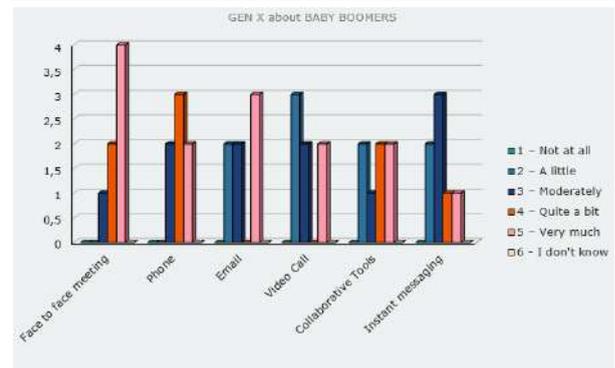
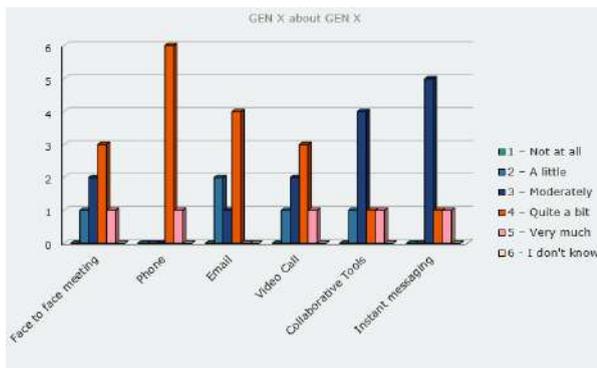
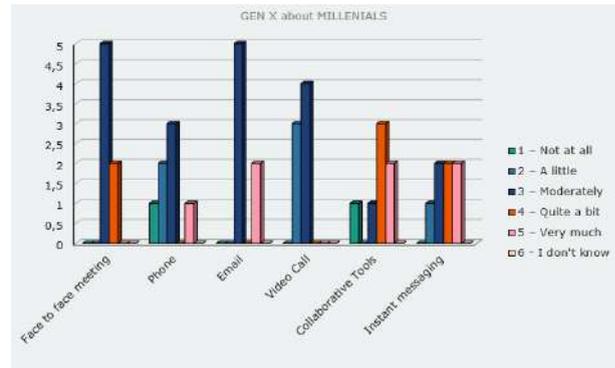
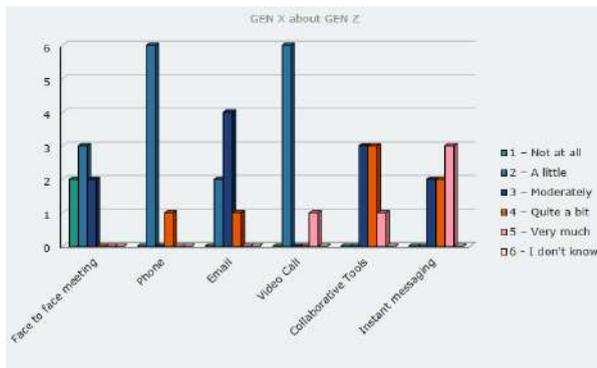
3. Generation X (Gen X)

- **Über sich selbst:**

- **Gemischte Methoden:** *E-Mail* (40 % „Sehr häufig“) und **Telefonate* (70 % „Ziemlich häufig/Sehr häufig“)* sind vorrangig, aber auch *Tools für die Zusammenarbeit* (40 %) und *Instant Messaging* (30 %) werden genutzt.
- **Persönliche Gespräche** sind nach wie vor relevant (40 % „Sehr stark“).

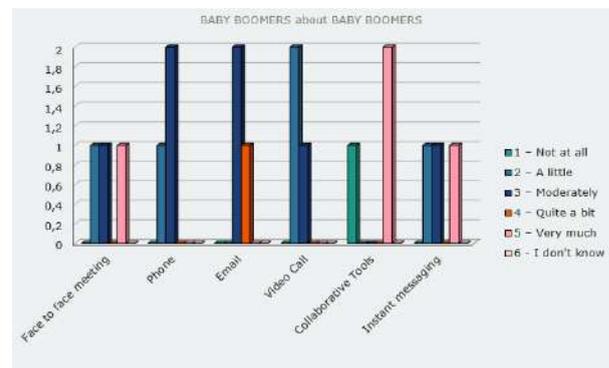
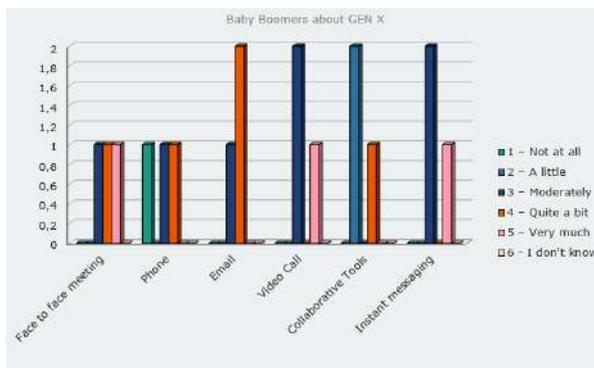
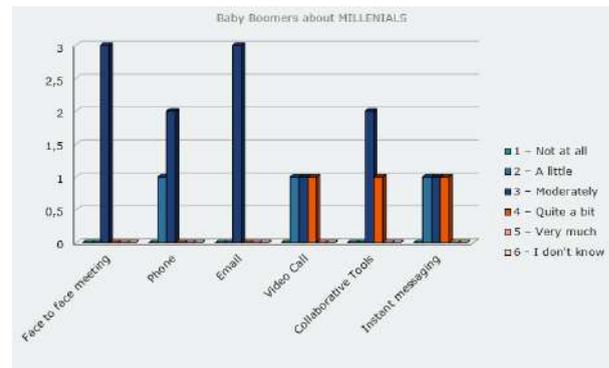
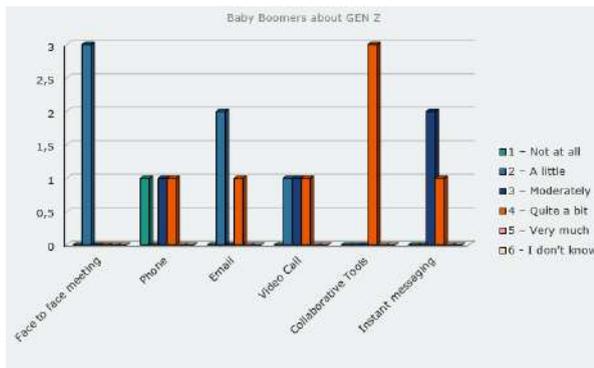
- **Über andere Generationen:**

- **Gen Z & Millennials:** Sie werden als stark abhängig von **Instant Messaging* (70–80 % „ziemlich stark/sehr stark“)* und **Tools für die Zusammenarbeit* (60–70 %)* angesehen.
- **Babyboomer:** Stark verbunden mit **persönlichen Gesprächen* (60 % „Sehr stark“)* und *Telefonaten* (50 %).



4. Babyboomer

- **Über sich selbst:**
 - **Traditionelle Präferenzen:** *Persönliche Gespräche (60 % „Sehr wichtig“)* und *Telefonate (50 %)* sind am wichtigsten.
 - **Geringe Akzeptanz:** *Instant Messaging* und *Tools für die Zusammenarbeit* werden selten als „sehr wichtig“ eingestuft.
- **Über andere Generationen:**
 - **Generation Z und Millennials:** Als *digitalaffin* anerkannt, legen sie großen Wert auf *Instant Messaging (70–80 %)* und *Tools für die Zusammenarbeit (60 %)*.



Beschreibung einer Situation, in der Kommunikationspräferenzen am Arbeitsplatz zu Missverständnissen geführt haben (Frage 16)

Die Daten zeigen wiederkehrende Muster, bei denen Unterschiede im Kommunikationsstil zwischen den Generationen zu Konflikten, Verzögerungen und Frustrationen führen. Hier sind die häufigsten Szenarien:

1. Digitale vs. analoge Kommunikation

Problem: Jüngere Mitarbeiter (Gen Z/Millennials) verlassen sich auf Instant Messaging (Slack, Teams) oder Tools für die Zusammenarbeit, während ältere Kollegen (Gen X/Boomers) E-Mails oder persönliche Besprechungen erwarten.

Beispiel: Ein jüngerer Mitarbeiter sendet eine dringende Anfrage über Slack, aber der ältere Vorgesetzte, der die Plattform nur selten nutzt, übersieht sie vollständig – was zu Verzögerungen im Projekt und Spannungen führt.

2. Informeller vs. formeller Ton

Problem: Jüngere Mitarbeiter verwenden in der beruflichen Kommunikation eine umgangssprachliche Sprache (Emojis, Abkürzungen), die von älteren Generationen als unprofessionell empfunden wird.

Beispiel: Ein Mitarbeiter der Generation Z fügte einer E-Mail ein Smiley-Gesicht hinzu, woraufhin ein älterer Kollege die Nachricht als unangemessen empfand und vollständig ignorierte.



3. Lange vs. kurze Updates

Problem: Ältere Mitarbeiter senden detaillierte E-Mails oder Berichte, während jüngere Teams diese nur überfliegen oder übersehen und lieber Stichpunkte oder Zusammenfassungen bevorzugen.

Beispiel: Die langatmigen Projektanweisungen eines Mitarbeiters der Babyboomer-Generation wurden von jüngeren Kollegen, die an kurze Stichpunkte gewöhnt sind, ignoriert, was zu Terminüberschreitungen führte.

4. Terminkonflikte

Problem: Ältere Generationen gehen davon aus, dass persönliche Besprechungen oder Telefonate selbstverständlich sind, während jüngere Mitarbeiter sich auf digitale Kalendereinladungen verlassen.

Beispiel: Ein leitender Angestellter vereinbarte mündlich ein Meeting, aber jüngere Mitarbeiter erschienen nicht, weil sie eine Kalenderbenachrichtigung erwartet hatten.

5. Tools für das Aufgabenmanagement

Problem: Jüngere Mitarbeiter gehen davon aus, dass alle Projektmanagement-Apps (Asana, Trello) verwenden, aber ältere Kollegen überprüfen diese nicht.

Beispiel: Aufgaben wurden verzögert, weil ein Mitarbeiter der Generation X die Aufgaben im gemeinsamen Tool nicht aktualisiert hat, während das Team der Generation Z davon ausging, dass alles planmäßig verlief.

6. Dringlichkeitslücken

Problem: Jüngere Mitarbeiter erwarten sofortige Antworten auf Nachrichten, während ältere Kollegen E-Mails priorisieren und Antworten unter Umständen um Tage verzögern.

Beispiel: Ein Millennial hat über den Chat ein Problem gemeldet, aber der Boomer-Vorgesetzte hat tagelang nicht reagiert, weil er davon ausging, dass es nicht dringend war.

Grundursachen

- **Annahmeunterschiede:** Jüngere Mitarbeiter gehen davon aus, dass digitale Kompetenz selbstverständlich ist, während ältere Mitarbeiter traditionelle Methoden weiterhin als Standard betrachten.
- **Prioritätenkonflikt:** Schnelligkeit vs. Gründlichkeit, Formalität vs. Effizienz.
- **Tool-Kenntnisse:** Ältere Generationen sind möglicherweise nicht mit neueren Plattformen vertraut, während jüngere Mitarbeiter „veraltete“ Methoden ablehnen.

Bewertung auf der Grundlage von Erfahrungen mit potenziellen Konfliktquellen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz (Frage 17)

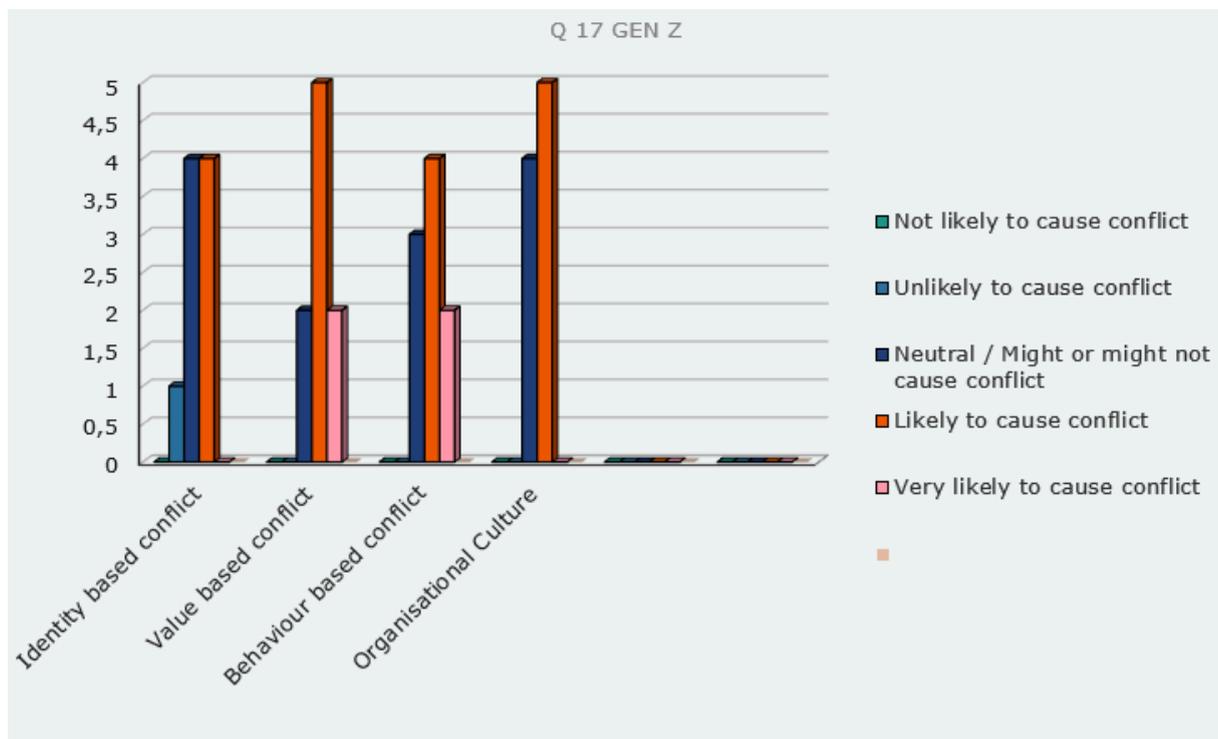
Die Daten zeigen, wie unterschiedlich verschiedene Generationen die Wahrscheinlichkeit von Konflikten aufgrund von **Identität, Werten, Verhalten und Unternehmenskultur** am Arbeitsplatz einschätzen.

Wichtigste Ergebnisse nach Generation

1. Generation Z

- **Hauptanliegen:**
 - **Wertekonflikte (70 % wahrscheinlich/sehr wahrscheinlich)** – Unterschiede in der Arbeitsmoral, Prioritäten (z. B. Work-Life-Balance vs. Loyalität).
 - **Verhaltensbasierte Konflikte (60 %)** – Konflikte aufgrund unterschiedlicher Kommunikationsstile, Flexibilität und Erwartungen an Feedback.
 - **Unternehmenskultur (50 %)** – Unvereinbarkeit mit traditionellen Unternehmensstrukturen.
- **Geringste Sorge:** Identitätsbasierte Konflikte (immer noch 40 % halten sie für wahrscheinlich).

Erkenntnis: Die Generation Z sieht die größten Risiken in **Werten und Verhaltensweisen**, insbesondere wenn ältere Kollegen sich Veränderungen widersetzen oder ihre Präferenzen ablehnen.

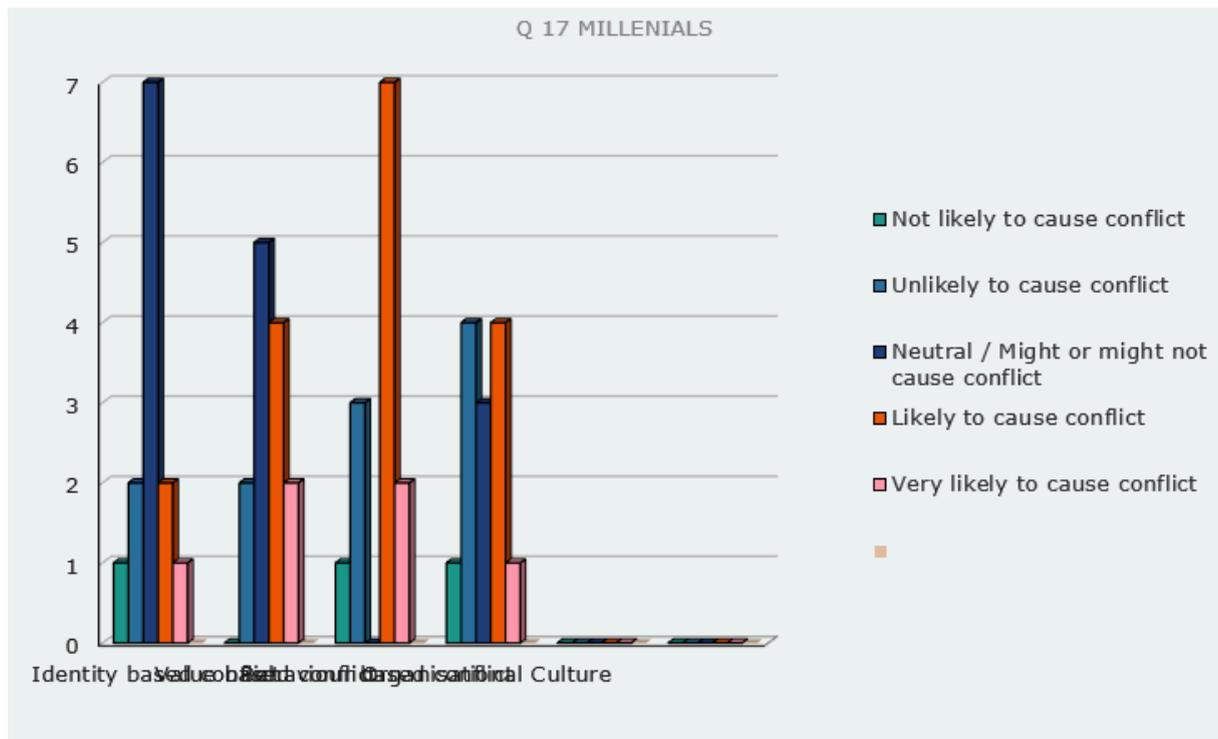


2. Millennials

- **Hauptanliegen:**
 - **Verhaltensbasierte Konflikte (60 % wahrscheinlich/sehr wahrscheinlich)** – Unterschiede in den Arbeitsgewohnheiten (z. B. Remote-Arbeit, Meeting-Stile).

- **Wertebasierte Konflikte (40 %)** – Generationsunterschiede in den Karriereerwartungen (z. B. Beförderungen, Jobhopping).
- **Mäßige Besorgnis:** Unternehmenskultur (40 %) und Identität (30 %).

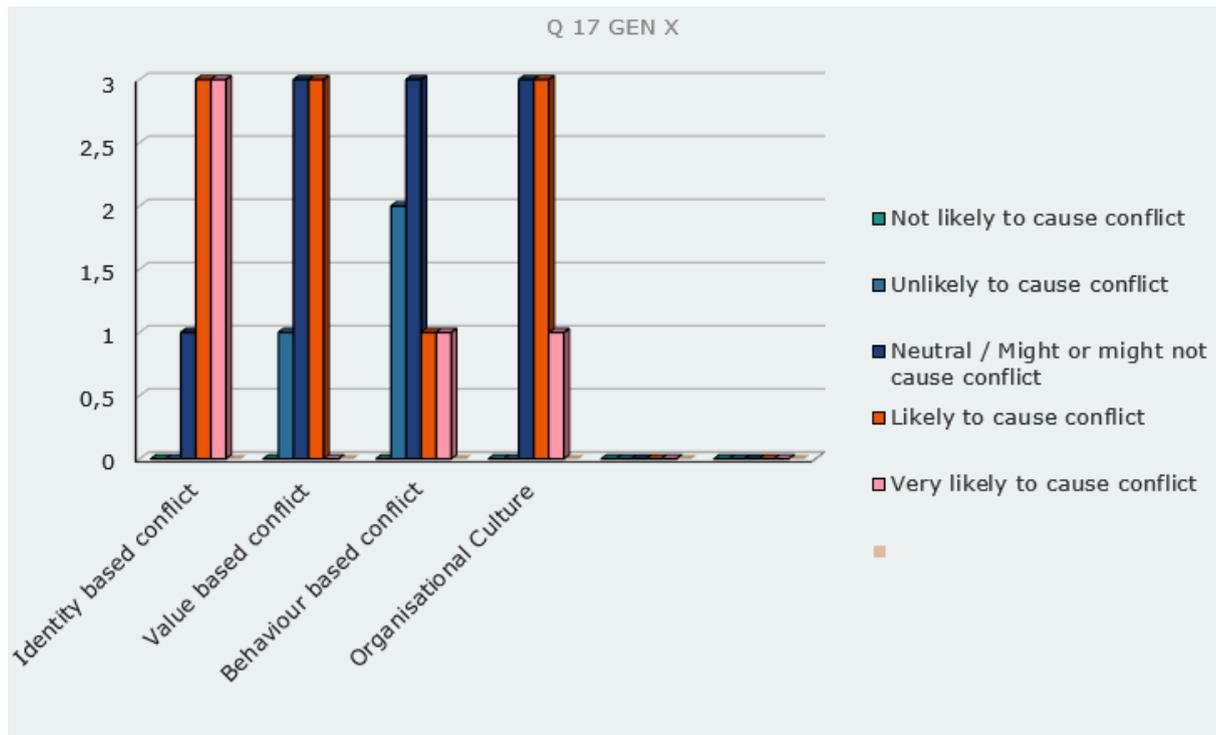
Erkenntnis: Millennials als „Brückengeneration“ sind am meisten frustriert über **Verhaltensunterschiede** (z. B. die Informalität jüngerer Arbeitnehmer gegenüber der Rigidität älterer Arbeitnehmer).



3. Generation X

- **Hauptanliegen:**
 - **Identitätsbasierte Konflikte (60 % wahrscheinlich/sehr wahrscheinlich)** – Das Gefühl, zwischen den Erwartungen jüngerer und älterer Kollegen gefangen zu sein.
 - **Unternehmenskultur (40 %)** – Schwierigkeiten bei der Anpassung an den raschen digitalen Wandel.
- **Weniger Bedenken:** Werte- und Verhaltenskollisionen werden als moderat angesehen (30–40 %).

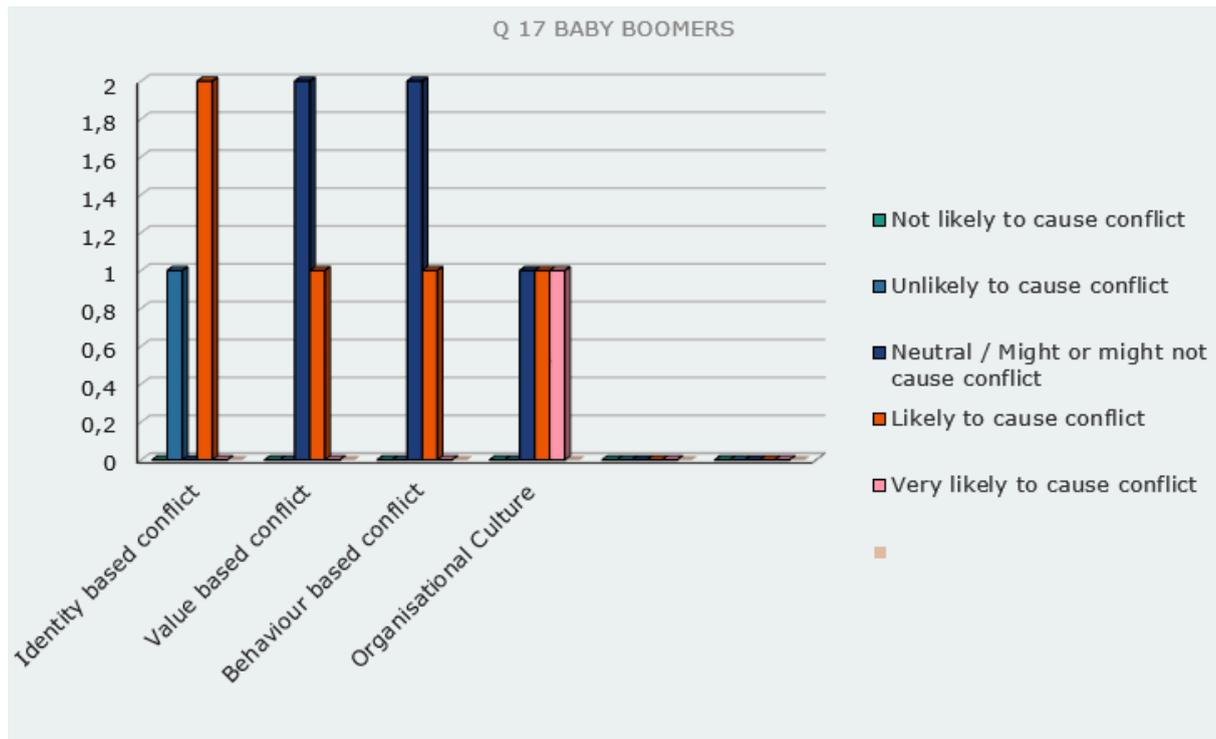
Erkenntnis: Die Generation X reagiert am empfindlichsten auf **Identitätskonflikte**, möglicherweise weil sie zwischen den Traditionen der Babyboomer und der digital orientierten Denkweise der Generation Z steht.



4. Babyboomer

- **Hauptanliegen:**
 - **Unternehmenskultur (40 % wahrscheinlich/sehr wahrscheinlich)** – Unbehagen gegenüber schnellen Veränderungen (z. B. Remote-Arbeit, agile Methoden).
 - **Werte- und Verhaltenskonflikte (20–30 %)** – Leichte Bedenken hinsichtlich der Professionalität jüngerer Mitarbeiter.
- **Geringste Sorge:** Identitätsbezogene Probleme (nur 20 % halten dies für wahrscheinlich).

Erkenntnis: Boomer sind am widerstandsfähigsten gegenüber **Veränderungen in der Arbeitskultur**, insbesondere wenn traditionelle Strukturen aufgebrochen werden.



Beschreibung einer Situation, in der einer oder mehrere der in Frage 17 genannten Faktoren zu einem Konflikt am Arbeitsplatz geführt haben (Frage 18)

Die Daten zeigen mehrere wiederkehrende Muster, bei denen Generationsunterschiede in Bezug auf **Werte, Arbeitsstile und Unternehmenskultur** zu Spannungen am Arbeitsplatz geführt haben. Hier sind die häufigsten Konfliktszenarien:

1. Konflikt um flexible Arbeitszeiten und Arbeitspläne

- **Konflikt:** Jüngere Mitarbeiter (Generation Z/Millennials) drängten auf flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeit, während ältere Kollegen (Generation X/Boomer) auf strikter Anwesenheit im Büro bestanden.
- **Beispiel:** Ein Team spaltete sich, als jüngere Mitglieder hybride Arbeitsmodelle forderten, was zu hitzigen Debatten führte. Der Kompromiss (teilweise Remote-Arbeit) hinterließ anhaltende Ressentiments.
- **Grundursache:** *Wertekonflikt* – Jüngere Arbeitnehmer legen Wert auf Work-Life-Balance, ältere Arbeitnehmer setzen Präsenz mit Produktivität gleich.

2. Einführung neuer Technologien und Schulungslücken

- **Konflikt:** Ältere Mitarbeiter hatten Schwierigkeiten mit neuen digitalen Tools, während jüngere Kollegen ungeduldig wurden.
- **Beispiel:** Die Schwierigkeiten eines Boomers mit der cloudbasierten Berichterstattung frustrierten einen Manager der Generation Z, der diese Probleme als Widerstand gegen Veränderungen abtat. Die Zusammenarbeit brach zusammen.



- **Grundursache:** *Verhaltensbasierter Konflikt* – Unterschiedliche Technikaffinität und Kommunikation von Unterstützung.

3. Kleiderordnung und Formalität am Arbeitsplatz

- **Konflikt:** Ältere Mitarbeiter kritisierten die legere Kleidung jüngerer Kollegen (z. B. Kapuzenpullis, Kopfhörer) als „unprofessionell“.
- **Beispiel:** Eine Grafikdesignerin der Generation X geriet mit einer Teamkollegin der Generation Z wegen ihres lockeren Stils aneinander, was eine teamweite Debatte darüber auslöste, „was Professionalität bedeutet“.
- **Grundursache:** *Identitätsbasierter Konflikt* – Generationsnormen in Bezug auf Selbstdarstellung vs. Tradition.

4. Kommunikationsstile

- **Konflikt:** Ältere Mitarbeiter bevorzugten E-Mails, jüngere nutzten Instant Messaging, was zu Informationsverlusten führte.
- **Beispiel:** Die dringende Slack-Anfrage eines Mitarbeiters der Generation Z wurde von einem Babyboomer ignoriert, der nur seine E-Mails checkte, wodurch sich ein Projekt verzögerte.
- **Grundursache:** *Unternehmenskultur* – Fehlen vereinbarter Kommunikationsprotokolle.

5. Hierarchisches vs. flaches Management

- **Konflikt:** Jüngere Mitarbeiter stellten die Top-down-Entscheidungsfindung in Frage, was die Führungskräfte frustrierte.
- **Beispiel:** Ein Millennial schlug vor, das Projektmanagement zu demokratisieren, was ein Führungskraft der Boomer-Generation als Insubordination ansah.
- **Grundursache:** *Wertekonflikt* – Jüngere Mitarbeiter erwarten Autonomie, ältere Mitarbeiter legen Wert auf Hierarchien.

6. Meeting-Kultur

- **Konflikt:** Ältere Teams bestanden auf häufigen persönlichen Besprechungen, jüngere Mitarbeiter hielten diese für ineffizient.
- **Beispiel:** Ein Manager der Generation X plante wöchentliche Check-ins, während Mitarbeiter der Generation Z sich für „bedarfsgerechte“ Updates per Chat aussprachen.
- **Grundursache:** *Verhaltensbasierter Konflikt* – unterschiedliche Ansichten zur Zeiteffizienz.

Wie diese Konflikte gelöst wurden

1. Mediation und Dialog

- Beispiel: Ein Manager moderierte eine Diskussion, in der beide Seiten ihre Frustrationen äußerten (z. B. der Grafikdesigner gegenüber einem Mitarbeiter der Generation Z). Sie einigten sich auf „Ruhezonen“ und flexible Kleidungs Vorschriften.

2. Hybride Richtlinien

- Beispiel: Kompromiss bei der Remote-Arbeit (z. B. 3 Tage im Büro für ältere Mitarbeiter, 2 Tage Remote-Arbeit für jüngere Mitarbeiter).

3. Schulung und Mentoring

- Beispiel: Reverse Mentoring (Generation Z schult Babyboomer in Technik) gepaart mit Coaching von Junioren durch Führungskräfte zu Unternehmensnormen.

Wichtigste Erkenntnisse

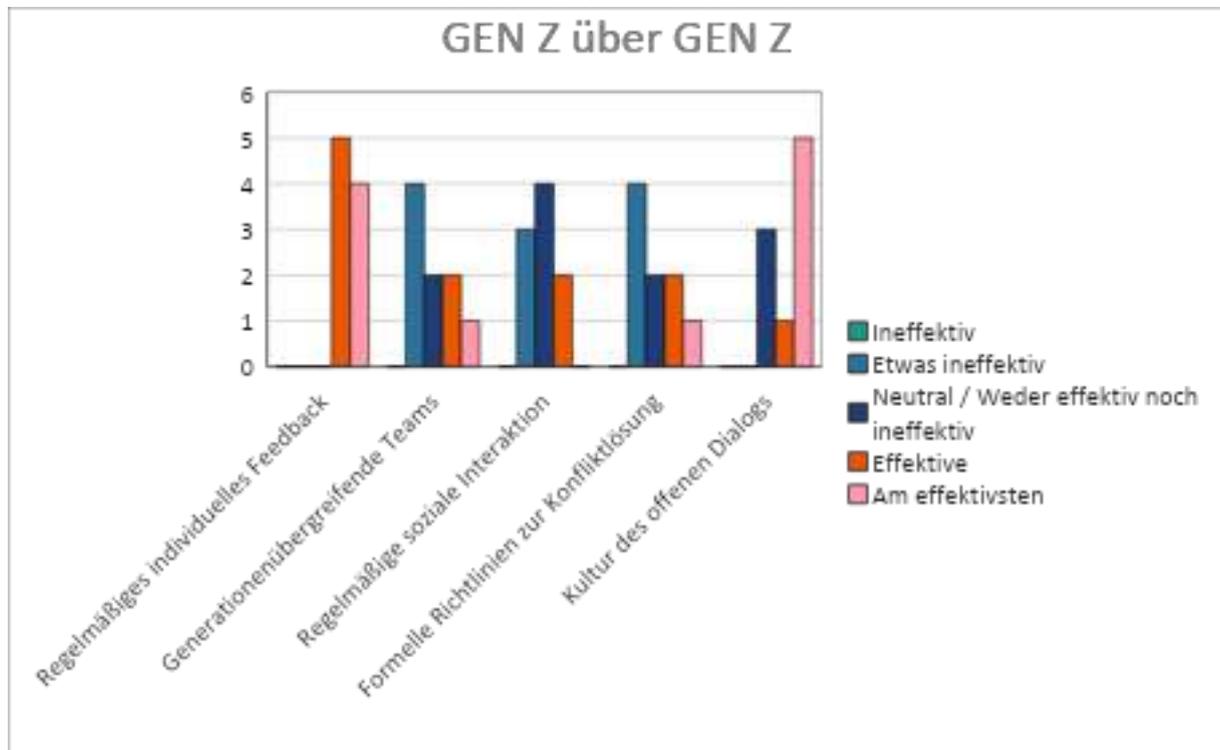
- **Die meisten Konflikte entstehen aus:**
 - **Werten** (Autonomie vs. Stabilität)
 - **Verhaltensweisen** (Kommunikation, Nutzung von Technologie)
 - **Identität** (Selbstverwirklichung vs. Tradition).

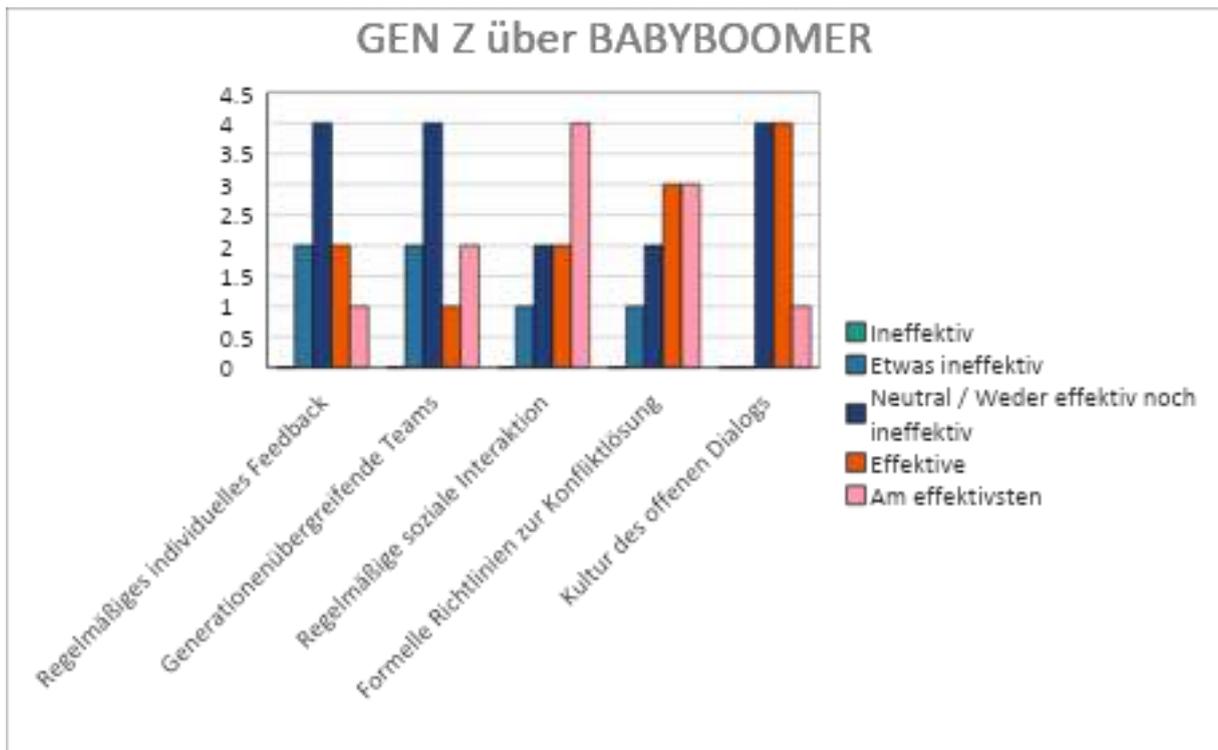
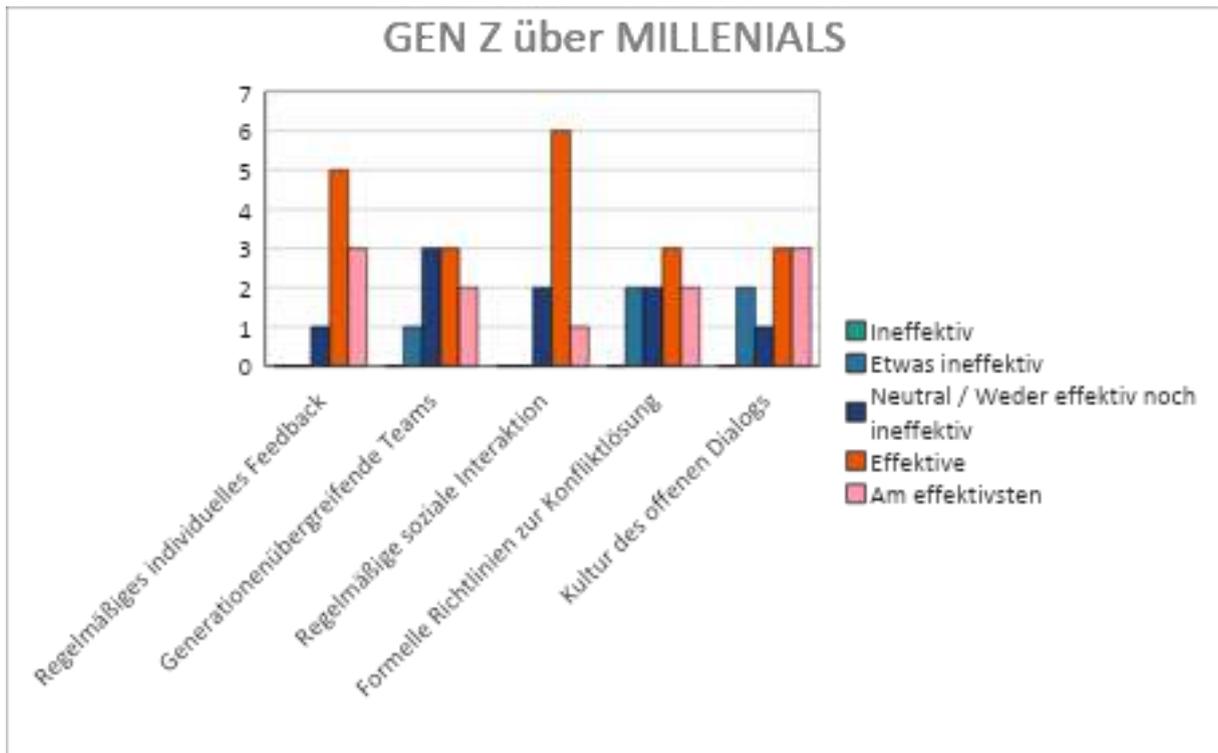
Bewertung von Instrumenten zur Konfliktprävention und -bewältigung auf der Grundlage von Erfahrungen (Frage 19)

GEN Z über jede Generation

Die Daten zeigen deutliche generationenspezifische Einstellungen zu Konfliktlösungsstrategien, wobei jüngere und ältere Mitarbeiter unterschiedliche Ansätze schätzen. Hier ist eine zusammenfassende Analyse, wie jede Generation diese Instrumente wahrnimmt:

