
BACHELORARBEIT

Frau
Anne Dettmer

**Wie der Wertewandel in der
Arbeitswelt vorangetrieben
wird - Eine Studie am Beispiel
der "Generation Z"**

2020

BACHELORARBEIT

Wie der Wertewandel in der Arbeitswelt vorangetrieben wird - Eine Studie am Beispiel der "Generation Z"

Autorin:
Frau Anne Dettmer

Studiengang:
Angewandte Medien

Seminargruppe:
AM17wK2-B

Erstprüfer:
Prof. Dr. Detlef Gwosc

Zweitprüfer:
Marcus Seebann

Einreichung:
Potsdam, 24.06.2020

BACHELOR THESIS

How the change in values in the world of work is being driven forward - A study using the example of "Generation Z"

author:

Ms. Anne Dettmer

course of studies:

Applied Media

seminar group:

AM17wK2-B

first examiner:

Prof. Dr. Detlef Gwosc

second examiner:

Marcus Seebann

submission:

Potsdam, 2020-06-24

Bibliografische Angaben

Dettmer, Anne:

Wie der Wertewandel in der Arbeitswelt vorangetrieben wird - Eine Studie am Beispiel der "Generation Z"

How the change in values in the world of work is being driven forward - A study using the example of "Generation Z"

56 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences,
Fakultät Medien, Bachelorarbeit, 2020

Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit hat zum Ziel, festzustellen, wie der Wertewandel in der Arbeitswelt durch die „Generation Z“ beeinflusst wird. Dazu wird im Verlauf der Forschungsarbeit erläutert, durch welche Entwicklungen der Wandel beeinflusst wird. Die vertretenden Mitarbeitergenerationen in der Arbeitswelt werden mit einem Fokus auf die „Generation Z“ auf ihre Bedürfnisse, Lebensbedingungen und Ansprüchen untersucht. Diese werden in einer quantitativen Online-Umfrage mit der Zielgruppe „Generation Z“ überprüft und weiter erforscht. Die daraus resultierenden Einflüsse auf den Wandel und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für Unternehmen werden im Ergebnis der Arbeit zusammengefasst.

The aim of this bachelor thesis is to determine how the change in values in the world of work is influenced by "Generation Z". In the course of the research work, it will be explained which developments influence change. The representative generations of employees are examined with a focus on "Generation Z" with regard to their needs, living conditions and demands. These are examined and further researched in a quantitative online survey with the target group "Generation Z". The resulting influences on change and the resulting challenges for companies are summarized in a result.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Vorwort	VI
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung.....	2
1.2 Aufbau der Arbeit	2
2 Die Entwicklungen in der Arbeitswelt	4
2.1 Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit	4
2.2 Die vier Revolutionen des Arbeitsmarkts.....	5
2.2.1 Die erste industrielle Revolution	6
2.2.2 Die zweite industrielle Revolution.....	7
2.2.3 Die dritte industrielle Revolution	8
2.2.4 Die vierte industrielle Revolution	9
3 Der Wertewandel in der Arbeitswelt	10
3.1 Der Wertewandel in der Vergangenheit.....	10
3.2 Der gegenwärtige Wandel.....	11
3.3 Definition „Werte“	14
3.4 Entstehung und Veränderung von Werten	15
4 Die Digitalisierung	17
4.1 Zeitliche Entwicklung der Digitalisierung	17
4.2 Einfluss der Digitalisierung auf unser Privatleben.....	18
4.3 Digitalisierung in der Arbeitswelt und ihre Folgen.....	18
5 Der demographische Wandel	21
5.1 Begriffsdefinition	21
5.2 Entwicklung der Demografie in Deutschland	21
5.3 Folgen für die Arbeitswelt.....	22
6 Der Generationsbegriff	24
6.1 Die drei Mitarbeitergenerationen	24
6.2 Die Babyboomer, von 1943 bis 1960.....	24

6.3	Die Generation X, von 1960 bis 1980.....	25
6.4	Die Generation Y, von 1980 bis 1995.....	26
7	Die Generation Z - Eine Beschreibung.....	27
7.1	Definition des Begriffs „Generation Z“	27
7.2	Abgrenzung zu den Vorgänger-Generationen	28
7.3	Die Generation Z und die Digitalisierung	28
7.4	Bildung und berufliche Zukunft.....	29
7.5	Sorgen und Werte	30
7.6	Berufliche Vorstellungen	32
7.7	Gesamtbetrachtung der Generation Z.....	33
8	Wie die Werte der Generation Z die Veränderungen in der Arbeitswelt vorantreiben.....	35
8.1	Veränderungen in der Zeit- und Arbeitsplatzgestaltung	36
8.2	Mehr Flexibilisierung	37
9	Methodische Vorgehensweise.....	39
9.1	Die Online-Umfrage als Daten-Erhebungs-Instrument	39
9.2	Der Fragebogen.....	40
9.2.1	Die Vorbereitung	40
9.2.2	Die Verbreitung des Fragebogens.....	40
9.2.3	Erläuterung des Fragebogens.....	41
10	Die Umfragen-Auswertung	43
10.1	Vorgang bei der Auswertung der Umfrage	43
10.2	Kritische Betrachtung der Umfrage	43
10.3	Auswertung der Umfrage bereinigt nach Abbrüchen	44
10.4	Auswertung der Umfrage nach Altersgruppen.....	47
10.5	Auswertung der Umfrage nach Geschlecht	49
10.6	Analyse und Bewertung der Ergebnisse.....	50
11	Fazit.....	54
	Literaturverzeichnis	VII
	Anlagen.....	XVIII

