



STAATLICH  
ANERKANNT  
HOCHSCHULE

# DIGITALISIERUNG BEI JUNG UND ALT: WAS WISSEN WIR ÜBER DIE VORSTELLUNGEN UND WERTE DER JÜNGEREN GENERATIONEN?

## ZIEL DES VORTRAGS

- | Gedanken anstoßen
- | Forschungsbefunde darstellen
- | Mythen enttarnen
- | erste Ideen entwickeln, was wir tun können



www.pixabay.de

# GENERATIONENBESCHREIBUNGEN

	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
<b>Geboren</b>	Ab 1950	Ab 1965	Ab 1980	Ab 1995
<b>Grundhaltung</b>	Idealismus	Skeptizismus	Optimismus	Realismus
<b>Hauptmerkmal</b>	Selbsterfüllung	Perpektivenlosigkeit	„Machtwort“	„Watterhaftigkeit“
<b>Bezug</b>	(lokale) Gemeinschaft	(lokale) Gemeinschaft	(lokale) Gemeinschaft	(globale) Gesellschaft
<b>Rolle</b>	Kollektivismus	Kollektivismus	Kollektivismus	Individualismus
<b>Aktivitätsniveau</b>	Mittel	Mittel	Mittel	Hoch
<b>Informiertheit</b>	Niedrig	Mittel	Mittel	Stark
<b>Qualifikation</b>	Wenig lernen	Wenig lernen	Bezahltes Lernen	Für sich lernen
<b>Ausrichtung</b>	Beruf	Privat (trotz Beruf)	Beruf, verbunden mit Privat	Privat (und Beruf getrennt)

Quelle: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz – Generation Z: Willkommen in der Arbeitswelt

**Stimmt das alles so?**

# FRAGEN AN SIE- BITTE ÜBERLEGEN SIE EINMAL KURZ.....

- | **Für alle 50+:** Sind Sie heute noch so, wie Sie mit 20 bis 25 Jahren waren? Haben Sie noch dieselben Einstellungen? Hat das Leben Sie Dinge gelehrt, die Sie so nicht erwartet hätten?
- | **Für alle zwischen 25 und 35 Jahren:** Glauben Sie, dass Sie mit 50 Jahren noch so sein werden wie heute? Werden Sie noch dieselben Einstellungen haben?
- | **Für alle dazwischen:** Merken Sie Änderungen in Ihren Einstellungen? Denken Sie inzwischen manchmal, dass die Eltern vielleicht doch recht hatten, mit dem, was Sie früher abgelehnt haben?

## NICHT VONEINANDER TRENNBAR

- | Geburtsjahr
- | Alter
- | geschichtliche Einflüsse (Gesellschaft, Politik, Ernährung, Technik, Umwelt, ....)

**Frage:** Sind Haltungen und Werte das Resultat eines bestimmten **Geburtsjahres** oder vielleicht eher eine Frage des **Alters** (z.B. Familiengründung) oder vielleicht eher eine Frage **gesellschaftlicher Veränderungen** (z.B. Autoritäten infrage zu stellen, Globalisierung)?

Warum ist es wichtig, sich diese Frage zu stellen?