Gen Z



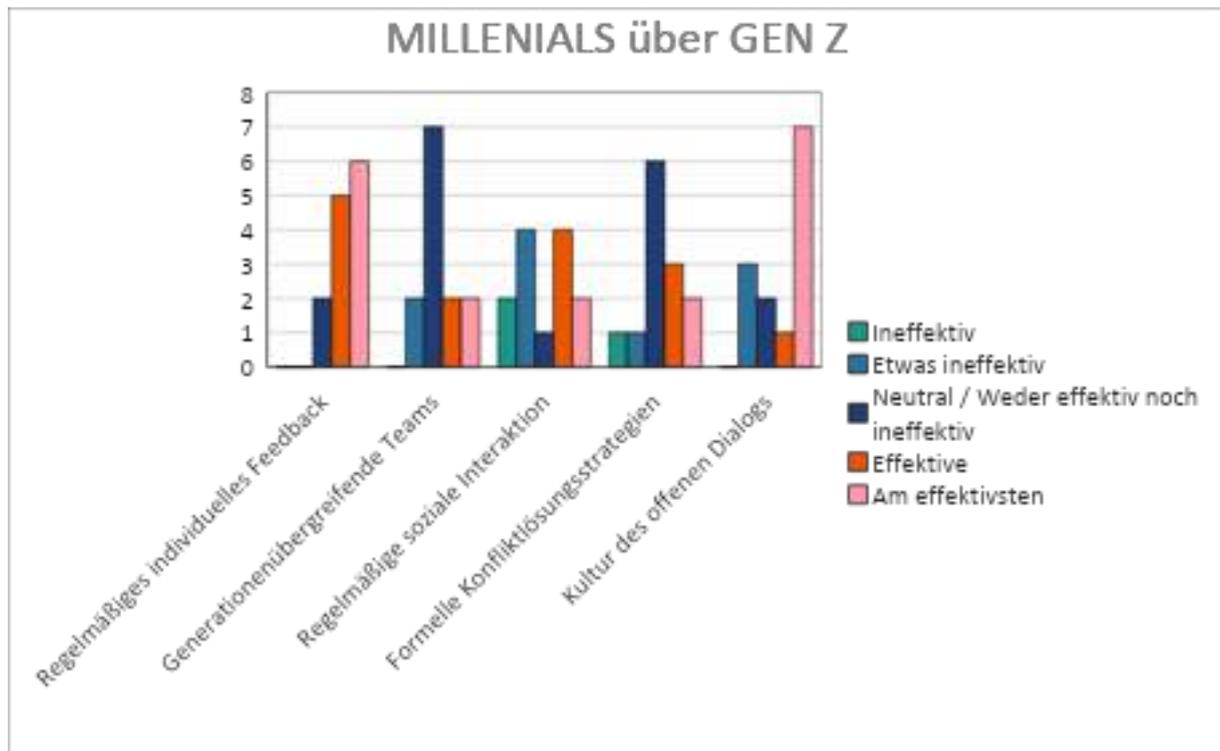


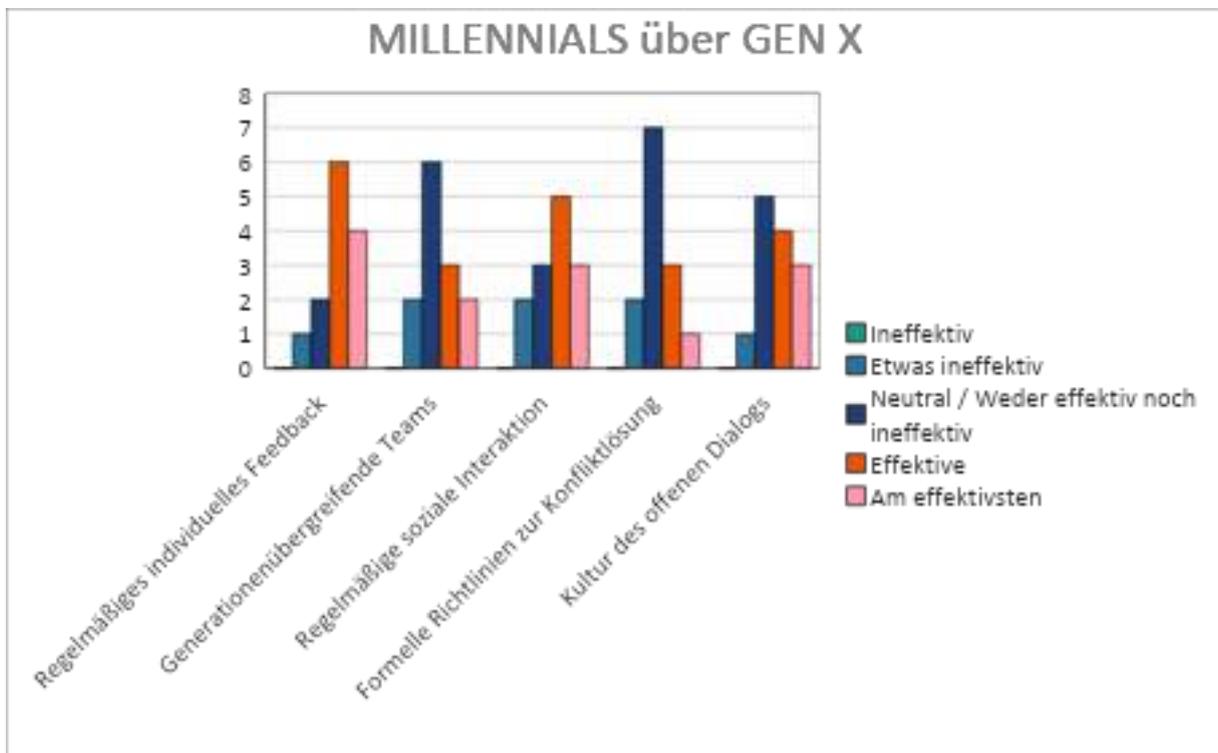
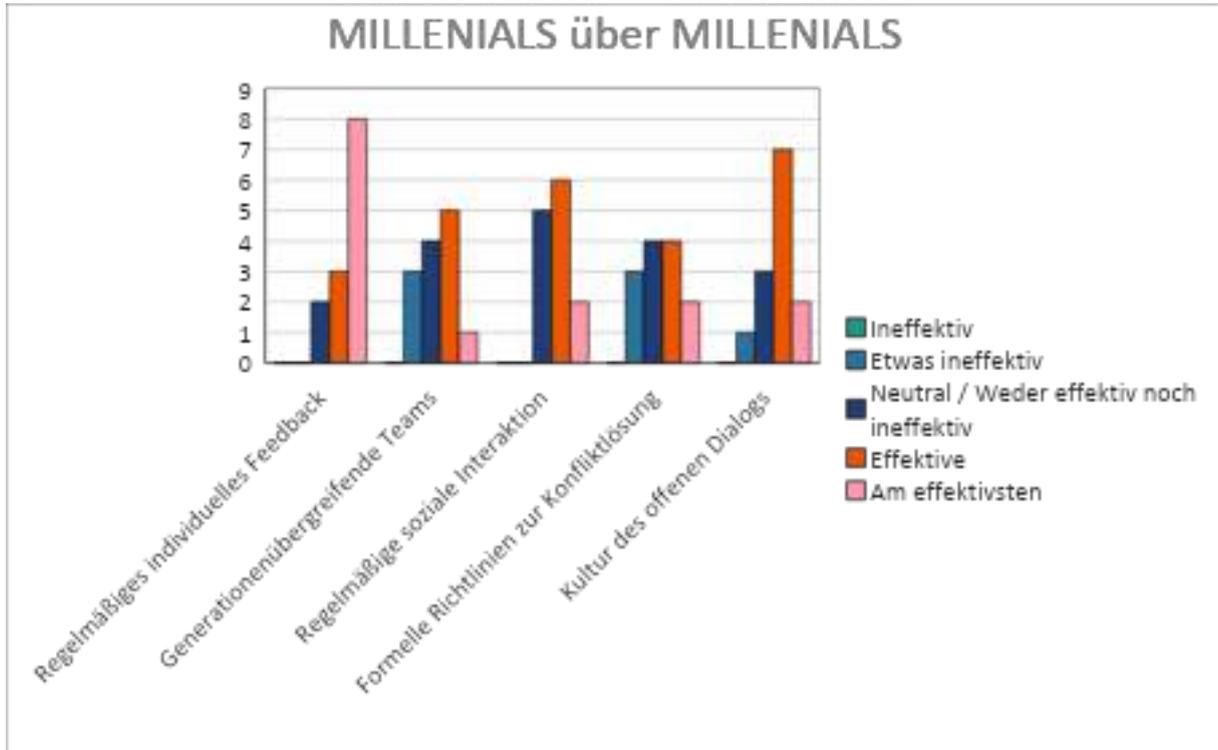
Bei der Bewertung ihrer eigenen Generation bevorzugt die Gen Z eindeutig eine Kultur des offenen Dialogs, die von der Hälfte als „wirksamstes“ Instrument bewertet wird. Sie schätzt auch regelmäßiges, individuelles Feedback, steht jedoch strukturierten Maßnahmen wie formellen Richtlinien oder generationenübergreifenden Teams skeptisch gegenüber. Dies deutet darauf hin, dass die Gen Z direkte, informelle Kommunikation zur Konfliktlösung bevorzugt.

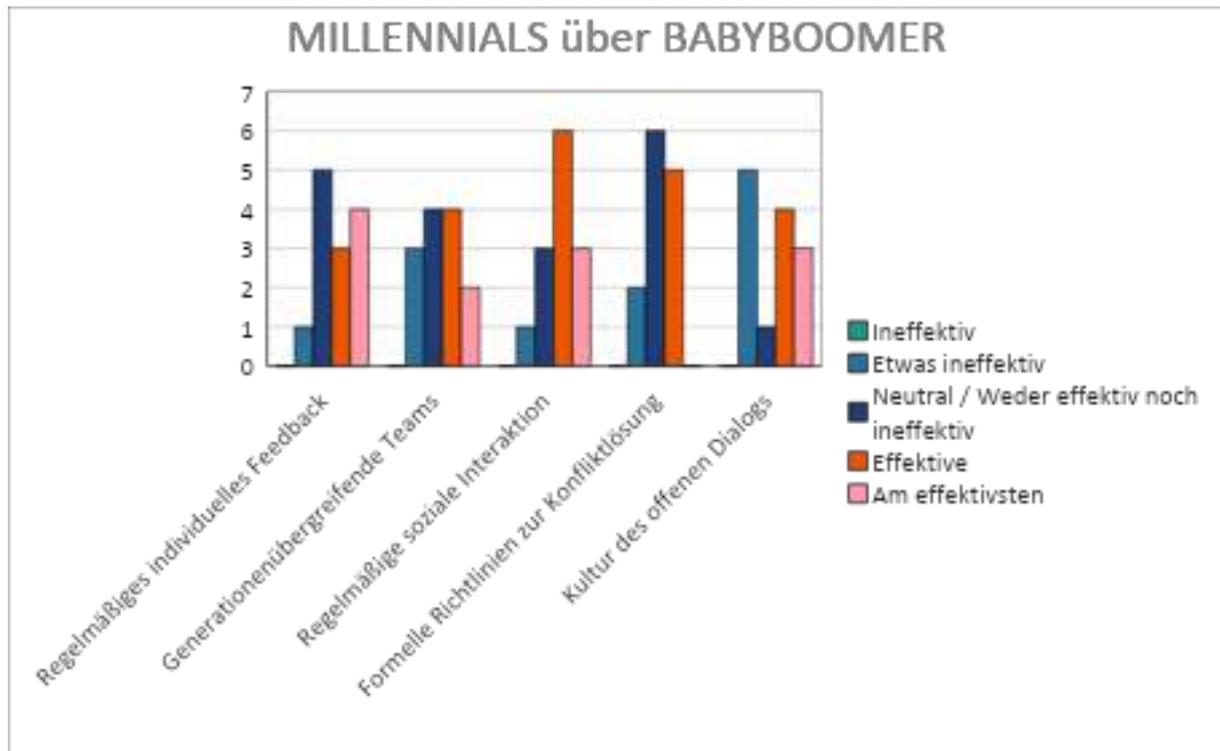


Ihre Perspektive ändert sich, wenn sie andere Generationen beurteilen. Sie sehen Millennials als offen für soziale Interaktion und offenen Dialog, wahrscheinlich aufgrund der Brückenfunktion der Millennials zwischen den Altersgruppen. Für die Generation X glauben sie, dass Feedback und soziale Interaktion am besten funktionieren, während Babyboomer als nur mäßig empfänglich für Strategien wahrgenommen werden, mit einer leichten Präferenz für formelle Richtlinien.

Millennials-



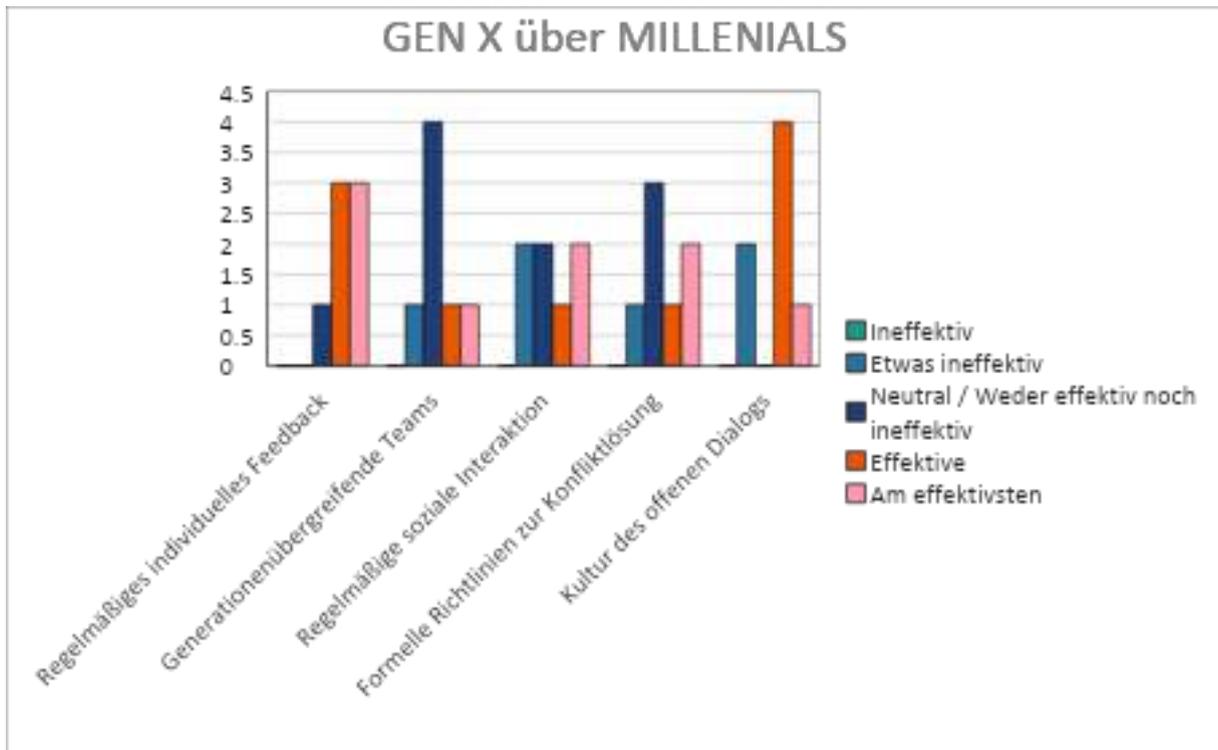
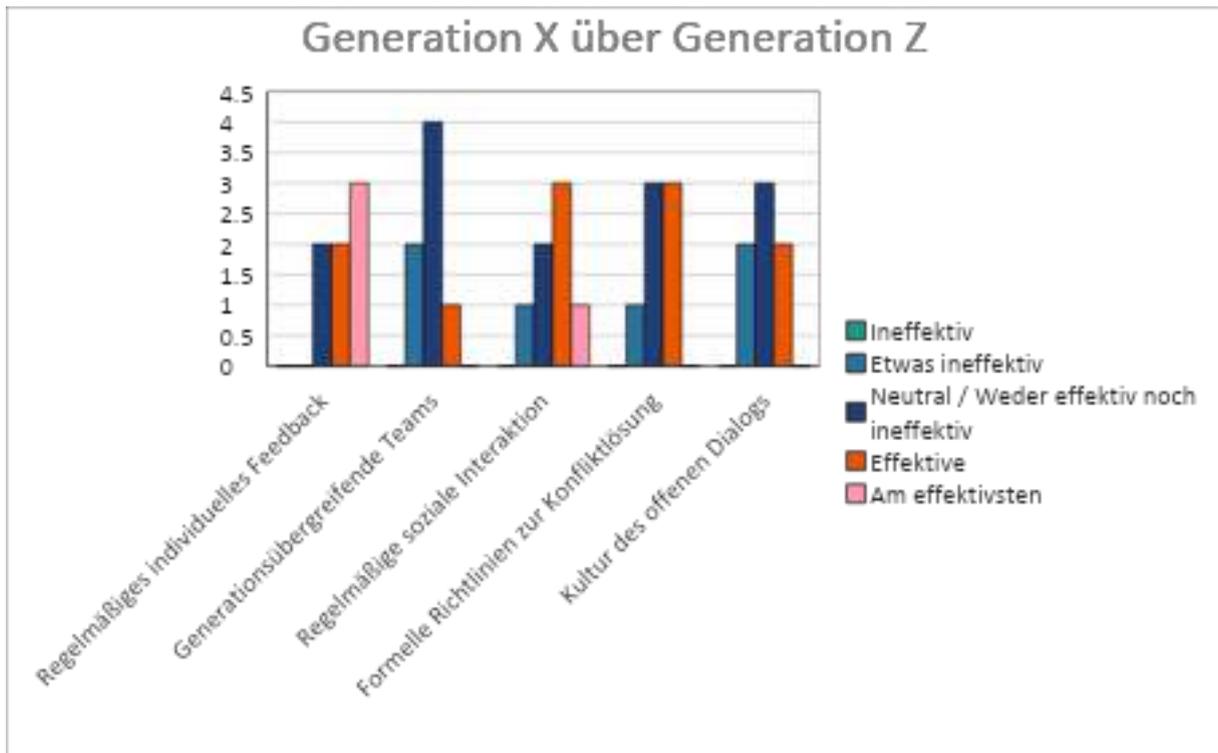


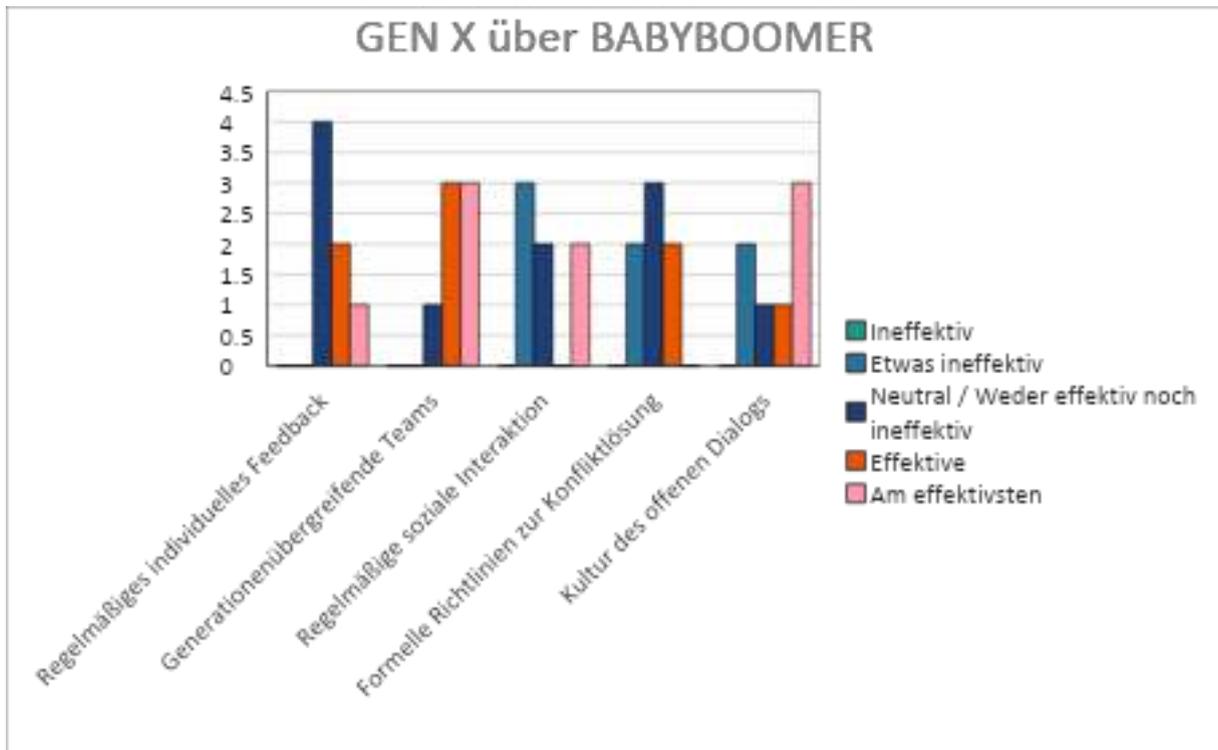
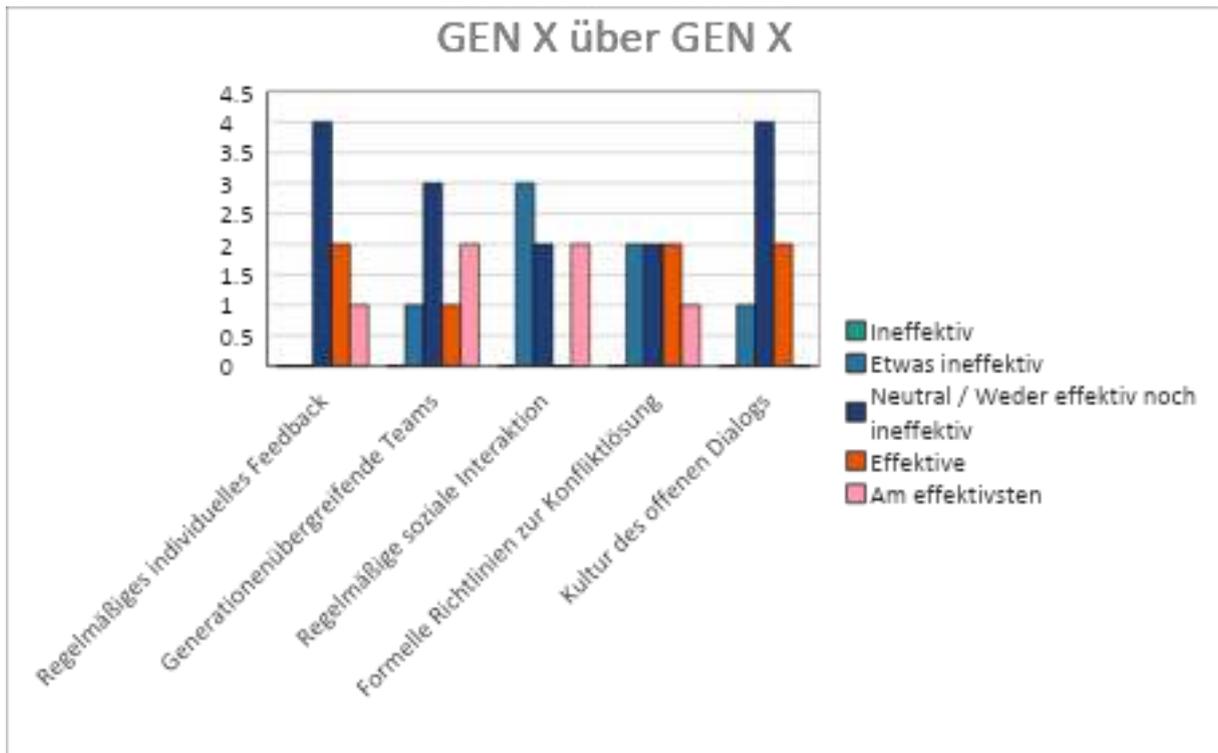


Millennials betrachten offenen Dialog und Feedback als universell wirksam, insbesondere für die Generation Z und sich selbst. Sie erkennen jedoch, dass generationenübergreifende Teams gemischte Ergebnisse liefern, was darauf hindeutet, dass die bloße Vermischung von Altersgruppen keine Harmonie garantiert.

In Bezug auf ältere Kollegen stellen Millennials fest, dass die Generation X gut auf Feedback reagiert, während Babyboomer schwieriger zu motivieren sind – formelle Richtlinien und soziale Interaktion werden als wenig nützlich angesehen, aber offener Dialog verpuffet oft. Dies deckt sich mit der Präferenz der Babyboomer für traditionelle Hierarchien gegenüber informellen Diskussionen.

Generation X



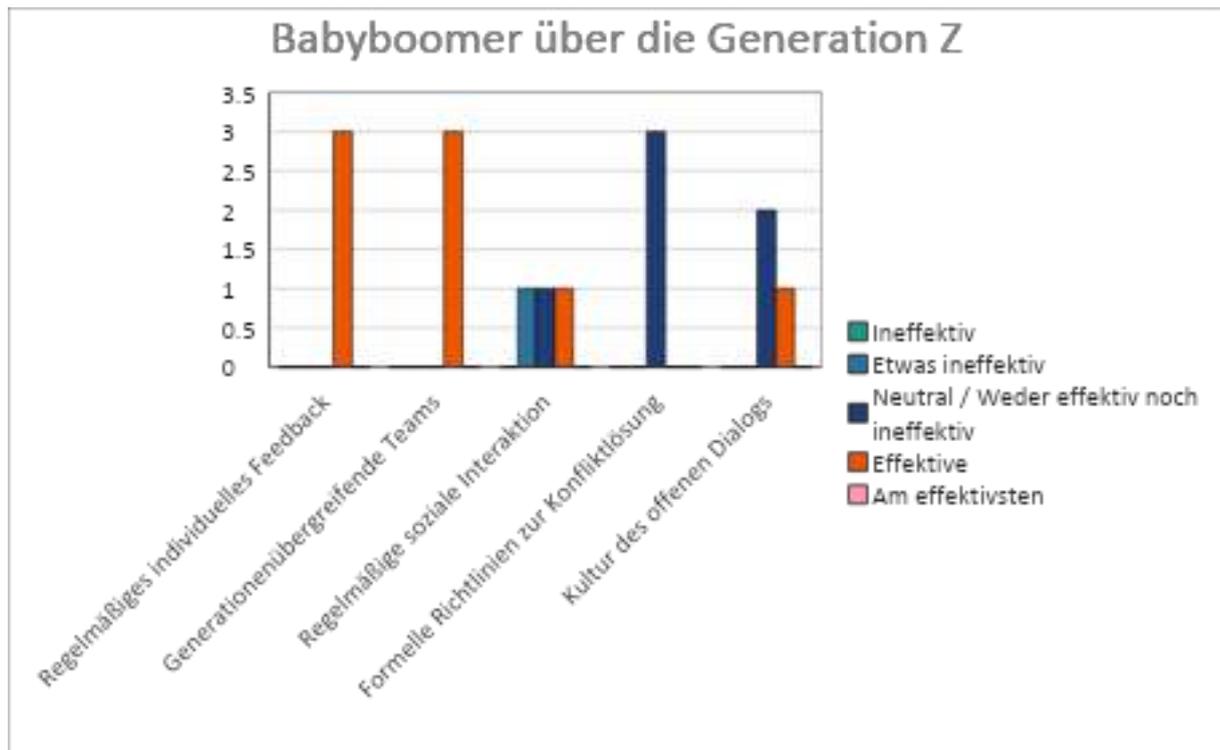


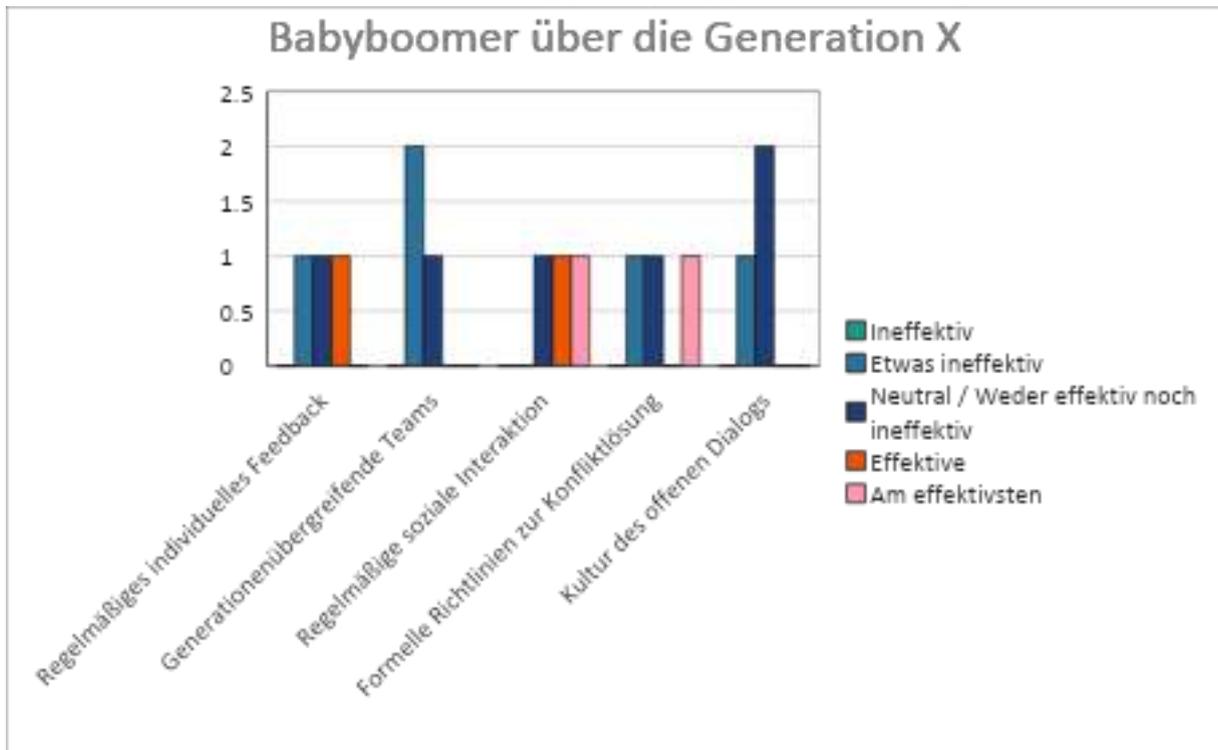
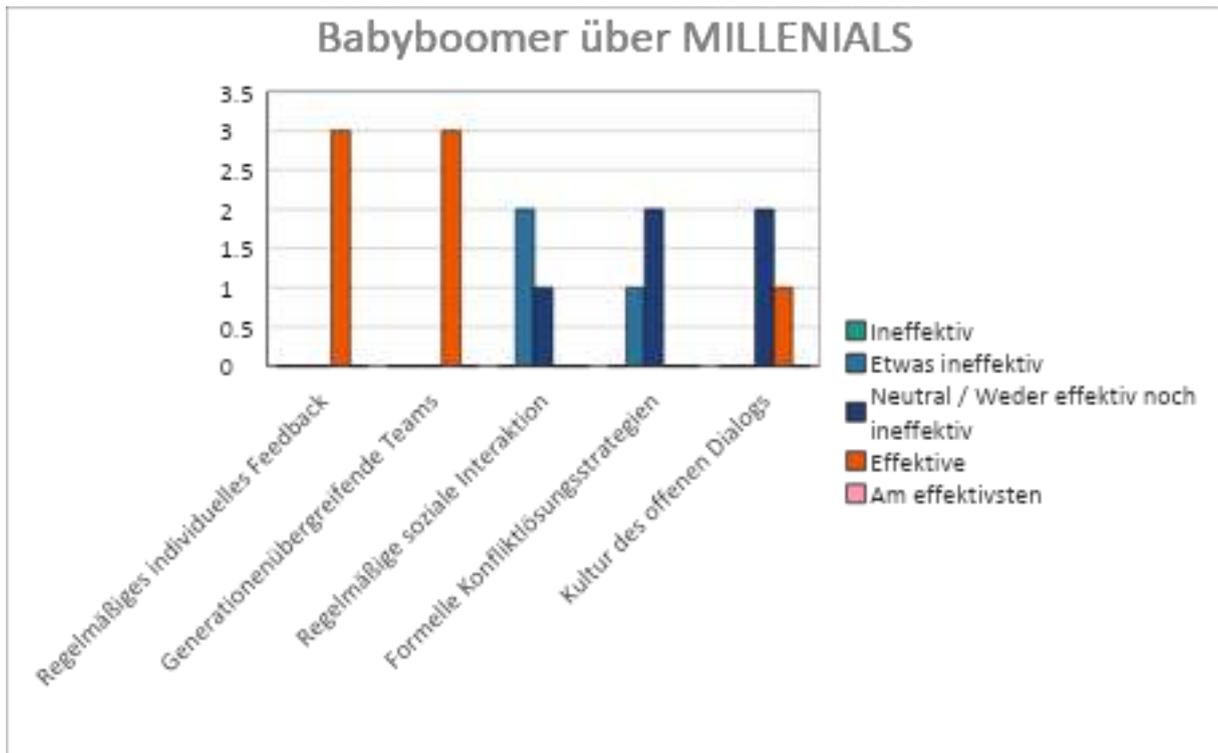
Die Generation X nimmt eine zurückhaltende Haltung ein. Sie sieht Feedback als das zuverlässigste Instrument für jüngere Generationen (Generation Z und Millennials), bezweifelt jedoch die Wirksamkeit eines offenen Dialogs mit ihnen, möglicherweise aufgrund unterschiedlicher Kommunikationsstile.

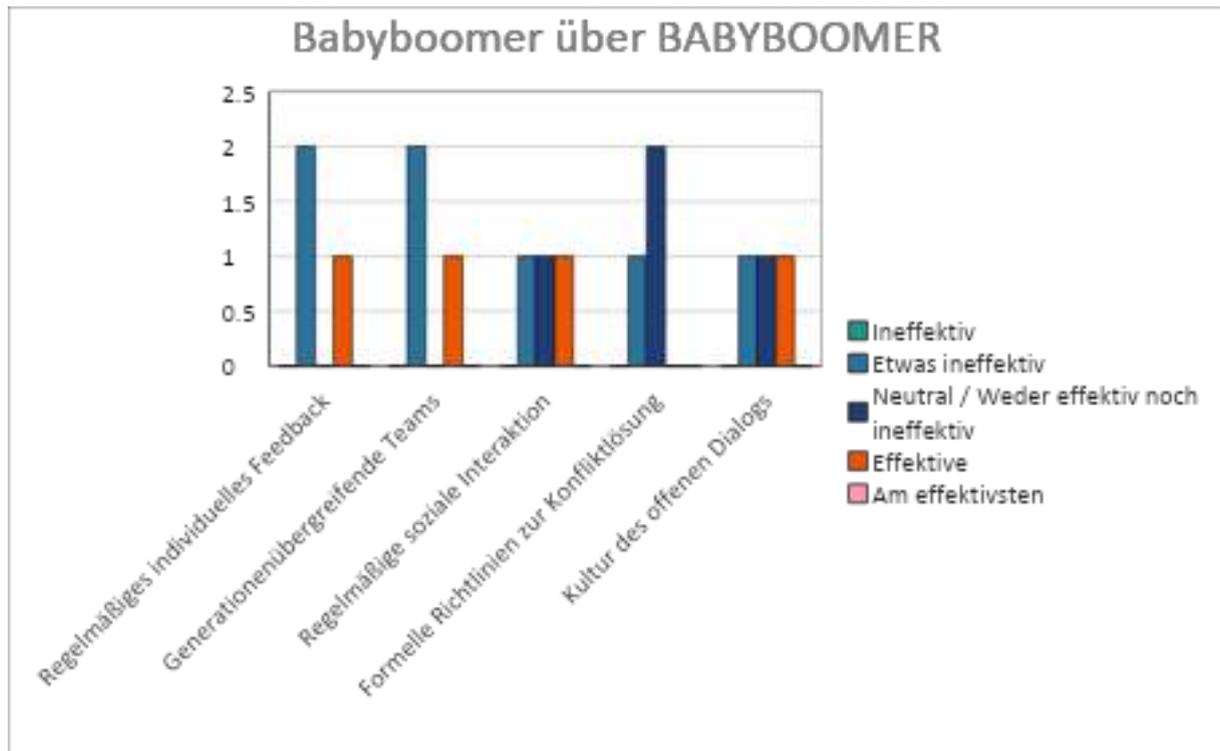


Für ihre eigene Generation schätzt die Generation X Feedback und soziale Interaktion, bewertet jedoch alle Instrumente bestenfalls als mäßig wirksam. Ihre Sicht auf die Babyboomer ist noch zurückhaltender, wobei nur soziale Interaktion als einigermaßen nützlich hervorsticht. Dies deutet darauf hin, dass sich die Generation X zwischen dem Wunsch der jüngeren Generationen nach Offenheit und dem Festhalten der Boomer an Traditionen gefangen fühlt.

Babyboomer





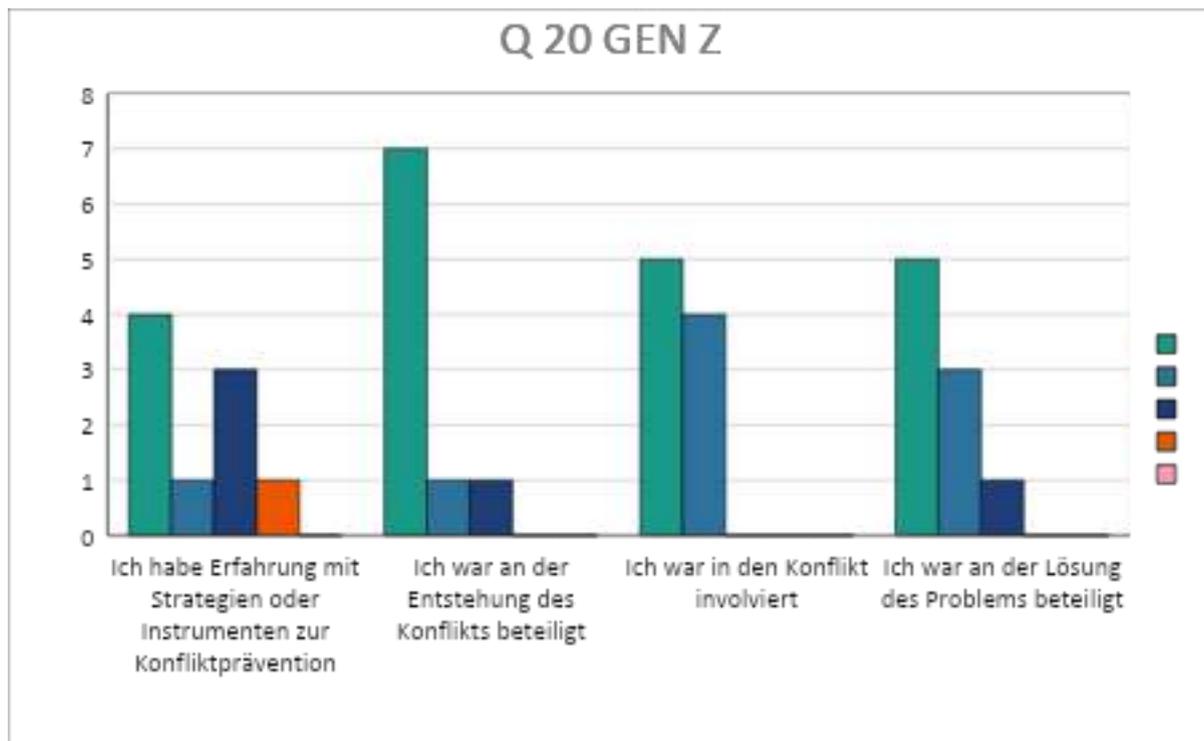


Die Boomer heben sich in ihren Bewertungen deutlich ab. Sie bewerten Feedback als das einzige durchweg wirksame Instrument für jüngere Arbeitnehmer und lehnen fast alle anderen Strategien als neutral oder unwirksam ab. Selbst für ihre eigene Generation zeigen sie wenig Vertrauen in irgendeine Methode, was ihre Präferenz für Erfahrung und Hierarchie gegenüber strukturiertem Konfliktmanagement unterstreicht.