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O. am angegebenen Ort

bzw. beziehungsweise

ca. circa

Ebd. Ebendort

et al. und andere

Hrsg. Herausgeber

i.d.R. in der Regel

o.J. ohne Jahr

u.a. unter anderem

Vgl. vergleiche

z.B. zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbsbevölkerung von 1950 bis 2060 nach Altersgruppen.....	S.22
Abbildung 2: Bevölkerungspyramide für das Land Deutschland	S.27

Vorwort

An dieser Stelle möchte ich mich recht herzlich bei meinem Vater und meiner Großmutter für die Ermöglichung des Studiums und ihre Unterstützung bei meinen Entscheidungen bedanken.

1 Einleitung

Die Arbeitswelt ist ein sich bewegendes Konstrukt. Aufgrund von Veränderungen und Entwicklungen in den Bereichen der Wirtschaft, Technik und Gesellschaft durchläuft sie immer wieder merkbare Transformationsprozesse.¹ In den vergangenen Jahrhunderten wurde in der Arbeitswelt die menschliche Kraft schrittweise durch Maschinen abgelöst. Eine erste Automatisierung bestimmter Arbeitsprozesse erfolgte bereits im 19. Jahrhundert durch die Einbindung elektrischer Energie und Arbeitsteilung. Mit der Nutzung von programmierbaren Maschinensteuerungen wurde die Automatisierung immer umfangreicher und resultierte in einer Standardisierung. Gegenwärtig wird dies mit einer wachsenden Vernetzung in der industriellen Infrastruktur fortgeführt. Somit befindet sich die Arbeitswelt in einer vierten Revolution, der sogenannten „Industrie 4.0“.² Doch nicht nur die Rahmenbedingungen von Arbeitsplätzen verändern sich. Parallel zu den Entwicklungen der „Industrie 4.0“ erfährt die Gesellschaft ebenfalls Veränderungsprozesse, die durch strukturelle Änderungen im Gesellschaftssystem hervorgerufen werden.³ Darunter fallen technologische Entwicklungen, sich verändernde demographische Strukturen und politische Strömungen.⁴ Diese Faktoren wiederum nehmen Einfluss auf den Prozess der Werteentwicklung jeder Generation. Die daraus hervorgehenden, unterschiedlichen Werteausprägungen ermöglichen eine gegenseitige Abgrenzung zwischen den Generationen.⁵ Verschieden starke Ausprägungen von Werten ziehen ein differenziertes Verständnis von Arbeit sowie Einstellungen und Ansprüchen der Generationen an die Arbeitgeber nach. Mit jedem Eintreten einer neuen Generation auf dem Arbeitsmarkt steigt die Vielfalt an Lebensentwürfen und Sehnsüchten an und bringt neue koordinative Herausforderungen für Arbeitgeber mit sich.⁶ Derzeit tritt eine neue junge Generation in die Arbeitswelt ein.

Die als „Generation Z“ bezeichneten jungen Menschen sind den Geburtenjahrgängen 1995 bis 2012 zuzuordnen⁷ und zeichnen sich durch ihren eigenen Sorgenkatalog, eigenen Ansprüchen und eigenen Bedürfnissen aus. Bei der Berufswahl stehen Aspekte wie Spaß bei der Arbeit, Selbstverwirklichung und eine gute Balance zwischen Berufsleben und Freizeit ganz weit oben.⁸ Die sich ändernden Ansprüche und geforderten Eigenschaften an Unternehmen stellt die Arbeitswelt vor weitere Herausforderungen.

¹ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1ff.

² Vgl. Obermaier 2019, S.9f.

³ Vgl. Thome 2019, S.70.

⁴ Vgl. Krüger 2016, S.40.

⁵ Vgl. Scholz; Grotefend 2019, S.3.

⁶ Vgl. Kienbaum et al. 2018, S.37.

⁷ Vgl. unternehmer.de o.J., <https://unternehmer.de/lexikon/online-marketing-lexikon/generation-z> (Zugriff: 03.05.2020).

⁸ Vgl. Fassnacht 2016, S.72.