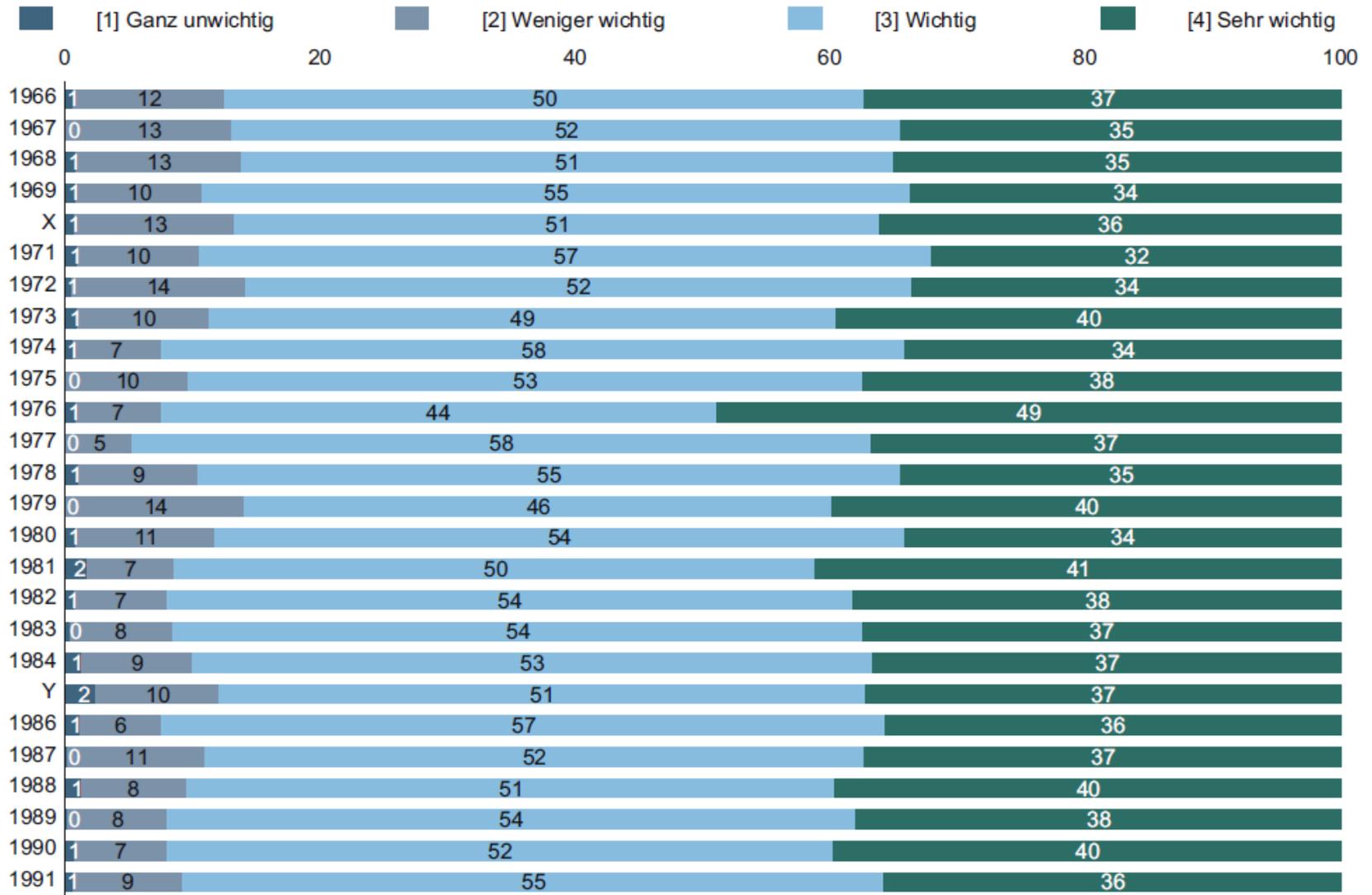
# MERKMALE VON GENERATIONEN ZU BESCHREIBEN.....

- | kann **hilfreich** sein, um entsprechend damit umzugehen, aber...
- | es kann auch folgende **negative Effekte** nach sich ziehen:
  - | Bestätigungsfehler
  - | sich selbst erfüllende Prophezeiung
  - | Schubladendenken
  - | Unterschiede werden betont
  - | lässt keine Veränderungen zu („Die sind so“)
  - | Zusammenarbeit wird durch die Betonung der Unterschiede ggf. erschwert