Bewertung der Relevanz von Aussagen (Frage 20)

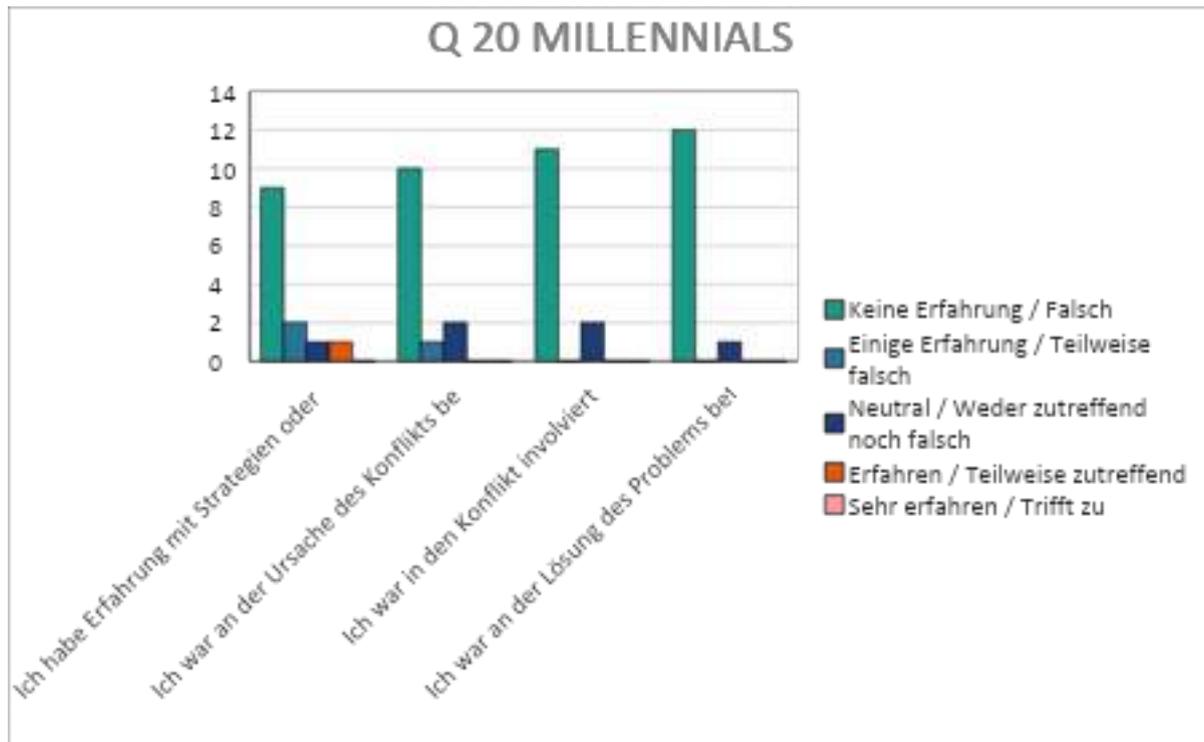
Die Daten zeigen auffällige Unterschiede in der Wahrnehmung der Generationen hinsichtlich ihrer Beteiligung an Konflikten am Arbeitsplatz, von der Prävention bis zur Lösung. Diese Ergebnisse stellen gängige Annahmen über die Dynamik zwischen den Generationen im beruflichen Umfeld infrage.

Generation Z



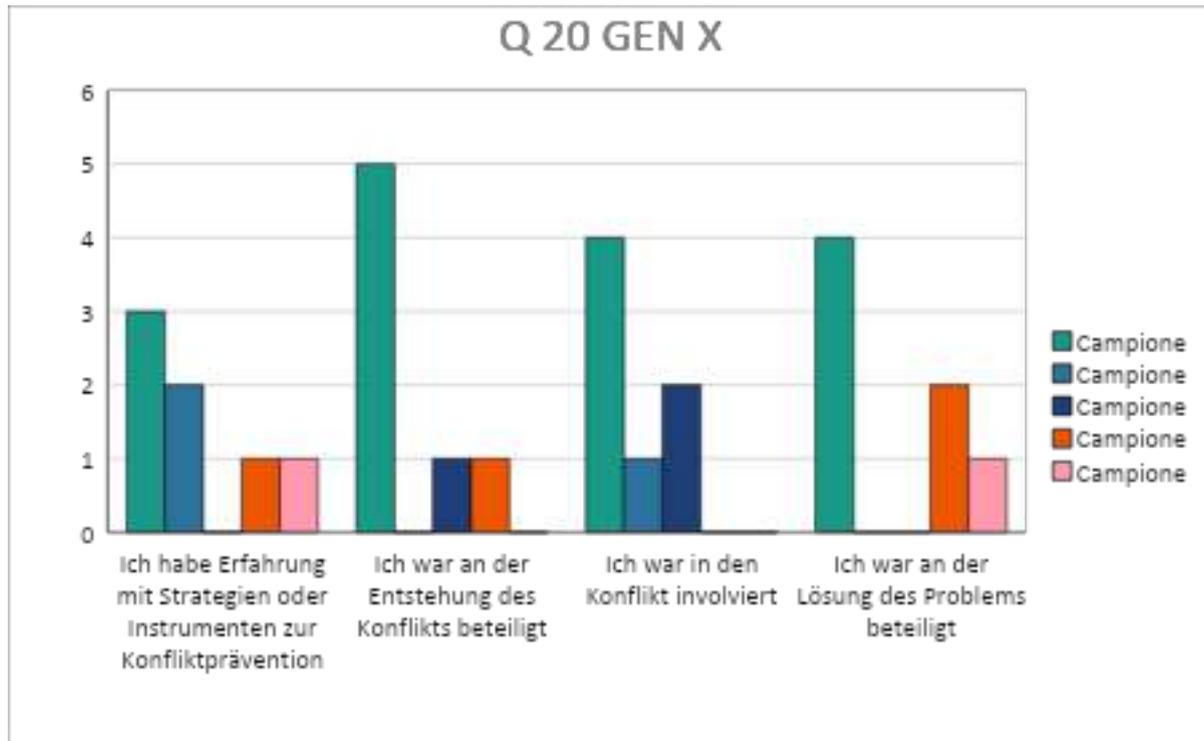
Jüngere Mitarbeiter weisen einen deutlichen Mangel an praktischer Erfahrung im Konfliktmanagement auf. Eine Mehrheit (60–80 %) gibt an, keine Erfahrung mit Präventionsstrategien, Konfliktenstehung oder -lösung zu haben. Dies deutet darauf hin, dass Mitarbeiter der Generation Z oft eher Zuschauer von Spannungen am Arbeitsplatz sind als aktive Teilnehmer – möglicherweise aufgrund ihrer untergeordneten Positionen oder weil Unternehmen neue Mitarbeiter vor schwierigen Situationen schützen. Die wenigen, die eine gewisse Beteiligung zugeben, beschreiben diese tendenziell als minimal („eher falsch“ oder neutrale Antworten).

Millennials



Entgegen ihrem Ruf als Vermittler zeigen Millennials in allen Bereichen das geringste Engagement in Konflikten. Eine überwältigende Mehrheit (75–90 %) gibt an, keinerlei Erfahrung mit Konflikten am Arbeitsplatz zu haben. Dieses unerwartete Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass Millennials entweder Konfrontationen gänzlich vermeiden oder in Umgebungen arbeiten, in denen Konflikte äußerst selten sind – beides Szenarien, die Fragen zu ihrer tatsächlichen Rolle als Brückenbauer zwischen den Generationen aufwerfen.

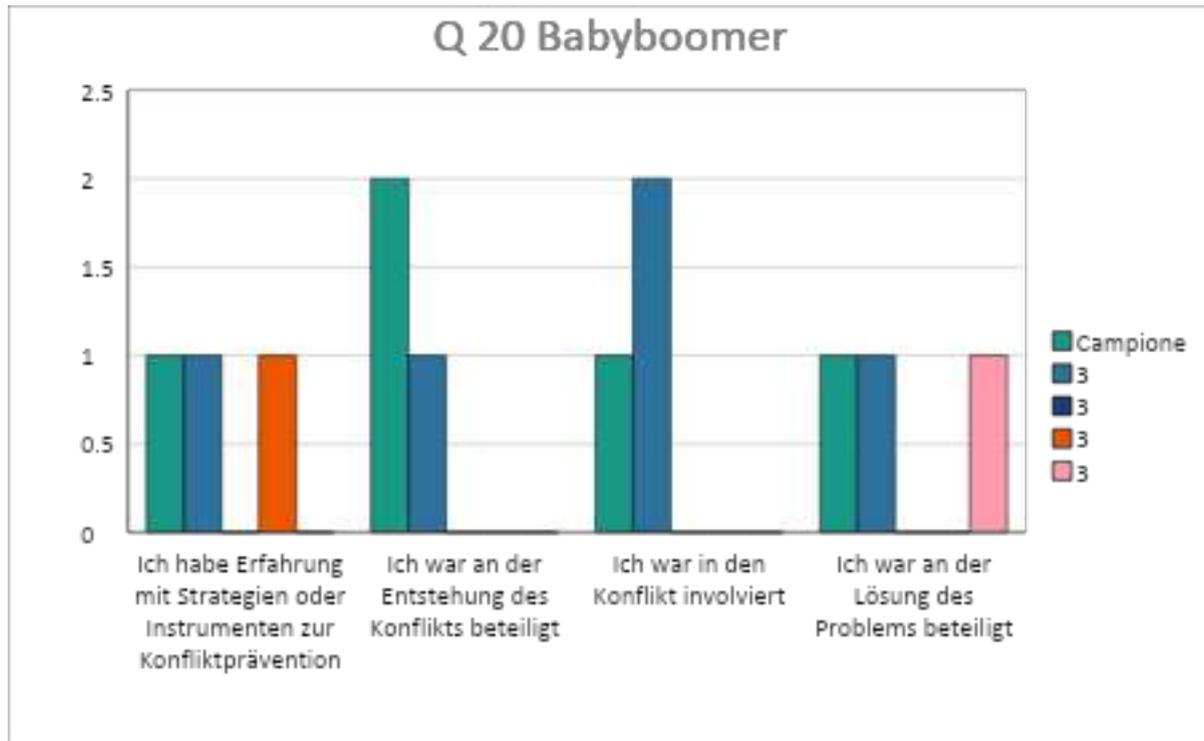
Generation X



Die Generation X erweist sich als die konfliktaufgeschlossenste Kohorte. Zwar geben viele (40–60 %) nach wie vor begrenzte Erfahrungen an, doch weist diese Gruppe den höchsten Anteil an Mitgliedern auf, die

- Aktiv Präventionsstrategien eingesetzt haben (20 % etwas/sehr erfahren)
 - sich an der Konfliktlösung beteiligt haben (30 % etwas/sehr erfahren)
- Dies entspricht ihrer typischen Position in der Mitte ihrer Karriere, in der sie zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern vermitteln müssen.

Babyboomer



Die ältesten Arbeitnehmer zeigen polarisierte Erfahrungen. Die meisten geben an, nur begrenzt in Konflikte involviert zu sein, aber eine bedeutende Minderheit (20–25 %) berichtet von umfangreichen Erfahrungen sowohl mit Prävention als auch mit Lösung. Dies spiegelt wahrscheinlich ihre leitenden Positionen wider – oft über den täglichen Spannungen stehend, aber aufgefordert, größere Streitigkeiten beizulegen. Ihre Antworten deuten darauf hin, dass Konflikte entweder nicht ihre Ebene erreichen oder dass sie sich erst dann einmischen, wenn es unbedingt notwendig ist.



Beschreibung einer persönlichen Erfahrung mit der Lösung eines Konflikts am Arbeitsplatz (Frage 21)

Die gesammelten Erfahrungen zeigen mehrere gemeinsame Muster, wie Konflikte am Arbeitsplatz entstehen und generationsübergreifend gelöst werden. Diese Beispiele aus der Praxis liefern wertvolle Einblicke in die generationsübergreifende Dynamik im beruflichen Umfeld.

Viele Konflikte entstehen durch unterschiedliche Herangehensweisen an Arbeitsmittel und -systeme. Jüngere Mitarbeiter drängen häufig auf digitale Lösungen, während ältere Kollegen oft traditionelle Methoden bevorzugen. Ein Befragter beschrieb, wie die Einführung eines neuen Online-Tools zur Aufgabenverwaltung zu Spannungen mit einem älteren Teammitglied führte, das sich gegen Veränderungen wehrte. Die Lösung fand sich in einem Kompromiss – einer schrittweisen Einführung mit Schulungsmöglichkeiten –, der zeigt, wie Flexibilität technologische Gräben überbrücken kann.

Präsentationspräferenzen führen häufig zu Meinungsverschiedenheiten. Ein besonders anschauliches Beispiel betraf eine Generationskluft hinsichtlich der Präsentation von Projektergebnissen. Jüngere Teammitglieder erstellten eine dynamische, visuelle Präsentation, die ein älterer Analyst als „unprofessionell“ abtat und auf einem traditionellen Berichtsformat bestand. Dies eskalierte zu gegenseitigen Vorwürfen, bis durch Mediation ein Kompromiss gefunden werden konnte. Solche Fälle zeigen, wie unterschiedliche Kommunikationsnormen zu Reibungen führen können.

Mehrere Befragte berichteten, wie sie systematische Veränderungen umgesetzt haben, um wiederkehrende Konflikte zu vermeiden:

- Regelmäßige Check-ins, um versäumte Termine anzusprechen
- Abteilungsübergreifende Meetings zur Verbesserung der Zusammenarbeit
- Klare Verfahren für das Informationsmanagement
- Abstimmungssysteme für Projektentscheidungen

Mehrere Beispiele verdeutlichten, wie persönliche Gespräche Spannungen lösen können. In einem Fall beschrieb ein Befragter, wie die anfängliche Ablehnung einer neuen Technologie zu Kommunikationsproblemen führte. Eine Lösung konnte erst gefunden werden, als ein Vorgesetzter ein Treffen organisierte, bei dem beide Seiten ihre Bedenken äußern konnten. Ein anderer Fall zeigte, wie ein offenes Gespräch über ignoriertes Feedback zu Verhaltensänderungen führte, die die Teamarbeit verbesserten.

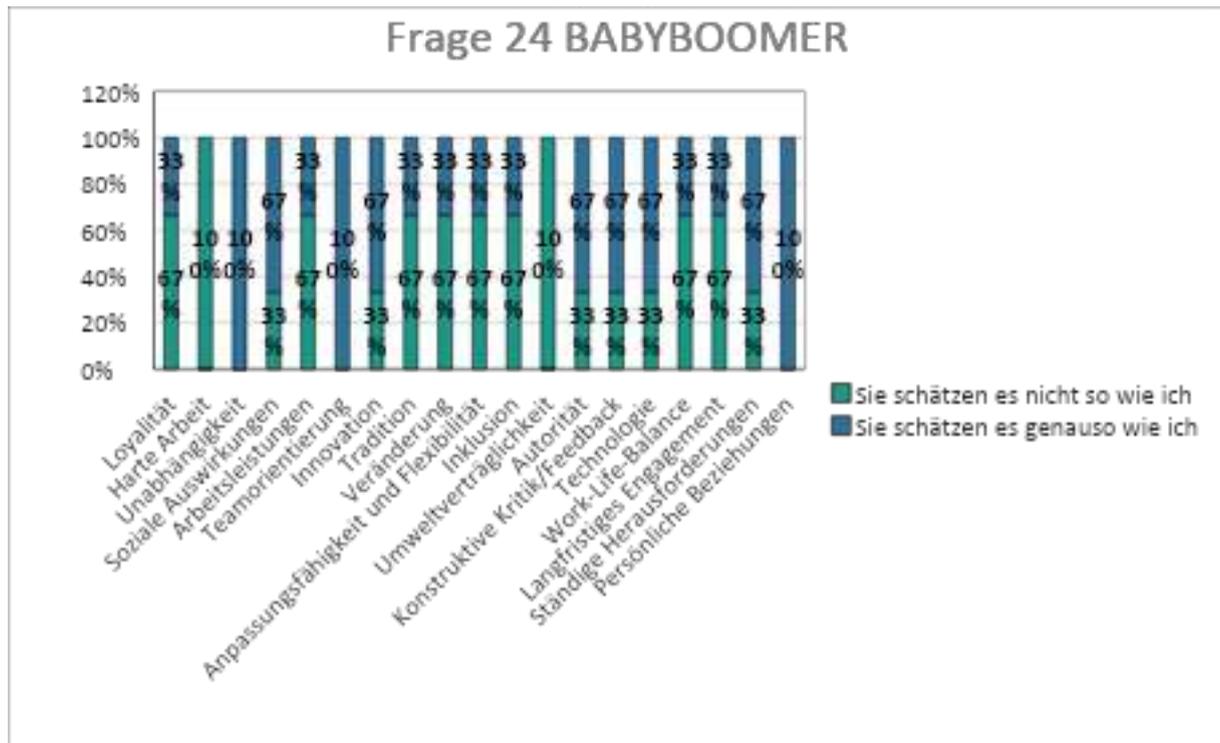


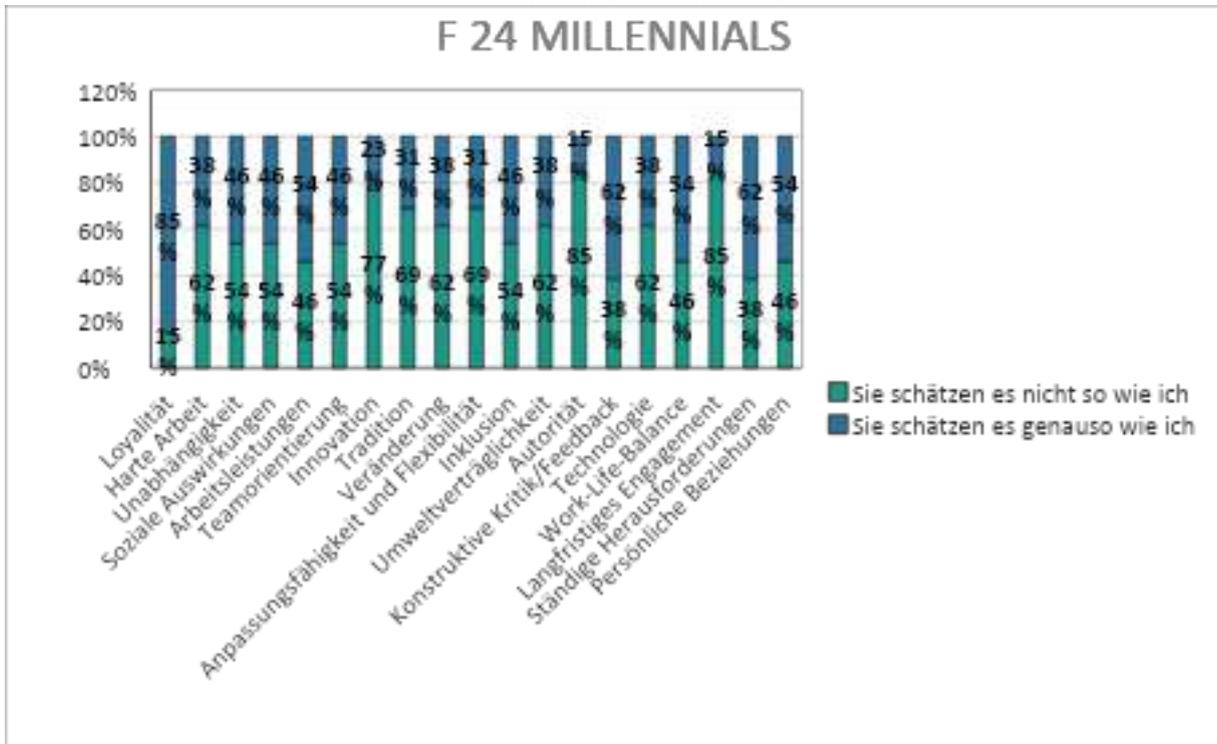
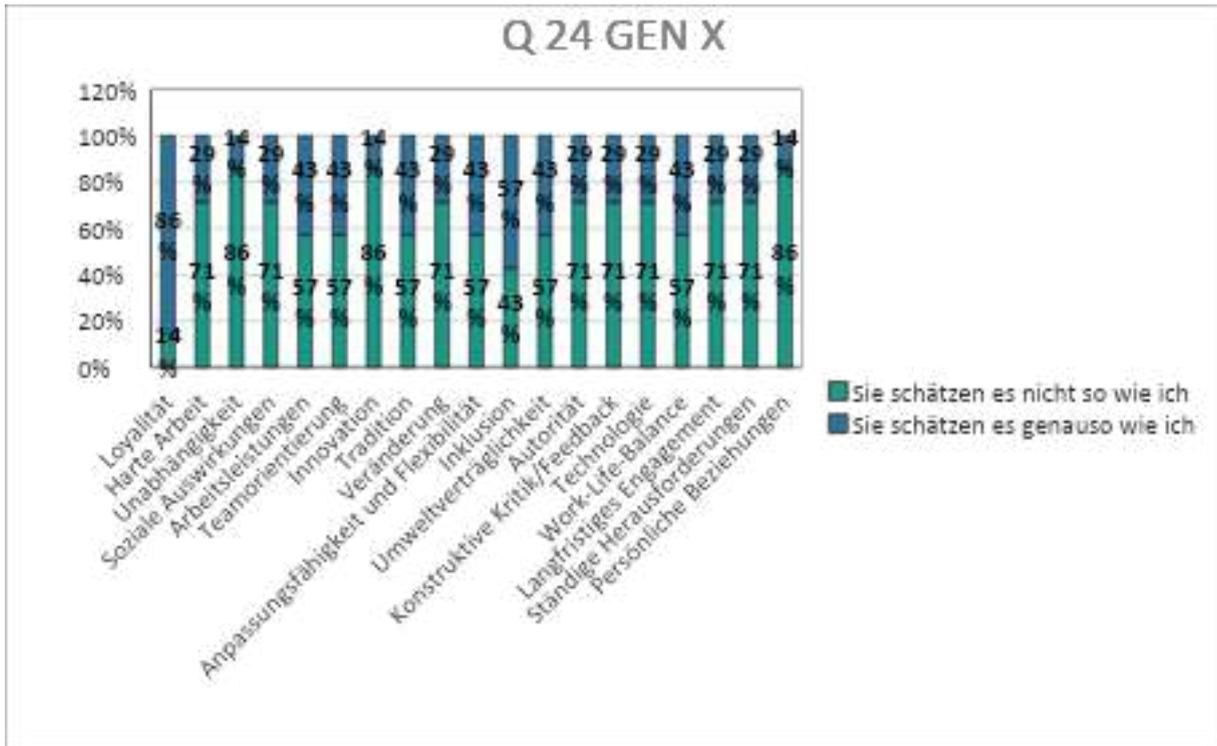
4. Unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit

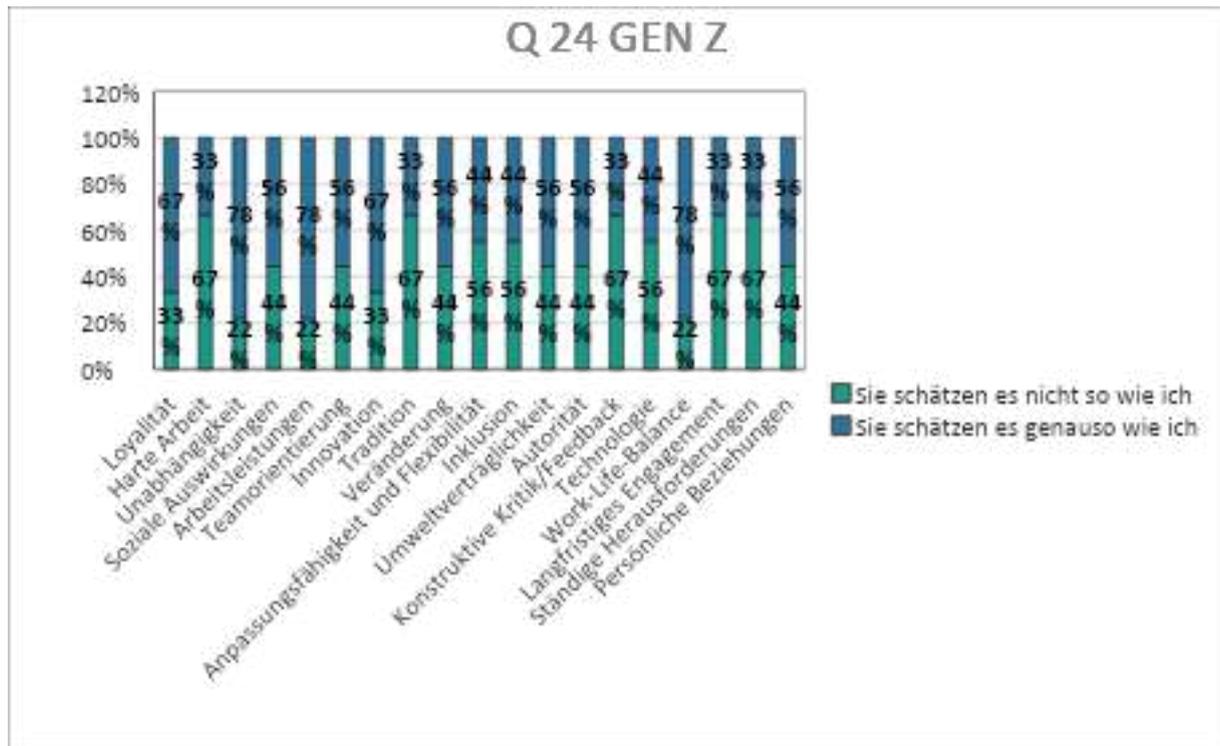
Einschätzung der Befragten zur Ähnlichkeit der Wertschätzung bestimmter Aspekte (Fragen 24–25–26–27)

Die Daten zeigen auffällige Unterschiede in der Wahrnehmung der Arbeitswerte der anderen Generationen, wobei sich über alle Altersgruppen hinweg mehrere klare Muster abzeichnen.

Die Perspektive der Generation Z







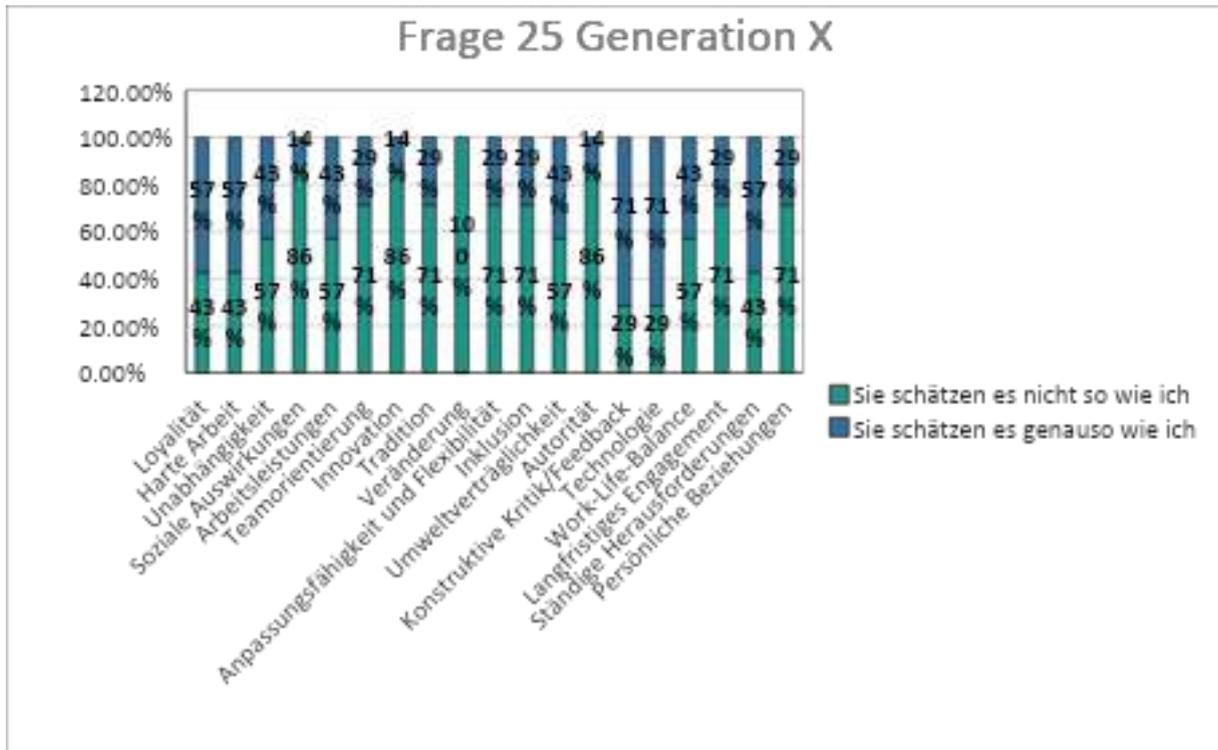
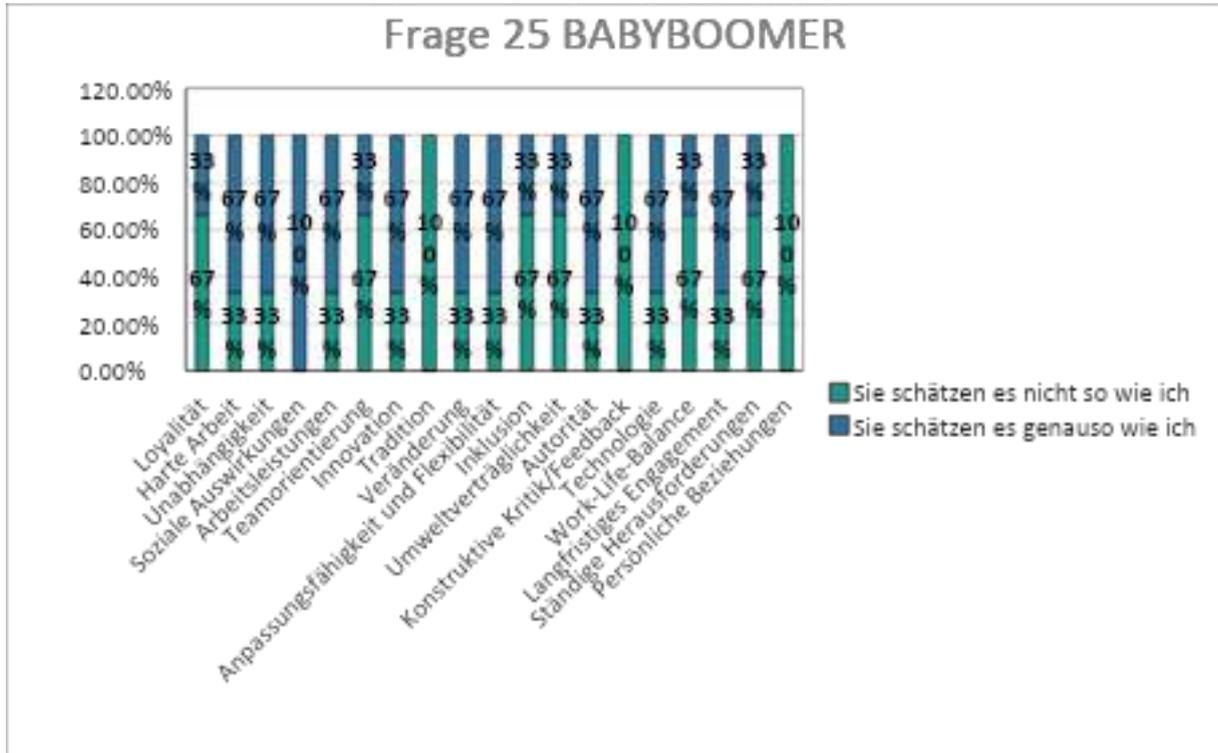
Jüngere Arbeitnehmer berichten von erheblichen Unterschieden zu älteren Kollegen, insbesondere in folgenden Bereichen:

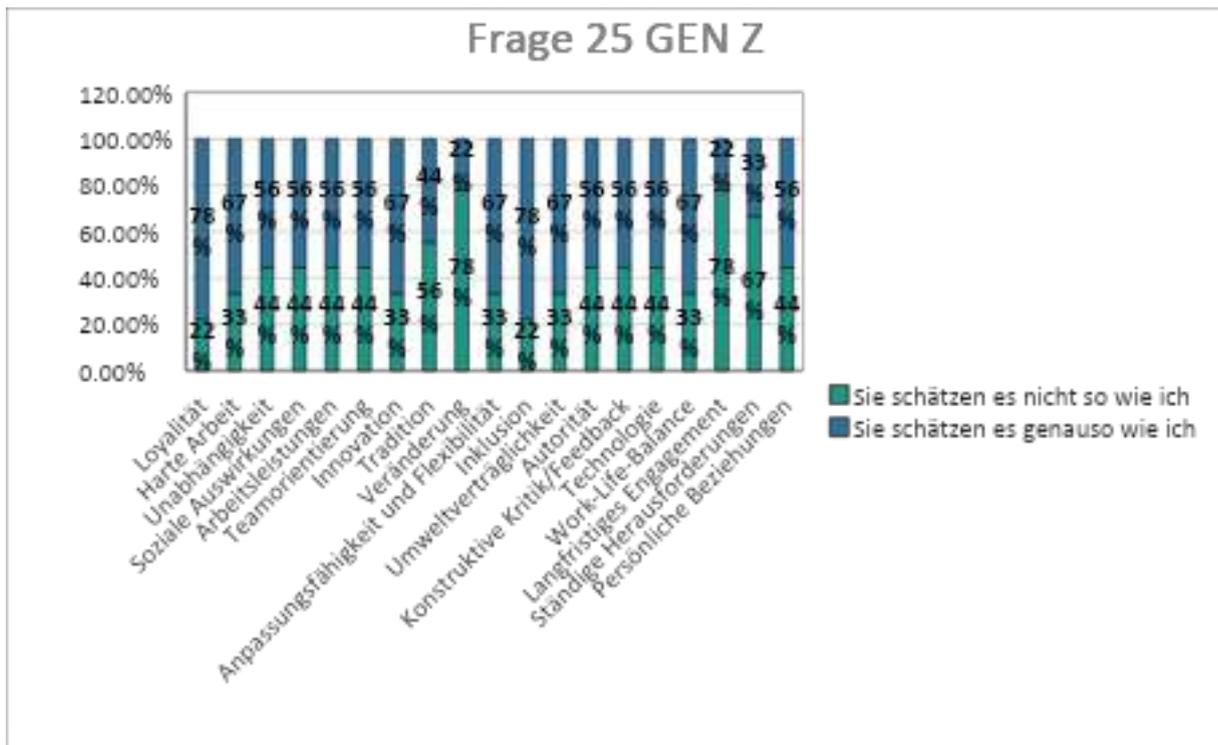
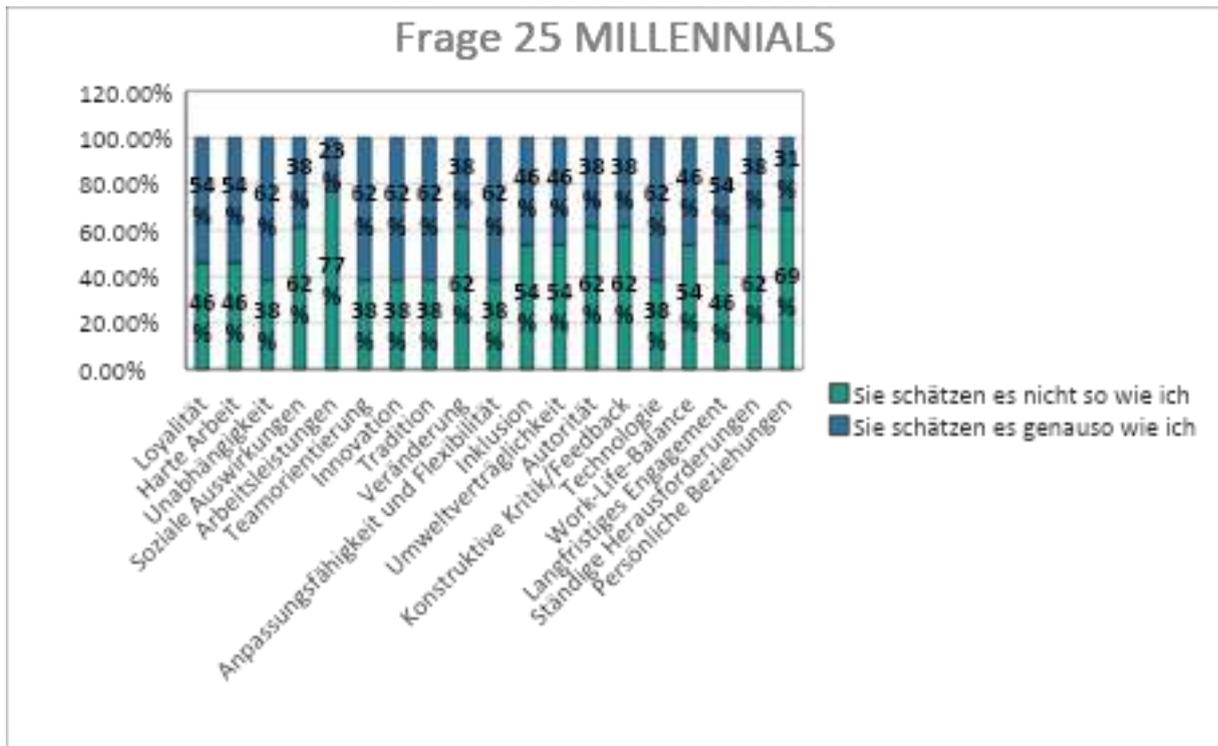
- Innovation (86 % sind der Meinung, dass die Generation X diesen Wert nicht so hoch schätzt)
- Veränderung (71 % für die Generation X, 67 % für die Babyboomer)
- Technologie (71 % der Generation X, 67 % der Babyboomer)
- Work-Life-Balance (56–67 % bei den älteren Generationen)

Interessanterweise sieht die Generation Z die Millennials als engere Verbündete, mit geringeren Unterschieden außer in den Bereichen Innovation (77 % Unterschied) und Tradition (69 % Unterschied). Sie fühlen sich in Bezug auf Arbeitsleistungen (78 % Übereinstimmung) und Unabhängigkeit (78 %) am ehesten mit ihrer eigenen Generation verbunden.



