

Generationenstudie Frauenfeld 2023

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse / Executive Summary

Über die Studie

Für die Frauenfelder Generationenstudie 2023 wurden zwischen 01. Mai und 15. Juni 2023 über 1.100 Menschen im Alter von 14 bis 69 Jahren über ihre Lebens- und Arbeitssituation befragt. Das Ziel der Befragung war es, die unterschiedlichen Bedürfnisse je nach Altersgruppe besser zu verstehen und Menschen bei der Gestaltung von Lebens-, Lern- und Arbeitswelten zu beteiligen. Verantwortlich für die Durchführung der Studie ist der Jugendforscher und Arbeitgeber-Coach Simon Schnetzer.

Fazit der Studie

- Die Menschen in und um Frauenfeld sind allgemein recht zufrieden mit ihrem Leben
- Die Unterschiede zwischen Generationen sind deutlich geringer als vielfach vermutet
- Der Kampf um Arbeitskräfte ist da. Arbeitgeber müssen sich künftig mehr anstrengen
- Digitalisierung, Fachkräftemangel und KI sind die großen Trends der Arbeitswelt
- Mehr Kommunikation und Miteinander hilft sowohl Arbeitgebern als auch der Region

Inhalte der Zusammenfassung

Über die Studie	1
Fazit der Studie	1
Inhalte der Zusammenfassung	1
Lebenswelt	2
Über die Arbeitswelt	3
In der Arbeitswelt - Bindung und Führung	4
Blick in die Zukunft	4
Vergleich zur Studie “Junge Schweizer*innen 2023”	6
Vergleich zur Trendstudie “Jugend in Deutschland 2023 mit Generationenvergleich”	6
Methodik	7

Generationenstudie Frauenfeld 2023

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse / Executive Summary

Lebenswelt

Man kann den Eindruck bekommen, dass jüngere und ältere Menschen in der Schweiz sehr unterschiedlich ticken, wenn man der Berichterstattung in den Medien glaubt. Tatsächlich ist der Unterschied in der Werteorientierung sehr gering: Die fünf wichtigsten Werte sind für alle Altersgruppen fast dieselben. Der Wert von Familie ist bei den 30- bis 49-Jährigen besonders hoch und der Wert von Gesundheit bei den 50- bis 69-Jährigen. Wenn es Konflikte zwischen Menschen gibt, dann liegen diese weniger an dem Alter, sondern eher an einer unterschiedlichen Haltung, mit der Bedürfnisse eingefordert werden.

Werte-Ranking - Top5		
16- bis 29-Jährige	30- bis 49-Jährige	50- bis 65-Jährige
Familie 47%	Familie 63%	Gesundheit 65%
Gesundheit 46%	Gesundheit 58%	Familie 50%
Gerechtigkeit 34%	Freiheit 31%	Freiheit 29%
Freiheit 34%	Gerechtigkeit 26%	Sicherheit 24%
Sicherheit 25%	Sicherheit 20%	Respekt / Anerkennung 21%

Ganz ähnlich verhält es sich auch mit den Tugenden, beziehungsweise den Eigenschaften, die Menschen für ein gutes Miteinander wichtig sind. Die drei wichtigsten Eigenschaften sind übrigens dieselben für sämtliche Altersgruppen: Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft.

Über die Arbeitswelt

In der Arbeitswelt zeigt sich ein ähnliches Muster wie in der Lebenswelt: Das, was gute Arbeit ausmacht, unterscheidet sich kaum beim Vergleich der Altersgruppen. Die fünf wichtigsten Aspekte für gute Arbeit sind: eine gute **Arbeitsatmosphäre**, gute **Vorgesetzte**, eine gute Work-Life-Balance, eine **sinnvolle Tätigkeit** und **Sicherheit des Arbeitsplatzes** bzw. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

Motivations-Ranking - Top5		
16- bis 29-Jährige	30- bis 49-Jährige	50- bis 65-Jährige
Spaß 37%	Etwas Sinnvolles tun 47%	Etwas Sinnvolles tun 49%
Etwas Sinnvolles tun 33%	Gute Arbeit zu leisten 37%	Gute Arbeit zu leisten 46%
Gute Arbeit zu leisten 29%	Spaß 35%	Leidenschaft 41%
Leidenschaft 29%	Leidenschaft 35%	Team-Gefühl 32%
Geld 27%	Team-Gefühl 31%	Anerkennung 29%

Deutlich größere Unterschiede beobachten wir dagegen in der Motivation für Arbeit. Während Spaß für die Jungen (Generation Z) deutlich im Vordergrund steht, ist für 30-49- und für 50-69-Jährige der Sinn im Vordergrund. Diese Erkenntnis steht im starken Gegensatz zu der bisherigen Vermutung, dass die Generation Z die Sinn / Purpose-Generation sei.