## NUN ZU DEN DATEN

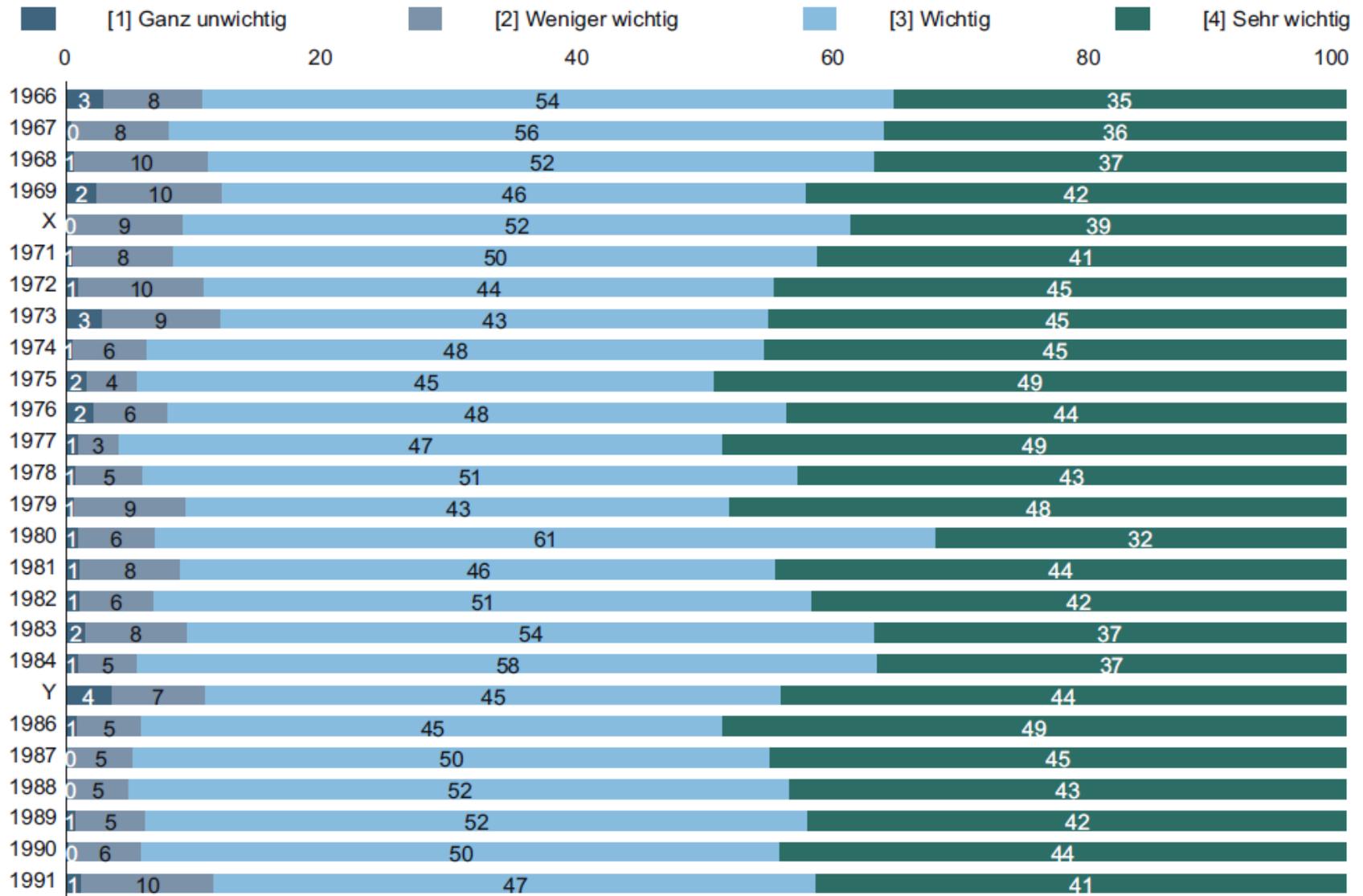
1. Befragungsdaten aus dem deutschen sozio-ökonomischen Panel – Antworten jeder Geburtskohorte im Jugendalter von 18 bis 25 auf Einstellungsfragen
2. Sinus-Studie - eine qualitativ-empirische Untersuchung der Lebenswelten und (Alltags-)Soziokulturen von Jugendlichen zwischen 14 und 17 Jahren
3. Wertewelten BMAS
4. Vermächtnis-Studie

## Wichtigkeit: Sich selbst verwirklichen



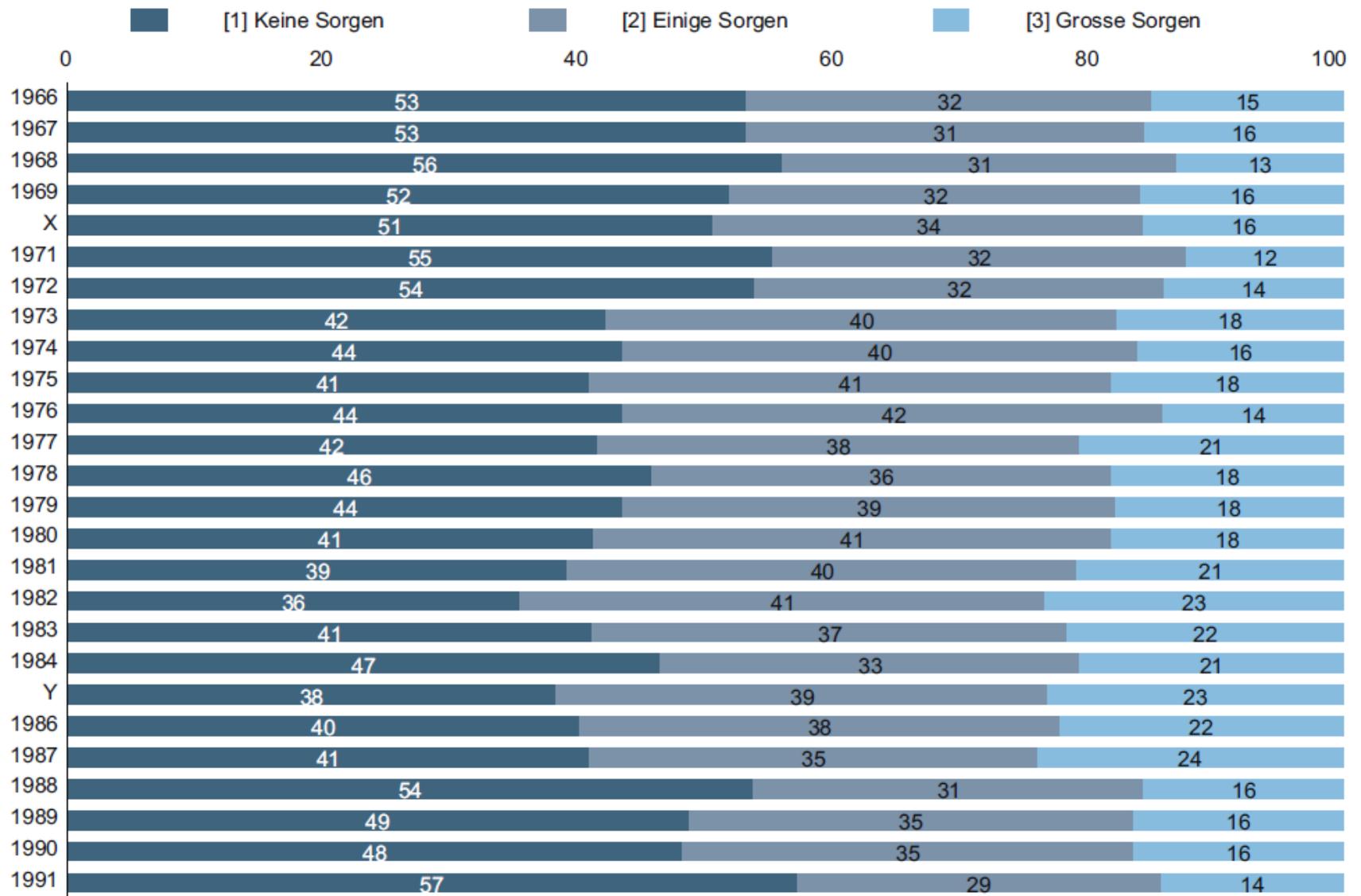
**Abb. 1** Einstellungsvariablen für 18–25-Jährige, je nach Geburtsjahrgang

## Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben



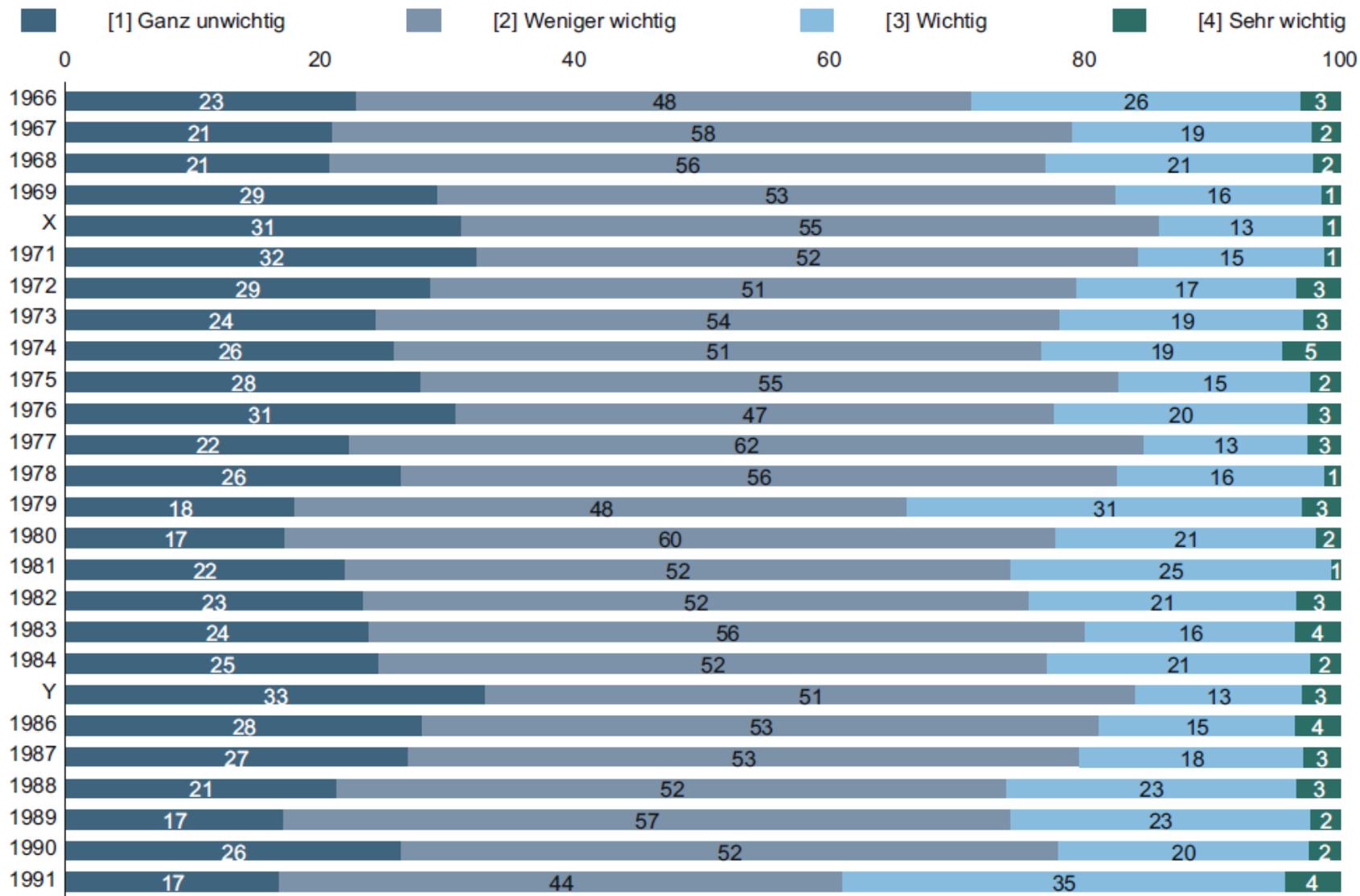
Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos

## Sorgen Arbeitsplatzsicherheit



Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos

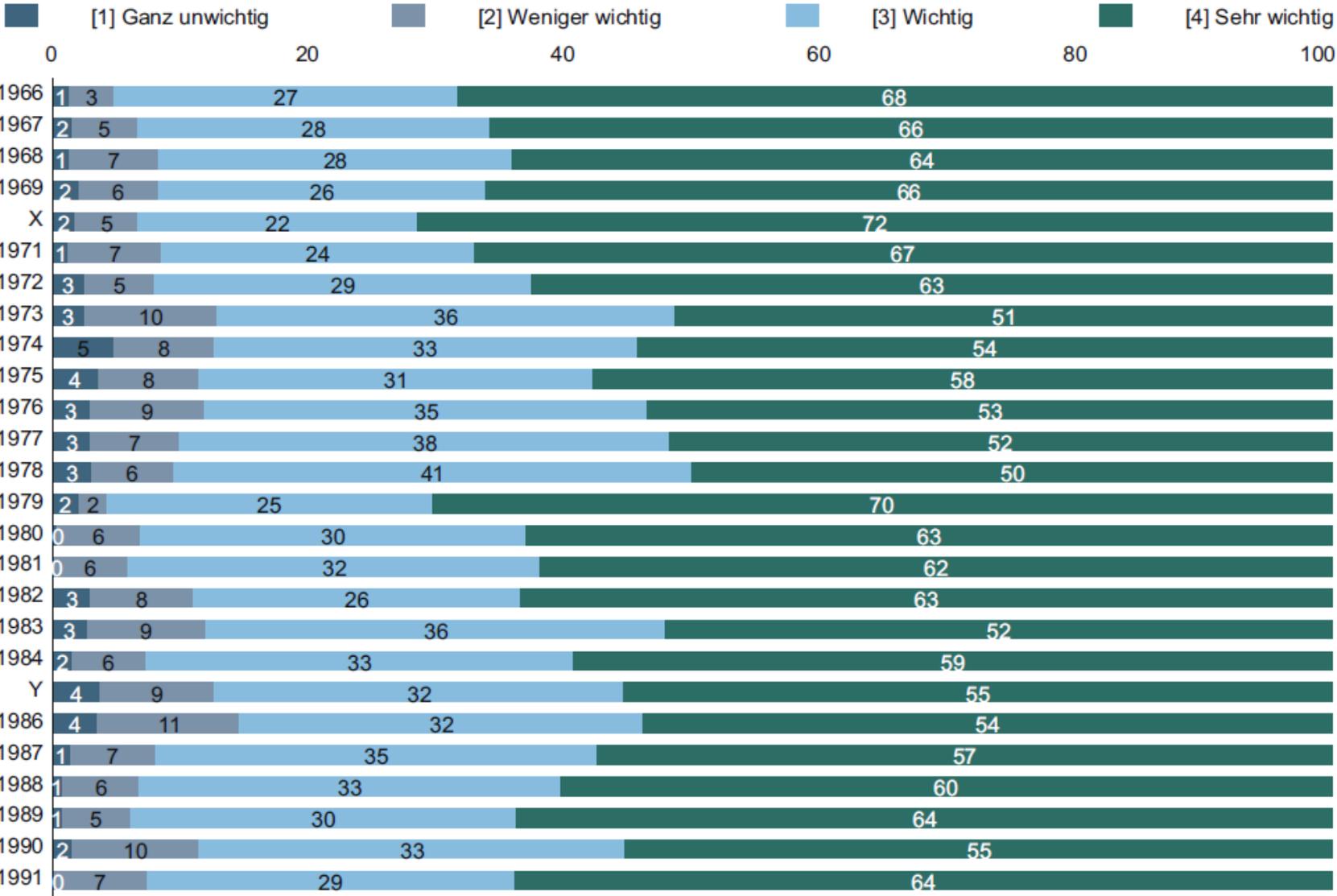
## Wichtigkeit: Sich politisch, gesellschaftlich einsetzen



Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos

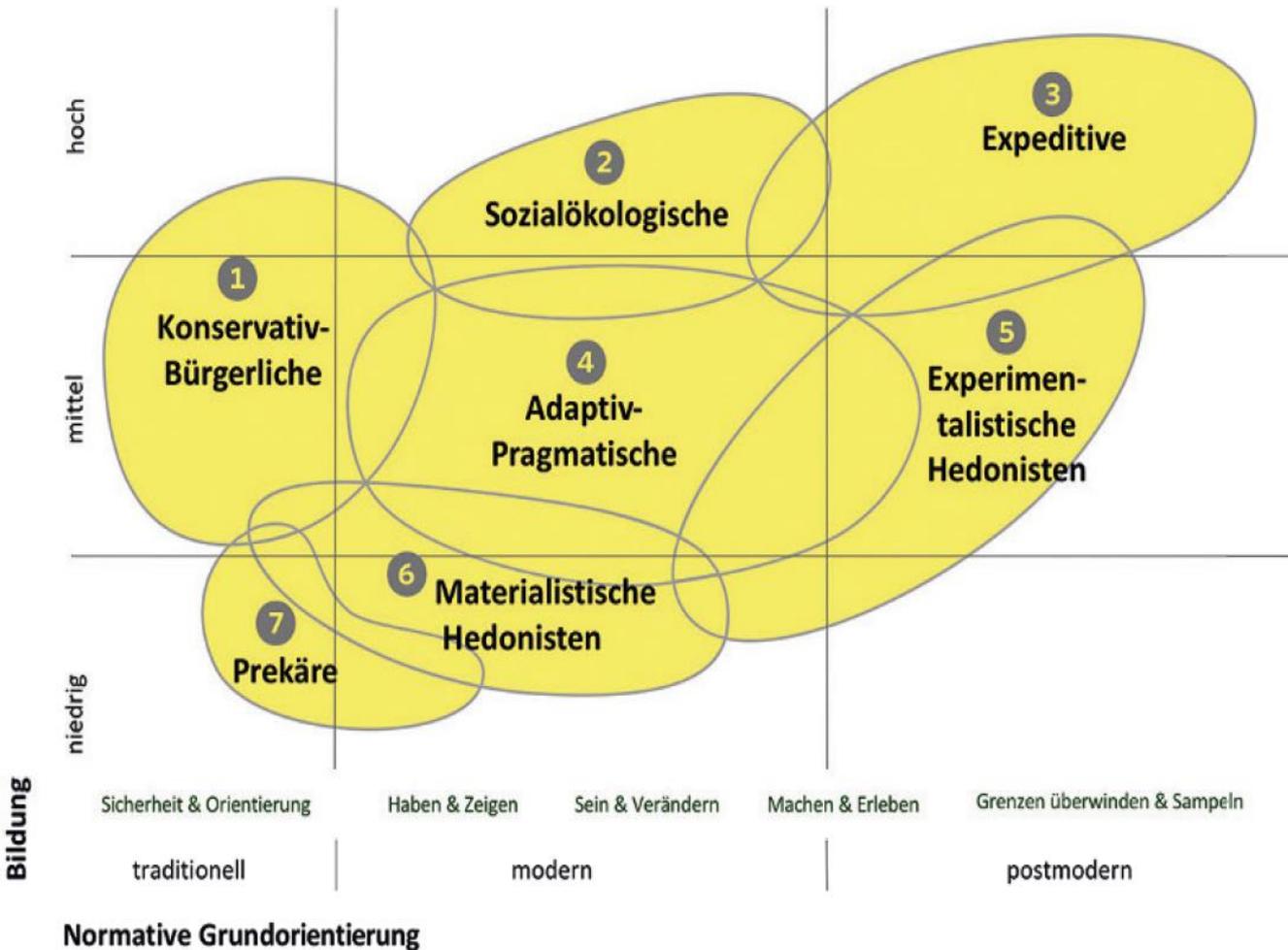


### Wichtigkeit: Glueckliche Ehe, Partnerschaft haben



Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos

# Kurzbeschreibungen der SINUS-Lebenswelten u18



- 1 Die familien- und heimatorientierten Bodenständigen mit Traditionsbewusstsein und Verantwortungsethik.
- 2 Die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe.
- 3 Die erfolgs- und lifestyle-orientierten Networker auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen.
- 4 Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft.
- 5 Die spaß- und szenorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt.
- 6 Die freizeit- und familienorientierte Unterschicht mit ausgeprägten markenbewussten Konsumwünschen.
- 7 Die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißermentalität.

# BMAS: WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0

WERTEWELT	Häufigkeit (%)
Sorgenfrei von der Arbeit leben können	28
In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten	
Den Wohlstand hart erarbeiten	
Engagiert Höchstleistung erzielen	
Sich in der Zukunft selbst verwirklichen	10
Balance zwischen Beruf und Leben finden	14
Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen	13

Die Ansprüche an Arbeit pluralisieren sich stark. Was für die einen wünschenswerte Zukunft ist, stellt für die anderen ein bedrohliches Szenario dar.