Millennials





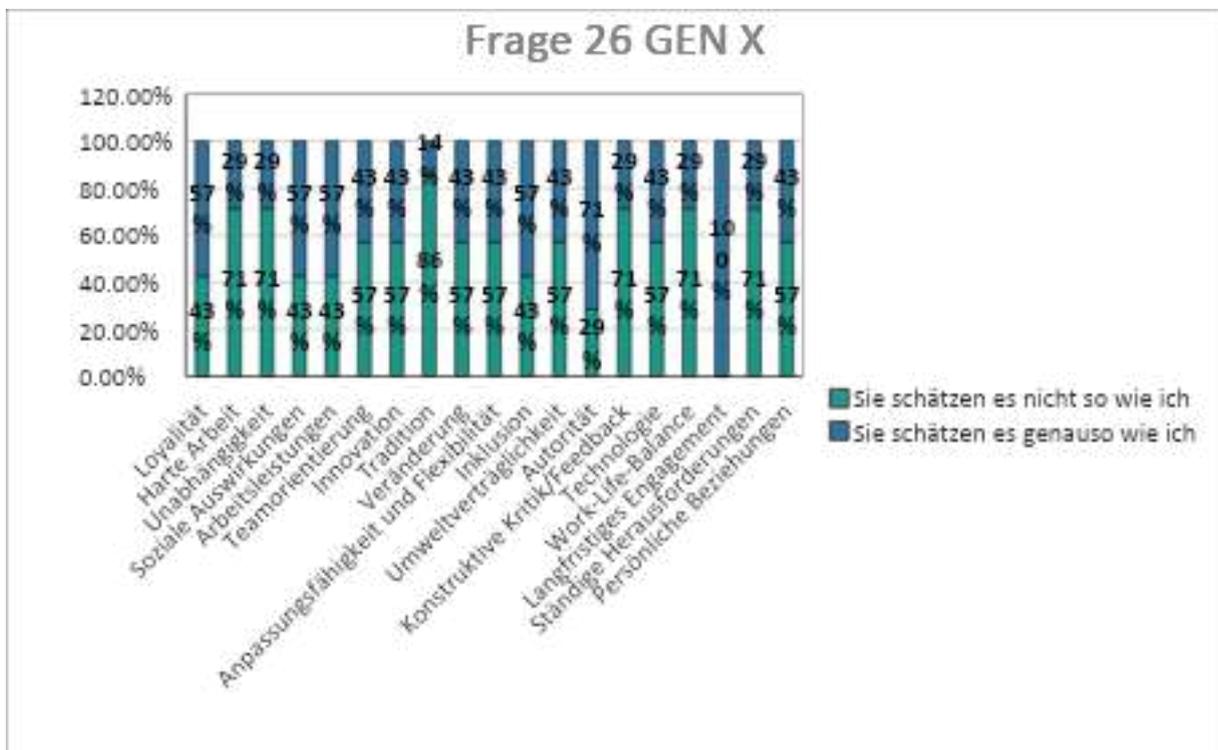
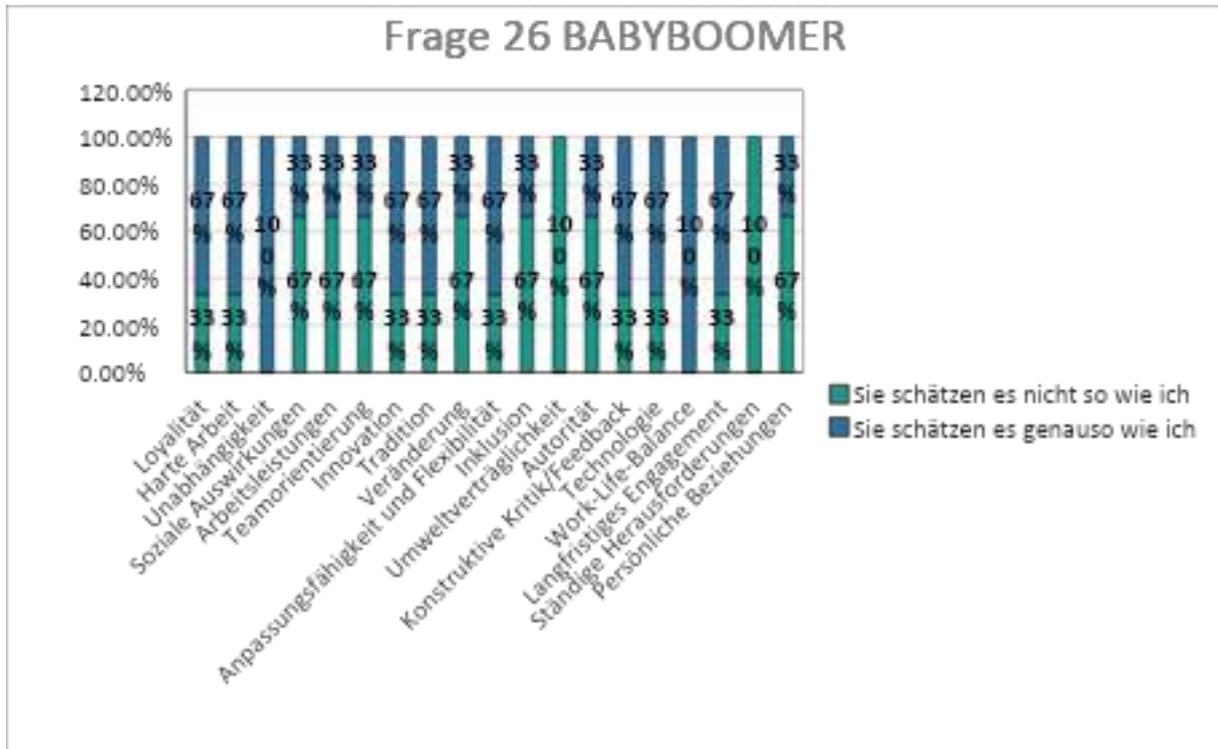
Millennials zeigen eine differenzierte Sichtweise:

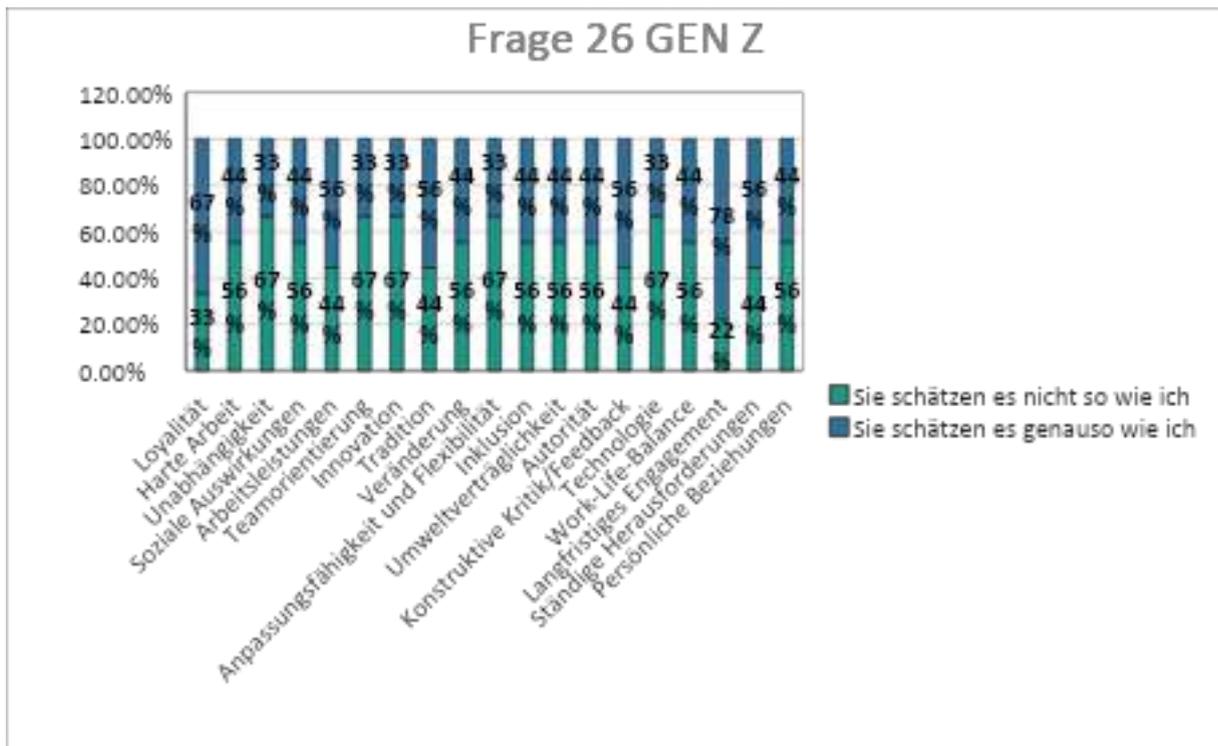
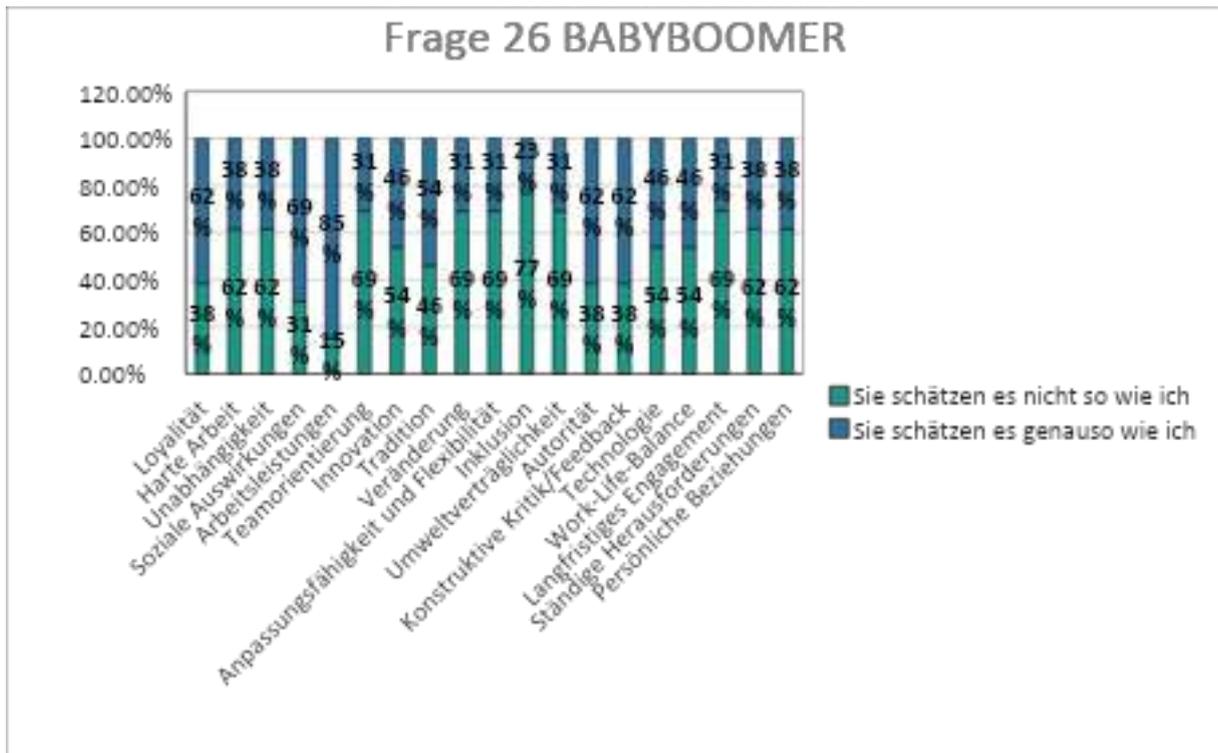
- Sie sehen die Generation Z als unterbewertend in Bezug auf Loyalität (22 % Unterschied) und langfristiges Engagement (78 % Unterschied).
- Bei der Generation X berichten sie von großen Unterschieden in Bezug auf Veränderung (100 %), Innovation (86 %) und soziale Auswirkungen (86 %).



- Überraschenderweise stimmen sie mit den Boomers in Bezug auf soziale Verantwortung (0 % Unterschied) und Tradition (100 % Übereinstimmung) überein

Generation X





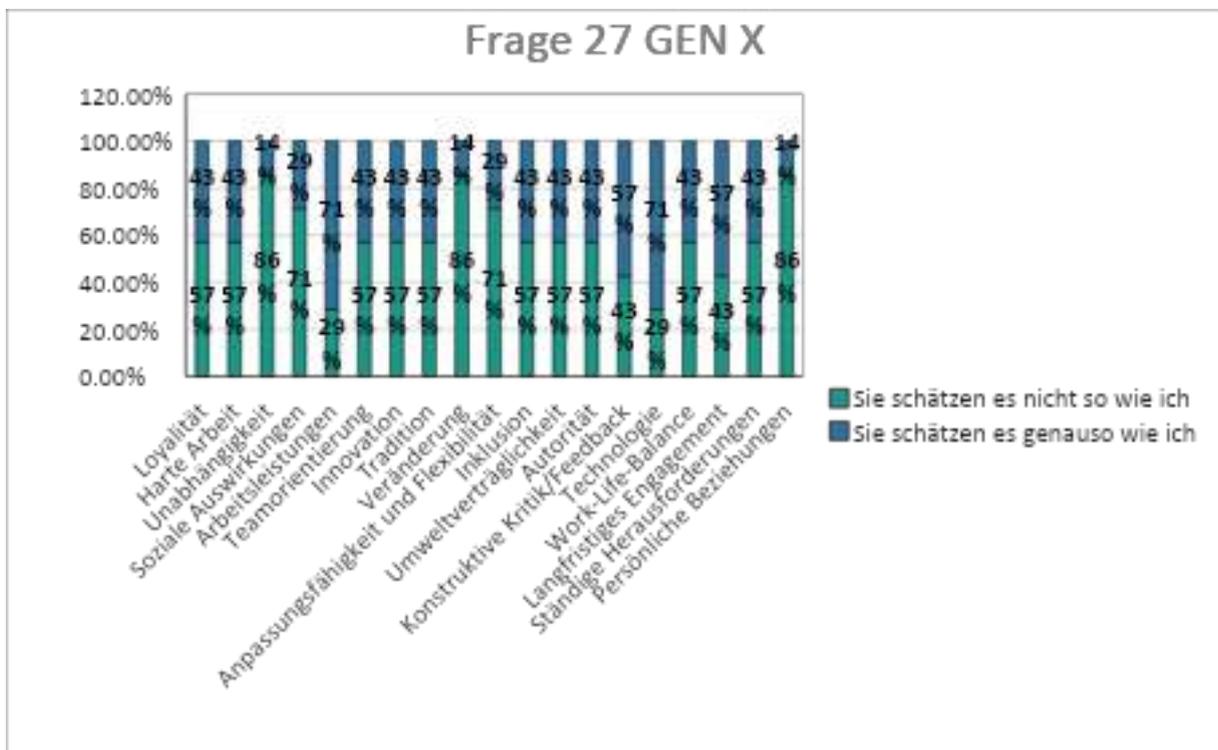
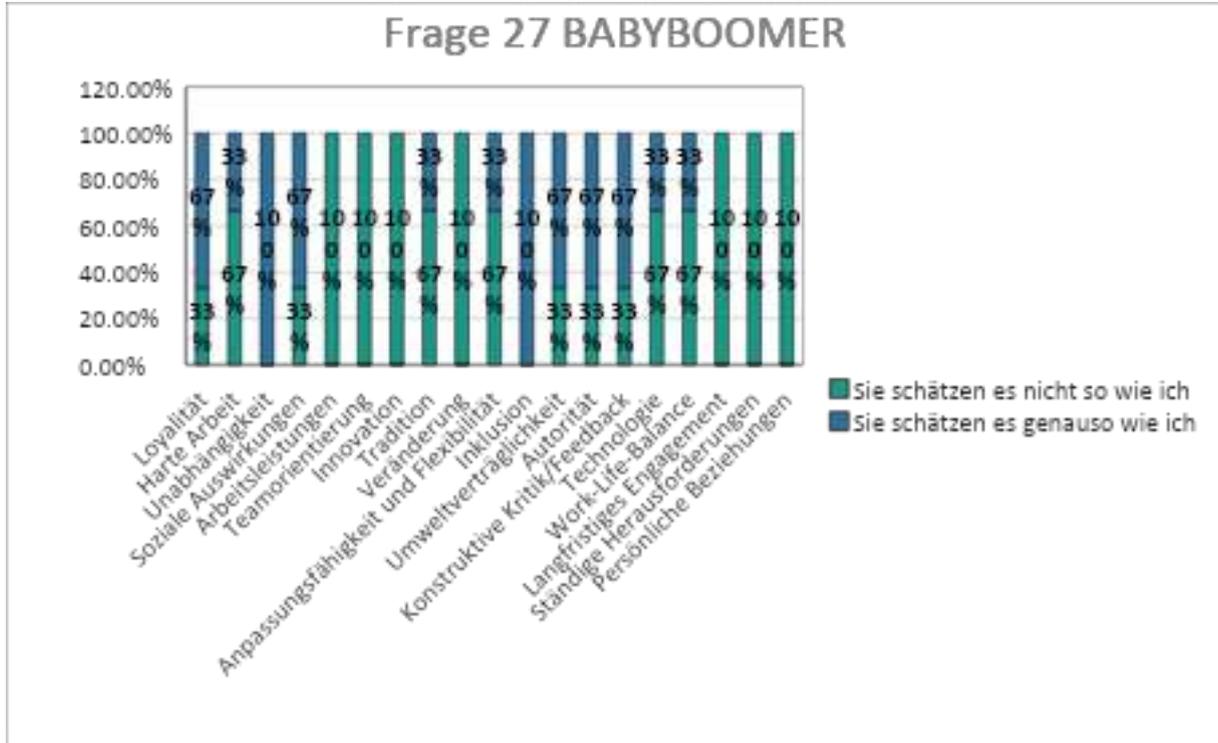
Mitarbeiter mittleren Alters äußern:

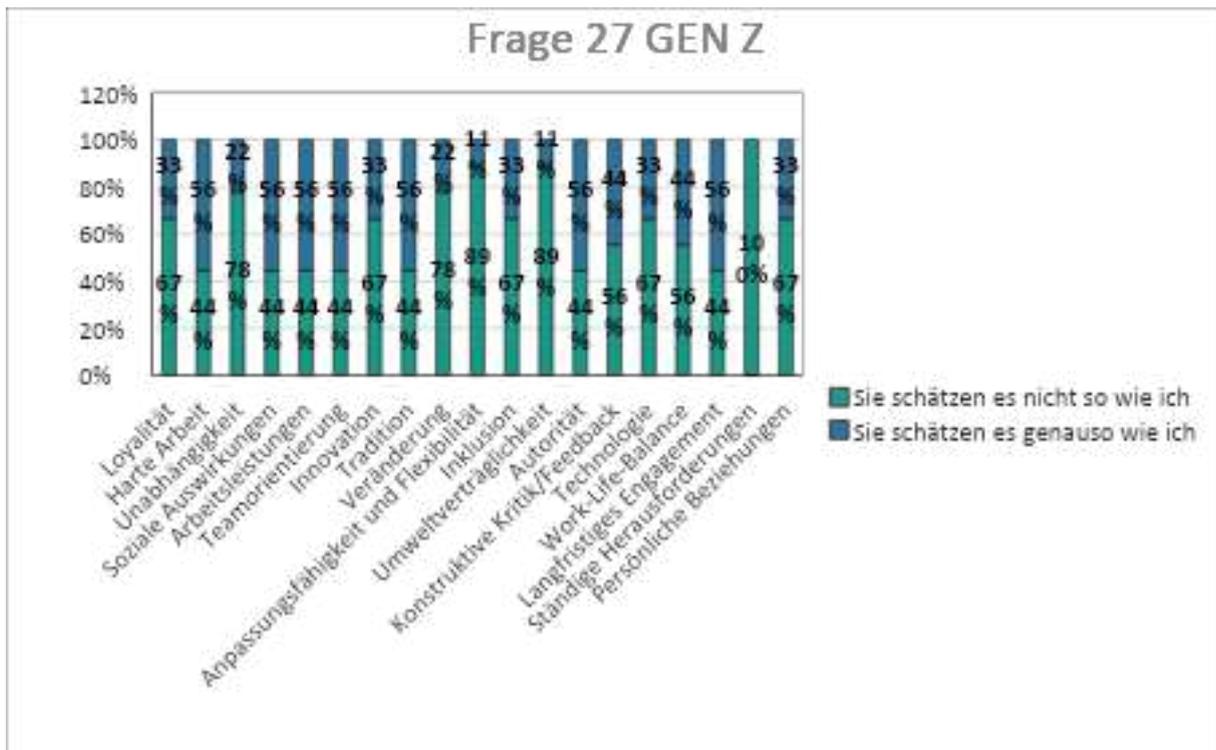
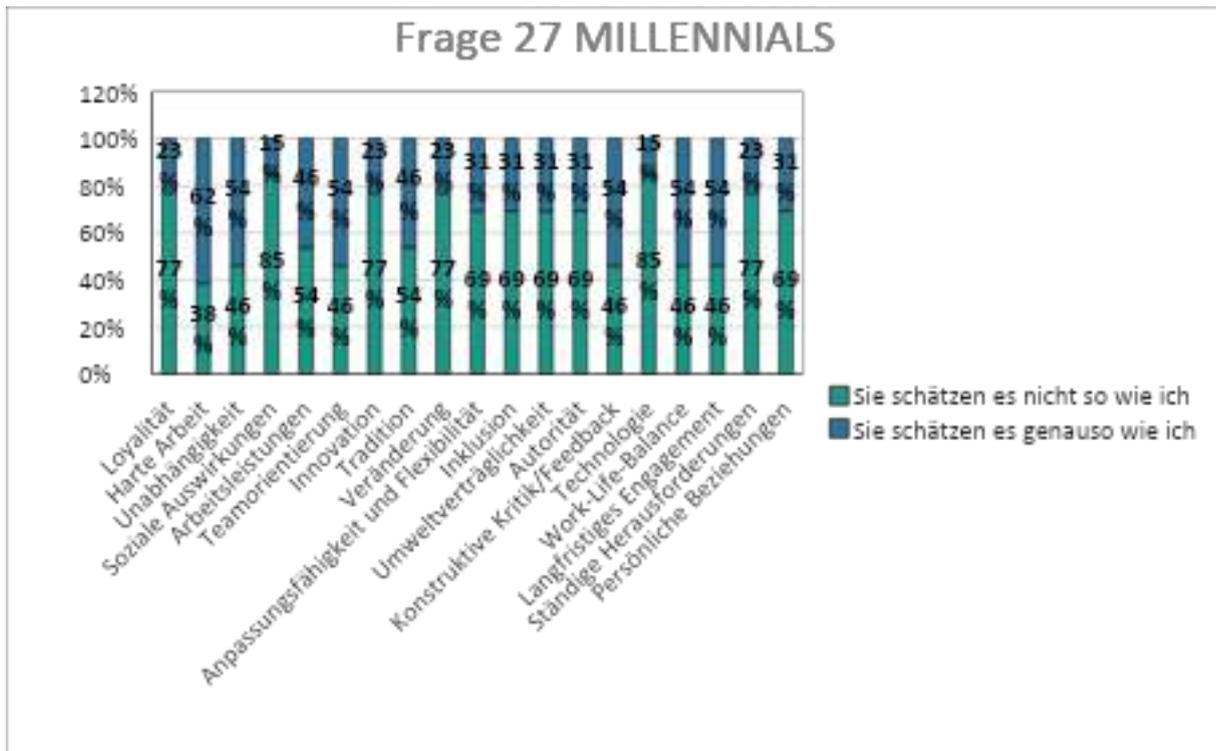
- Starke Unterschiede zur Generation Z in Bezug auf Unabhängigkeit (67 %), Zusammenarbeit (67 %) und Innovation (67 %)
- Bei den Millennials stellen sie Unterschiede in den Bereichen Zusammenarbeit (69 %) und Inklusion (77 %) fest.



- Sie sind der Meinung, dass Boomer die Auswirkungen auf die Umwelt (100 % Unterschied) und ständige Herausforderungen (100 %) unterschätzen.

Babyboomer





Die ältesten Arbeitnehmer zeigen:

- Extreme Unterschiede zur Generation Z in Bezug auf ständige Herausforderungen (100 %), Veränderungen (78 %) und Anpassungsfähigkeit (89 %)



- Bei den Millennials gibt es große Unterschiede in den Bereichen Innovation (85 %), soziale Auswirkungen (85 %) und Technologie (85 %).
- Sie kritisieren am meisten die Innovationsfeindlichkeit (100 % Unterschied) und Veränderungsresistenz (100 %) ihrer eigenen Generation

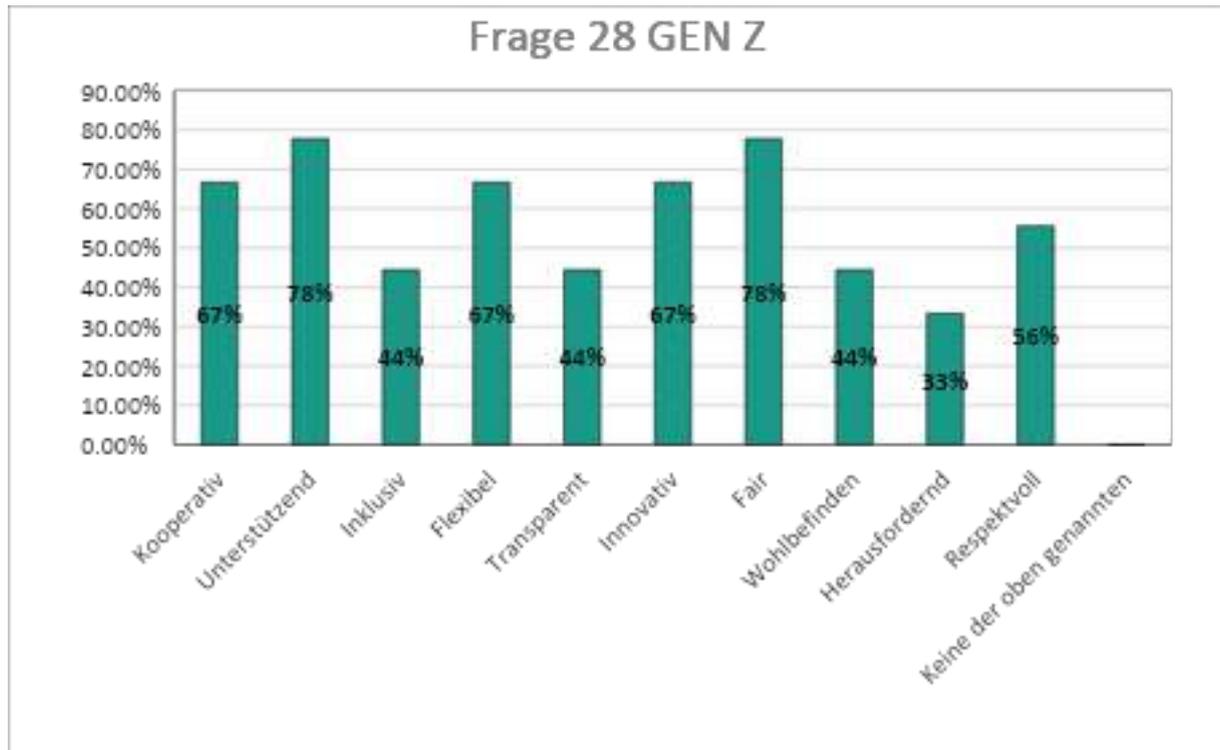
Wichtigste Erkenntnisse

1. Jüngere Generationen fühlen sich in ihren innovativen Ansätzen von älteren Kollegen durchweg unterbewertet.
2. Langfristiges Engagement ist einer der größten Unterschiede (67–100 %) zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern.
3. Jede Generation hat das Gefühl, dass andere Technologie nicht so sehr schätzen wie sie selbst.
4. Umweltbelastung und soziale Verantwortung zeigen deutliche Generationsunterschiede.
5. Jede Generation ist überraschend kritisch gegenüber den Grenzen ihrer eigenen Generation.

Schlüsselwörter, die Ihren idealen Arbeitsplatz beschreiben (Frage 28)

Die Daten zeigen deutliche generationenspezifische Prioritäten bei den Idealen für den Arbeitsplatz, mit einigen überraschenden Übereinstimmungen und klaren Abweichungen, die die allgemeinen Erwartungen an die Arbeitskultur widerspiegeln.

Gen Z



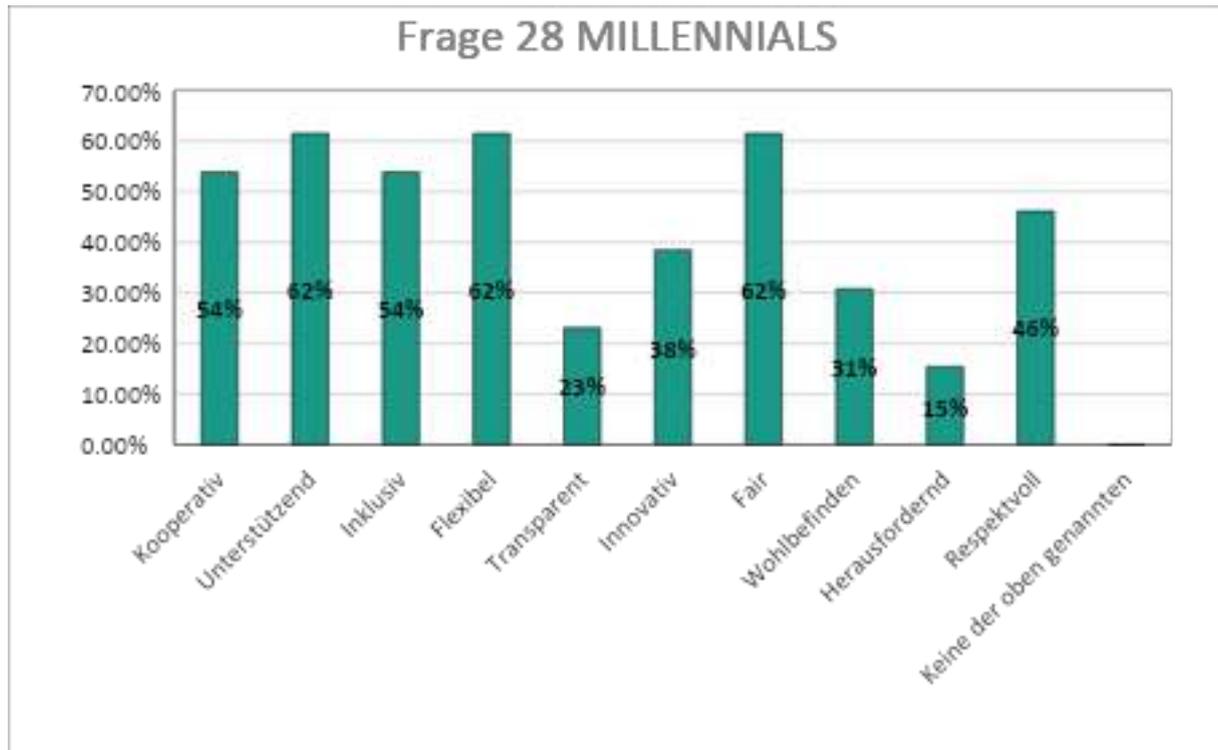
Jüngere Arbeitnehmer legen Wert auf Arbeitsplätze, die

- unterstützend (78 %) und fair (78 %)
- kooperativ (67 %), flexibel (67 %) und innovativ (67 %)
- Überraschenderweise weniger Wert auf Inklusion (44 %) legen als ältere Generationen

Dies zeichnet das Bild einer Generation, die in erster Linie Sicherheit und Fairness sucht, aber dennoch moderne Arbeitsstrukturen schätzt. Ihre relativ geringe Bedeutung, die sie dem Wohlbefinden beimessen (44 %), widerspricht gängigen Annahmen über diese „Burnout-bewusste“ Kohorte.



Millennials



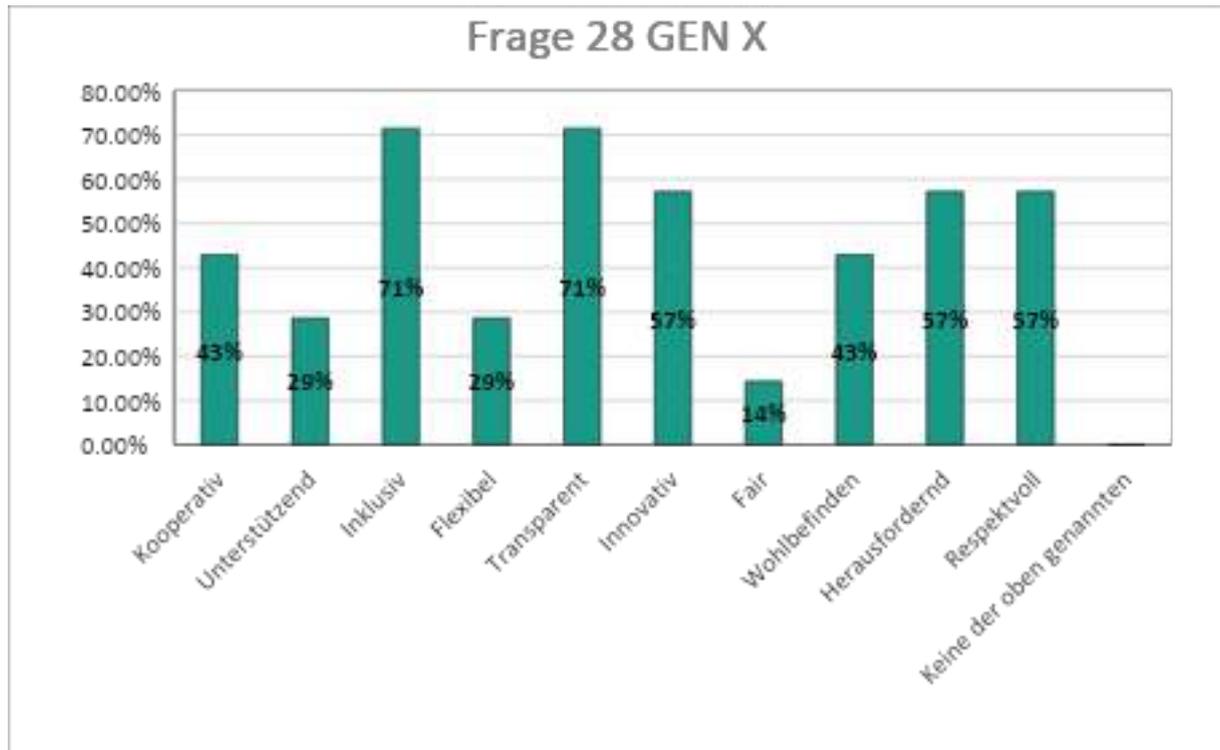
Millennials zeigen moderate, aber ähnliche Prioritäten wie die Generation Z:

- Unterstützende (62 %), faire (62 %) und flexible (62 %) Arbeitsumgebungen stehen an erster Stelle
- Sie legen mehr Wert auf Inklusion (54 %) als die Generation Z
- Sie zeigen deutlich weniger Interesse an Transparenz (23 %) und Herausforderungen (15 %)

Als Brückengeneration verbinden Millennials die sozialen Prioritäten der Generation Z mit einigen traditionellen Erwartungen, wenn auch weniger intensiv als jüngere oder ältere Arbeitnehmer.



Generation X



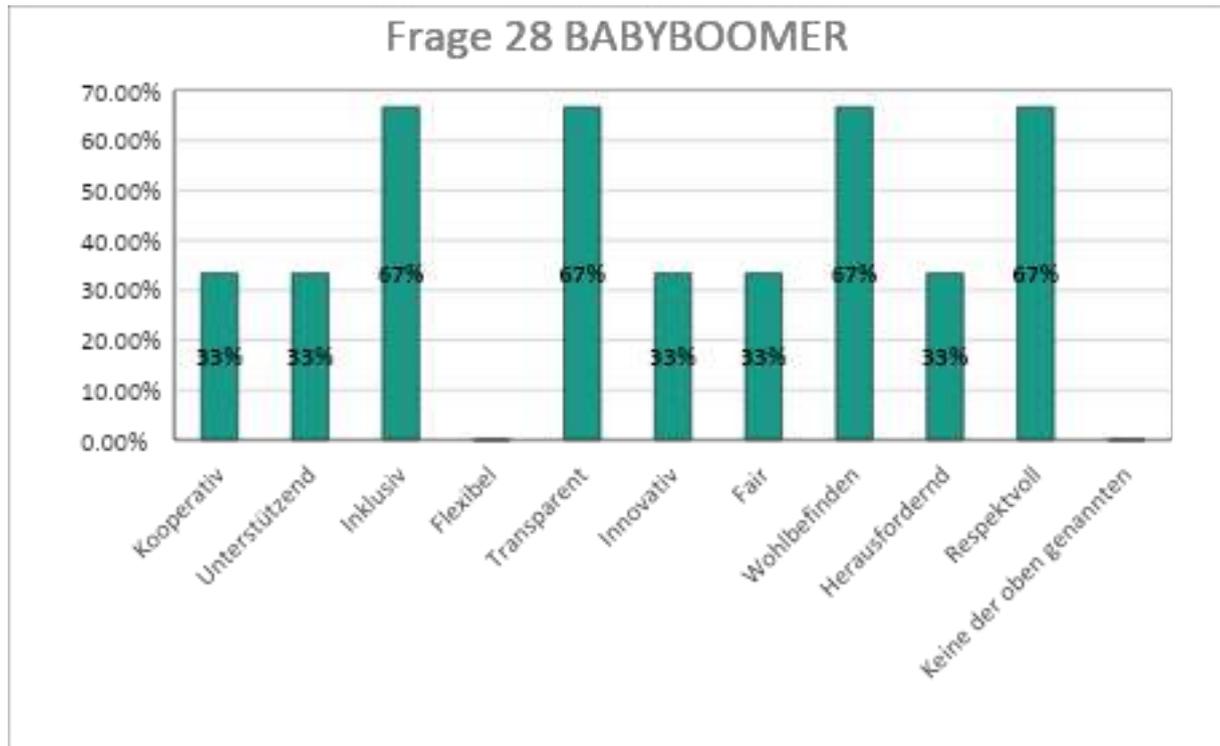
Die mittlere Generation zeigt unerwartete Präferenzen:

- Höchster Wert auf Inklusivität (71 %) und Transparenz (71 %)
- Einzigartige Betonung herausfordernder Arbeit (57 %)
- Überraschend geringe Priorität für Fairness (14 %) und Unterstützung (29 %)

Dies deutet darauf hin, dass Fachkräfte der Generation X klare Grenzen und Wachstumschancen gegenüber emotionaler Unterstützung priorisieren – möglicherweise ein Spiegelbild ihrer Position als erfahrene Mitarbeiter, die sich auf leistungsorientierte Aufstiegsmöglichkeiten konzentrieren.



Babyboomer



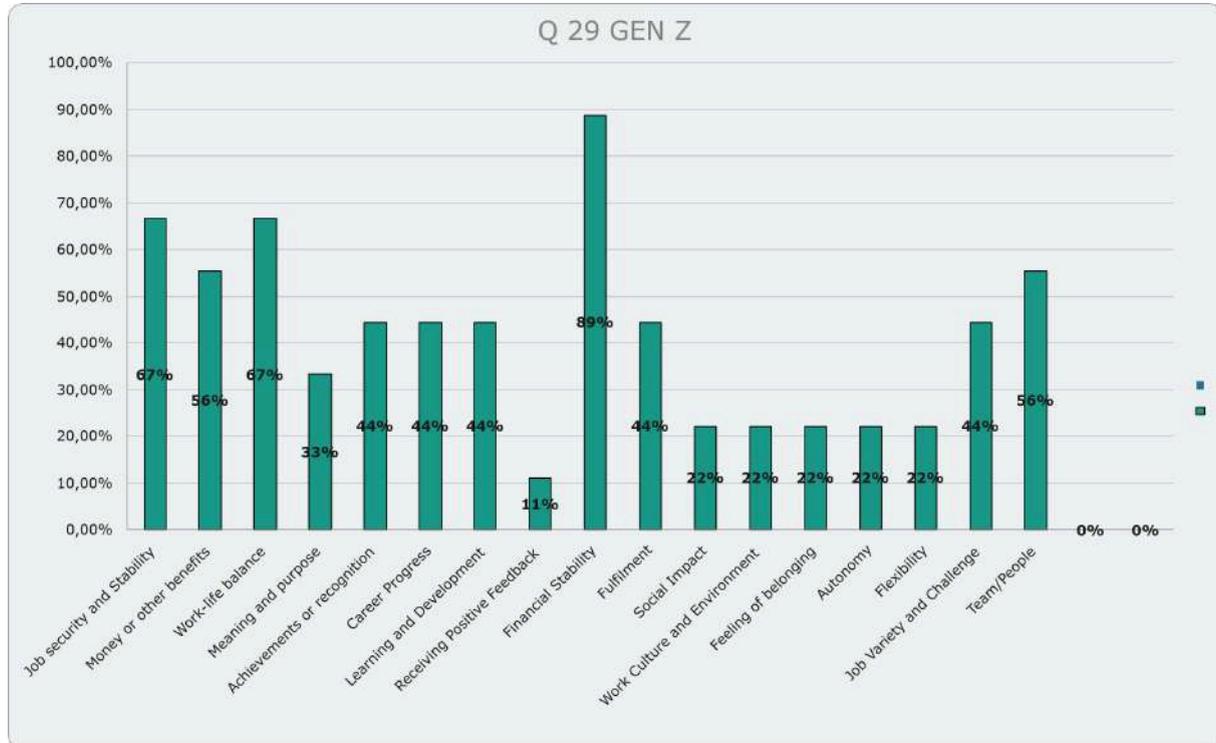
Die ältesten Arbeitnehmer widersprechen den Klischees mit:

- Starker Fokus auf Inklusion (67 %) und Respekt (67 %)
- Null Interesse an Flexibilität (0 %)
- Gleicher Anteil an Innovation (33 %) und Tradition (impliziert durch geringe Flexibilität)

Ihre Kombination aus progressiven Werten (Inklusivität) und traditionellen Strukturen (keine Flexibilität) schafft ein einzigartiges Profil, das sich von jüngeren Kohorten unterscheidet.