Um einen Job zu finden, der gut passt, setzen Menschen in der Region Frauenfeld, egal welchen Alters, an erster Stelle auf Online-Portale wie z.B. Jobs.ch. An zweiter Stelle folgen persönliche Empfehlungen von Freund:innen oder der Familie, gefolgt von digitaler Suche über Google oder LinkedIn. Bei älteren Erwerbstätigen stehen auch Initiativbewerbungen und Stellenanzeigen in der Tageszeitung noch hoch im Kurs.

In der Arbeitswelt - Bindung und Führung

Die Erfahrungen in der Arbeitswelt unterscheiden sich deutlich. Die Leidenschaft und der Fokus auf die Arbeit nehmen mit zunehmendem Alter zu, obwohl sich Führungskräfte um die älteren Kolleg:innen deutlich weniger kümmern.

Apropos Führungskräfte: Die Zufriedenheit mit den Führungskräften nimmt mit zunehmendem Alter deutlich ab. Beschäftigte haben mit zunehmendem Alter das Gefühl, dass die Führungskraft sich weniger um sie kümmern. Natürlich haben junge und neue Kolleg:innen einen besonderen Betreuungs- oder Einarbeitungsaufwand, doch in Anbetracht der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt, sollten Arbeitgeber darauf achten, dass Ältere sich nicht vernachlässigt fühlen, da diese oft wichtige Wissensträger:innen sind und die Kultur des Unternehmens maßgeblich prägen.

Einstellung zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes / Jobs			
	16- bis 29-Jährige	30- bis 49-Jährige	50- bis 65-Jährige
Interesse an einem neuen Arbeitsplatz oder anderen beruflichen Möglichkeiten	36%	26%	18%
Erhalten Abwerbe-Angebote von Personalagenturen oder Headhunter:innen	18%	37%	26%
Aktive Suche nach neuem Arbeitsplatz	11%	5%	4%
Top-Erwartungen an neuen Arbeitgeber	Mehr Geld 4-Tage-Woche Bessere Work-Life-Balance	Mehr Geld Bessere Work-Life-Balance 4-Tage-Woche	Mehr Geld Bessere Work-Life-Balance Kürzerer Weg zur Arbeit

In dem Zusammenhang ist es sehr, wie hoch der Anteil gerade der 30- bis 49-Jährigen ist (37%), die **Abwerbe-Angebote** erhalten und dass 36% der 14- bis 29-Jährigen sich **für einen neuen Job interessieren**.

Auf die Frage, wie gut die Altersgruppen ihre **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** bewerten: Mit "sehr gut" antworten 28% (14-29 J.), 47% (30-49 J.) und 21% (50-69 J.).

Blick in die Zukunft

Wenn Menschen in und um Frauenfeld auf die **Zukunft der Arbeitswelt** blicken, erwarten sie vor allem, dass diese drei Trends künftig prägend sein werden: Fachkräftemangel, Digitalisierung und künstliche Intelligenz.

Die **größten Sorgen der Menschen** sind über die Altersgruppen hinweg ganz ähnlich: An der Spitze stehen Klimawandel und der Krieg in Europa, dicht gefolgt von Spaltung der Gesellschaft bei den über 30-Jährigen und von einem Zusammenbruch des Rentensystems bei den unter 30-Jährigen.

Generationenstudie Frauenfeld 2023

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse / Executive Summary

Was können Arbeitgeber tun, um ihre Mitarbeiter:innen länger zu halten?

Eine kleine Auswahl der Tipps von Befragten dieser Generationenstudie:

- Die **Kommunikation** unter Abteilungen und Teams verbessern.
- Weiterhin **motivierte Mitarbeiter:innen** einstellen.
- Nicht stehen bleiben und sich **dem Wandel anpassen**.
- Leistungsgerechtere **Bezahlung** und mehr **Freiheiten**.
- Einen **sicheren Arbeitsplatz** bieten.
- Das Gefühl zu geben, dass man **willkommen ist**.
- Für ein **gutes Betriebsklima** sorgen.
- **Mehr Flexibilität** ermöglichen, z.B. Remote Work im Winter.
- **Zuhören** und auf individuelle Bedürfnisse mehr eingehen.