1.200 Personen befragt über ihre Vorstellungen zum Thema „Arbeit in Deutschland“

# WERTE: VERMÄCHTNISSTUDIE „DIE ZEIT“



- | Was ist den Menschen in Deutschland heute wichtig? Und wie wollen sie in Zukunft leben?
- | 3.000 Gesprächen mit Menschen aller Altersgruppen, Einkommensklassen und Herkünfte
- | gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Bonner Sozialforschungsinstitut infas
- | 2015

## Alle Menschen sollten in Zukunft feste Arbeitszeiten haben

14-17 JAHRE



18-35 JAHRE



36-50 JAHRE



51-65 JAHRE



66 JAHRE UND ÄLTER



■ Zustimmung ■ keine klare Tendenz ■ Ablehnung

Es gibt in vielen Punkten nur wenig Unterschiede zwischen den Generationen.

## Es ist wichtig, dass sich Paare mit Kindern zu gleichen Teilen um Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinder kümmern

MÄNNLICH



WEIBLICH



## Es sollte wichtig sein, dass sich Paare mit Kindern zu gleichen Teilen um Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinder kümmern

14-17 JAHRE



18-35 JAHRE



36-50 JAHRE



51-65 JAHRE



66 JAHRE UND ÄLTER



■ Zustimmung ■ keine klare Tendenz ■ Ablehnung

## Alle Menschen sollten in Zukunft feste Arbeitszeiten haben

### BILDUNGSARM



### BERUFLICHE AUSBILDUNG



### FACHHOCHSCHULREIFE



### FH-ABSCHLUSS



### UNI-ABSCHLUSS



■ Zustimmung ■ keine klare Tendenz ■ Ablehnung

Die Deutschen unterscheiden sich nicht nach Alter. Sondern nach Bildung, Einkommen und Freundeskreis. Es ist nicht das Alter, das einen Hinweis darauf gibt, ob einem Menschen in diesem Land feste Arbeitszeiten wichtig sind oder nicht. Es ist die Bildung. Je höher diese ist, desto unwichtiger werden feste Arbeitszeiten.

## Generationen-Mythos

## Realität

Unterschiede zwischen den Generationen wirken sich auf Einstellungen, Motivation und Verhalten bei der Arbeit aus.

Generationen bzw. mögliche Unterschiede zwischen ihnen haben keinen erfassbaren Einfluss auf entsprechende Aspekte am Arbeitsplatz

Die Generationenzugehörigkeit spielt für die Vorhersage von arbeitsbezogenen Einstellungen, Motivation und Verhalten eine größere Rolle als altersbezogene Veränderungen oder zeitgleiche gesellschaftliche Einflüsse.

Altern (Ontogenese) und Kontext (Soziogenese) spielen für die Erklärung individuellen Verhaltens eine größere Rolle als die Generationenzugehörigkeit.

Generationenunterschiede aktiv zu managen (d.h. unterschiedliche Führungsstrategien anzuwenden) kann den Umgang mit Unterschieden in arbeitsbezogenen Einstellungen, Motivation und Verhalten erleichtern.

Da Generationenunterschiede nicht existieren, sind entsprechende Führungsbemühungen nutzlos und gefährlich.

## FAZIT 1

- | die vermeintlichen Generationenunterschiede sind ein Mythos
- | es gibt unterschiedliche Lebensentwürfe und Wertvorstellungen => Ansprüche pluralisieren sich stark
- | der Bildungsstand scheint einen größeren Einfluss zu haben als das Alter

# ERWARTUNGEN AN DIE BERUFSTÄTIGKEIT

**Sicherer  
Arbeits-  
platz**

**93%**

**Gefü,  
etwas  
zu leisten**

**88%**

**Möglichkeit,  
etwas zu tun,  
das ich sinnvoll  
finde**

**70%**

**Genügend  
Freizeit  
neben der  
Berufstätigkeit**

**85%**

Möchten Sie etwas anderes?

**Quelle: Shell Jugendstudie 2019**

## DIGITALES (SINUS-STUDIE)

- | zentrale Funktion digitaler Medien: **Pflege und Aufrechterhaltung von Freundschaften** => Jugendliche haben eher das Gefühl, *ohne* Medien sozial zu verarmen
- | auch wichtig: **Unterhaltung und Kommunikation** - Internet als Freizeitkosmos und Fenster zur Welt
- | **dauerndes** „Starren aufs Display“ und „Herumgetippe“ gelten teilweise mittlerweile als **uncool** (insbesondere in der konservativ-bürgerlichen und sozialökologischen Lebenswelt) => **Selbstregulationskompetenz** als Distinktionsmerkmal
- | dass Daten im Internet „nie wieder gelöscht werden können“ ist bewusst => **Jugendliche verfügen aber nicht über klare Kriterien**, was man im Internet macht oder lieber sein lässt – es überwiegt eine **pragmatische Sorglosigkeit**, dass einem selbst nicht viel passieren kann