Motivationsfaktoren am Arbeitsplatz (Frage 29)

Generation Z

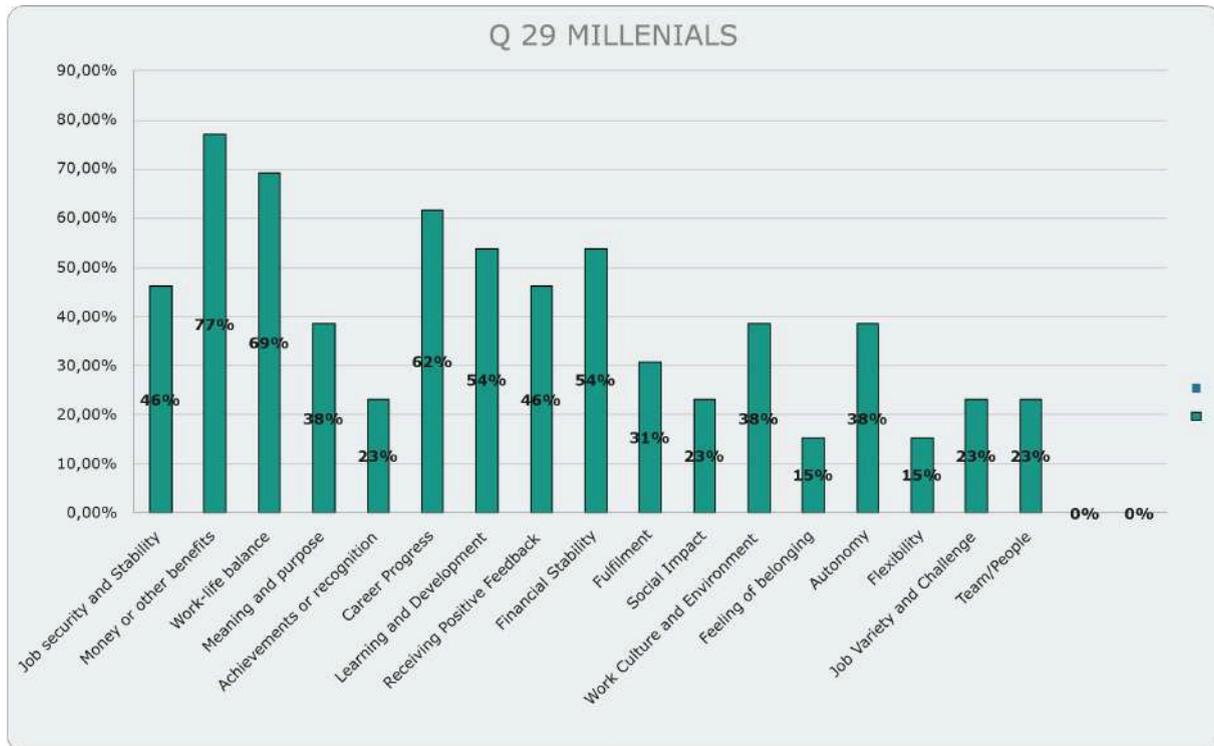


Die Generation Z legt vor allem Wert auf finanzielle Sicherheit. 89 % geben dies als wichtigste Motivationsquelle an und übertreffen damit andere Generationen bei weitem. Dieser überwältigende Fokus spiegelt ihre erhöhten wirtschaftlichen Sorgen wider, die wahrscheinlich durch die Pandemie und den instabilen Arbeitsmarkt geprägt sind. Work-Life-Balance und Arbeitsplatzsicherheit sind für diese Gruppe ebenfalls wichtig (jeweils 67 %), was den Wunsch nach einer vorhersehbaren und nachhaltigen Karriere verstärkt.

Interessanterweise scheint die Generation Z weniger an einer sinnvollen Arbeit interessiert zu sein als allgemein angenommen – nur 33 % legen Wert auf Sinn und Zweck. Feedback (11 %) und Zugehörigkeitsgefühl (22 %) rangieren ebenfalls weit unten, was darauf hindeutet, dass sie Autonomie und Selbstbestimmung gegenüber externer Anerkennung bevorzugen. Zwar geben 44 % an, an einer beruflichen Weiterentwicklung interessiert zu sein, doch ist dies nicht so wichtig wie finanzielle oder persönliche Stabilität.



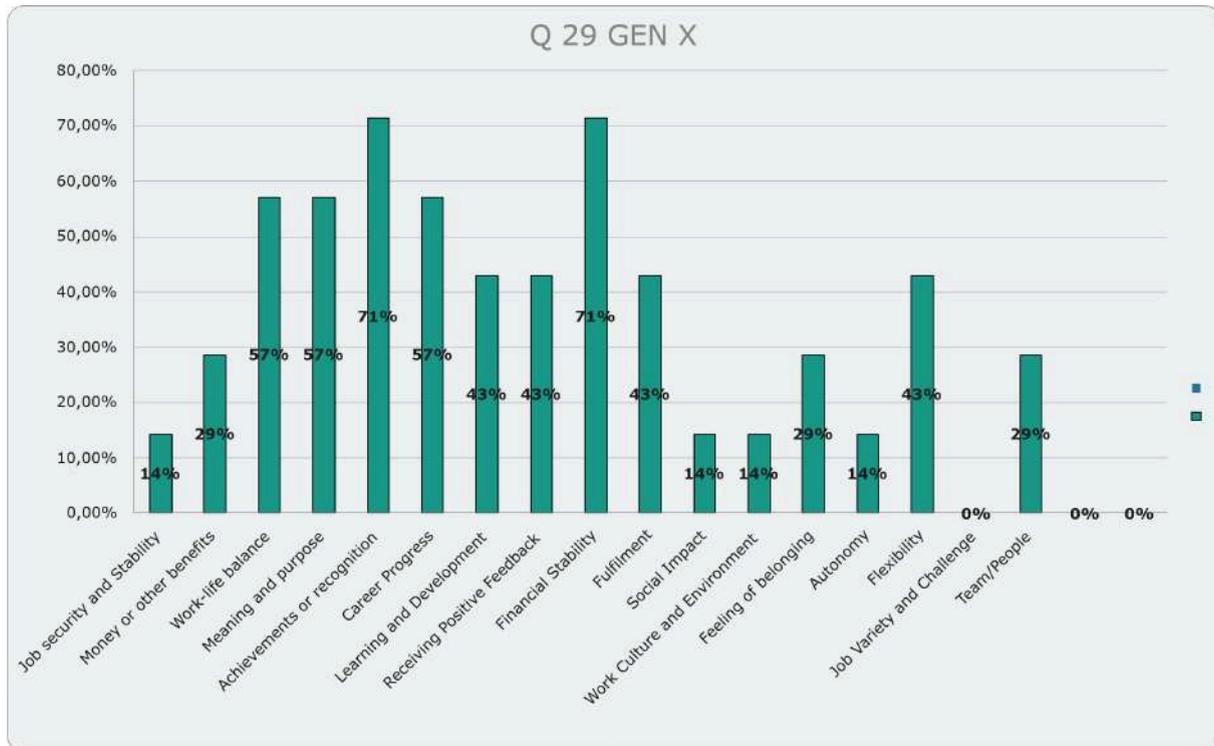
Millennials



Millennials sind nach der Generation Z die finanziell motivierteste Generation: 77 % legen Wert auf Geld und Sozialleistungen. Sie zeigen jedoch auch ein starkes Bedürfnis nach Wachstum: 69 % legen Wert auf Work-Life-Balance und 62 % nennen den beruflichen Aufstieg als wichtige Motivationsquelle. Über die Hälfte (54 %) wünscht sich Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, was auf eine kontinuierliche Investition in ihre Fähigkeiten hindeutet.

Im Vergleich zur Generation Z sind Millennials stärker darauf fokussiert, die Karriereleiter zu erklimmen, und sind offener für positives Feedback (46 %), das sie als Instrument zur Selbstverbesserung nutzen.

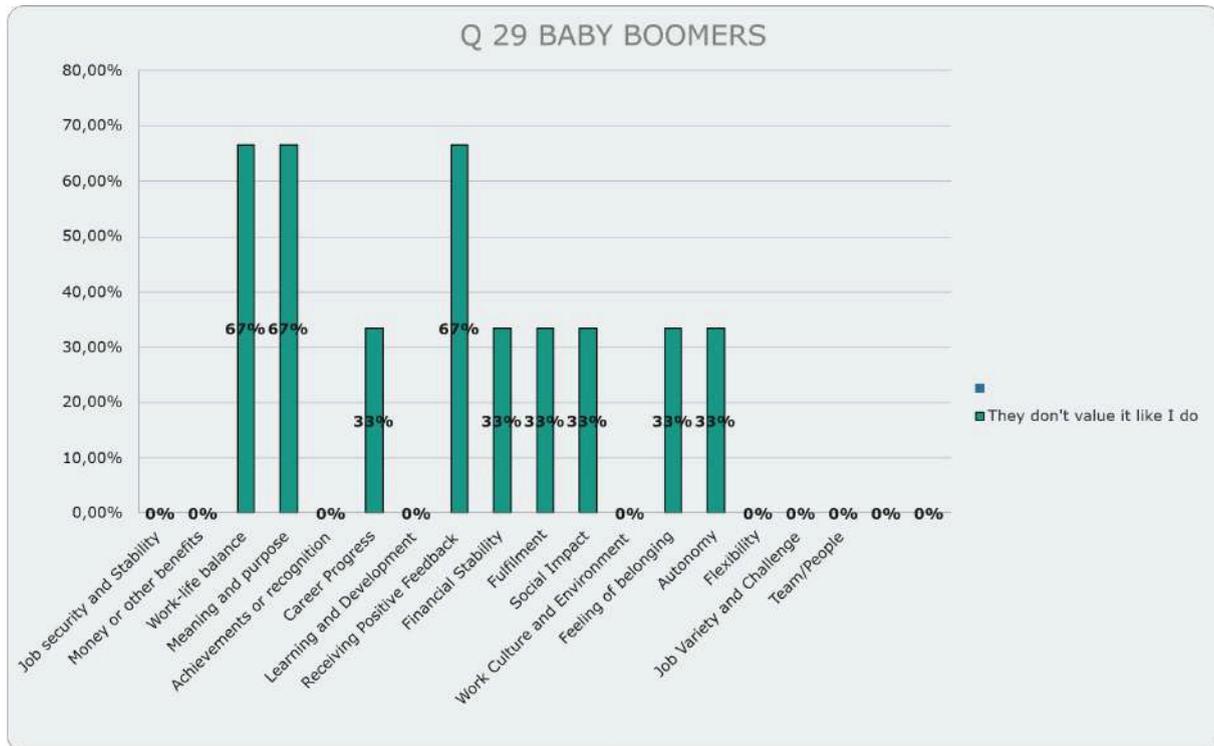
Generation X



Die Generation X zeichnet sich durch ihr starkes Bedürfnis nach Anerkennung aus – 71 % der Befragten nennen Erfolge und öffentliche Anerkennung als wichtigste Motivationsfaktoren. Finanzielle Stabilität (71 %) und Sinnhaftigkeit oder Zweckmäßigkeit (57 %) spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, was darauf hindeutet, dass diese Gruppe ein Gleichgewicht zwischen materieller Belohnung und persönlicher Erfüllung anstrebt.

Am wenigsten wichtig sind ihnen Arbeitsplatzsicherheit (14 %) und soziale Auswirkungen (14 %), was wahrscheinlich auf ihre Berufserfahrung und ihre Selbstständigkeit zurückzuführen ist. Die Generation X legt auch großen Wert auf Autonomie (43 %) und arbeitet lieber unabhängig ohne Mikromanagement.

Babyboomer



Mit dem nahenden Ruhestand sind Babyboomer von Sinnhaftigkeit (67 %), Work-Life-Balance (67 %) und dem starken Wunsch nach positivem Feedback (67 %) motiviert. Finanzielle Sicherheit spielt eine geringere Rolle (33 %) und sie sind die einzige Generation, in der Wertschätzung und Zugehörigkeit (33 %) vor finanziellen Anreizen rangieren.

Bemerkenswert ist, dass keiner der Babyboomer in der Stichprobe Geld, Arbeitsplatzsicherheit, Flexibilität oder Abwechslung im Job als Prioritäten angab – was einen Wandel von leistungsorientierter Motivation hin zu zweckorientiertem Engagement verdeutlicht.

Folgerung: Unternehmen sollten Boomer die Möglichkeit bieten, ihr Wissen durch Mentoring weiterzugeben, und ihre langjährige Betriebszugehörigkeit durch Projekte zum Aufbau eines Vermächnisses würdigen.

Generationsübergreifende Trends und Erkenntnisse

Beim Vergleich der Motivationen verschiedener Altersgruppen lassen sich mehrere Muster erkennen:

- Finanzielle Motivatoren erreichen ihren Höhepunkt bei den Millennials (77 %) und dominieren die Generation Z (89 % in Bezug auf Stabilität), fallen jedoch bei den Boomer (0 %) vollständig weg.
- Feedback wird von der Generation Z am wenigsten (11 %) und von den Babyboomern am meisten (67 %) geschätzt. Millennials nutzen es für ihr Wachstum, Babyboomer für ihre Bestätigung.



- Alle Generationen legen Wert auf Work-Life-Balance (57–67 %) und zeigen damit ein gemeinsames Bedürfnis nach Flexibilität und Wohlbefinden.
- Während Sinnhaftigkeit für Boomer und die Generation X (67 % bzw. 57 %) von wesentlicher Bedeutung ist, rangiert sie bei der Generation Z weit unten (33 %), was die Vorstellung in Frage stellt, dass jüngere Arbeitnehmer eher zweckorientiert sind.

Beschreibung eines konkreten Beispiels für eine Situation, in der eine Aufgabe, ein Projekt oder ein Teamansatz demotivierend wirkt, zur Teamarbeit beizutragen oder die Arbeit zu erledigen (Frage 30)

Ein klares Beispiel für eine demotivierende Situation trat in einem Projekt auf, in dem **die Ziele unklar oder gar nicht vorhanden waren**, was zu Chaos und Desinteresse führte. Die Teammitglieder gaben an, sich aufgrund folgender Faktoren ignoriert, frustriert und nicht unterstützt zu fühlen:

1. Fehlende klare Ziele:

- Die Befragten betonten, dass es dem Projekt an Struktur und Richtung mangelte.
- Die Besprechungen waren unorganisiert, ohne klare Prioritäten oder Ergebnisse.

2. Schlechte Kommunikation und Koordination:

- Wichtige Informationen gingen verloren oder wurden schlecht weitergegeben.
- Entscheidungen wurden einseitig ohne Einbeziehung des Teams getroffen, sogar unter Ausschluss des Projektkoordinators.

3. Unfaire Arbeitsverteilung und mangelnde Anerkennung:

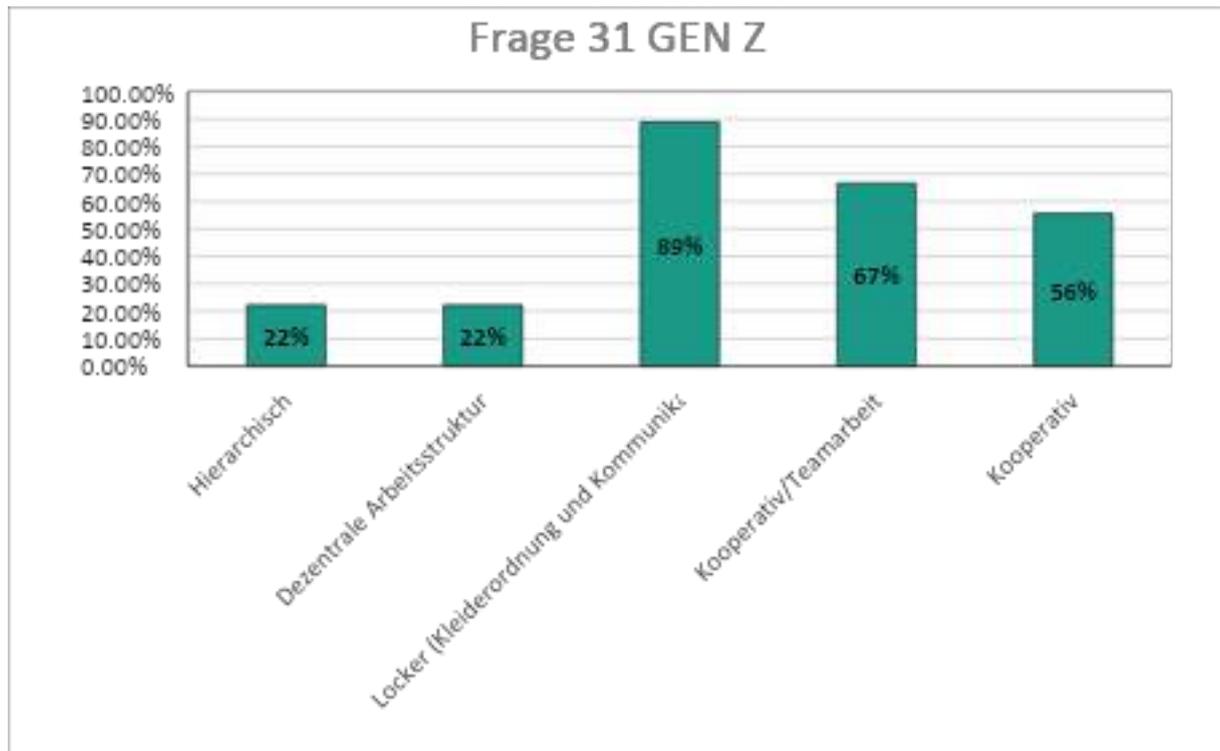
- Die Aufgaben wurden ungerecht verteilt, sodass einige Mitglieder überlastet waren.
- Beiträge wurden ignoriert, Feedback verzögerte sich oder konzentrierte sich nur auf Fehler, ohne die geleistete Arbeit anzuerkennen.

4. Toxische Teamdynamik:

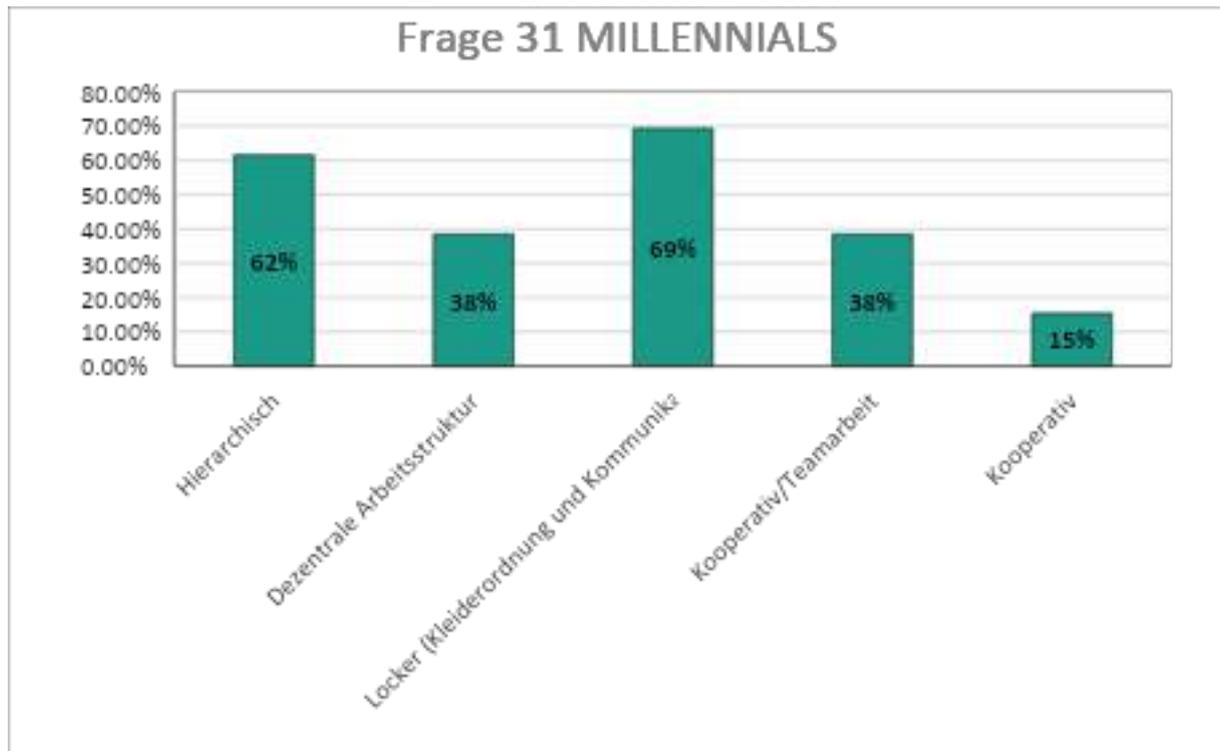
- Kritik überwog Lösungen, und die Zusammenarbeit brach zusammen.
- Die Atmosphäre wurde demoralisierend, Vereinbarungen wurden häufig nicht eingehalten.

Präferenzen am Arbeitsplatz (Frage 31)

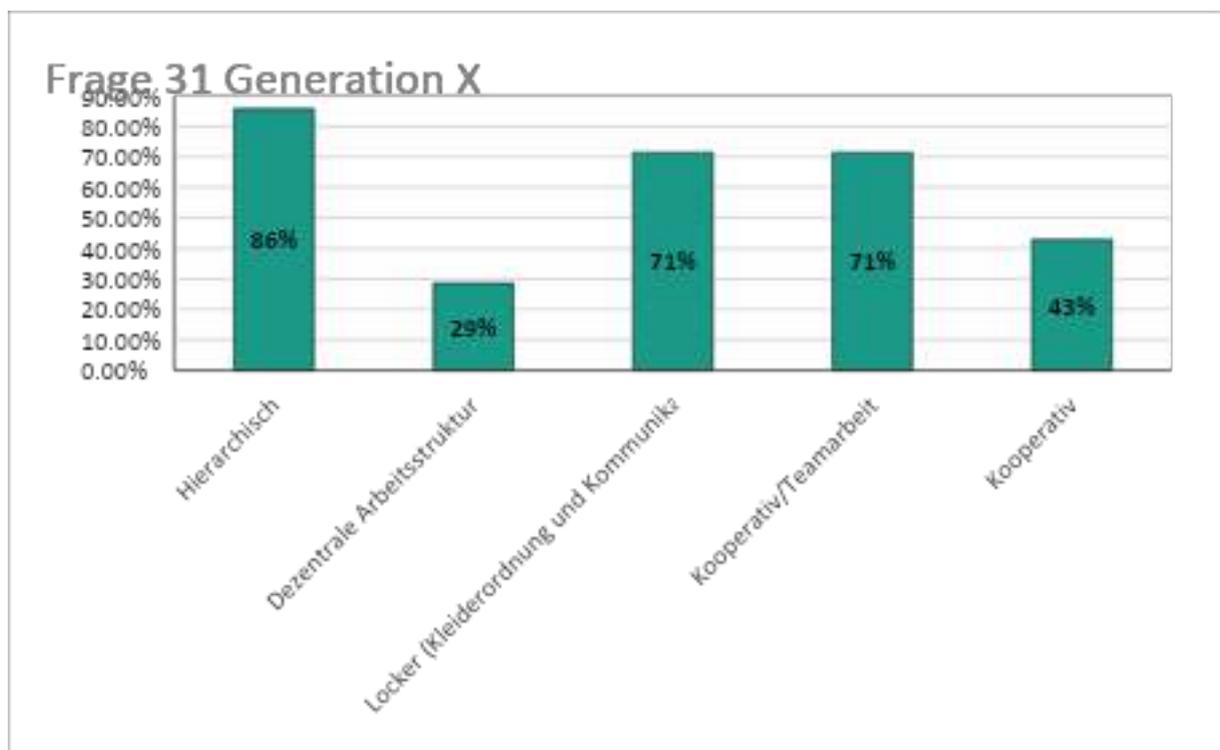
Die Daten zeigen deutliche Generationsunterschiede bei den Präferenzen am Arbeitsplatz, insbesondere in Bezug auf die Organisationsstruktur, das Arbeitsumfeld und die Art der Zusammenarbeit.



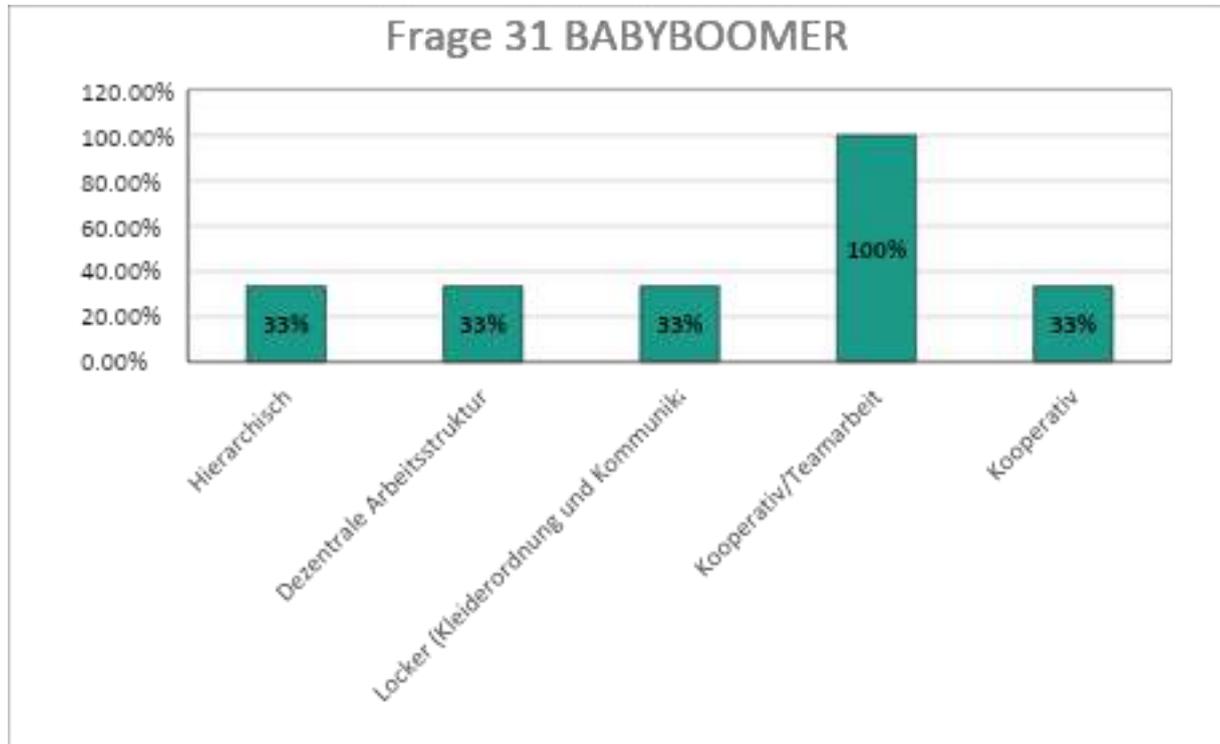
Die Generation Z sticht als die Generation hervor, die am meisten zu einer **ungezwungenen Arbeitsumgebung** neigt: 89 % bevorzugen lockere Kleidervorschriften und Kommunikationsstile. Sie zeigen auch eine starke Präferenz für **kollaborative und kooperative Arbeitskulturen** (67 % bzw. 56 %), während sie sich gleichermaßen zwischen hierarchischen und dezentralen Arbeitsstrukturen aufteilen (jeweils 22 %). Dies deutet darauf hin, dass sie Flexibilität, Teamarbeit und eine weniger formelle Atmosphäre schätzen.



Millennials hingegen zeigen die stärkste Präferenz für **hierarchische Strukturen** (62 %) und damit deutlich mehr als andere Generationen. Allerdings sind sie am wenigsten an **kollaborativen** (38 %) und **kooperativen** (15 %) Arbeitsansätzen interessiert, was auf einen eher unabhängigen oder strukturierten Arbeitsstil hindeutet. Ihre Präferenz für ein informelles Umfeld (69 %) ist zwar immer noch bemerkenswert, aber nicht so ausgeprägt wie bei der Generation Z.



Mitarbeiter **der Generation X** neigen mehr als jede andere Gruppe zu **Hierarchien (86 %)**, schätzen aber auch **Teamarbeit (71 %)** und einen **informellen Arbeitsplatz (71 %)** sehr. Diese Kombination deutet darauf hin, dass sie eine klare Führung schätzen, aber dennoch ein kollaboratives und entspanntes Arbeitsumfeld wünschen. Ihre moderate Präferenz für Zusammenarbeit (43 %) unterstreicht diese Ausgewogenheit noch.



Babyboomer sind die **teamorientierteste Generation**: 100 % bevorzugen einen kooperativen Ansatz. In anderen Bereichen zeigen sie jedoch **keine starken Präferenzen** – sie sind gleichmäßig verteilt (33 %) zwischen hierarchischen und dezentralen Strukturen, informellen und formellen Umgebungen sowie kooperativen und nicht kooperativen Kulturen. Dies könnte darauf hindeuten, dass Teamarbeit für sie unverzichtbar ist, während andere Aspekte des Arbeitsplatzes weniger wichtig sind.



Effektivster Arbeitsstil für die Zusammenarbeit zwischen Menschen unterschiedlichen Alters (Frage 32)

Auf der Grundlage der gesammelten Antworten ergibt sich das **hybride Arbeitsmodell** als der effektivste Ansatz zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern unterschiedlichen Alters. Dieser Stil kombiniert Büro- und Remote-Arbeit und schafft so einen Ausgleich zwischen den Präferenzen verschiedener Generationen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Produktivität und des Teamzusammenhalts.

Wichtigste Ergebnisse

- **Hybrides Arbeiten** war die am häufigsten genannte Option, wobei viele Befragte dies ausdrücklich als ihr bevorzugtes Modell für die Zusammenarbeit angaben.
- Einige Mitarbeiter bevorzugten nach wie vor **die Arbeit im Büro**, insbesondere diejenigen, die den persönlichen Austausch und strukturierte Umgebungen schätzen.
- Eine kleinere Gruppe erwähnte **vollständig remote Arbeit**, obwohl dies weniger verbreitet war als hybride oder bürobasierte Präferenzen.
- In mehreren Antworten wurde **Flexibilität** als entscheidend hervorgehoben, wobei aufgabenbasierte Ansätze als effektiv genannt wurden.

Problematischster Arbeitsstil für die Zusammenarbeit zwischen Menschen unterschiedlichen Alters (Frage 33)

Die größte Herausforderung bei der generationsübergreifenden Teamarbeit sind **unterschiedliche Kommunikationsstile und Arbeitserwartungen**. Ältere Mitarbeiter bevorzugen oft formelle, persönliche Interaktionen, während jüngere Arbeitnehmer schnelle digitale Kommunikation bevorzugen. Diese Unterschiede führen zu Frustration, Missverständnissen und Ineffizienz.

Starre Arbeitsmodelle – egal ob vollständig im Büro oder komplett remote – verschärfen diese Probleme. Bürozentrierte Ansätze frustrieren jüngere Arbeitnehmer, die Flexibilität suchen, während Remote-Arbeitsplätze diejenigen isolieren, die auf persönliche Zusammenarbeit angewiesen sind. Das Kernproblem ist nicht ein bestimmter Stil, sondern das Versäumnis, Generationsunterschiede in folgenden Bereichen zu überbrücken:

- Kommunikationspräferenzen
- Technologiekompetenz
- Erwartungen an die Arbeitsstruktur

Die Lösung erfordert anpassungsfähige Ansätze, die unterschiedliche Bedürfnisse respektieren und gleichzeitig den Teamzusammenhalt gewährleisten.

5. Digitale Ungleichheit

Häufigkeit von Schwierigkeiten beim Zugriff auf oder bei der Nutzung digitaler Tools am Arbeitsplatz (Frage 34)

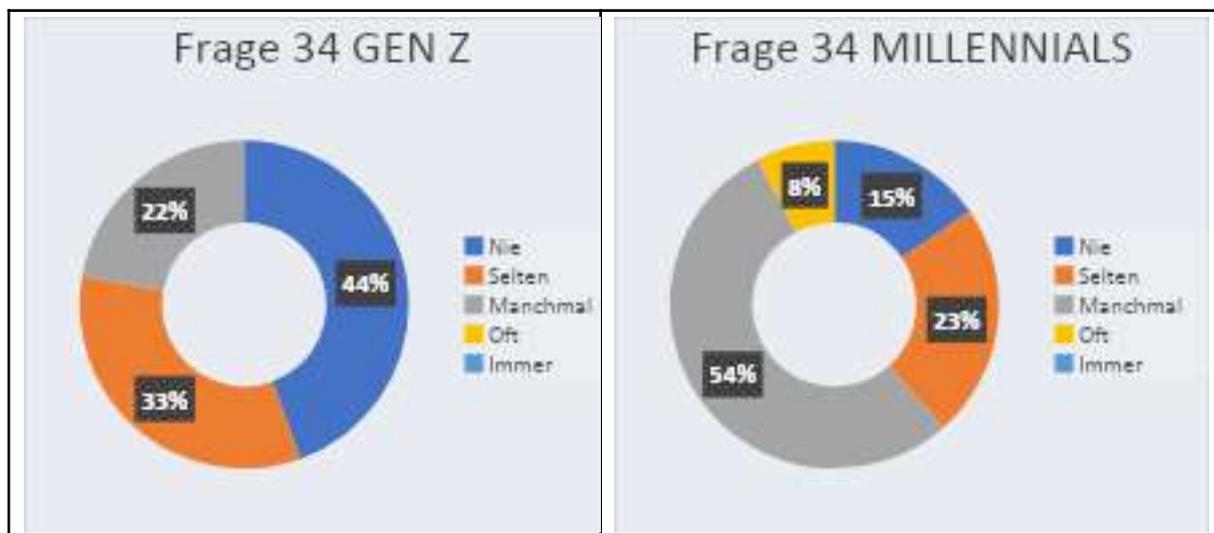
Die Generation Z meldet die wenigsten Herausforderungen, wobei die meisten nie (4) oder selten (3) Probleme haben.

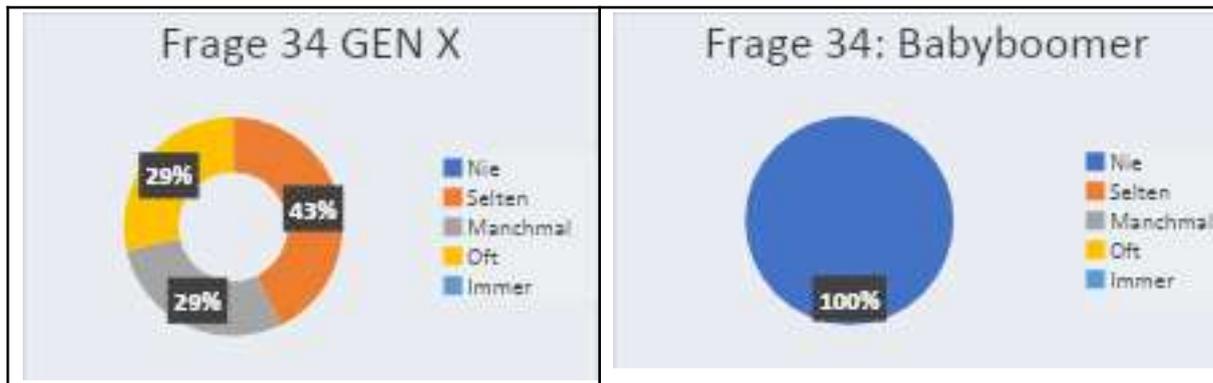
Millennials sehen sich gelegentlich mit Hindernissen konfrontiert, wobei die Mehrheit (7) von „manchmal“ auftretenden Schwierigkeiten berichtet.

Die Generation X hat häufiger Probleme, wobei einige (2) zusätzlich zu den regelmäßigen „manchmal“ (2) auftretenden Herausforderungen „oft“ Probleme haben.

Bei den Babyboomern gaben 3 Personen an, keine Probleme zu haben, während keine weiteren Schwierigkeiten festgestellt wurden (möglicherweise aufgrund der geringeren Stichprobengröße).

Wichtigste Erkenntnis: Die Zugänglichkeit digitaler Tools nimmt mit zunehmendem Alter ab, wobei die Generation X am häufigsten mit Herausforderungen konfrontiert ist. Millennials berichten von gelegentlichen Problemen, während die Generation Z weitgehend davon unberührt bleibt. Die Daten zu den Babyboomern sind nicht eindeutig, deuten jedoch darauf hin, dass sich einige gut anpassen, während andere digitale Tools möglicherweise ganz meiden.





Beschreiben Sie eine Situation, in der der eingeschränkte Zugang zu oder die Unvertrautheit mit digitalen Tools Ihre Arbeit beeinträchtigt hat, die Folgen und wie die Situation angegangen oder gelöst wurde (Frage 35).

Mehrere Mitarbeiter berichteten von Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Problemen mit digitalen Tools:

Häufige Probleme:

- Projektverzögerungen (in einigen Fällen um mehrere Tage)
- Schwierigkeiten bei der Nachverfolgung von Aufgaben oder der Zusammenarbeit
- Frustration und Spannungen im Team
- Ineffizientes Zeitmanagement (mehr Zeit für das Erlernen der Tools als für die eigentliche Arbeit)

Beispielsituationen:

1. Die Unvertrautheit eines Teammitglieds mit einer Online-Kollaborationsplattform verzögerte die Dateifreigabe/Bearbeitung und führte zu Engpässen. Das Team löste dieses Problem durch eine kurze Schulung und klarere Kommunikationsprotokolle.
2. Eingeschränkter Zugriff auf ein neues Aufgabenmanagementsystem führte zu Doppelarbeit und Terminüberschreitungen. Die Lösung bestand in Gruppenschulungen und wöchentlichen Abstimmungen, um sicherzustellen, dass alle auf dem gleichen Stand waren.

Folgen

- Verpasste Termine
- Wiederholte Arbeit
- Angespannte Teamdynamik
- Geringere Produktivität

Lösungen, die funktioniert haben:

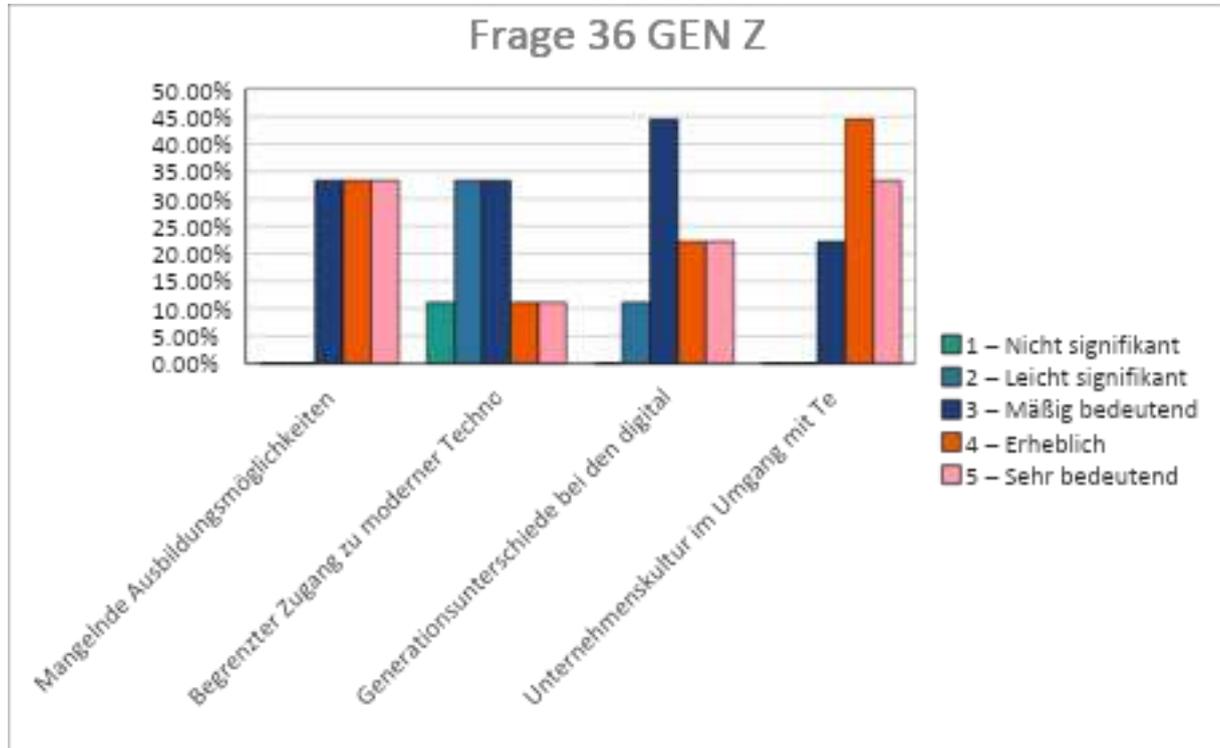
- Peer-to-Peer-Schulungen
- Strukturierte Einführung von Tools
- Festlegung klarer Nutzungsrichtlinien
- Regelmäßige Check-ins zur Abstimmung



Die Daten zeigen, dass digitale Hürden zwar kurzfristige Störungen verursachen, proaktive Unterstützung und Schulungen diese Herausforderungen jedoch wirksam mindern können. Teams, die strukturierte Lernansätze implementierten, erholten sich schneller als Teams ohne Intervention.