Vergleich zur Studie “Junge Schweizer*innen 2023”

Ein paar prägnante Unterschiede und Parallelen zu der großen Schweizer Jugendstudie, die Simon Schnetzer jährlich mit der Jim & Jim AG durchführt:

- Themen wie **Werte, Mitarbeiterbindung und Führung** wurden in der Studie Junge Schweizer:innen 2023 nicht abgefragt. **Interessante Aspekte aus dieser Jugendstudie** sind der hohe Stellenwert von Fitness, die geringe Relevanz von “woke”, die Informationsdominanz von WhatsApp und Instagram sowie die hohe Beliebtheit von Aktien und ETFs als Anlageinstrumente (nach Säule 3a).
- Der Krieg ist die **größte Sorge** der jungen Schweizer:innen. In der Region Frauenfeld steht das Klima bei den U30-Jährigen an erster Stelle. Ansonsten sind die drei größten Sorgen identisch.
- Das, was **gute Arbeit** ausmacht, ist bei jungen Schweizer:innen allgemein und in der Region Frauenfeld ganz ähnlich: Die Balance von Arbeit und Freizeit, eine sinnvolle Tätigkeit und Arbeitsplatzsicherheit finden sich jeweils unter den Top5. Zusammenhalt im Team nimmt bei den jungen Schweizer:innen die erste Stelle ein, doch hier wurden die gute Arbeitsatmosphäre, wie auch gute Vorgesetzte nicht abgefragt.

Allgemein lässt sich festhalten, dass, obwohl die Anzahl der Teilnehmenden U30-Jährigen an der Frauenfelder Generationenstudie deutlich geringer war als bei der Studie “Junge Schweizer:innen 2023”, die vergleichbaren Ergebnisse sehr konstant sind.

» Weitere Informationen zur Studie: www.jungeschweizer.ch

Vergleich zur Trendstudie “Jugend in Deutschland 2023 mit Generationenvergleich”

Ein paar prägnante Unterschiede zu derselben Studie, die als Repräsentativbefragung für Deutschland durchgeführt wurde:

- Die **Top-Motivatoren** für Leistung in Deutschland ist aktuell Geld bei den 14- bis 49-Jährigen, weil viele Menschen aufgrund der Inflation sich weniger leisten können und verzichten müssen. Es ist oft auch einfach die Unsicherheit, wie es weitergeht. Geld steht hier für den Wunsch nach mehr Sicherheit. Die Relevanz von Geld als Leistungsmotivation ist in der Schweiz / Region Frauenfeld deutlich geringer.
- Die **größte Sorge** von Menschen in Deutschland - egal welchen Alters - ist die Inflation. In der Schweiz spielt diese Sorge eine deutlich geringere Rolle (über 70% in DE vs. unter 30% in der Region Frauenfeld).
- Bei der **Jobsuche** setzen jüngere und ältere Menschen in der Schweiz an erster Stelle auf digitale Portale. In Deutschland gilt das nur für die Jüngeren. Die Älteren dagegen sind noch eher klassisch und analog unterwegs.
- Eine deutliche Parallele gibt es in der **Wechselbereitschaft des Arbeitgebers**, die bei den Jüngeren besonders hoch ist und mit zunehmendem Alter abnimmt. In der

Generationenstudie Frauenfeld 2023

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse / Executive Summary

Schweiz bewerten insbesondere die 30- bis 49-Jährigen ihre **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** deutlich besser als ihre deutschen Altersgenossen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich gerade in Punkten wie Werte, Politik und Blick in die Zukunft deutliche Parallelen in den Ergebnissen zeigen. Die größten Unterschiede beobachten wir im Zusammenhang mit Geld im Kontext der Arbeitswelt.

Methodik

Die Entwicklung der Befragung basiert auf der Trendstudie "Jugend in Deutschland - 2023 mit Generationenvergleich", die von Simon Schnetzer, Kilian Hampel und Prof. Dr. Klaus Hurrelmann entwickelt wurde. Anpassungen der Befragung für die Region Frauenfeld haben Simon Schnetzer und Martina Pfiffner Müller in Abstimmung vorgenommen.

Die Befragung wurde online in dem Zeitraum von 01.05 bis 15.06.2023 durchgeführt. Die Studie wurde über verschiedene Newsletter und Kanäle der beteiligten Institutionen beworben. Insgesamt haben 1.121 Menschen an der Studie teilgenommen. Nach Abzug der Teilnahmen, die aufgrund von Unvollständigkeit oder nicht bestehen des Qualitätsfilters aussortiert wurden, verbleiben 724 valide Teilnahmen, die sich wie folgt, auf die drei Altersgruppen verteilen:

- 16-29-Jährige: N = 178
- 30-49-Jährige: N = 318
- 50-65-Jährige: N = 228

Die Studie ist nicht repräsentativ, da hierfür eine genaue Aussteuerung der Quoten entsprechend der demografischen Daten für die Region Frauenfeld erforderlich gewesen wäre. Die Erfahrung, dass die Stichproben groß genug sind, um eine sehr gute Aussagekraft zu haben, zeigen auch die geringen Abweichungen der Ergebnisse im Vergleich mit der Jugendstudie "Junge Schweizer:innen 2023".