## DIGITALES UND BERUF (SINUS-STUDIE)

- | nur **wenige Jugendliche** assoziieren mit dem Internet den **künftigen Berufsalltag**
- | entscheidend für die **Einschätzung der Bedeutung** digitaler Medienkompetenz: Digitalisierungsgrad des **Elternhauses**
- | in postmodernen Elternhäusern: **Medienkompetenz als Schlüsselkompetenz** für den beruflichen Erfolg (wird in den privaten Bildungskanon integriert)
- | in hedonistischen und prekären Lebenswelten **üben Eltern seltener Berufe aus, in denen digitale Medien eine vorrangige Rolle spielen => Jugendliche übernehmen tendenziell die Vorstellung, dass digitale Medien und insbesondere das Internet beruflich für sie vermutlich keine große Rolle spielen werden**
- | das **Internet der Dinge** spielt in den Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen **nur vereinzelt** eine Rolle; dominierend sind Weiterentwicklungen bestehender Geräte, Robotics und eingepflanzte Chips

## FAZIT 2

- | auch im Bereich der digitalen Medien und deren Umgang damit zeigt sich **eine starke Abhängigkeit vom Bildungsstand** bzw. der jeweiligen Lebenswelt
- => stimmt mit Ergebnissen der **ICILS**-Studie überein (International Computer and Information Literacy Study):
  - | es gibt eine **enge Kopplung** zwischen den computer- und informationsbezogenen **Kompetenzen** und dem **sozioökonomischen Status** der Schülerfamilien
- | grundsätzlich scheint es **keine klaren Vorstellungen** zum Zusammenhang mit der **beruflichen Tätigkeit** zu geben

## WAS TUN?

- | anstatt in Generationen sollten wir lieber in **Lebensspannen** denken
- => bildet besser **altersbezogene Veränderungen** ab, denn
  - | unterschiedliche Menschen entwickeln sich **unterschiedlich**
  - | historische Einflüsse und **gesellschaftliche Veränderungen** spielen eine Rolle
- | Studien zum Thema "Führung" zeigen **wenig Generationen-Unterschiede** hinsichtlich der **Führungspräferenzen**

Rudolph, C.W., Rauvola, R.S., & Zacher, H. (2017). Leadership and generations at work: a critical review. *Leadership Quarterly*. [In Press Accepted Manuscript].

# VERÄNDERUNGEN MIT DEM ALTER

- | **Kognitive Fähigkeiten:** kristalline Intelligenz nimmt zu, fluide Intelligenz nimmt ab
- | **Persönlichkeitsmerkmale:** Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und soziale Dominanz nehmen tendenziell mit dem Alter zu, emotionale Labilität und Offenheit für Erfahrungen nehmen eher ab
- | **Emotionale Kompetenzen:** Emotionsregulierung gelingt besser mit zunehmendem Alter
- | **Ziele und Prioritäten:** Jüngere fokussieren auf Ertrag und Wachstum und Ältere eher auf Erhalt und Prävention von Verlust
- | Jüngere wollen eher **zukünftige Erträge maximieren** (für sie ist die Zukunft "open-end"); Älteren geht es eher um **positive emotionale Erfahrungen und bedeutungsvolle Erlebnisse** (z.B. auch anderen zu helfen - für sie ist die Zukunft endlich)

# (VERMUTETE) GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN

- | es gibt mehr Personen mit **höheren Bildungsabschlüssen** (und entsprechenden Gehaltserwartungen)
- | **weniger Anerkennung von Autoritäten** aufgrund von „Positionsmacht“
- | **Achtsamkeit und Gesundheit** als wichtige Themen (nicht wegen Burn-out oder körperlicher Gebrechen aus dem Beruf ausscheiden bzw. krank in Rente zu gehen)
- | **Ghettoisierung** der Gesellschaft (???)

## EIN PERSÖNLICHES FAZIT IN 4 PUNKTEN

- | Menschen und Gesellschaft werden sich **ändern** – das war immer so und wird immer so bleiben (und das ist auch **gut so**)
- | Bleiben wir **offen** und sehen die **Stärken** der anderen.
- | Eine Verwaltung bietet **gute Möglichkeiten für eine Durchmischung** unterschiedlicher Altersgruppen, unterschiedlicher Bildungsabschlüsse und überhaupt: unterschiedlicher Menschen
- | hören wir auf, in Schubladen zu denken, sondern fragen wir die Menschen regelmäßig: **Was ist dir wichtig und warum ist dir das wichtig?** Und vor allem: **Hören wir ihnen bei ihrer Antwort zu!**



Dabei wünsche ich Ihnen viel Freude und Erfolg!

**GESUNDHEIT BRAUCHT KLUGE KÖPFE!**

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT