



Citrix-Studie: Millennials und Generation Z bringen globale Mehreinnahmen von 1,9 Billionen Dollar

Führungskräften fehlt dennoch oft das Wissen, um diese wichtige Altersgruppe für sich zu gewinnen und zu halten

München, 26. Mai 2021 – Wissensarbeiter aus den Alterskohorten der Millennials und der Generation Z haben einen großen Einfluss auf die Gewinne von Unternehmen, wie eine aktuelle Studie von Citrix zeigt. Das Unternehmen untersuchte den Zusammenhang zwischen dem Anteil der Digital Natives eines Landes (gut ausgebildete, digital versierte Arbeitskräfte der Generation Z oder Millennials) und der Rentabilität von Unternehmen. Die Studie ergibt, dass ein um einen Prozentpunkt höherer Anteil von Digital Natives in einem Land mit einem Anstieg der Profitabilität (in Bezug auf EBITDA) um 0,9 Prozentpunkte verbunden ist, was weltweit Mehreinnahmen von 1,9 Billionen US-Dollar pro Jahr entspricht.

Gleichzeitig wissen Führungskräfte in Unternehmen oft aber gar nicht, wie die Erwartungen dieser wichtigen Altersgruppe aussehen, wie eine weitere Erhebung von Citrix zeigt. Die Umfrage unter 1.000 Führungskräften und 2.000 jungen Wissensarbeitern (im Alter zwischen 18 und 39 Jahren) in großen und mittleren Unternehmen in den USA, Großbritannien, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, China, Indien, Japan, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Mexiko ergab Folgendes:

- Arbeitsplatzstabilität und Work-Life-Balance zählen am meisten – Angesichts eines unsicheren Arbeitsumfelds konzentrieren sich jüngere Arbeitnehmer am meisten auf grundlegende Arbeitsfaktoren wie Karrierechancen und Arbeitsplatzsicherheit (wichtig für 87 Prozent) und eine gute Work-Life-Balance (ebenfalls 87 Prozent). Dies wird von Führungskräften nur bedingt realisiert, die am ehesten glauben, dass ihre jüngeren Mitarbeiter Wert auf den Zugang zu den neuesten Technologien am Arbeitsplatz und Weiterbildungsmöglichkeiten legen.
- Führungskräfte überschätzen die Attraktivität von Büros – 90 Prozent der Digital Natives wollen nach der Pandemie nicht wieder Vollzeit im Büro arbeiten. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus 51 Prozent, die meist oder immer von zuhause aus arbeiten möchten und 39 Prozent, die ein hybrides Arbeitsmodell bevorzugen würden, das es ihnen erlaubt, flexibel zwischen Büro und Home Office zu wählen. Nur 10 Prozent wollen am liebsten wieder Vollzeit im Büro arbeiten. 58 Prozent der Führungskräfte glauben allerdings, dass junge Arbeitnehmer meist oder immer im Büro arbeiten möchten.
- Junge Arbeitnehmer und Führungskräfte leben in unterschiedlichen digitalen Welten – Nur 21 Prozent der Führungskräfte nutzen Instant-Messaging-Apps wie Slack oder WhatsApp zu Arbeitszwecken, im Vergleich zu 81 Prozent der Digital Natives. Nur 26 Prozent der Führungskräfte nutzen diese Apps gerne für die Arbeit, im Vergleich zu 82 Prozent der jüngeren Mitarbeiter.
- Wohlbefinden wird wichtiger – Während 90 Prozent der heutigen Führungskräfte sagen, dass die Verbesserung der Rentabilität ihres Unternehmens oberste Priorität hat, sagen 83 Prozent der

Digital Natives, dass sie dem Wohlbefinden der Mitarbeiter Priorität einräumen würden, wenn sie die Führungsebene erreichen.

- Mitarbeiter wollen mehr Tech-Investitionen – Mehr als zwei Drittel (67 Prozent) der Digital Natives glauben, dass die Pandemie gezeigt hat, dass ihr Unternehmen mehr in digitale Technologie investieren muss, während nur 22 Prozent der Führungskräfte so denken.

Situation in Deutschland

Für deutsche Digital Natives stehen besonders Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen (88 Prozent) sowie Zufriedenheit mit der Arbeit im Fokus (86 Prozent). Wichtig ist für sie auch eine angemessene Vergütung ihrer Leistungen und eine autonome Arbeitsweise (82 beziehungsweise 78 Prozent Zustimmung). 57 Prozent der Befragten denken, dass die Arbeit von zuhause für ihr Wohlbefinden am besten ist. Kompletzt im Büro zu arbeiten halten jedoch nur 17 Prozent für optimal. 26 Prozent glauben, dass ihnen ein flexibles Arbeitsmodell am besten entgegenkommt. Wohlbefinden am Arbeitsplatz nimmt generell einen hohen Stellenwert bei den Digital Natives ein: Sie sehen Wellbeing der Angestellten als Top-Priorität, sollten sie selbst in Führungsverantwortung kommen.

Bei den befragten deutschen Führungskräften liegen die Prioritäten jedoch anders, für sie stehen Investitionen in moderne Technologie am Arbeitsplatz und die Steigerung der Profite ihres Unternehmens im Vordergrund. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter folgt erst danach. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Technologieinvestitionen hierzulande einen besonders hohen Stellenwert einnehmen – in keinem anderen Land wurde dieser Punkt so hoch gewichtet.

Was die Arbeitsweise angeht, hält der größte Teil der befragten deutschen Führungskräfte (46 Prozent) einen flexiblen Arbeitsplatz für die beste Weise, um das Wohlbefinden der jüngeren Arbeitnehmer zu fördern, gefolgt von der Arbeit im Büro (43,5 Prozent); Home Office halten in dieser Gruppe nur 10,5 Prozent der Befragten für die beste Alternative. Hier unterscheidet sich die Wahrnehmung deutlich von der der jüngeren Angestellten.

„Um erfolgreich Digital Natives zu gewinnen und zu halten, müssen Unternehmen in ihr Arbeitsmodell und ihre Tools investieren, um die flexible und effiziente Arbeitsumgebung zu schaffen, die die nächste Generation von Führungskräften erwartet“, sagt Oliver Ebel, Area Vice President Central Europe bei Citrix. „Dafür sprechen klare wirtschaftliche Gründe: Die Digital Natives sind die C-Suite der Zukunft und bis 2035 wird der Erfolg oder Misserfolg von Unternehmen in ihren Händen liegen. Um ihre Zukunft zu sichern, müssen Unternehmen die jüngeren Mitarbeiter gezielt fördern und die Arbeitsplätze sowie Prozesse an deren Bedürfnisse anpassen.“

Die vollständige Ausgabe der Citrix-Studie „The Born Digital Effect“ finden Sie unter diesem Link und eine PDF der Studie steht hier zum Download bereit.

Über die Studie

Die Methodik wurde entwickelt von Man Bites Dog, mit Unterstützung von Citrix. Die wirtschaftliche Modellierung erfolgte durch das Beratungsunternehmen Oxford Analytica und unabhängige Meinungsforschung durch das Forschungsunternehmen Coleman Parkes.

Ökonomisches Modell: Es wurde ein fünfstufiges ökonomisches Modell erstellt, um die Korrelation der Digital Natives (definiert als hochqualifizierte, digital versierte Mitarbeiter im Alter von 18-40 Jahren) mit der Profitabilität von Unternehmen abzuschätzen. Das Modell schätzt diesen Zusammenhang auf Unternehmensebene über 53 Länder hinweg, was anschließend genutzt wurde, um Implikationen für Frankreich, Deutschland, die Niederlande, Großbritannien, Mexiko, die USA, die VAE, China, Indien und Japan aufzuzeigen.

Meinungsforschung: In den Jahren 2020 und 2021 befragten wir 2.000 Wissensarbeiter (750 Generation Z und 1.250 Millennials) und 1.000 Führungskräfte, die sowohl in großen, etablierten Konzernen als auch in mittelständischen Unternehmen arbeiten. Die Befragten waren in Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Großbritannien, Mexiko, den USA, den VAE, China, Indien und Japan ansässig. In Deutschland wurden 200 Arbeitnehmer zwischen 18 und 39 Jahren sowie 100 Führungskräfte befragt. Die Studie konzentrierte sich auf die folgenden Sektoren: Finanzdienstleistungen, Gesundheitswesen und Biowissenschaften, Technologie, Fachdienstleistungen, Fertigung und Einzelhandel.

1FAVÖK (Faiz, Amortisman, Vergi Öncesi Kâr) marjı açısından kârlılık

Über Citrix Citrix hilft Unternehmen dabei, ein einheitliches Erlebnis zu bieten, egal wo die Arbeit erledigt werden muss – im Büro, zu Hause oder vor Ort. Unsere digitalen Arbeitsbereiche geben jedem Mitarbeiter das, was er für seine beste Arbeit benötigt. Und unsere Plattform bringt Benutzererfahrung, IT-Flexibilität und Sicherheit zusammen, um Innovation, Belastbarkeit und Business Continuity zu fördern – und das alles bei gleichzeitiger Beseitigung der Grenzen von Geografie, Geräten, Netzwerken und sogar Clouds, um eine besser Employee Experience zu bieten. Weitere Informationen unter <http://www.citrix.com/de-de/>

#

Citrix & Social Media

- Twitter: [@CitrixCE](#)
- Facebook: [CitrixCE](#)

Pressekontakt Citrix Systems: Oliver Kentschke +49 (0) 151 108 419 31 oliver.kentschke@citrix.com