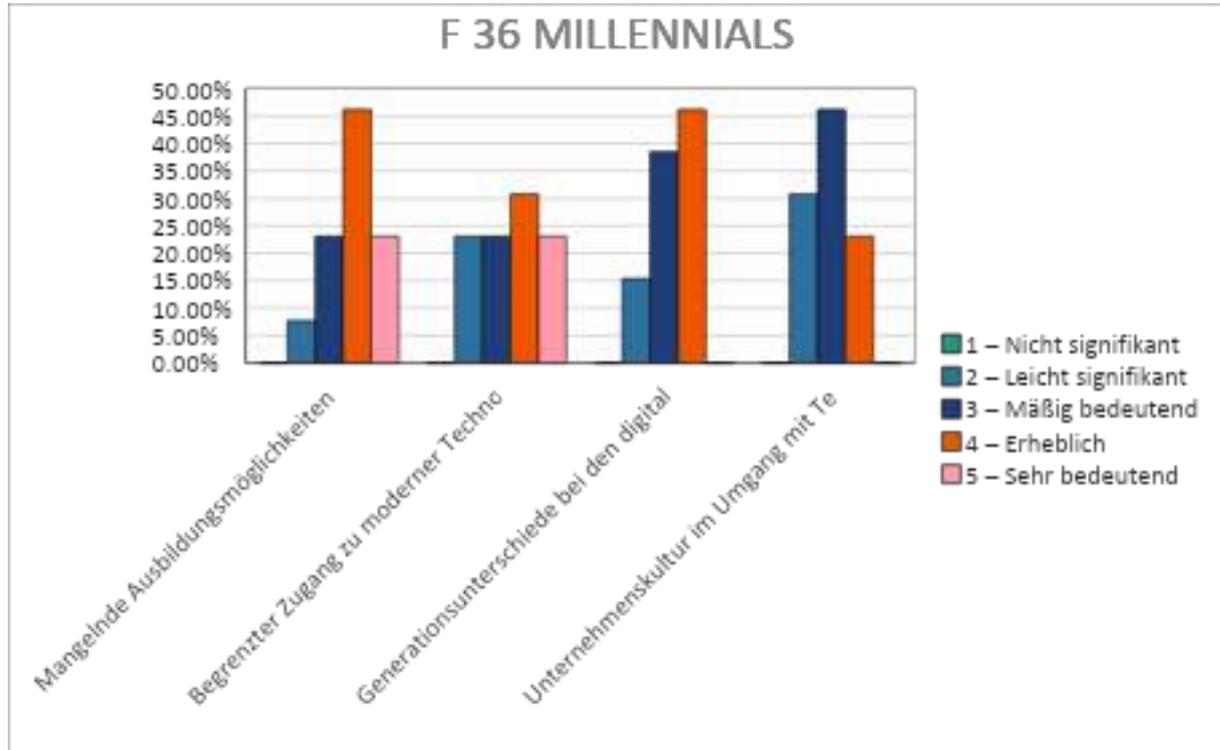
Bewertung der Bedeutung der folgenden Faktoren für die digitale Ungleichheit am Arbeitsplatz (Frage 36)

Generation Z



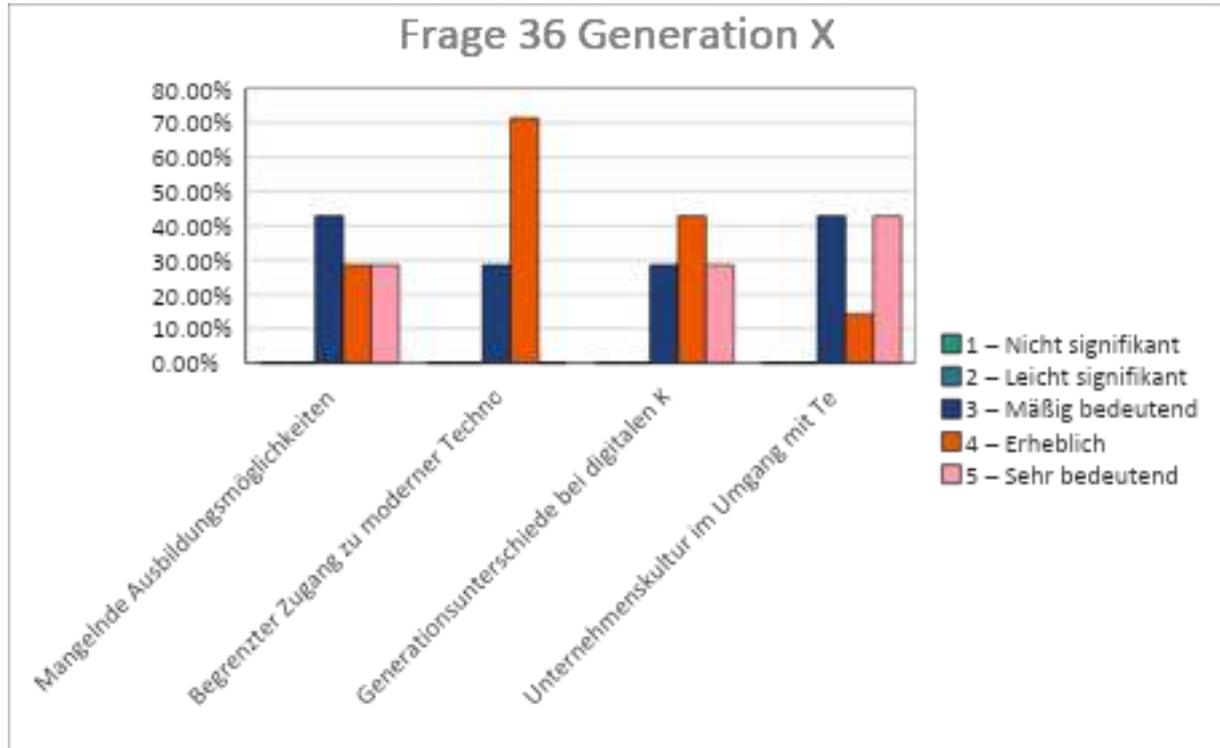
- Sieht *Generationsunterschiede bei den digitalen Kompetenzen* (66 % bedeutend/sehr bedeutend) und *mangelnde Schulungen* (66 %) als Hauptursachen
- Bewertet *die Unternehmenskultur* als sehr einflussreich (77 % signifikant/sehr signifikant)
- Am wenigsten besorgt über *den Zugang zu Technologie* (nur 22 % sehen dies als bedeutend an)

Millennials



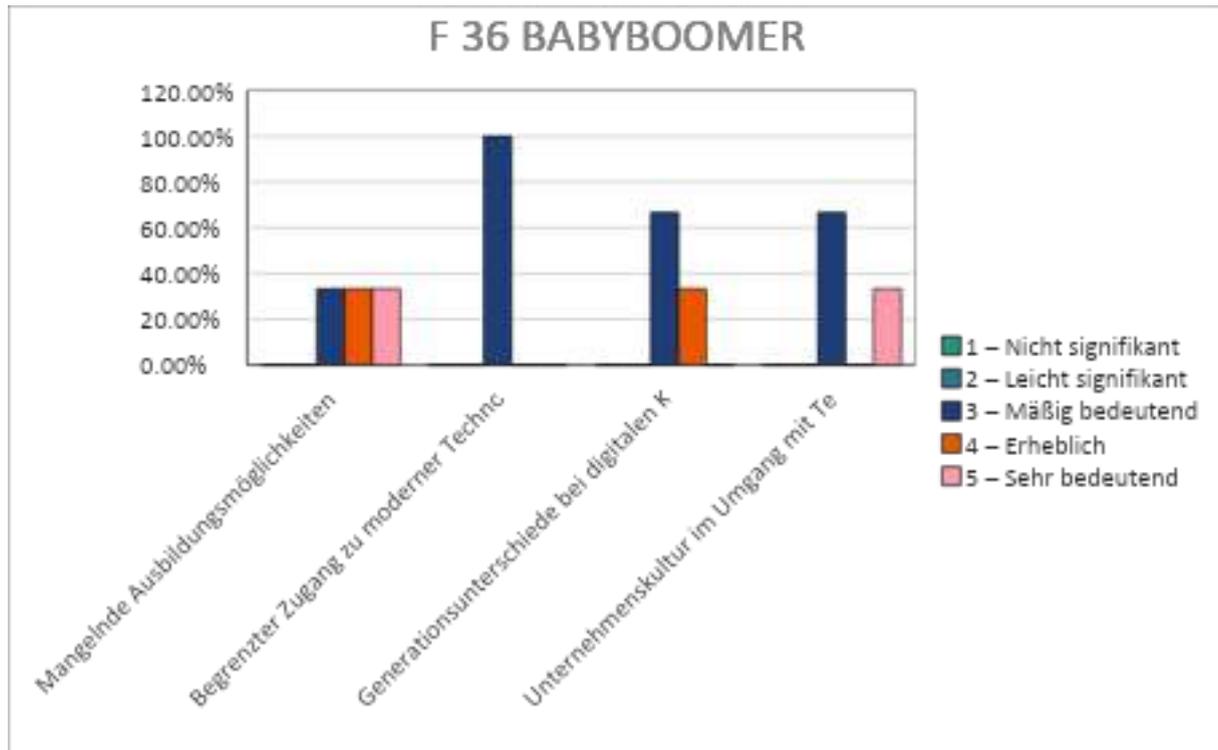
- Betrachtet *mangelnde Schulung* (69 % bedeutend/sehr bedeutend) und *generationenbedingte Kompetenzlücken* (46 %) als problematisch
- Halten *die Unternehmenskultur* für mäßig wichtig (69 % mäßig/bedeutend)
- Geteilte Meinung zum *Zugang zu Technologie* (54 % bedeutend/etwas bedeutend)

Generation X



- Hält den Zugang zu Technologie für entscheidend (71 % bedeutend)
- Betrachtet Schulungslücken (58 % erheblich/sehr erheblich) und Generationsunterschiede (72 %) als erheblich
- Schätzt die Unternehmenskultur sehr (57 % sehr wichtig)

Babyboomer



- Einstimmig der Meinung, dass *der Zugang zu Technologie* mäßig einschränkend ist (100 %)
- Sehen *Schulungen* als größten Engpass (66 % signifikant/sehr signifikant)
- *Generationsunterschiede* als moderat einschätzen (67 %)

Generationsmuster:

- Jüngere Arbeitnehmer betonen kulturelle/organisatorische Faktoren
- Ältere Generationen konzentrieren sich mehr auf die Verfügbarkeit von Ressourcen
- Schulungslücken betreffen alle Altersgruppen
- Der Zugang zu Technologie ist für Arbeitnehmer in der Mitte ihrer Karriere am wichtigsten

Beschreibung der Schwierigkeiten, die sich aus Faktoren der digitalen Ungleichheit ergeben (Frage 37)

Die Daten zeigen mehrere zentrale Herausforderungen auf, die sich aus der digitalen Ungleichheit am Arbeitsplatz ergeben und in erster Linie auf mangelnde Schulungen, generationsbedingte Qualifikationslücken, veraltete Technologien und die Unternehmenskultur zurückzuführen sind. Diese Probleme führten zu Ineffizienzen, Verzögerungen und Frustration unter den Mitarbeitern.

Identifizierte Hauptprobleme:

1. Mangelnde Schulungen



- Die Mitarbeiter hatten aufgrund unzureichender Schulungen Schwierigkeiten, sich an neue Technologien anzupassen, was zu Projektverzögerungen führte.
 - Wichtige Softwarefunktionen blieben ungenutzt, was zu einer Verlangsamung der Arbeitsabläufe führte.
 - Lücken im IT-Support führten dazu, dass technische Probleme ungelöst blieben und Engpässe entstanden.
2. Generationsbedingte digitale Kompetenzlücken
- Jüngere Mitarbeiter passten sich schnell an die neuen Systeme an, während ältere Mitarbeiter hinterherhinkten, was zu Reibungsverlusten führte.
 - Die Zusammenarbeit im Team litt darunter, dass jüngere Mitarbeiter häufig ältere Kollegen unterstützen mussten.
 - Die Einführung neuer Systeme führte zu Spannungen, da ältere Mitarbeiter Schwierigkeiten hatten, während jüngere Mitarbeiter reibungslos vorankamen.
3. Veraltete Technologie und eingeschränkter Zugang
- Teams, die veraltete Tools verwendeten, waren zu ineffizienten Workarounds gezwungen.
 - Die Remote-Arbeit litt unter einer unzureichenden digitalen Infrastruktur.
 - Ein schlechter Internetzugang verhinderte die Teilnahme an Online-Schulungen.
4. Widerständige Unternehmenskultur
- Einige Unternehmen versäumten es, der digitalen Weiterbildung Priorität einzuräumen, was Innovationen hemmte.
 - Technikfeindliche Richtlinien haben das Lernen behindert und die Effizienz gemindert.

Folgen

- Projektverzögerungen aufgrund der langsamen Einführung neuer Tools.
- Verminderte Zusammenarbeit, da Teammitglieder gemeinsame Plattformen nicht effektiv nutzen konnten.
- Geringere Arbeitsmoral, da sich die Mitarbeiter nicht unterstützt oder von den technischen Anforderungen überfordert fühlten.
- Ineffiziente Arbeitsabläufe aufgrund der Abhängigkeit von veralteten Methoden.

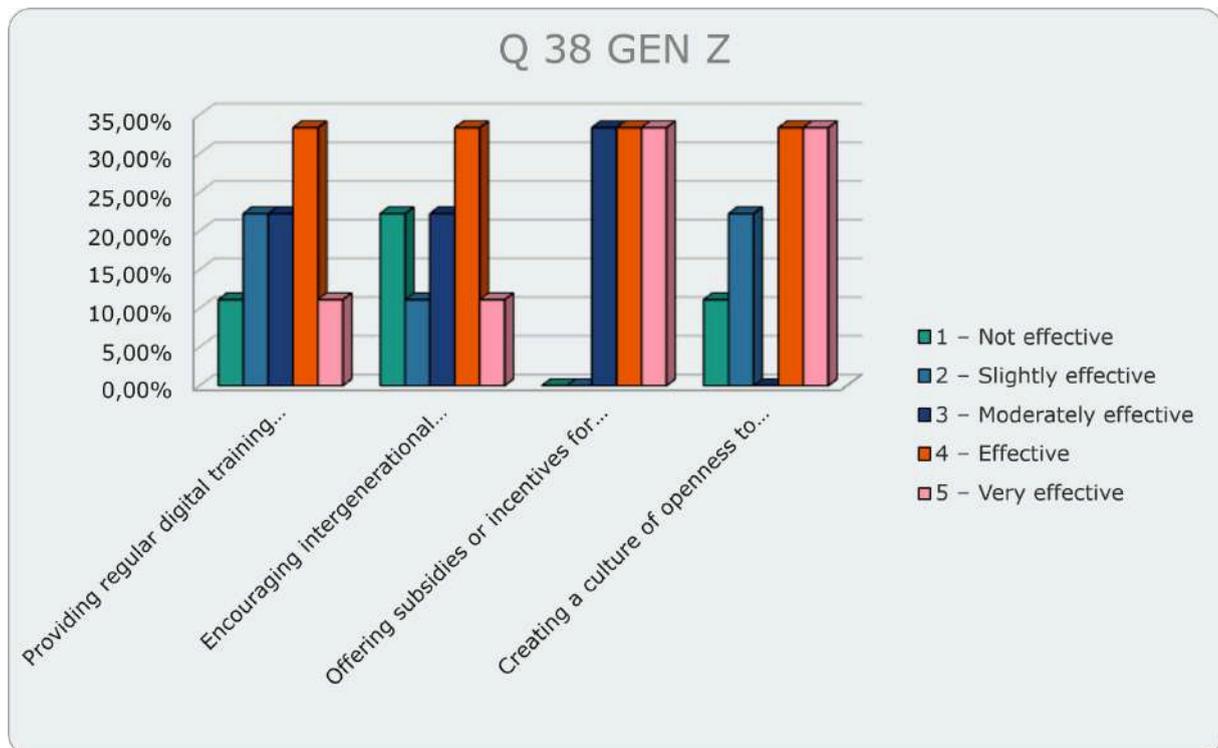
Bewertung von Strategien zur Verringerung der digitalen Kluft an Ihrem Arbeitsplatz (Frage 38)

Wichtigste Ergebnisse über alle Generationen hinweg:

1. Generation Z:

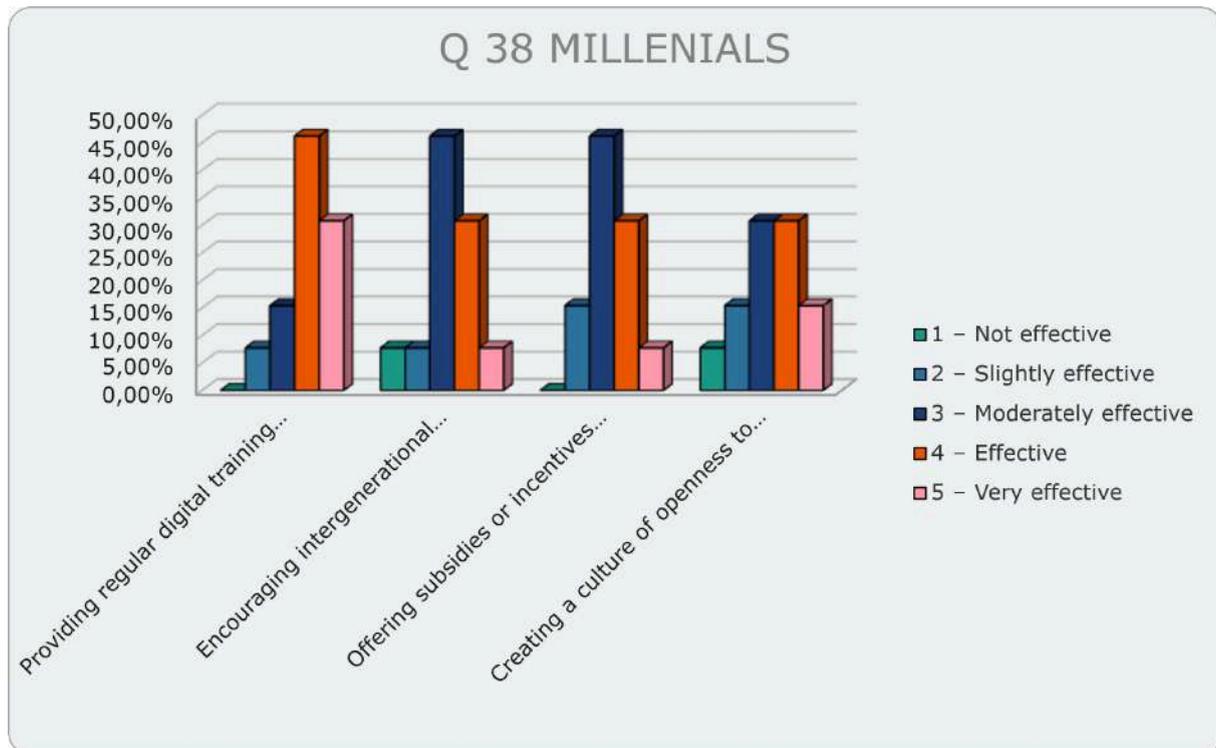


- Bevorzugt *praktische Lösungen*, wobei 66 % Schulungen und technische Zuschüsse als effektiv/sehr effektiv bewerten
- Schätzt *kulturellen Wandel* (66 % bewerten Offenheit gegenüber Tools als effektiv/sehr effektiv)
- Am wenigsten überzeugt von Mentorenprogrammen (nur 44 % halten sie für effektiv)



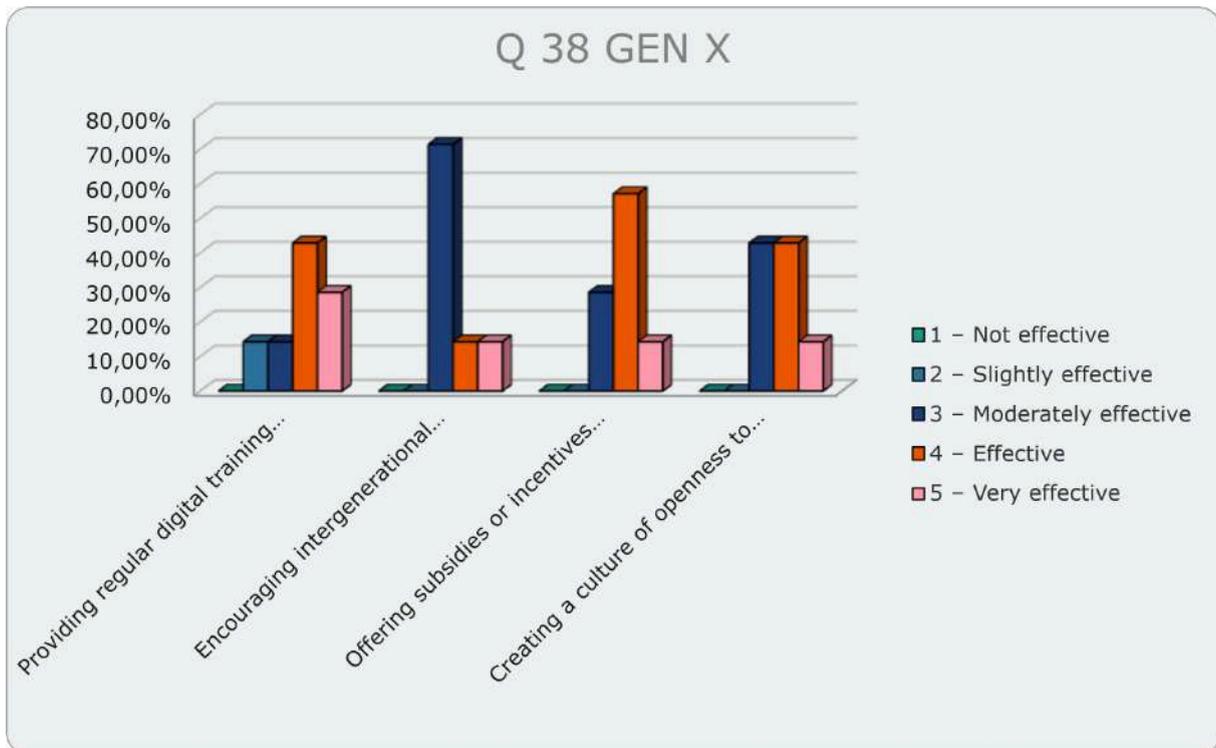
2. Millennials:

- Befürworten *Schulungen* nachdrücklich (77 % halten sie für effektiv/sehr effektiv)
- Stehen Anreize skeptischer gegenüber (nur 39 % halten sie für sehr wirksam)
- Sehen Mentoring als mäßig hilfreich an (39 % effektiv)



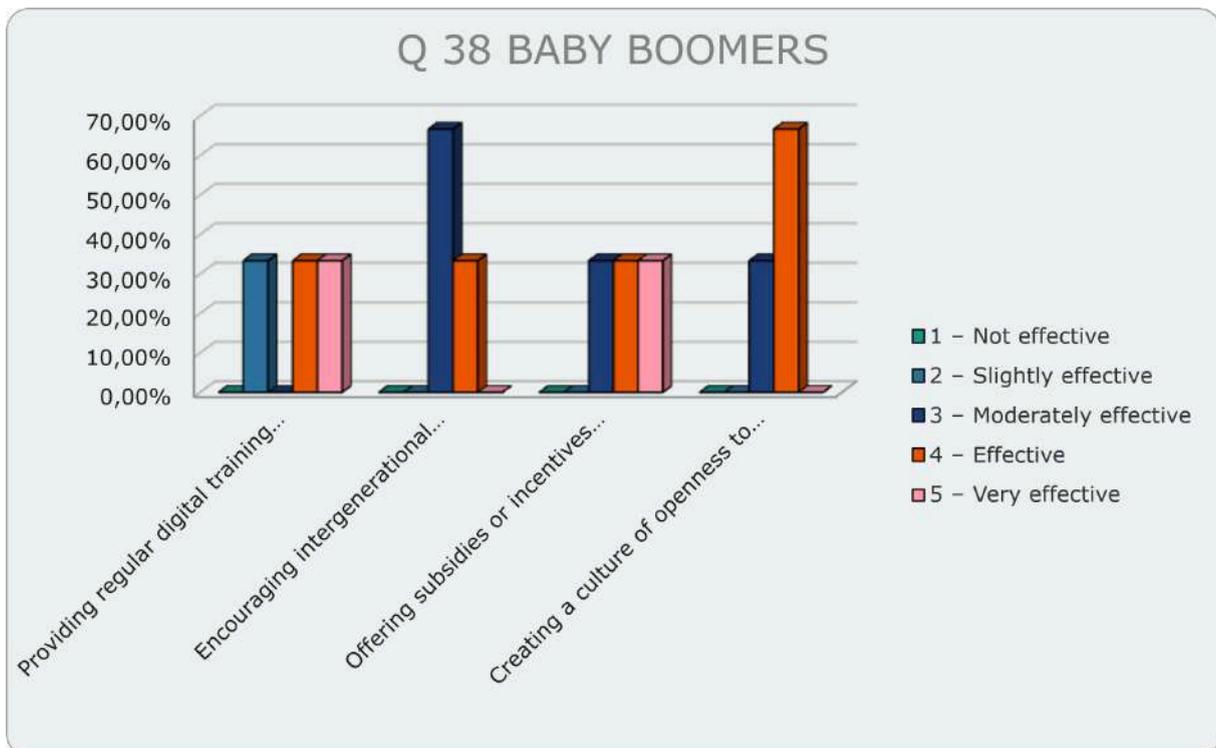
3. Generation X:

- Priorisiert *technische Subventionen* (71 % effektiv/sehr effektiv)
- Hält Mentorenprogramme für wertvoll, aber mit gemischten Ergebnissen (28 % sehr effektiv)
- Hält Schulungen für unerlässlich (72 % effektiv/sehr effektiv)



4. Babyboomer:

- Uneinigkeit hinsichtlich der Ansätze, aber Befürwortung von *Schulungen* (66 % effektiv/sehr effektiv)
- Überraschend offen für Technologiezuschüsse (66 % effektiv)
- Am wenigsten begeistert von Mentoring (0 % sehr effektiv)





Allgemein wirksamste Strategien:

1. Regelmäßige digitale Schulungen (von allen Generationen geschätzt, insbesondere von Millennials)
2. Technologiesubventionen (besonders wirkungsvoll für die Generation X und Babyboomer)
3. Kulturelle Offenheit gegenüber Tools (entscheidend für die Generation Z und Babyboomer)

Generationsunterschiede:

- Jüngere Arbeitnehmer legen Wert auf kulturellen Wandel
- Mitarbeiter in der Mitte ihrer Karriere konzentrieren sich auf den Zugang zu Ressourcen
- Ältere Arbeitnehmer schätzen strukturierte Lernmöglichkeiten
- Mentoring wird als mäßig hilfreich angesehen, außer von Babyboomern

Beschreibung und Bewertung von Initiativen zur Verringerung der digitalen Kluft (Frage 39)

Es wurden mehrere Programme am Arbeitsplatz und in der Gemeinde umgesetzt, um digitale Ungleichheit zu bekämpfen, mit unterschiedlichem Erfolg:

1. Schulungen zu digitalen Kompetenzen

- Mitarbeiter, die an toolspezifischen Workshops teilgenommen haben, empfanden diese als hilfreich für die Verbesserung ihrer Kompetenzen.
- Einige merkten jedoch an, dass diese **allein nicht** ausreichten, was auf einen Bedarf an kontinuierlicher Unterstützung hindeutet.

2. Generationenübergreifendes Mentoring

- Programme, bei denen jüngere, technisch versierte Mitarbeiter mit älteren Kollegen zusammengebracht wurden, waren vielversprechend.
- Dennoch besteht weiterhin eine generationsbedingte Zurückhaltung gegenüber neuen Tools, was darauf hindeutet, dass Mentoring strukturiert und nachhaltig gestaltet werden muss.

3. Gemeinschaftsorientierte Workshops

- Lokale Initiativen wie Computerkurse für Senioren verzeichneten **eine hohe Beteiligung und** erzielten **greifbare Ergebnisse**.
- Ein Nachteil war die begrenzte Skalierbarkeit.

4. Sensibilisierungskampagnen



- Einige informativen Maßnahmen hatten nur **minimale Auswirkungen**, was die Notwendigkeit praktischer Ansätze unterstreicht.

6. Generationenvielfalt aus intersektionaler Perspektive

Faktoren verstärken Diskriminierung und Beziehungsasymmetrien zwischen verschiedenen Generationen im beruflichen Umfeld und deren Auswirkungen gemäß der Stichprobe. (Frage 40)

Wichtigste Ergebnisse über alle Generationen hinweg

1. Faktoren mit den größten Auswirkungen

- **Geschlecht (M/F/Sonstiges):**
 - *Generation Z*: 44 % geben hohe/maximale Auswirkungen an
 - *Millennials*: 46 %
 - *Generation X*: 85 % (größte Sorge)
 - *Babyboomer*: 33 % hoher Einfluss
- **Ethnische Zugehörigkeit/Nationalität:**
 - *Generation Z*: 44 % mäßig, 33 % hoch
 - *Millennials*: 61 % hoch/maximal
 - *Generation X*: 57 % hoch/maximal
 - *Babyboomer*: 100 % hoch/maximal
- **Politische und sexuelle Orientierung:**
 - *Gen Z*: 44 % (politisch) und 55 % (sexuelle Orientierung) geben hohe/maximale Auswirkungen an
 - *Millennials*: 61 % (beides)
 - *Generation X*: 57 % (politisch) und 71 % (sexuelle Orientierung)
 - *Babyboomer*: 33 % (politisch) und 67 % (sexuelle Orientierung)

2. Generationsunterschiede in der Wahrnehmung

- **Generation Z:**
 - Am meisten besorgt über *Geschlecht* und *ethnische Zugehörigkeit* (mäßiger bis hoher Einfluss)
 - *Sexuelle Orientierung* hat für 22 % den größten Einfluss (höchster Wert aller Gruppen)
- **Millennials:**
 - Sehen *ethnische Zugehörigkeit* und *politische/sexuelle Identität* als größte Spaltfaktoren (61 % hoch/maximal)
 - *Behinderung* hat geringe Auswirkungen (77 % minimal)



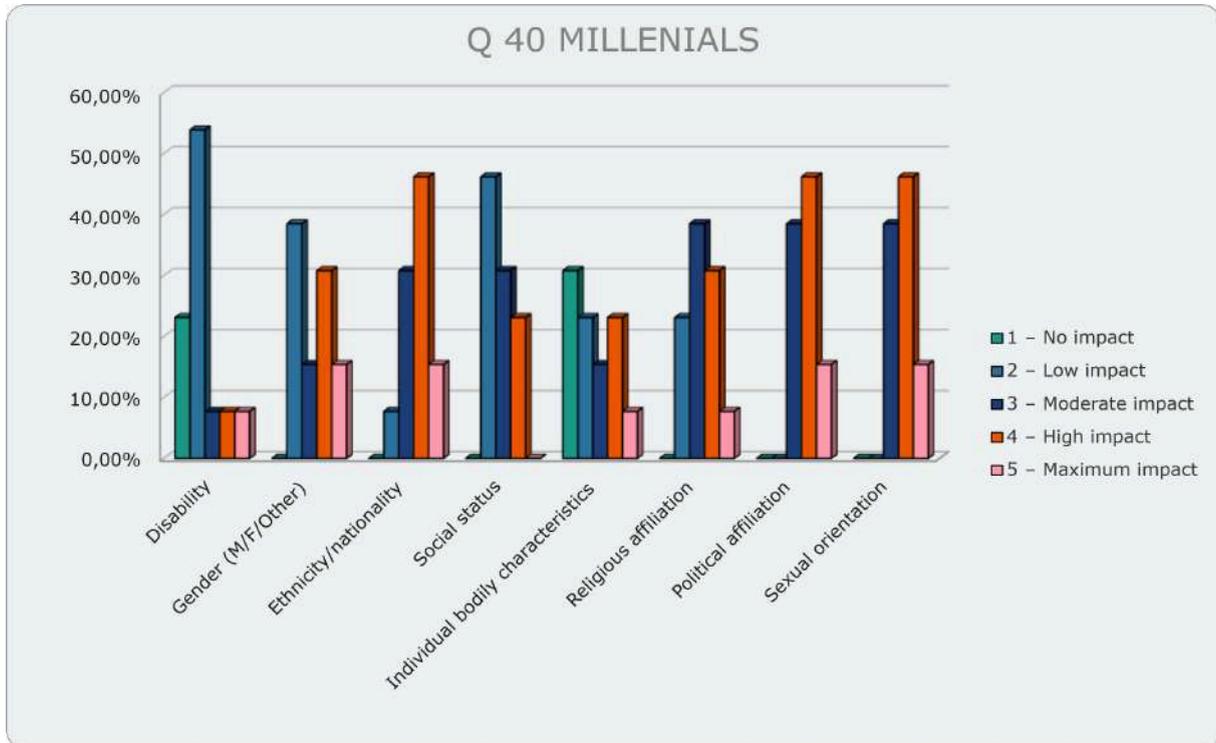
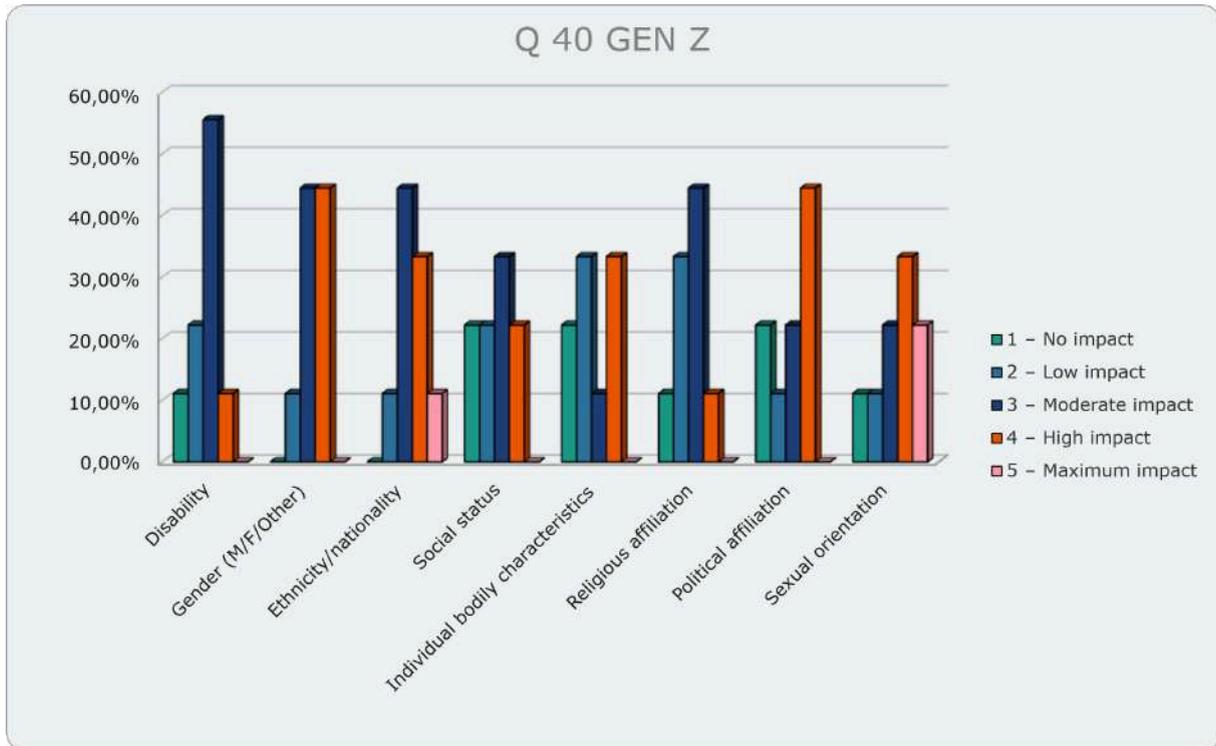
- **Generation X:**
 - *Geschlecht* ist das wichtigste Thema (85 % hoch/maximal)
 - *Sozialer Status* und *Religionszugehörigkeit* ebenfalls von Bedeutung
- **Babyboomer:**
 - *Ethnische Zugehörigkeit* und *sexuelle Orientierung* am wichtigsten (67–100 % hoch/maximal)
 - *Behinderung* und *sozialer Status* werden als weniger einflussreich angesehen

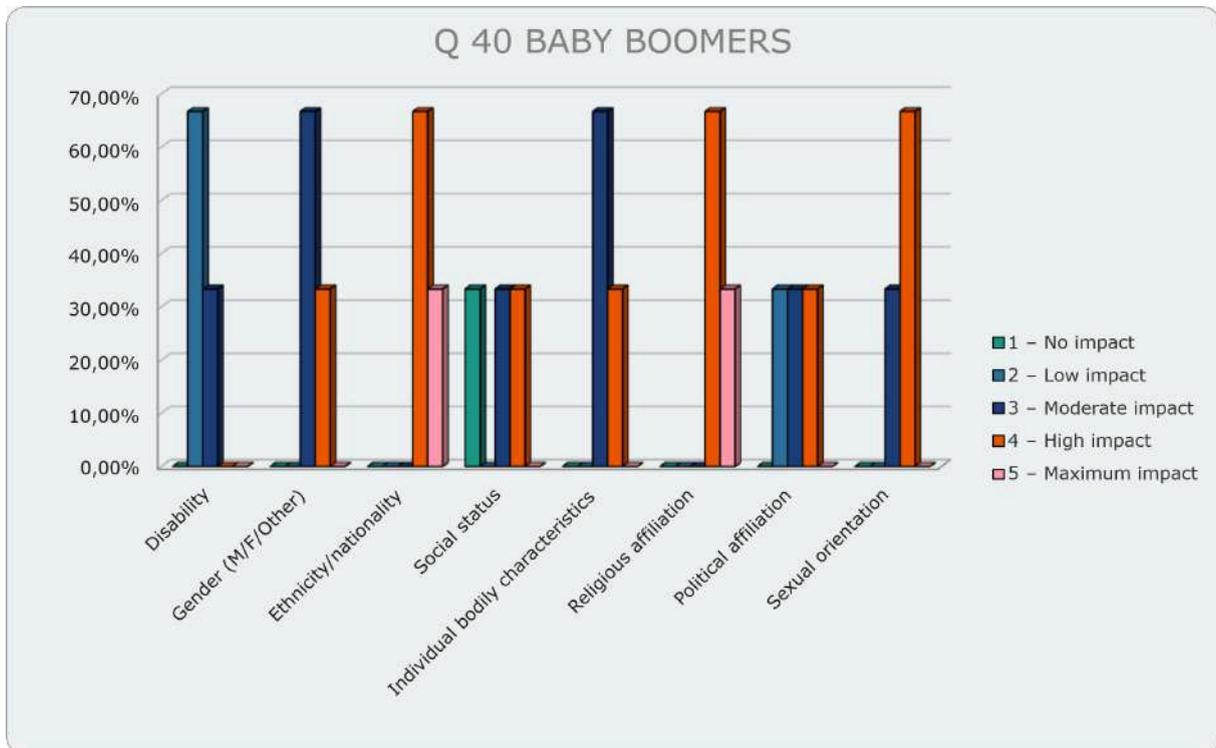
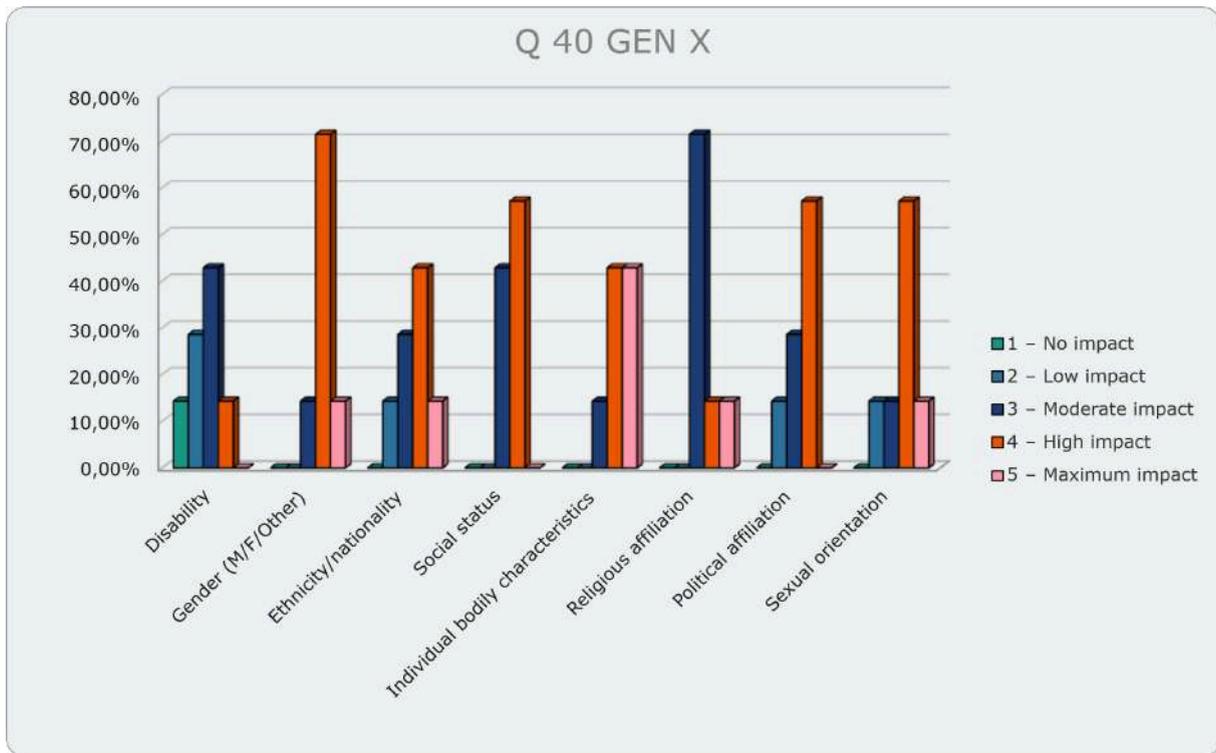
3. Faktoren mit geringstem Einfluss

- **Behinderung:**
 - *Generation Z*: 78 % gering/moderat
 - *Millennials*: 77 % gering
 - *Generation X*: 72 % gering/moderat
 - *Babyboomer*: 100 % gering/moderat
- **Religionszugehörigkeit:**
 - *Generation Z*: 55 % gering/moderat
 - *Millennials*: 61 % mäßig
 - *Generation X*: 71 % moderat
 - *Babyboomer*: 67 % hoch (aber maximal 33 %)

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

- **Jüngere Generationen** (Gen Z/Millennials) empfinden *identitätsbezogene Faktoren* (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+) als am stärksten spaltend.
- **Ältere Arbeitnehmer** (Gen X/Boomer) heben ebenfalls *Geschlecht* und *ethnische Zugehörigkeit* hervor, legen jedoch einen stärkeren Schwerpunkt auf *politische/sexuelle Orientierung*.
- **Behinderung** wird in allen Altersgruppen durchweg als *wenig relevant* angesehen.





Beschreibungen problematischer Situationen, in denen ein oder mehrere (intersektionale) Faktoren die Beziehungsprobleme zwischen Angehörigen verschiedener Generationen verstärken. (Frage 41)



Die Umfragedaten zeigen, wie Generationsunterschiede in Kombination mit anderen Identitätsfaktoren zu Reibungen im beruflichen Umfeld führen. Nachfolgend sind die wichtigsten Erkenntnisse zu diesen intersektionalen Dynamiken aufgeführt:

Wichtige Faktoren, die Konflikte zwischen den Generationen verstärken

- **Geschlecht und Hierarchie am Arbeitsplatz**
 - Jüngere Frauen, insbesondere aus Minderheiten, haben Schwierigkeiten, in männerdominierten Umgebungen mit ihren Ideen ernst genommen zu werden.
 - Ältere männliche Kollegen lehnen ihre Beiträge oft ab und führen dies auf „Un erfahrenheit“ zurück, anstatt unbewusste Vorurteile anzuerkennen.
 - Traditionelle Geschlechterrollen verstärken Machtungleichgewichte und erschweren jüngeren Frauen den Aufstieg.
- **Bildungs- und Kommunikationslücken**
 - Unterschiedliche formale Bildungsniveaus und technologische Anpassungsfähigkeit führen zu Missverständnissen.
 - Ältere Arbeitnehmer sehen jüngere Kollegen möglicherweise als zu stark von Technologie abhängig an, während jüngere Mitarbeiter ältere Kollegen als innovationsfeindlich empfinden.
 - Diese Unterschiede können zu Frustration und gegenseitigem Misstrauen führen.
- **Ethnische und religiöse Unterschiede**
 - Ältere Mitarbeiter lehnen manchmal die Integration jüngerer Arbeitnehmer mit unterschiedlichem kulturellen oder religiösen Hintergrund ab.
 - Ausgrenzendes Verhalten (z. B. Ignorieren von Beiträgen, soziale Isolation) verstärkt die Kluft zwischen den Generationen.
 - Mangelndes Bewusstsein für Diversität verschärft die Spannungen zwischen den Teams.
- **Politische Polarisierung**
 - Jüngere, progressive Mitarbeiter berichten, dass sie in konservativ geprägten Arbeitsumgebungen an den Rand gedrängt werden.
 - Ältere Kollegen lehnen ihre Ansichten möglicherweise als „naiv“ ab, anstatt sich auf eine konstruktive Debatte einzulassen.
 - Politische Meinungsverschiedenheiten eskalieren zu Konflikten am Arbeitsplatz und beeinträchtigen die Zusammenarbeit.
- **Behinderung und sozioökonomische Vorurteile**
 - Jüngere Mitarbeiter mit Behinderungen sehen sich mit herablassenden Einstellungen konfrontiert, wobei ältere Kollegen ihre Fähigkeiten unterschätzen.



- Arbeitnehmer aus sozioökonomisch schwächeren Verhältnissen werden von wichtigen Diskussionen ausgeschlossen, insbesondere in statusbewussten Umgebungen.
- Vorurteile über die Kompetenz aufgrund von Alter, sozialer Schicht oder Fähigkeiten verstärken die Ungleichheiten am Arbeitsplatz.

Eine Fallstudie zu intersektionaler Ausgrenzung

Eine Befragte beschrieb **eine Frau der Generation Z aus einer ethnischen Minderheit**, deren Beiträge von älteren männlichen Kollegen konsequent ignoriert wurden. Trotz ihrer Qualifikationen

- Ihre Ideen wurden als „zu radikal“ oder „unrealistisch“ abgetan.
- Die formelle, hierarchische Kultur machte es ihr schwer, ihre Meinung zu äußern.
- Überschneidende Vorurteile (Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit) führten zu einer „**dreifachen Benachteiligung**“ an ihrem Arbeitsplatz.

Bewertung der Generationen anhand ihrer Neigung, bestimmte Aussagen zu intersektionalen Diskriminierungsfaktoren zu äußern (Frage 42)

In den folgenden Grafiken ist die Stichprobe nach Generationen unterteilt, je nach Angemessenheit der folgenden Aussagen:

Satz 1 Wenn Sie eine Behinderung haben, ist Ihre Arbeit nicht authentisch.

Satz 2 Wenn Sie eine Frau sind, müssen Sie zuerst auf Ihr Aussehen achten, dann auf die Mutterschaft, und erst dann können Sie auf eine Karriere hoffen, wenn es nicht zu spät ist.

Satz 3 Ein Einwanderer hat nicht die gleichen Chancen wie jemand, der hier geboren ist.

Satz 4 Sie können männlich oder weiblich sein, es gibt keine anderen Möglichkeiten.

Satz 5 Übergewichtige Menschen sind unzuverlässig; sie können sich nicht einmal selbst kontrollieren.

Satz 6 Muslime sind zu anders als wir, es ist sinnlos, sie verstehen zu wollen.

Satz 7 Es ist mir egal, ob mein Kollege schwul ist, solange er seine Arbeit gut macht.

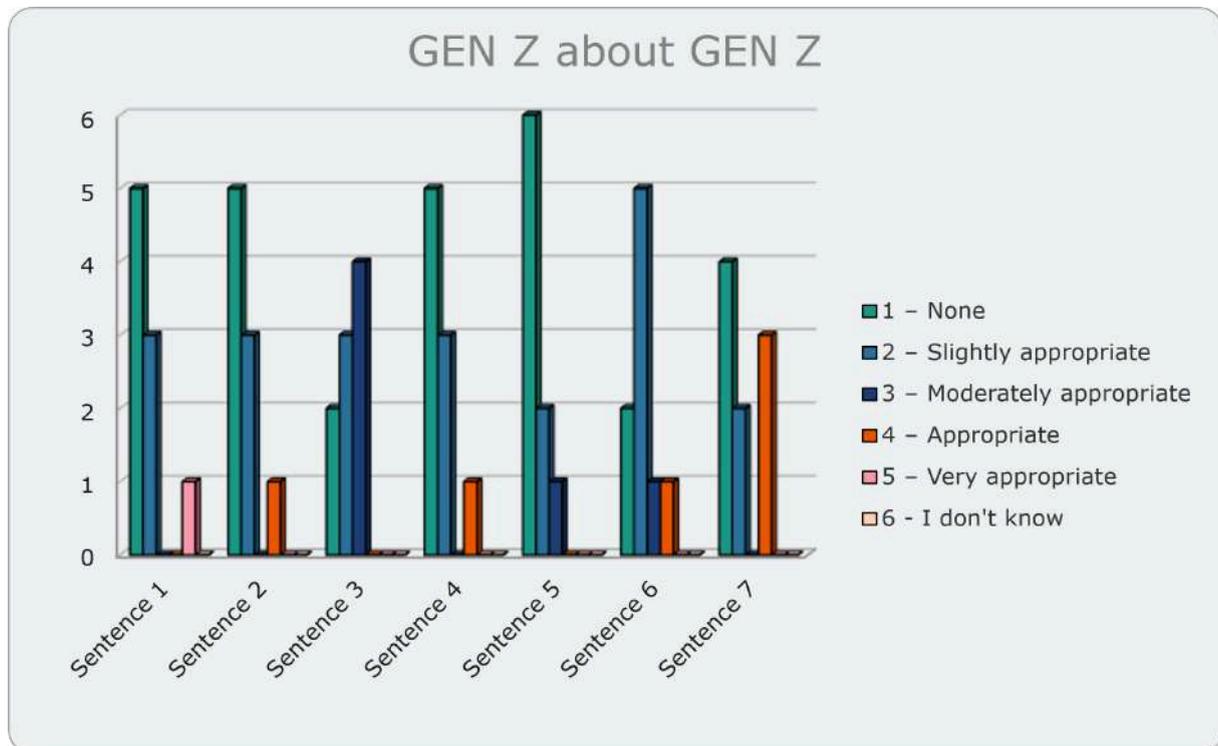
Die Umfrage zeigt deutliche Generationsunterschiede in der Wahrnehmung diskriminierender Aussagen durch verschiedene Altersgruppen. Nachfolgend finden Sie eine Analyse der Neigungen jeder Generation anhand ihrer Bewertungen von sieben kontroversen Aussagen.

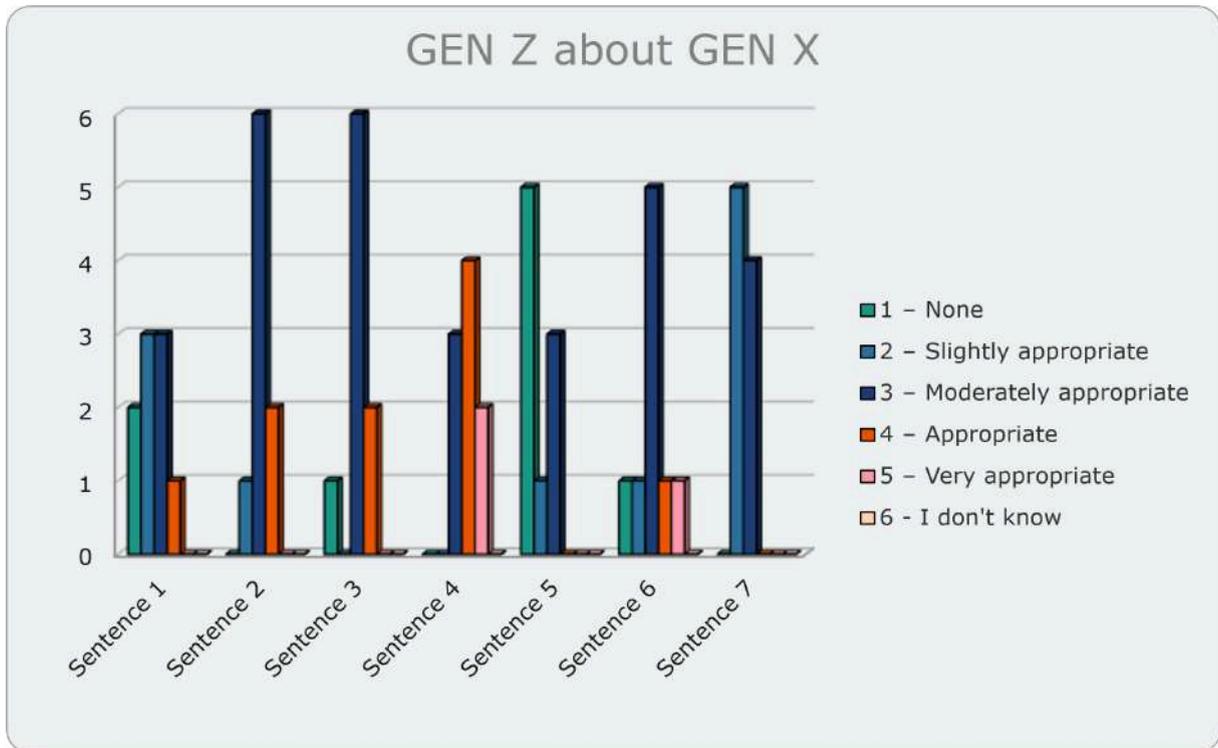
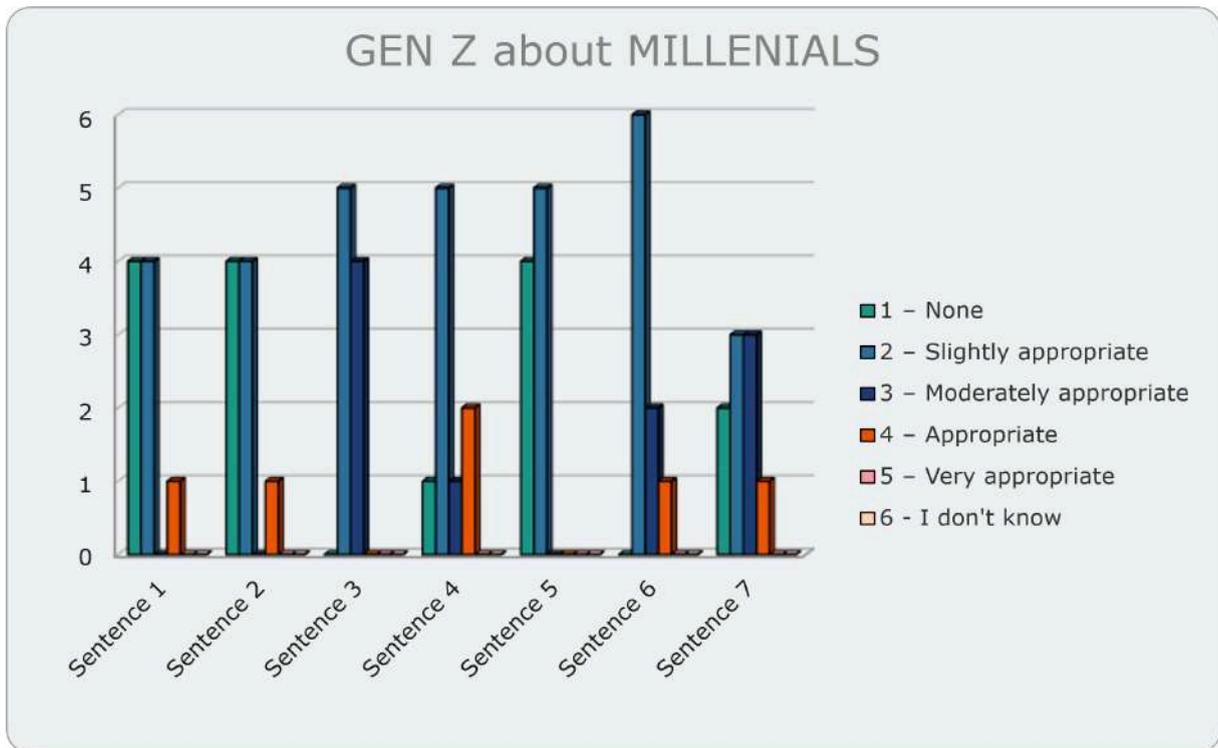
1. Die Wahrnehmung der Generation Z

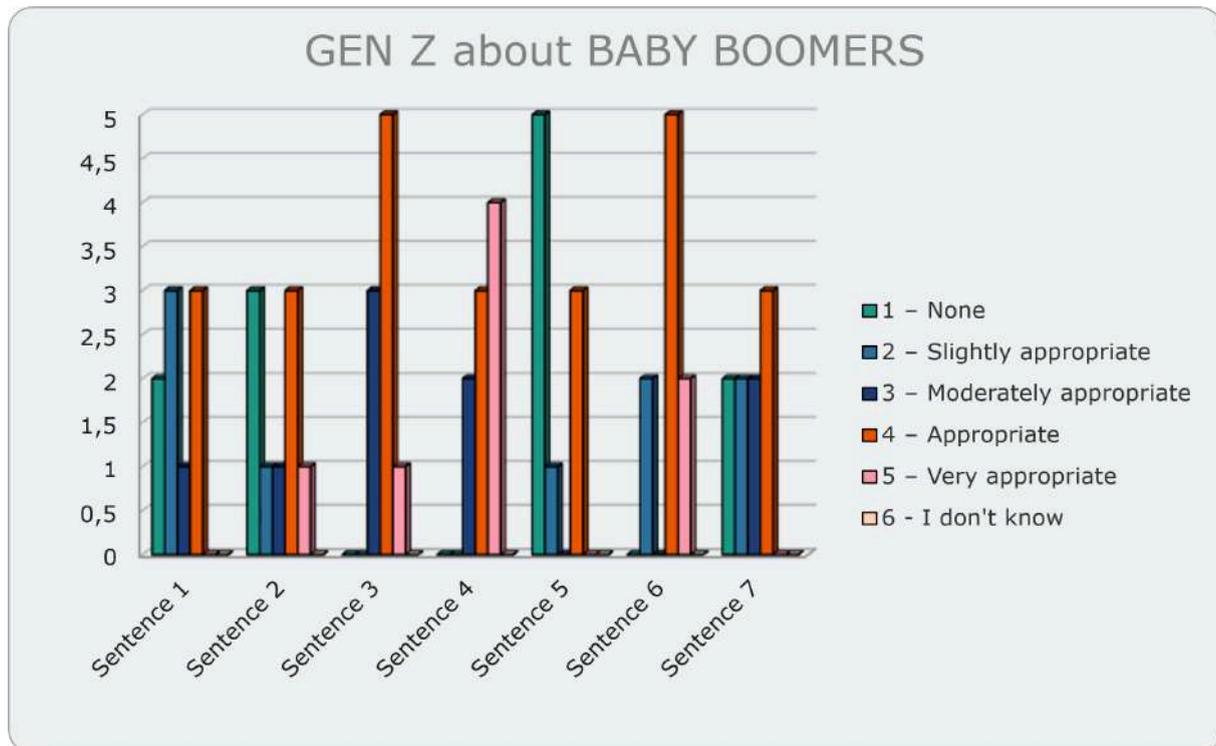
- **Über sich selbst:**
 - Starke Ablehnung der meisten diskriminierenden Aussagen, insbesondere in Bezug auf Behinderung (72 % „Keine“) und Geschlechterrollen (72 % „Keine“).
 - Ein gewisses Bewusstsein für die Ungleichbehandlung von Einwanderern (40 % „eher angemessen“).
 - Höchste Akzeptanz der Inklusion von LGBTQ+ (57 % finden „Es ist mir egal, ob mein Kollege schwul ist ...“ mindestens „etwas angemessen“).

• **Über ältere Generationen:**

- Betrachten Millennials als mäßig fortschrittlich, aber immer noch etwas voreingenommen (z. B. halten 50 % sie in Bezug auf Geschlechterstereotypen für „etwas angemessen“).
- Gen X und Babyboomer werden als deutlich diskriminierender wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf:
 - Geschlechterrollen (Babyboomer: 43 % „angemessen/sehr angemessen“ für Satz 2)
 - Ungleichbehandlung von Einwanderern (Babyboomer: 60 % „angemessen/sehr angemessen“ für Satz 3)
 - Binäre Geschlechterauffassung (Babyboomer: 57 % „angemessen/sehr angemessen“ für Satz 4)

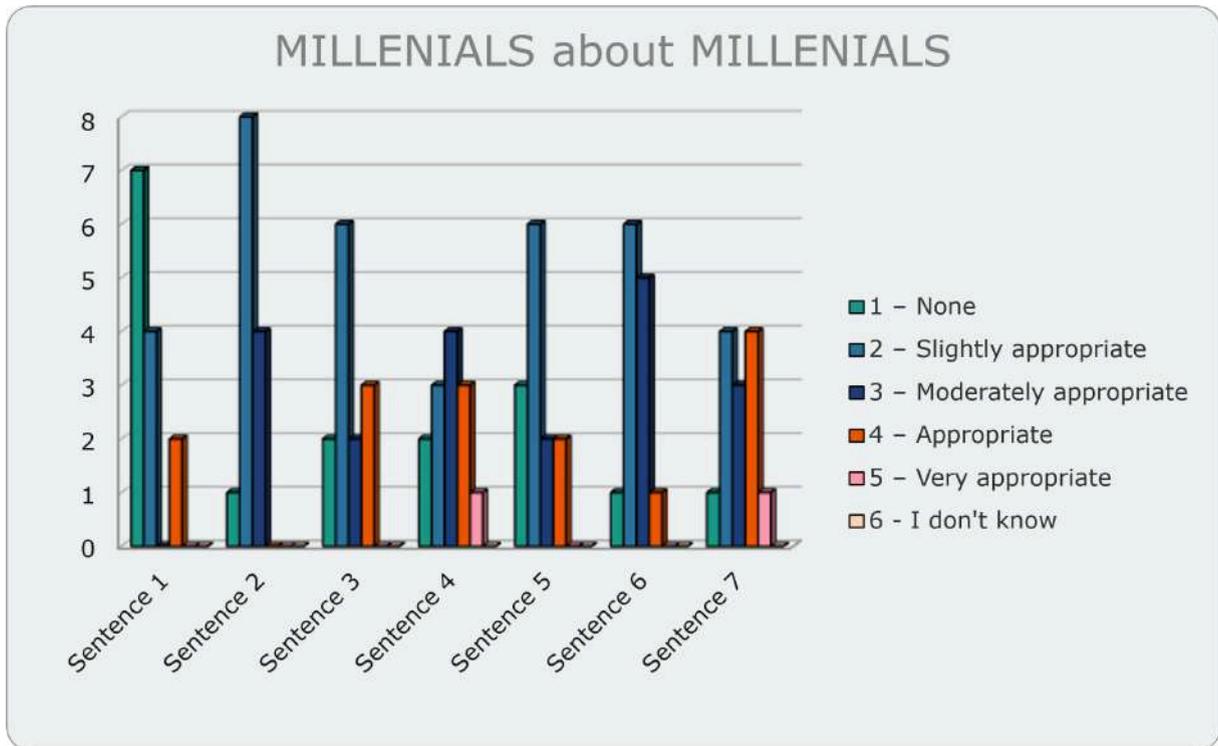
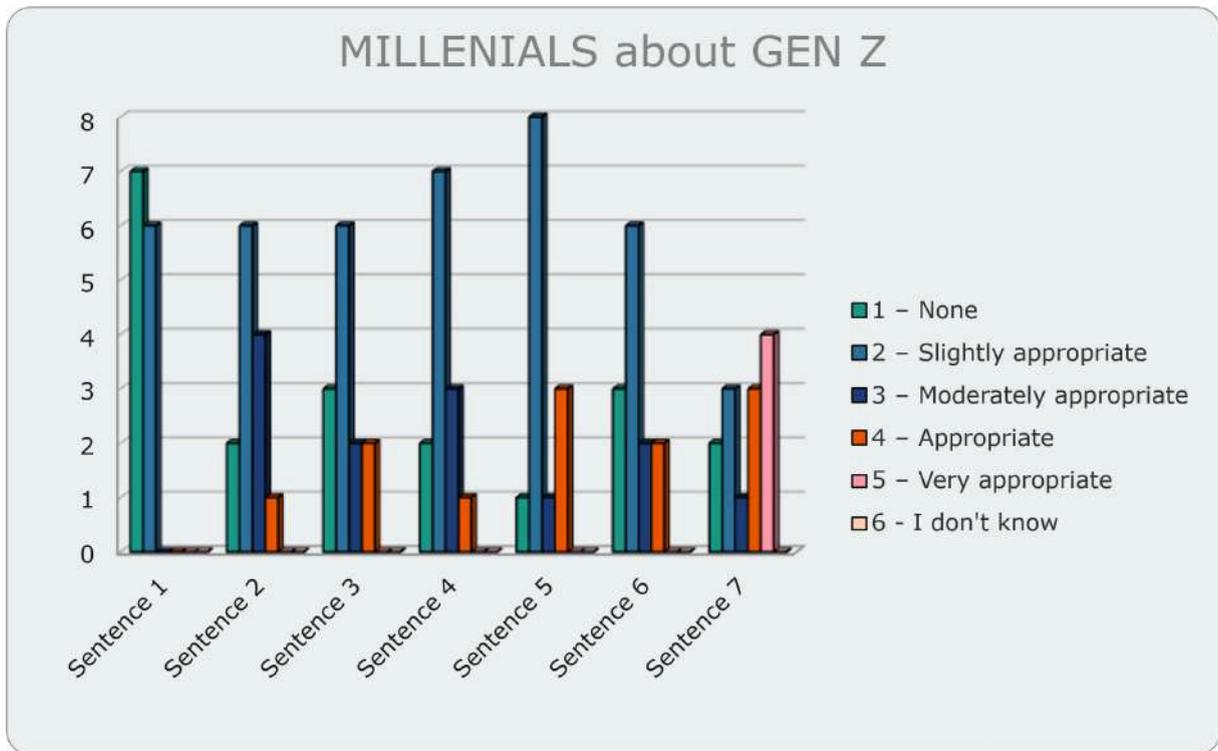


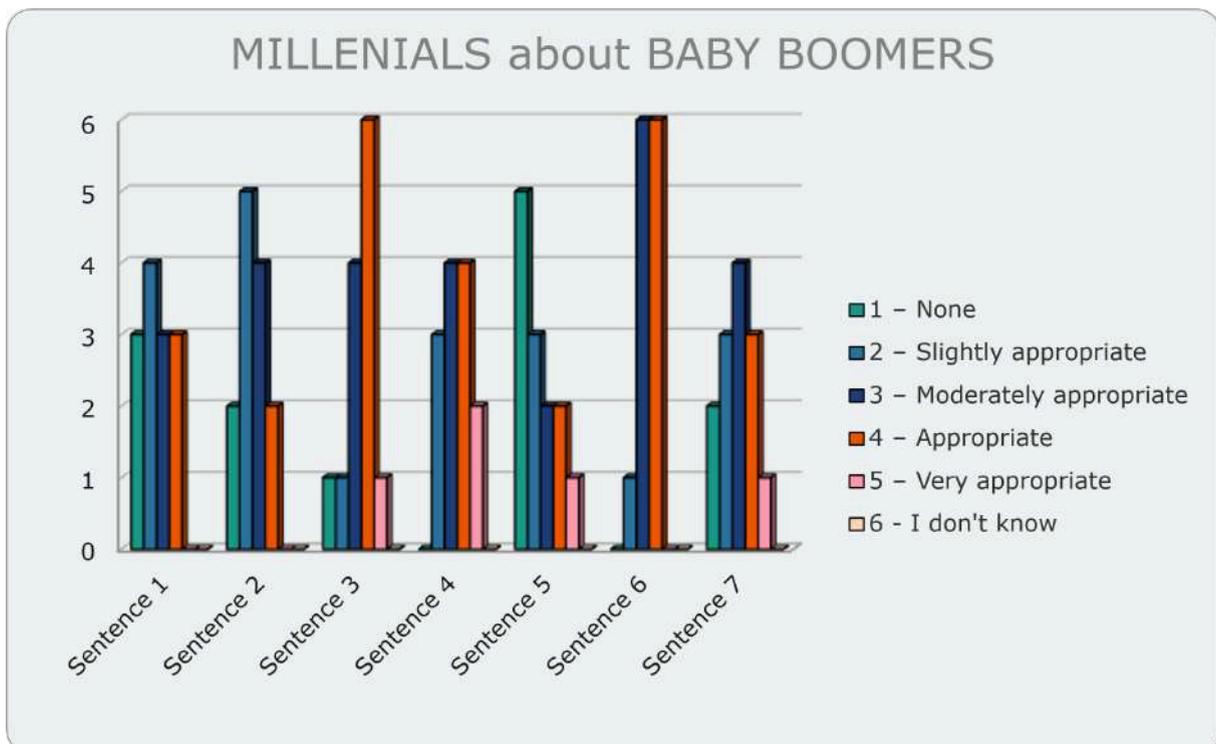
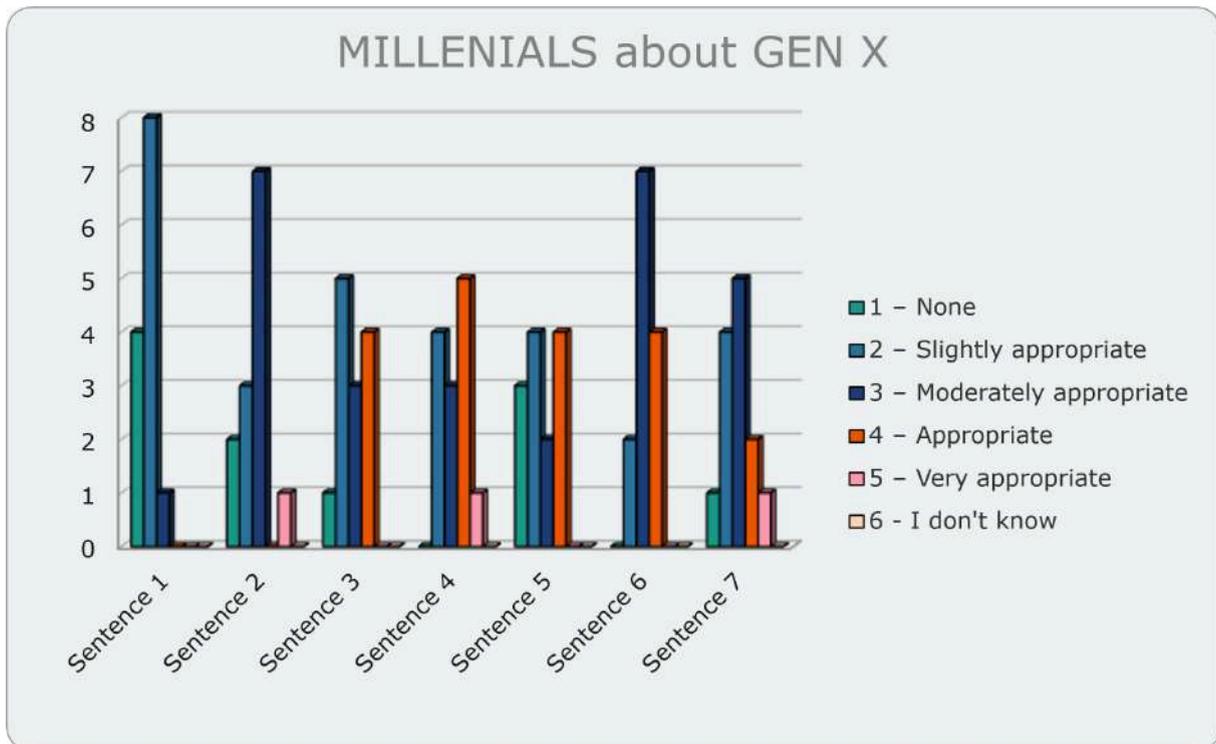




2. Die Wahrnehmung der Millennials

- über sich selbst:
 - Überwiegend progressiv, mit starker Ablehnung von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung (78 % „Keine“) und Geschlechterstereotypen (72 % „Keine/Etwas angemessen“).
 - Einige verinnerlichte Vorurteile, wie z. B. Stigmatisierung aufgrund des Gewichts (30 % finden *Satz 5* zumindest „mäßig angemessen“).
- **Über andere Generationen:**
 - Sie sehen die Generation Z als die inklusivste Generation (z. B. lehnen 87 % *Satz 6* zu Muslimen ab).
 - Betrachten die Generation X und die Babyboomer als zunehmend diskriminierend, insbesondere in Bezug auf:
 - Chancen für Einwanderer (Babyboomer: 70 % „angemessen/sehr angemessen“ für *Satz 3*)
 - Geschlechterrollen (Babyboomer: 60 % „angemessen/sehr angemessen“ für *Aussage 4*)





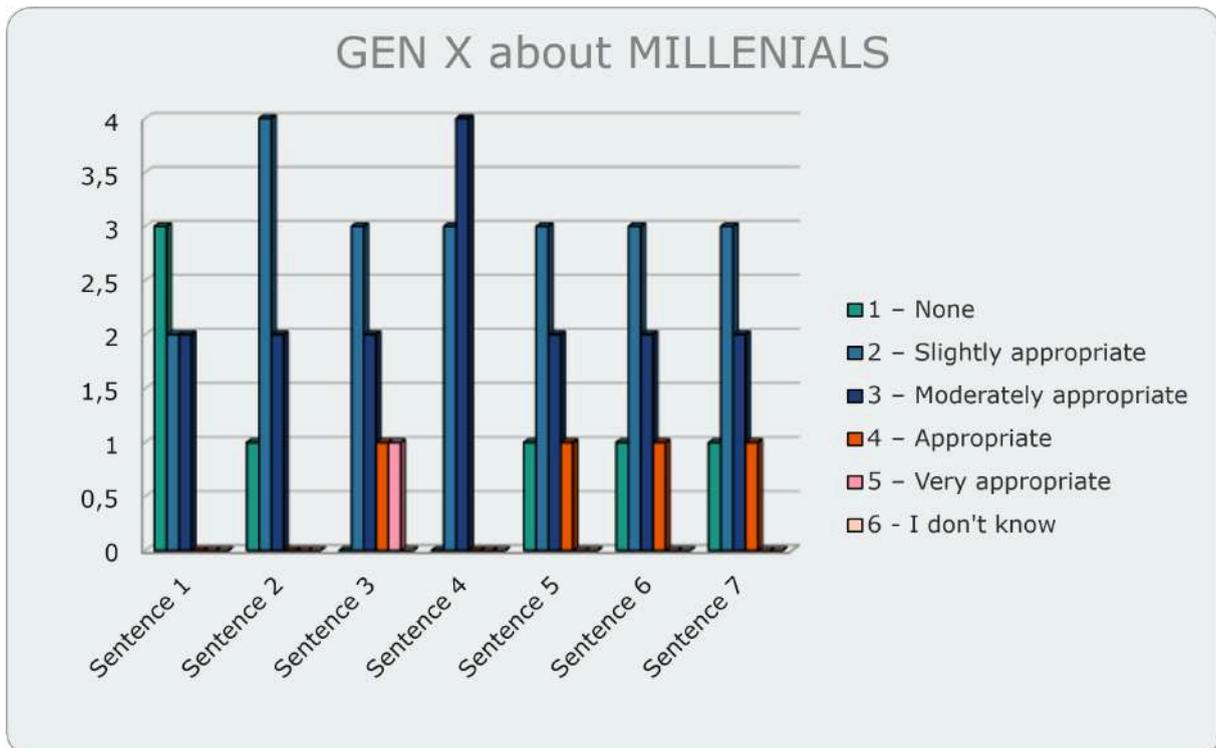
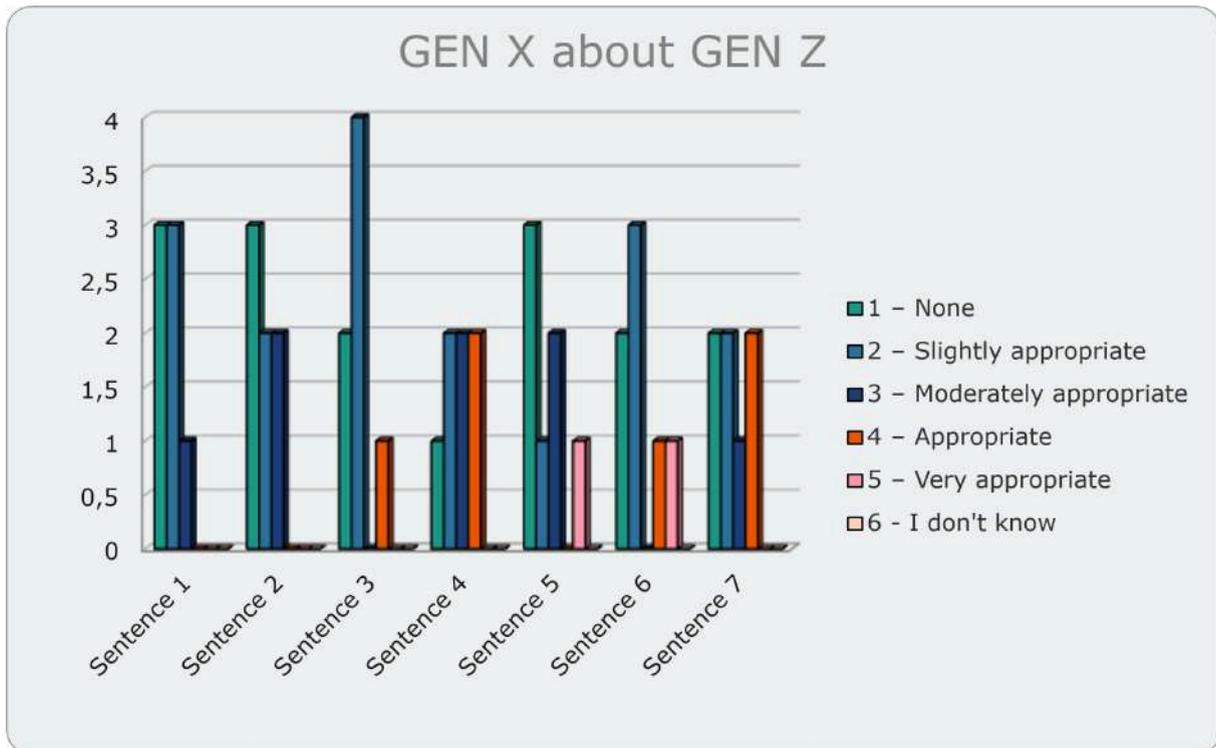
3. Die Wahrnehmung der Generation X

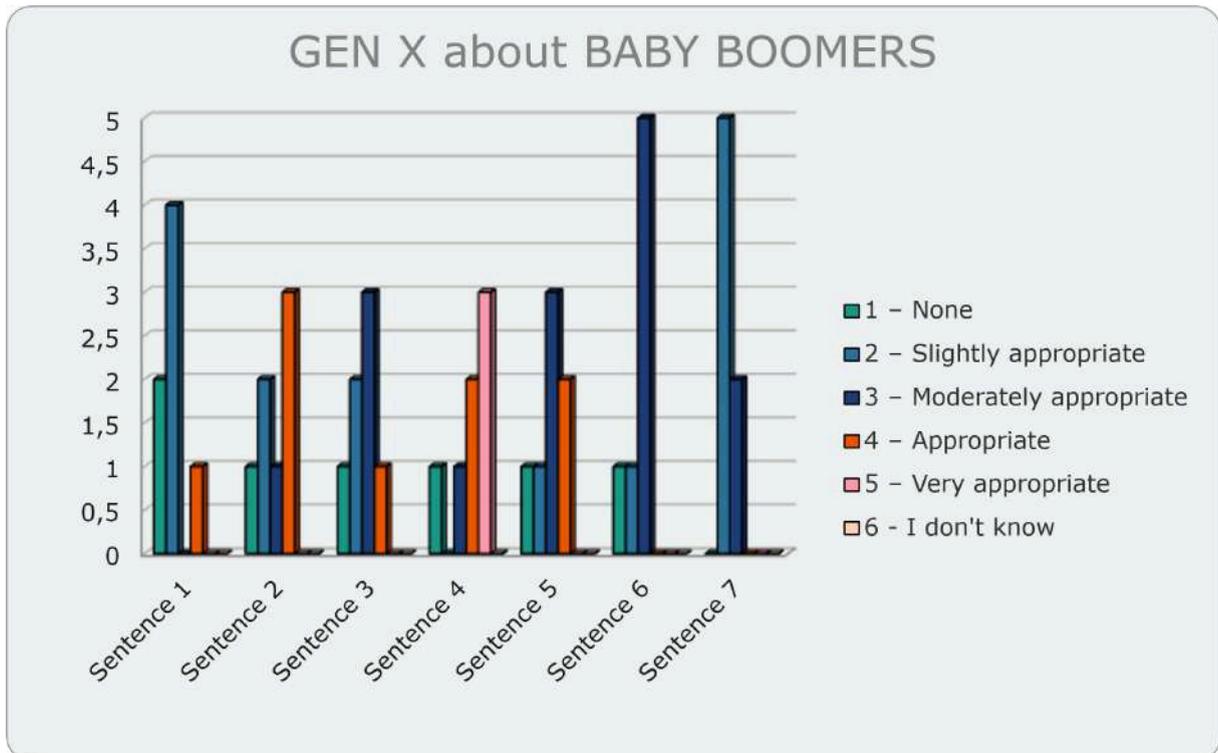
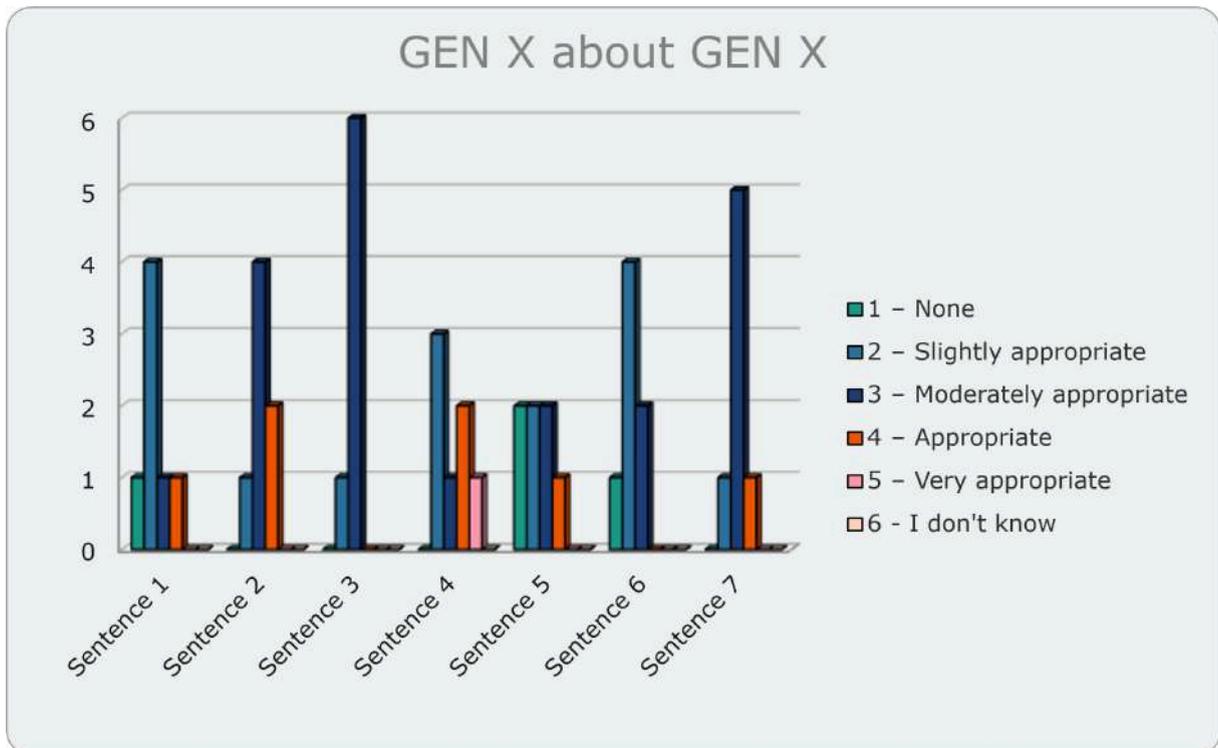
- über sich selbst:

- Moderate Ansichten, mit einer gewissen Toleranz gegenüber traditionellen Geschlechternormen (40 % „moderat/angemessen“ für Satz 4).
- Lehnt extreme Vorurteile ab (z. B. lehnen 80 % Satz 1 zu Behinderung ab).

• **Über andere Generationen:**

- Sie sehen die Babyboomer als die diskriminierendste Generation (z. B. 50 % „angemessen/sehr angemessen“ bei *Aussage 4* zum Thema Geschlecht).
- Betrachten Millennials als progressiver als sich selbst, aber immer noch etwas voreingenommen (z. B. 40 % „moderat/angemessen“ bei Ungleichheit von Einwanderern).



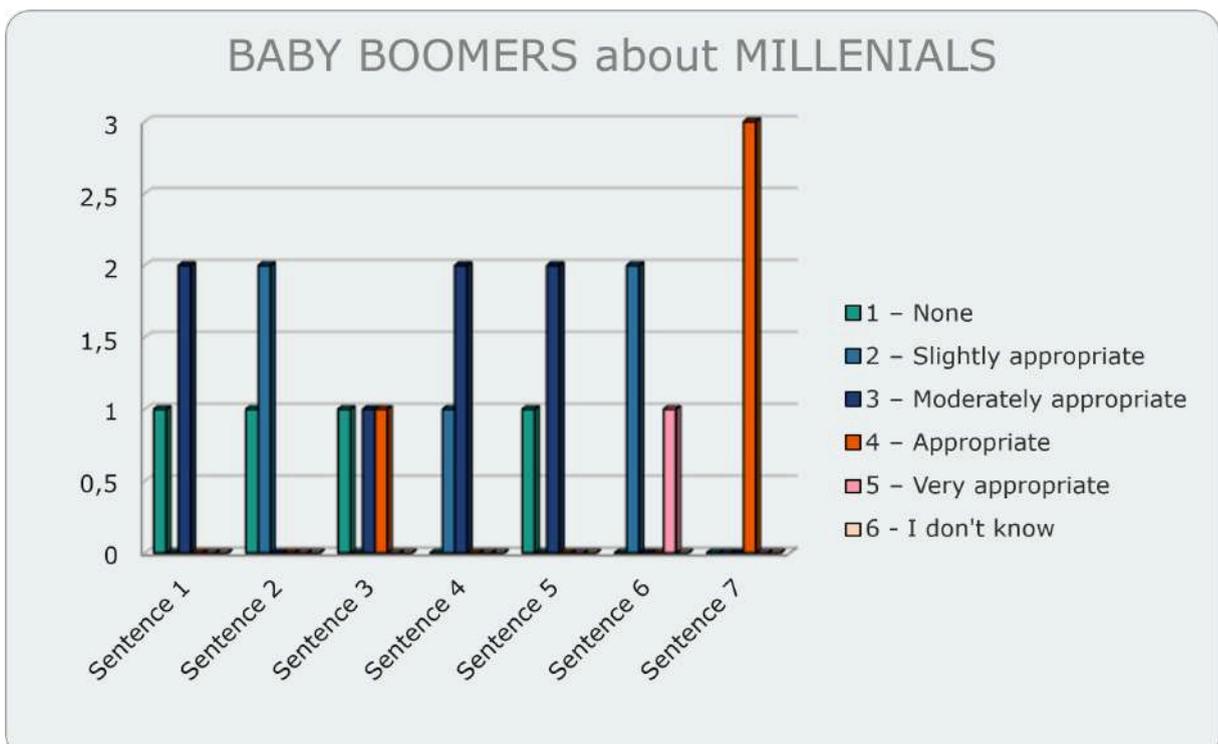
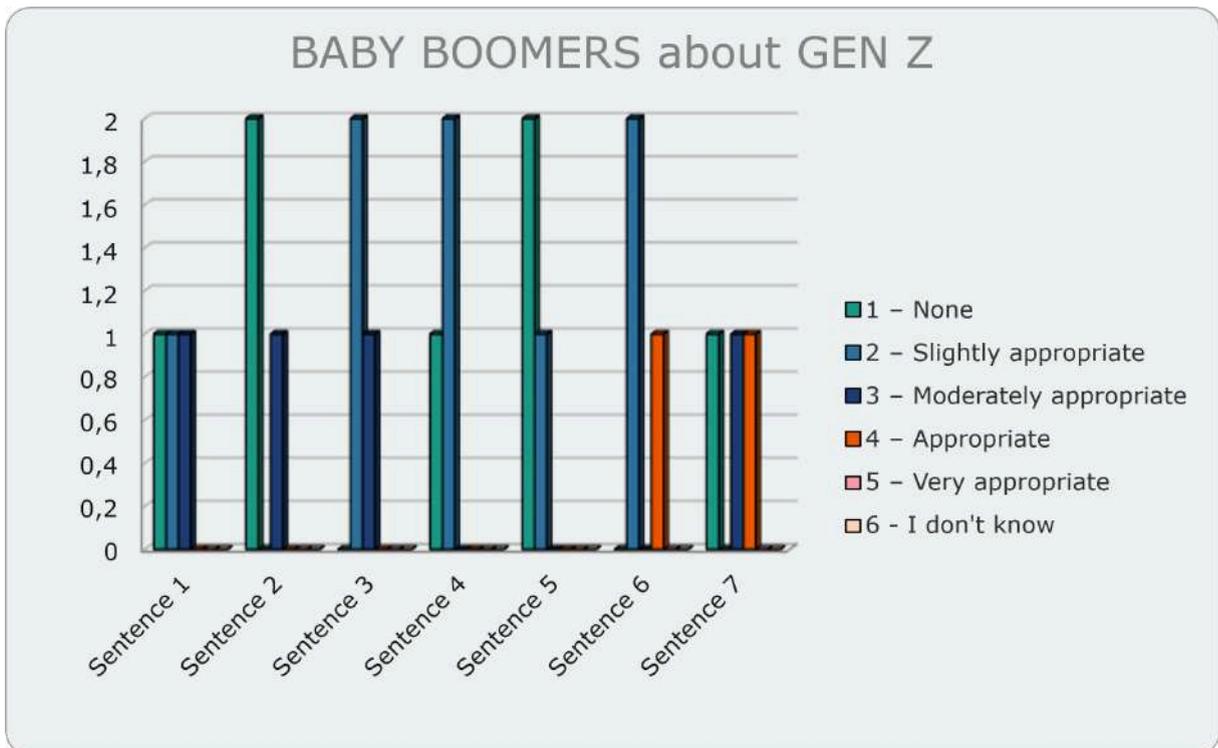


4. Die Wahrnehmung der Babyboomer

- **Über sich selbst:**

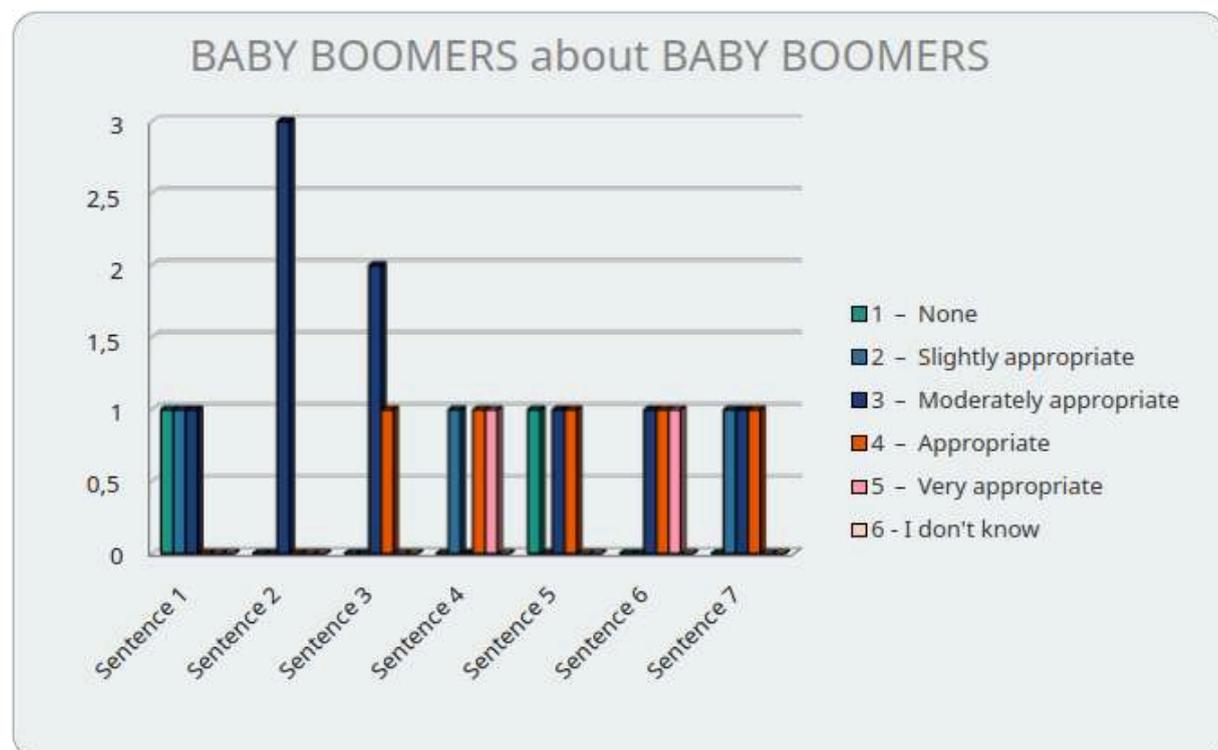
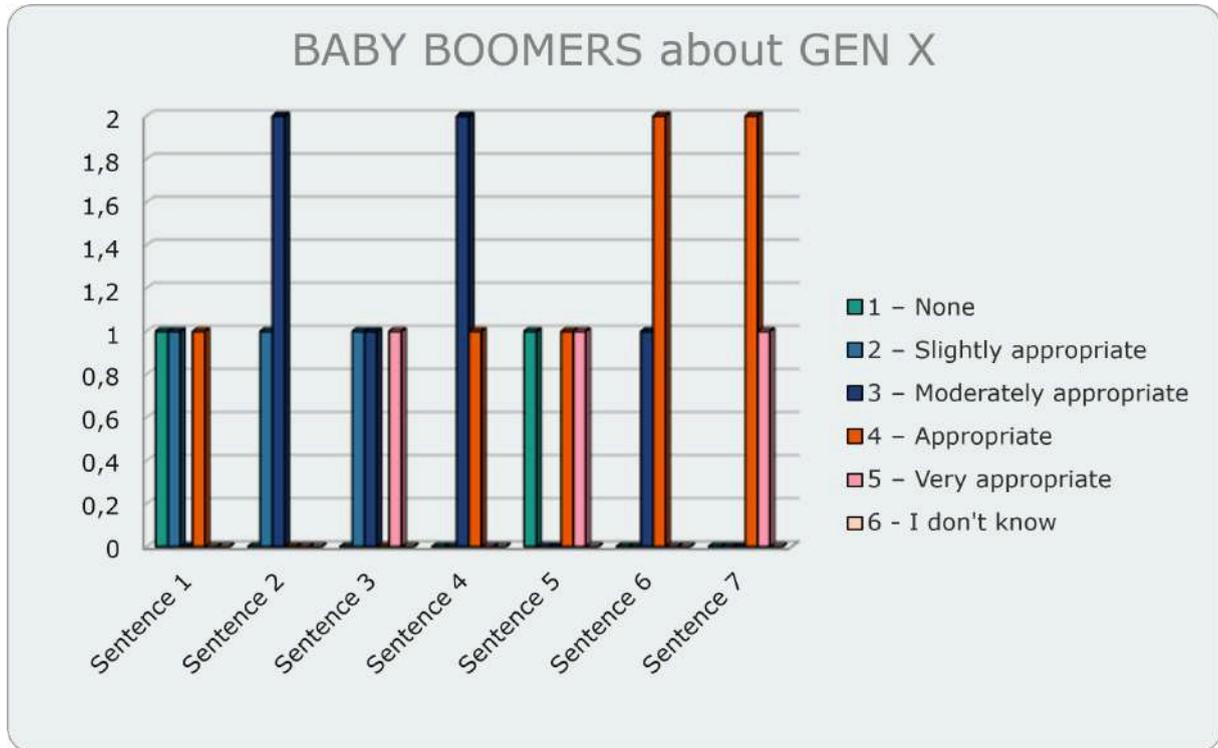
- Höhere Akzeptanz traditioneller Ansichten, insbesondere in Bezug auf Geschlechter (57 % „mäßig/angemessen“ bei Satz 2) und Einwanderung (50 % „angemessen/sehr angemessen“ bei Satz 3).

- Überraschenderweise lehnen 100 % der Generation Z und der Millennials Satz 1 (Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung) ab.
- **Über jüngere Generationen:**
 - Anerkennung des Progressivismus der Generation Z (z. B. lehnen 100 % Satz 6 zu Muslimen für die Generation Z ab). Moderate Vorurteile gegenüber





Millennials und der Generation X (z. B. 60 % „mäßig/angemessen“ bei Satz 4 für die Generation X).





Beispiel, bei dem die Stichprobe Diskriminierung dieser intersektionalen Art beobachtet oder erlebt hat, und Bewertung der Gewichtung der einzelnen Faktoren im diskriminierenden Verhalten. (Frage 43)

Die Ergebnisse zeigen, dass zwar einige Befragte keine direkten Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben, aber ein erheblicher Teil angab, Zeuge oder Opfer verschiedener Formen von Ausgrenzungsverhalten geworden zu sein. Diese Erfahrungen lassen sich in mehrere Schlüsselbereiche einteilen:

Geschlechterdiskriminierung

- **Starke Prävalenz in den Antworten:** Viele gaben an, dass Frauen härter arbeiten müssen, um die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten, selbst wenn sie gleiche Aufgaben, Fähigkeiten und Erfahrungen haben.
- **Anhaltende gläserne Decke:** Trotz der Verpflichtung der Unternehmen zur Gleichstellung ist die Dominanz von Männern in Führungspositionen nach wie vor offensichtlich. Einige Frauen berichteten von persönlichen Erfahrungen mit Karrierebeschränkungen aufgrund von geschlechtsspezifischen Vorurteilen.
- **Generationswechsel:** Jüngere Generationen zeigen mehr Offenheit, Frauen in Führungspositionen werden leichter akzeptiert.

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

- **Kultur des Schweigens:** An einigen Arbeitsplätzen herrscht nach wie vor eine Atmosphäre des „Don't ask, don't tell“ in Bezug auf LGBTQ+-Identitäten.
- **Generationskonflikte:** Ältere Mitarbeiter lehnen jüngere LGBTQ+-Kollegen gelegentlich ab, was auf nach wie vor bestehende Vorurteile zurückzuführen ist.

Diskriminierung zwischen den Generationen

- **Keine weit verbreiteten Probleme, aber spürbare Reibungen:**
 - Unterschiede in kulturellen Werten und technologischer Anpassungsfähigkeit führen manchmal zu Spaltungen.
 - Konflikte entstehen eher aus ideologischen Differenzen (z. B. soziale Werte, Akzeptanz von Vielfalt) als aus dem Alter allein.
 - Politische und gesellschaftliche Debatten verschärfen die Spannungen zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern.

Diskriminierung aus politischen oder ideologischen Gründen

- **Häufige Konfliktquelle:** Starke politische Meinungsverschiedenheiten führen zu Isolation am Arbeitsplatz, angespannten Arbeitsbeziehungen und einem schlechteren Teamzusammenhalt.
- **Berufliche Auswirkungen:** Ideologische Differenzen wirken sich gelegentlich auf die Projektzuweisung oder den beruflichen Respekt aus.

Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder körperlichen Merkmalen

- **Stigmatisierende Einstellungen:** Fälle von abwertenden Bezeichnungen (z. B. die Verwendung beleidigender Begriffe für einen behinderten Kollegen).



- **Ungleiche Behandlung:** Menschen mit auffälligen körperlichen Merkmalen – auch ohne diagnostizierte Behinderung – werden unterschiedlich behandelt.

Andere Formen der Ausgrenzung

- **Kulturelle/umfeldbedingte Barrieren:** Das Gefühl der Ausgrenzung, weil man nicht dem „richtigen“ sozialen oder beruflichen Hintergrund angehört.
- **Bevorzugung traditioneller Familienmodelle:** Vorteile oder Chancen werden unverhältnismäßig stark an Personen vergeben, die konventionellen Familienstrukturen entsprechen.
- **Latenter Rassismus:** Vereinzelte Berichte über rassistische Stereotypisierung (z. B. Vorurteile gegenüber einem schwarzen Kollegen).

Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die diskriminierende Äußerungen machen (Frage 44)

1. Beobachtungen der Generation Z

- Am ehesten bereit, Gen X zu kritisieren: 6 Berichte über diskriminierende Äußerungen von Gen X (44–59)
- Einige Kritik an Millennials: 1 Bericht
- Keine Berichte über solche Äußerungen von Babyboomern
- Selbstbewusstsein: 2 Berichte von Angehörigen der Generation Z, die die Vorurteile ihrer eigenen Altersgruppe anerkennen

Interpretation: Die Generation Z sieht ältere Generationen (insbesondere die Generation X) als Hauptquelle diskriminierender Sprache, erkennt aber auch einige Probleme innerhalb ihrer eigenen Altersgruppe.

2. Beobachtungen der Millennials

- Stärkste Kritik an der eigenen Generation: 8 Berichte über diskriminierende Äußerungen von Millennials
- Beachten Sie auch die Generation Z (2) und die Babyboomer (2)
- Die Generation X bleibt weitgehend verschont (nur 1 Bericht)

Interpretation: Millennials sind am kritischsten gegenüber sich selbst, was auf ein internes Bewusstsein für Vorurteile hindeutet, während sie gleichzeitig Probleme in jüngeren (Generation Z) und älteren (Boomer) Gruppen wahrnehmen.

3. Beobachtungen der Generation X

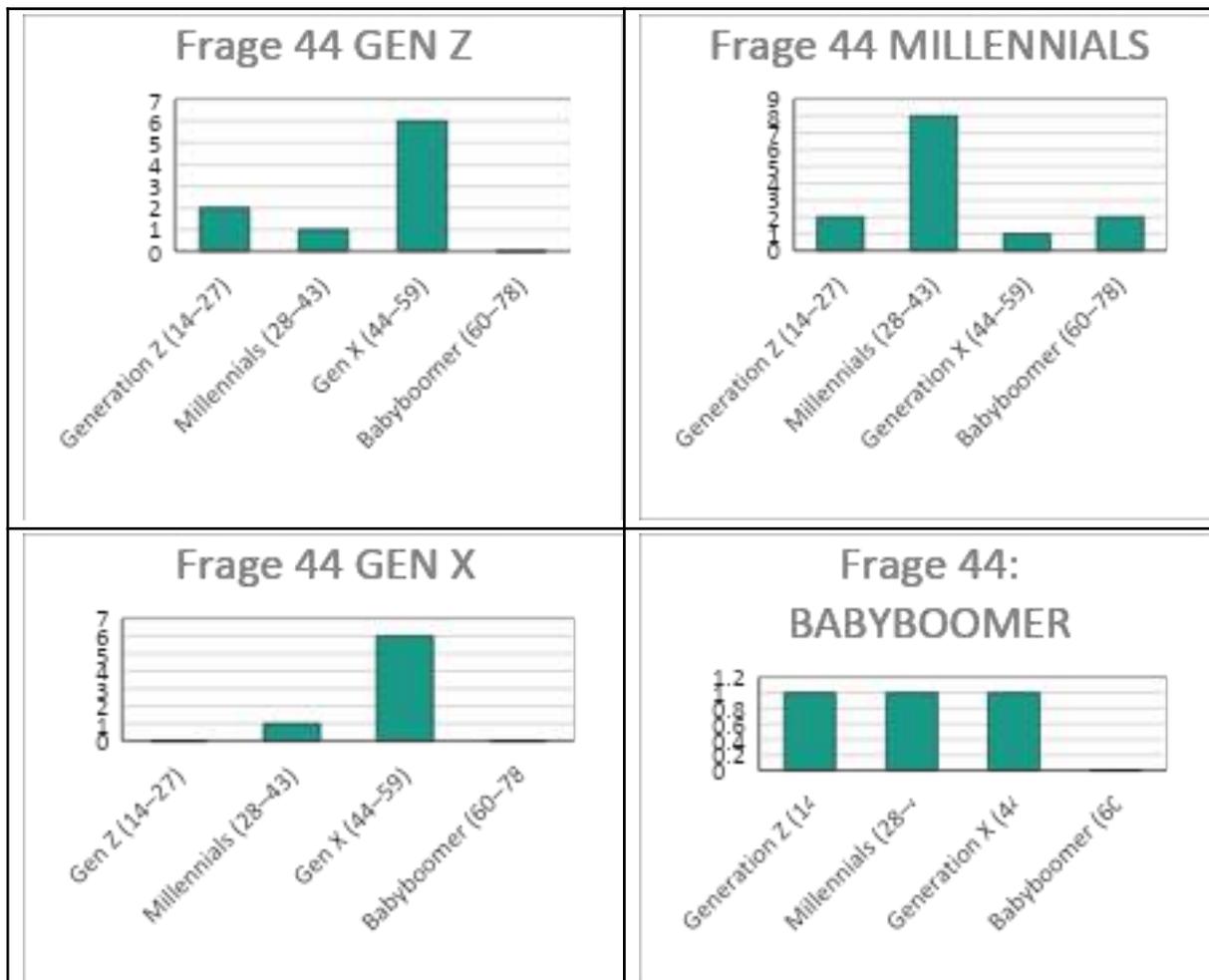
- Selbstkritisch: 6 Berichte über diskriminierende Äußerungen der Generation X
- Minimale Schuldzuweisungen an andere Generationen (nur 1 Bericht über Millennials, keine über Gen Z oder Boomer)

Interpretation: Die Generation X erkennt ihre eigene Rolle bei der Aufrechterhaltung von Vorurteilen an, schreibt diese jedoch nicht stark anderen Altersgruppen zu.

4. Beobachtungen der Babyboomer

- Insgesamt geringste Anzahl an Meldungen (insgesamt nur 3 Vorfälle)
- Gleichmäßige Verteilung: je 1 Bericht für die Generation Z, Millennials und die Generation X
- Keine selbst gemeldeten Vorurteile (0 Fälle, in denen Boomer ihre eigene Generation kritisieren)

Interpretation: Babyboomer melden am seltensten Diskriminierung durch andere Gruppen, einschließlich ihrer eigenen, möglicherweise aufgrund eines geringeren Bewusstseins oder einer Zurückhaltung, Vorurteile anzuerkennen.



Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die Opfer diskriminierender Kommentare sind (Frage 45)

1. Erfahrungen der Generation Z (jüngste Generation)
 - Am stärksten innerhalb ihrer eigenen Generation betroffen: 5 Meldungen von Diskriminierung durch Gleichaltrige
 - Auch von Millennials (3) und sogar Babyboomern (1) angegriffen



- Keine Meldungen über Diskriminierung durch die Generation X

Interpretation: Die Generation Z ist mit erheblichen Vorurteilen innerhalb ihrer eigenen Generation konfrontiert, sowie mit Diskriminierung durch ältere Gruppen (insbesondere Millennials).

2. Erfahrungen der Millennials

- Höchste Opferrate: 10 Berichte über Diskriminierung von Millennials – meist durch ihre eigene Generation
- Einige Vorfälle von Gen Z (1) und Gen X (2)
- Keine Berichte über Diskriminierung durch Babyboomer

Interpretation: Millennials berichten insgesamt von der meisten Diskriminierung, vor allem durch Gleichaltrige, was auf interne Spannungen oder ein hohes Selbstbewusstsein hindeutet.

3. Erfahrungen der Generation X

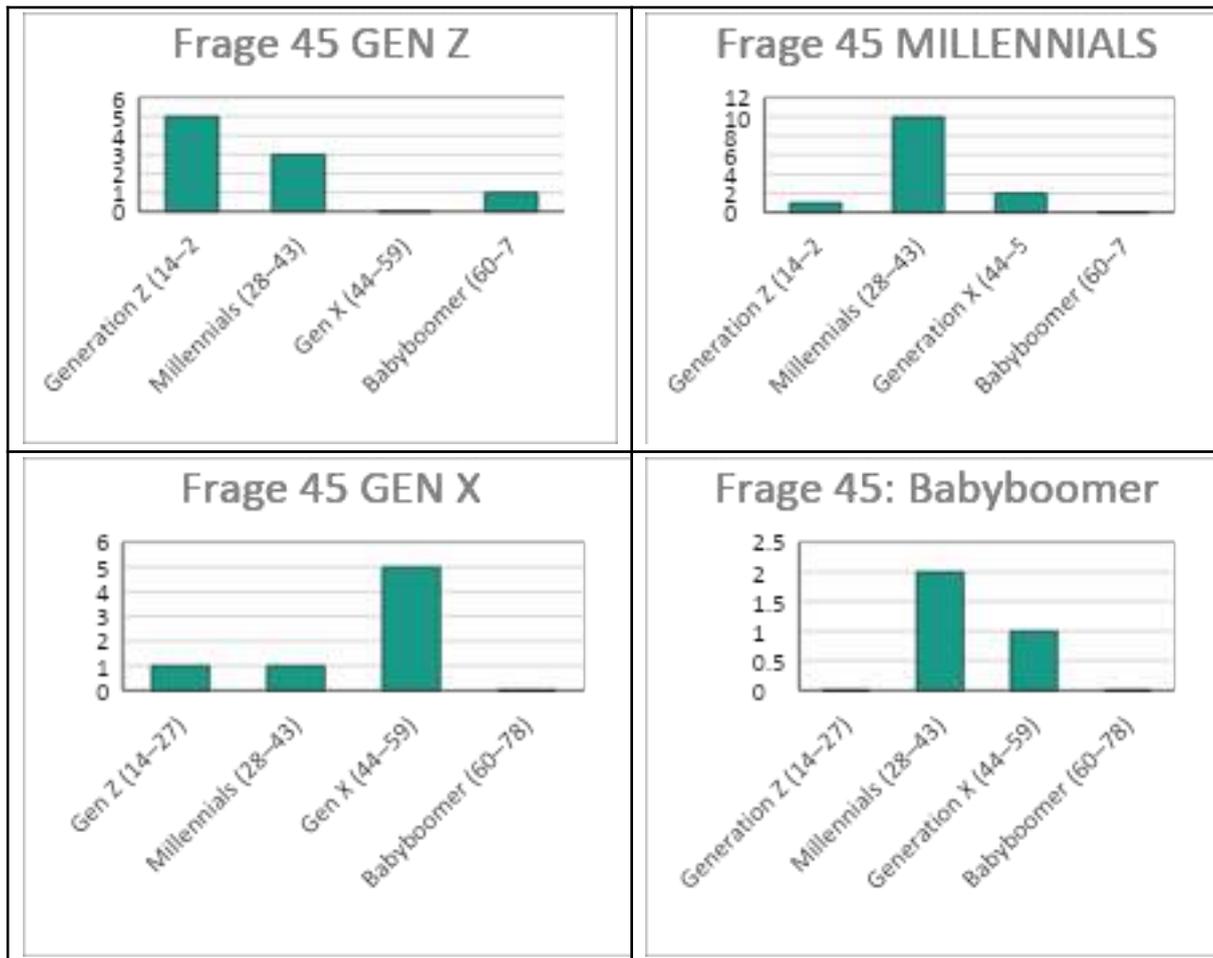
- Selbst gemeldete Viktimisierung: 5 Fälle von Angehörigen der Generation X, die Vorurteilen aus ihrer eigenen Altersgruppe ausgesetzt waren
- Wenige Meldungen von jüngeren Generationen (jeweils 1 aus der Generation Z und den Millennials)
- Keine Probleme mit Babyboomern

Interpretation: Die Generation X sieht Vorurteile innerhalb der eigenen Generation als größte Herausforderung, während Konflikte mit jüngeren oder älteren Gruppen minimal sind.

4. Erfahrungen der Babyboomer

- Geringste gemeldete Viktimisierung: Insgesamt nur 3 Fälle (2 aus der Generation Y, 1 aus der Generation X)
- Keine selbst gemeldeten Diskriminierungen (0 von anderen Boomern)
- Keine Berichte darüber, dass sie von der Generation Z gezielt angegriffen wurden

Interpretation: Boomer melden am seltensten, Opfer zu sein, möglicherweise weil sie durch ihr Dienstalder geschützt sind oder weniger empfindlich auf vermeintliche Kränkungen reagieren.

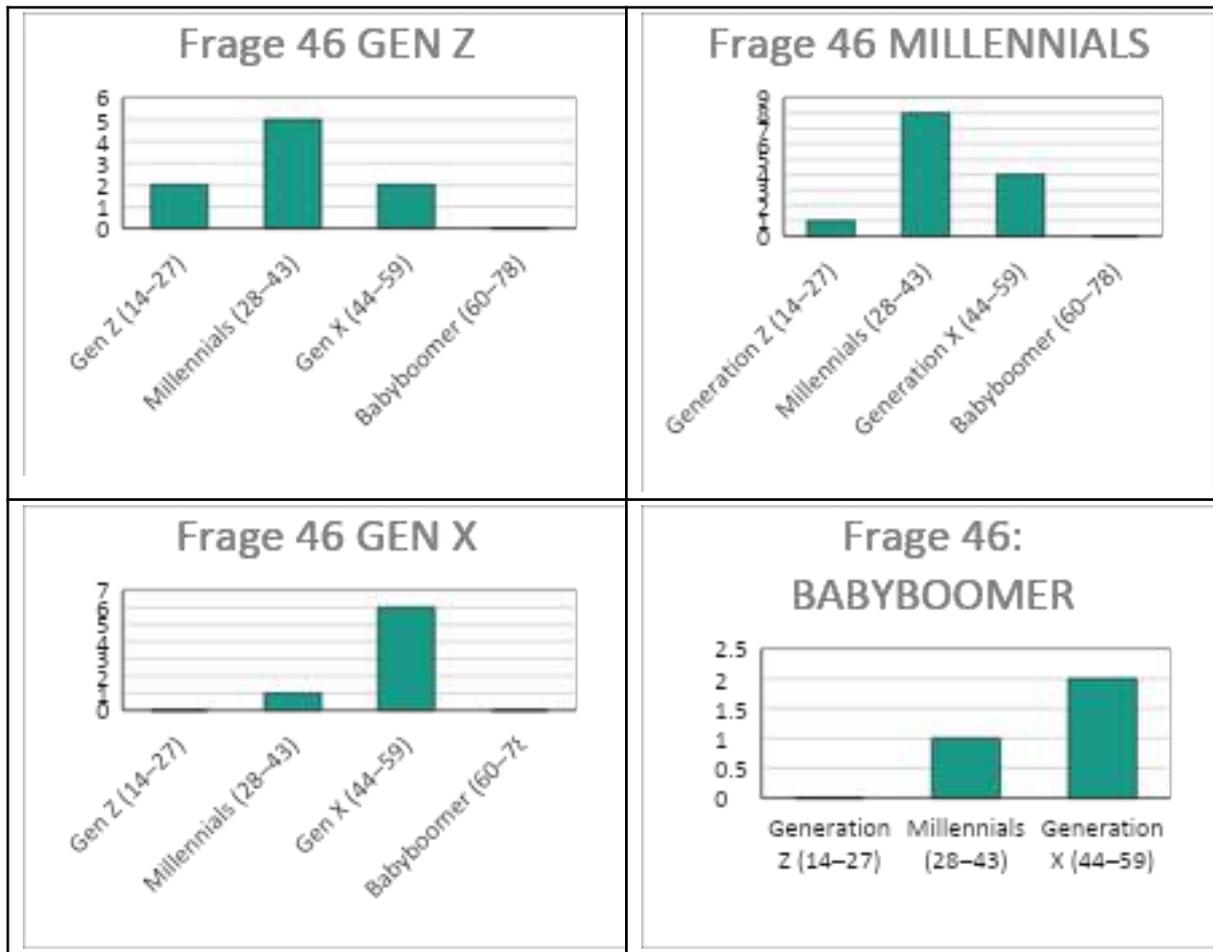


Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die Opfer diskriminierender Kommentare unterstützen (Frage 46)

Die Daten zeigen, dass die Unterstützung für Opfer diskriminierender Kommentare in erster Linie aus derselben Generation oder aus etwas jüngeren Kohorten kommt. Millennials sind die aktivsten Unterstützer: 8 von 13 zeigen Unterstützung innerhalb ihrer eigenen Gruppe und erweitern diese auch auf die Generation Z und die Generation X.

Die Generation Z erhält die größte generationsübergreifende Unterstützung, insbesondere von Millennials (5 Unterstützer), während Babyboomer von keiner Generation, auch nicht von ihrer eigenen, unterstützt werden. Die Generation X zeigt eine starke generationsinterne Unterstützung (6 von 7), was auf eine Solidarität innerhalb dieser Gruppe hindeutet.

Insgesamt ist die Unterstützung am stärksten bei Millennials und der Generation X ausgeprägt, während jüngere Generationen ältere Generationen weniger unterstützen und Babyboomer in dieser Dynamik isoliert erscheinen.



Wichtigste diskriminierende Faktoren außer dem Alter (Frage 47)

Die Mehrheit der Befragten gab an, dass **das Alter** der Hauptgrund für diskriminierende Äußerungen sei, während andere Faktoren kaum erwähnt wurden. Einige wenige Teilnehmer nannten jedoch **Geschlecht, Religion, Herkunft** und **Berufserfahrung** als zusätzliche oder alternative Gründe für Diskriminierung.

Im Einzelnen

- **Das Geschlecht** wurde in zwei Antworten direkt erwähnt.
- Ein Befragter nannte eine Kombination aus **Geschlecht, Religion und Herkunft**.
- **Berufserfahrung** wurde von einer weiteren Person als separater Faktor genannt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zwar das Alter der vorherrschende Faktor war, eine kleine Gruppe der Teilnehmer jedoch von intersektionaler Diskriminierung berichtete und Geschlecht und Herkunft als zusätzliche Einflussfaktoren hervorhob.