Arbeitgeber müssen herausfinden, durch welche Maßnahmen und Angebote sie bei der Generation Z ihre Attraktivität steigern können, um sie als Arbeitnehmer zu gewinnen, da nicht jede Generation mit den gleichen Maßnahmen und Konditionen gebunden werden kann.⁹ Eine weitere Herausforderung stellt die Koordination der wachsenden Altersheterogenität in Unternehmen dar, die langfristig neue Strukturen erfordert.¹⁰ Unter dem Blickpunkt des sich vollziehenden demographischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel wird diesem Thema eine immer größere Bedeutung zugesprochen. Die Schere zwischen Individuen, die in den Ruhestand gehen werden und Individuen, die die daraus resultierenden leeren Stellen besetzen, wird in den nächsten zehn Jahren immer größer werden.¹¹ Um als Unternehmen in der Wirtschaft erfolgreich weiter agieren zu können, bedarf es einer erfolgreichen Gewinnung und Bindung der Generation Z.¹² Für Arbeitgeber stellt sich deshalb die Frage, wie die Generation Z tickt, wie ihre Vorstellungen und Erwartungen sind und durch welche Maßnahmen die Attraktivität bei den jungen Menschen gesteigert werden kann.

1.1 Zielsetzung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, herauszufinden, wie die Generation Z den Wertewandel in der Arbeitswelt beeinflusst. Hierfür muss aufgezeigt werden, durch welche Faktoren die gegenwärtige Arbeitswelt bewegt wird und wie sozialpolitische Entwicklungen Einfluss auf die menschlichen Werte und deren Entwicklung nehmen. Im Fokus steht dabei das Wertesystem der Generation Z mit ihren Ansprüchen und Lebensbedingungen und wie diese in die Arbeitswelt einfließen. Zudem werden die daraus resultierenden Treiber von bereits gegenwärtigen Veränderungen untersucht. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden ausführliche Recherchen anhand ausgewählter Literatur und Studien miteinander in Verbindung gebracht sowie eine selbstständig erarbeitete quantitative Online-Umfrage in der Generation Z vorgenommen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die Arbeitswelt befand sich bereits in der Vergangenheit aufgrund von multiplen Faktoren im ständigen Wandel. Um ein Bild der Gegenwart zu zeichnen, werden zu Beginn der Arbeit aktuelle Einflüsse und Entwicklungen dargelegt, mit einer anschließenden Betrachtung der bereits abgeschlossenen Revolutionen in der Arbeitswelt. Jedoch wird die Transformation nicht nur durch technische Entwicklungen oder wirtschaftlichen Faktoren getrieben, sondern auch durch die Gesellschaft und ihre Werte.

⁹ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.187.

¹⁰ Vgl. Arenberg 2018, S.2.

¹¹ Vgl. Wilke 2019, S.42.

¹² Vgl. Duttonhoefer 2016, S.19.

Wodurch diese beeinflusst werden, wird im darauf folgenden Kapitel erläutert. Im Anschluss wird der Begriff „Werte“ definiert und die Funktionen von Werten verdeutlicht. Wie Werte überhaupt entstehen und wie sie sich im Laufe des Lebens eines Menschen entwickeln, wird im Folgenden dargestellt. In Bezug auf die Faktoren des Wandels in der Arbeitswelt werden im nächsten Kapitel zwei starke Einflussfaktoren näher aufgezeigt. Zum einen findet eine Beschreibung der Digitalisierung statt, zum anderen werden der demographische Wandel und seine Folgen betrachtet. Das darauffolgende Kapitel beschäftigt sich mit dem Generations-Begriff und der anschließenden Darlegung der drei Mitarbeiter-Generationen auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt. Die dazukommende, vierte Generation Z, wird nachfolgend definiert und ihre Lebensbedingungen, Werte und Erwartungen in Bezug auf die Arbeitswelt vorgestellt. Des Weiteren werden die daraus resultierenden Ansprüche an die Arbeitgeber erläutert und wie diese den Transformationsprozess beeinflussen.

Der empirische Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Erläuterung des quantitativen Erhebungsinstruments „Online-Umfrage“ und zeigt seine Vor- und Nachteile auf. Folgend wird die Phase der Vorbereitung für den Online-Fragebogen beschrieben und der Vorgang der Verbreitung aufgezeigt. Daraufhin liegt eine nähere Erläuterung der Themengebiete des Fragebogens vor sowie eine Beschreibung zum Vorgang der Auswertung der Ergebnisse. Zuerst werden die Ergebnisse des Fragebogens insgesamt kritisch betrachtet und ausgewertet. Als weiterer Schritt der Auswertung erfolgt die Ergebnisbetrachtung bereinigt nach Abbrüchen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, woraufhin die Auswertung differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht vorgenommen wird. Im letzten Schritt der Auswertung wird eine Gesamtanalyse und Bewertung der vorliegenden Ergebnisse erbracht. Abschließend findet im Fazit eine allumfassende Betrachtung der Ergebnisse statt.

2 Die Entwicklungen in der Arbeitswelt

2.1 Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit

Die Arbeitswelt wurde in der Vergangenheit durch viele Faktoren immer wieder grundlegend verändert. Sie durchlief bereits drei Revolutionen, welche geprägt waren von neuen Entwicklungen im Bereich Technik, Wirtschaft und Gesellschaft.¹³ Die gegenwärtige vierte Revolution in der Arbeitswelt wird ebenfalls von diesen drei Faktoren vorangetrieben.¹⁴ Die Summe der Faktoren formt und beeinflusst nicht nur unsere gegenwärtige Arbeitswelt und stellt Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor neue Herausforderungen, sondern auch die kommenden Generationen. Die Globalisierung lässt die Verbindungen zwischen den Wirtschaftsakteuren, Individuen und Kulturen immer mehr zusammenwachsen. Gleichzeitig durchdringen politische Entscheidungen und Handlungen immer mehr Ebenen in der Gesellschaft und erzielen in einem größeren Radius eine Wirkung.¹⁵

Geprägt ist die Arbeitswelt heutzutage von der ständigen Erreichbarkeit, einer Vielfalt an Medien, wie z.B. Zeitung, Radio, Fernsehen und Internet sowie den daraus gewachsenen Kommunikationskanälen.¹⁶ Die neuen digitalen Technologien ermöglichen uns, ortsunabhängig miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten. In Sekundenschnelle können Nachrichten versendet oder Videokonferenzen geschaltet werden. Die Möglichkeit, in Echtzeit auf Veränderungen zu reagieren, lässt bei vielen Individuen den Druck steigen. Nicht nur im Büro erreichen einen während des Arbeitstages E-Mails und Anrufe, die meist sofort beantwortet werden und den Arbeitsrhythmus stören können, sondern auch nach Arbeitsschluss.¹⁷ Die Grenze zwischen Privatleben und Arbeit kann so zunehmend aufgelöst werden. Dies kann insbesondere Familien vor die Herausforderung stellen, eine gute Balance in der Zeitordnung zwischen Arbeit, Familie und Freizeit zu finden.¹⁸

Während sich in den vergangenen Jahren der Geburtenrückgang gefestigt hat, steigt die Lebenserwartung in Zukunft weiter an. Damit stellen die jungen Menschen die Minderheit in der Gesellschaft und in der Wirtschaft dar.¹⁹ Diese jungen Menschen treten derzeit als vierte²⁰ Mitarbeitergeneration in den Arbeitsmarkt ein und bringen neue Lebensentwürfe, Sehnsüchte und Biografien mit in die Unternehmen.²¹

¹³ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1ff.

¹⁴ Vgl. Wörwag; Cloots 2018, S.3.

¹⁵ a.a.O., S.V.

¹⁶ Vgl. Baumann et al. 2011, <https://www.bpb.de/izpb/7543/wie-medien-genutzt-werden-und-was-sie-bewirken> (Zugriff: 02.06.2020).

¹⁷ Vgl. Öchsner 2017, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitswelt-gehetzt-durch-staendige-erreichbarkeit-1.3490010> (Zugriff: 15.04.2020).

¹⁸ Vgl. Metz-Kleine 2018, S.131.

¹⁹ Vgl. Arenberg 2018, S.1.

²⁰ Vgl. Hesse et al. 2019, S.55.

²¹ Vgl. Kienbaum et al. 2018, S.37.

Innerhalb der jüngeren Generation lassen sich im Vergleich zu den Vorgänger-Generationen immer mehr gut ausgebildete Frauen vorfinden, die je nach Branche oder Fach, die vorherrschende männliche Homogenität weiter auflösen.²² Der Wandel der demographischen Struktur führt weiterhin zu einer wachsenden Vielfalt an Arbeitnehmern in Unternehmen.²³ Neben den vier Mitarbeitergenerationen finden sich immer mehr Arbeitnehmer mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen im Unternehmen. Damit steigt sowohl die Alters- als auch die kulturelle Heterogenität weiter an und stellt Arbeitgeber vor neue Herausforderungen.²⁴ Weite Ausführungen zum demographischen Wandel sind in Kapitel 5 ab Seite 20 vorzufinden.

Derzeit sind laut dem Statistischen Bundesamt im Januar 2020 45,23 Millionen Erwerbstätige in Deutschland beschäftigt.²⁵ Wie die Erwerbstätigen von dem Wandel in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Herausforderungen in der Arbeitswelt betroffen sind, kann sehr unterschiedlich ausfallen. Während in einigen Branchen Strukturen in Form von Arbeits- oder Zeitorganisation vollkommen umgestellt werden, bemerken andere diesen Wandel z.B. nur durch die Einführung einer neuen Software zum Arbeiten oder der Begrünung des Büros mit einer Zimmerpflanze. Jedoch ist zu beachten, dass die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland kurz vor dem Ausbruch des neuartigen Corona-Virus in Deutschland, fachspezifisch als „SARS-CoV-2“ bezeichnet, erhoben wurde und sich wahrscheinlich eine Abnahme der Erwerbstätigkeit durch Kurzarbeit sowie Arbeitslosigkeit ergeben wird.²⁶

2.2 Die vier Revolutionen des Arbeitsmarkts

Eine Konstante der Arbeitswelt war schon immer der Wandel, bedingt durch technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Faktoren. Der Wandel war bereits in der Vergangenheit begleitet von der Einführung neuer Erfindungen, welche die Arbeit in verschiedenen Bereichen erleichterten und ergänzten. Im Verlaufe der vergangenen Jahrhunderte verlief der Wandel immer rasanter und brachte eine Vielzahl an neuen Entwicklungen hervor. Diese prägten und formten unsere jetzige Arbeitswelt. Die nachfolgende Darstellung der vergangenen Revolutionen soll einen historischen Überblick der Entwicklungen und den Weg in die Gegenwart aufzeigen.

²² Vgl. Arenberg 2018, S.4.

²³ a.a.O., S.1.

²⁴ Vgl. a.a.O., S.2.

²⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt 2020, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811.html> (Zugriff: 01.04.2020).

²⁶ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2020, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html> (Zugriff: 01.04.2020).

2.2.1 Die erste industrielle Revolution

Mit der Erfindung der Dampfmaschine entwickelte sich um 1750 die Industrialisierung.²⁷ Zu dieser Zeit wurde die industrielle Produktionsweise zum beschäftigungsintensivsten sekundären Aktivitätszweig der Industrie und die Maschine stand durch die Nutzung der maschinell erzeugten Kraft im Fokus.²⁸ Die Einführung von elektronisch betriebenen Maschinen legte den Grundstein für die industrielle Massenfertigung und führte zur Ausgestaltung von Produktivkräften.²⁹ Die Fabriken waren gezeichnet durch ein zentralisiertes, arbeitsteiliges und teilmechanisiertes System.³⁰ Gleichzeitig sank auf Seiten des klassischen Handwerks und der Landwirtschaft die Beschäftigungsanzahl. Als Büro dienten damals sogenannte „Handelskontore“, welche den Mittelpunkt der Geschäftsvorgänge in Kaufmannshäusern bildeten. Die bereits seit der Renaissancezeit genutzten Handelskontore sind als Ausgang der Entwicklung der heutigen Büros zu betrachten.³¹ Die Kommunikation per Brief zu anderen Geschäftsniederlassungen und Handelspartnern, auch in andere Regionen, erhielt einen starken Zuwachs. Des Weiteren etablierte es sich, die Geschäftsvorgänge niederzuschreiben. In den Handelskontoren waren meist Schreibpulte, Gänsekiele als Schreibfeder, Münzwaagen und seltener erste analoge Rechenmaschinen als Arbeitsunterstützung vorzufinden.

Mit fortschreitender Industrialisierung und dem Bau von Massenfabrikationen wuchs der Anteil an administrativer Arbeit.³² Aus der Industrialisierung entstanden in der Gesellschaft zwei neue Schichten. Die Schicht der Fabrikarbeiterschaft und die Schicht der Fabrikbesitzer. In den industriell geprägten Ländern entstanden durch die Arbeits- und Kraftmaschinen seltener Hungerkatastrophen und die Bevölkerung konnte mit Kleidung und Nahrung, aufgrund verbesserter Transportsysteme durch die Dampfschiffahrt und Eisenbahn, versorgt werden. Zur Zeit der Industrialisierung stieg die Anzahl der Bevölkerung stark an.³³ Trotz vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen und beschränktem Wohnraum und Arbeitsplätzen zogen immer mehr Menschen von dem Land in die Städte.³⁴ Diese Bewegung wird auch als „Urbanisierung“ bezeichnet. Die Verstädterung förderte eine strukturelle Armut der Fabrikarbeiterschaft, welche in einer Massenarmut endete und in der Summe mit den fehlenden Arbeitsplätzen und Wohnraum zu der Entstehung von sozialen Unruhen in der Bevölkerung beitrug.³⁵

²⁷ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1.

²⁸ Vgl. Dais 2017, S.265.

²⁹ Vgl. Heinrich-Lippe 2019, S.3.

³⁰ Vgl. Bauernhansl 2017, S.2.

³¹ Vgl. Heinz Nixdorf Museum 2020,

<https://www.hnf.de/dauerausstellung/ausstellungsbereiche/kulturgeschichte-des-bueros/handelskontor-um-1500.html> (Zugriff: 16.04.2020).

³² Vgl. Hübschen 2018, S.131.

³³ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1.

³⁴ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2020): Soziale Frage.

<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/161615/soziale-frage> (Zugriff: 15.04.2020).

³⁵ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1.

2.2.2 Die zweite industrielle Revolution

Die zweite Revolution um ca. 1870 wird auch als organisationsgetriebene Revolution bezeichnet. Die Bezeichnung rührt von der Einführung des von Henry Ford entwickelten Fließbands im Jahr 1913³⁶ und der wissenschaftlichen Betriebsführung nach Frederic W. Taylor her.³⁷ Sie zielte insbesondere auf die Verbesserung der Organisation und Steuerung der Wertschöpfung ab. Das Fließband optimierte die Produktivität in einem räumlich eng abgegrenzten Arbeitsumfeld.³⁸ Geprägt war diese Zeit von der Unterstützung elektrischer Energie bei der arbeitsteiligen Massenproduktion³⁹ und der Entwicklung elektrischer Antriebe sowie Verbrennungsmotoren. Die neuen Antriebssysteme ermöglichten eine Dezentralisierung, da sie die bis dahin benötigten zentralen Kraftmaschinen ersetzten. Mit dem Bedeutungszuwachs von Erdöl bekam die Industrie in den Sektoren der Chemie, Elektronik und Automobil einen starken Aufschwung. Um die seit der ersten industriellen Revolution herrschenden Spannungen in der Gesellschaft zu beschwichtigen, wurde das Wohlstandsbedürfnis der Menschen mit Hilfe der Großindustriellen Massenproduktion befriedigt, die kostengünstige Produkte ermöglichte. Dies fertigte den Grundstein für unsere gegenwärtige konsumorientierte Wohlstandsgesellschaft.⁴⁰

Neben der Wohlstandsgesellschaft wuchs die Bedeutung der Gewerkschaften und politische Ausrichtungen, wie die Sozialdemokratie und der Kommunismus, bildeten sich aus.⁴¹ Aufgrund des steigenden Steueraufkommens, der umfangreichen Planungs- und Überwachungsaufgaben sowie der Einführung eines Sozialversicherungssystems im deutschen Reich durch Otto von Bismarck im Jahr 1883⁴², erhielten die Aufgaben im bürokratischen Verwaltungsapparats des Staates einen größeren Umfang.⁴³ Die starre Hierarchie des Militärs und seine Treue gegenüber Herrscher und Staat dienten als Leitfaden für die bürokratische Arbeit. Der Arbeitsalltag war gezeichnet von Korrektheit, Disziplin und bürokratischer Zweckmäßigkeit.⁴⁴ Zu Beginn des 20. Jahrhunderts verdoppelte sich im Deutschen Reich die Anzahl an Büroangestellten. Des Weiteren stieg der Frauenanteil unter ihnen um das Fünffache an.⁴⁵ Die bis dahin genutzten Büros wichen großen Schreibsälen, welche mit Schreib- und Rechenmaschinen sowie Fernsprechanlagen ausgestattet waren.

³⁶ Vgl. Forberg 2013, https://www.deutschlandfunk.de/schwerpunktthema-100-jahre-fliesband.1148.de.html?dram:article_id=233691 (Zugriff: 02.06.2020).

³⁷ Vgl. Bauernhansl 2017, S.2.

³⁸ Vgl. Dais 2017, S.266.

³⁹ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1.

⁴⁰ a.a.O., S.3.

⁴¹ Vgl. a.a.O., S.2.

⁴² Vgl. Schmid 2012, <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138744/historischer-rueckblick> (Zugriff: 07.04.2020).

⁴³ Vgl. Hübschen 2018, S.68.

⁴⁴ Vgl. Heinz Nixdorf Museum 2020, <https://www.hnf.de/dauerausstellung/ausstellungsbereiche/kulturgeschichte-des-bueros/preussische-amtsstube-um-1880.html> (Zugriff: 07.04.2020).

⁴⁵ Vgl. Hübschen 2018, S.69.

In den Sälen gingen viele Individuen einer einfältigen und monotonen Arbeit nach, woraus die ersten aufgezeichneten psychischen Krankheiten resultierten.⁴⁶

2.2.3 Die dritte industrielle Revolution

In den 1950er-Jahren⁴⁷ begann nach zwei Weltkriegen die Zeit der Wirtschaftswunder. Der aufkommenden Elektronik, Informations- und Kommunikationstechnologie folgte eine Automatisierung der Produktionsprozesse.⁴⁸ Die zunehmende Automatisierung und Vernetzung von Arbeitsprozessen, dezentralen Rechnern und Arbeitsmitteln verursachte eine beträchtliche Substitution einfacher und repetitiver Arbeit in den Bereichen der Produktion und Verwaltung.⁴⁹ In Folge der Übersättigung der Grundbedürfnisse der Wohlstandsgesellschaften entwickelte sich der Verkäufermarkt zu einem Käufermarkt im globalen Wettbewerb, wobei selektiv vermehrt auf Qualität und Individualität geachtet wurde. Im Fokus der Kunden standen nun die variantenreiche Serienproduktion und die Massenproduktion.⁵⁰ Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung wurden die Arbeitsabläufe weiter standardisiert und strukturiert. In kleineren Büros fanden vermehrt analoge Büromaschinen zur Arbeitsunterstützung Einzug.⁵¹

Die technische Entwicklung schritt insbesondere im Bereich der Buchhaltung und des Rechnungswesens unaufhaltsam voran und bereits in den 1950er-Jahren wurden beim Militär, großen Unternehmen und Behörden, vereinzelt moderne Personal-Computer eingeführt. In den darauf folgenden Jahrzehnten stieg die Arbeit mit Personal-Computern in vielen weiteren Bereichen an, bis sie in den 1980er-Jahren flächendeckend verbreitet waren.⁵² Die Nutzung von Computerbasierten Informationssystemen führte zu einem Wandel in der sozialen Interaktion in der Arbeitswelt, indem sie die individuelle Beratung der Kunden und eine verstärkte Service-Orientierung boten. So richteten z.B. Sozialversicherungen und Banken offene Beratungsräume ein, in denen Kunden am Schalter durch die Unterstützung von Computern mehrere Serviceleistungen in Anspruch nehmen konnten.⁵³ Die flächendeckende Arbeit mit Computern bewirkte das Entstehen von neuen Formen des Büros. Mobile Arbeitsplätze wurden durch die Einführung von Laptops gefördert und die Kommunikation erfolgte nun vorwiegend per E-Mail.⁵⁴ Diese Faktoren beschleunigten den Prozess der interdisziplinären Teamarbeit und der damit einhergehenden Flexibilisierung, Kommunikation und Transparenz in den Büroabläufen.

⁴⁶ Vgl. Hübschen 2018, S.69.

⁴⁷ Ebd.

⁴⁸ Vgl. Bauernhansl 2017, S.1.

⁴⁹ Vgl. Heinrich-Lippe 2019, S.4.

⁵⁰ Vgl. Bauernhansl 2017, S.3.

⁵¹ Ebd.

⁵² Vgl. Bösch 2018, S.7.

⁵³ a.a.O., S.26.

⁵⁴ Vgl. Hübschen 2018, S.70.

Das Ausreifen von WLAN, Notebooks und Smartphones bot die technische Grundlage, für die entstehenden Ansprüche in räumlicher, technischer, arbeitsorganisatorischer sowie sozialer Hinsicht.⁵⁵

2.2.4 Die vierte industrielle Revolution

Die fortschreitende Digitalisierung und Globalisierung bewegt unsere derzeitige Arbeitswelt und macht sie vielschichtiger und informeller.⁵⁶ Die Fortsetzung der vergangenen Revolutionen in der Arbeitswelt wird in der so genannten "Industrie 4.0"⁵⁷, der vierten Revolution, insbesondere durch das Internet vorangetrieben.⁵⁸ Das Internet verstärkt die Ausbildung zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft⁵⁹, da es den Menschen einen weltweiten Zugriff auf vielfältige Informationen, unabhängig vom Aufenthaltsort, ermöglicht.⁶⁰ Nachdem in der ersten industriellen Revolution die Muskelkraft durch die Mechanisierung von Wasserkraft und Dampf abgelöst wurde und die zweite Revolution von einer Automatisierung durch die Verwendung von elektrischer Energie und Arbeitsteilung geprägt war, erfolgte in der dritten Revolution eine zunehmende Digitalisierung, welche durch programmierbare Maschinensteuerungen zur umfangreichen Automatisierung und Standardisierung führte. In der vierten Revolution wird dies mit einer zunehmenden Vernetzung der industriellen Infrastruktur von Maschinen, Werkstücken, Produkten und Menschen weitergeführt. Diesem Prozess folgt eine steigende Vernetzung und Eingliederung internationaler und betriebsübergreifender Wertschöpfungs- und Geschäftsprozesse.⁶¹ Ohne räumlicher und inhaltlicher Einschränkung⁶² erstrecken sich über den gesamten Lebenszyklus eines Produkts in einer Wertschöpfungskette neue Formen der Organisation und Steuerung.⁶³ Zu Beginn des neuen Jahrtausends wurden „intelligente Systeme“ zur Unterstützung in der Entwicklung von neuen virtuellen Geschäftsprozessen und Modellen genutzt. Parallel dazu kam es zu einer Aufweichung von bestehenden Strukturen in Bereichen der Familie, Arbeitswelt und Gesellschaft.⁶⁴ Neue Technologien und deren Vernetzung sorgen für neue Angleichungen von diversen Zuständigkeitsbereichen in Unternehmen sowie neuen hierarchischen Strukturen und Verantwortungsbereichen.⁶⁵ In der Arbeitswelt wird der Fokus immer verstärkter auf Innovation und Gestaltung von Büroräumen gelegt.⁶⁶

⁵⁵ Vgl. Hübschen 2018, S.70.

⁵⁶ Vgl. Rinne; Zimmermann 2016, <https://www.bpb.de/apuz/225685/die-digitale-arbeitswelt-von-heute-und-morgen?p=1> (Zugriff: 16.04.2020).

⁵⁷ Vgl. Bauernhansl 2017, S.3.

⁵⁸ Vgl. Dais 2017, S.259.

⁵⁹ Vgl. Rinne; Zimmermann 2016, <https://www.bpb.de/apuz/225685/die-digitale-arbeitswelt-von-heute-und-morgen?p=1> (Zugriff:16.04.2020).

⁶⁰ Vgl. Vogel-Heuser; Bauernhansl; ten Hompel 2017, S.259.

⁶¹ Vgl. Obermaier 2019, S.9f.

⁶² Vgl. Dais 2017, S.266.

⁶³ a.a.O., S.264.

⁶⁴ Vgl. a.a.O., S.266.

⁶⁵ Vgl. Klump et al. 2019, S.72.

⁶⁶ Vgl. Hübschen 2018, S.70.

3 Der Wertewandel in der Arbeitswelt

Aus gesellschaftlicher Perspektive verändert sich die Arbeitswelt zunehmend durch das Ausleben moderner und vielfältiger Werte, welche in einem „Wertewandel“ resultieren. Ein „Wertewandel“ bezeichnet i.d.R. Veränderungen auf der gesellschaftlichen Ebene, ausgelöst durch strukturelle Veränderungen in einem Gesellschaftssystem. Diese werden u.a. durch sich ändernde politische Machtverteilungen oder sich ändernde Produktions- und Arbeitsverhältnisse ausgelöst. Als Reaktion darauf können sich kollektive Werte entwickeln. Dahingegen können konventionelle Werte fördernd oder hemmend auf spezifische gesellschaftliche Wandlungsprozesse wirken.⁶⁷

3.1 Der Wertewandel in der Vergangenheit

Rückblickend haben sich seit den 1950er-Jahren in den ökonomisch höher entwickelten Ländern durch Entwicklungen in den Bereichen der Wissenschaft, Technik und Industrie sowie der Ausbildung des Kapitalismus die Werte innerhalb und außerhalb der persönlichen Lebensspanne stark verändert.⁶⁸ Seit Mitte der 70er-Jahre ist ein intensiver Wertewandelschub in Deutschland festzustellen. Die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen begannen sich durch die erste Ölkrise in den siebziger Jahren und den daraus hervorgehenden Arbeitslosen zu verändern.⁶⁹ Die wachsende Knappheit an Arbeitsplätzen beeinträchtigte die Zukunftsperspektiven der noch nicht arbeitstätigen jungen Generationen.⁷⁰

Ein weiterer Auslöser für Veränderungen war der politische Wechsel im Jahr 1982/83, in dem Helmut Kohl zum Kanzler gewählt wurde und eine „geistige-moralische Wende“ herbeiführen wollte. Seiner Meinung nach befand Deutschland sich in einer geistig-moralischen Krise, ausgelöst durch die vergangenen Regierungsjahre der Partei „SPD“.⁷¹ Weitere politische Großereignisse, die zu Veränderungen führten, sind der Fall der Mauer in Berlin und die daraus resultierende Einheit von Ost und West⁷² in den ausgehenden achtziger Jahren sowie die neuartigen Bedrohungen durch den internationalen Terrorismus seit Beginn der Zweitausender-Jahre.

⁶⁷ Vgl. Thome 2019, S.70.

⁶⁸ Vgl. Erpenbeck; Sauter 2019, S.4.

⁶⁹ Vgl. Klein 2008, S.33.

⁷⁰ a.a.O., S.34.

⁷¹ Vgl. Neumeier o.J., https://www.planet-wissen.de/geschichte/persoenlichkeiten/helmut_kohl/pwiediewendevon100.html (Zugriff: 20.04.2020).

⁷² Vgl. berlin.de o.J., <https://www.berlin.de/mauer/geschichte/oeffnung-der-mauer/> (Zugriff:02.06.2020).

So sind in Deutschland und Europa zahlreichen Anschläge, wie z.B. der Anschlag auf einen Berliner Weihnachtsmarkt im Jahr 2016⁷³ durch islamisch-terroristische Gruppen zu verzeichnen. Insgesamt sank die Anzahl der Angriffe in Europa von 2008 bis 2018 von 441 auf 129 Anschläge.⁷⁴ Dennoch ist die Gefahr vor weiteren Angriffen allgegenwärtig. Diese und weitere einschneidende Ereignisse beeinflussen den Wertewandel in Deutschland maßgeblich.⁷⁵

Seit den 70er-Jahren haben sich die priorisierten Werte und Erziehungsziele zunehmend geändert. Die traditionellen, materialistischen Pflicht- und Akzeptanzwerte, zu denen der Politikwissenschaftler Ronald Inglehart u.a. das physische Bedürfnis nach Versorgung und Sicherheit zählt⁷⁶, verloren an Wert. Dahingegen verzeichneten die postmaterialistischen Selbstentfaltung- und Mitbestimmungswerte, insbesondere hedonistische Wertvorstellungen, eine Zunahme.⁷⁷ Laut Inglehart gehören zu ihnen Werte wie „Partizipation“, „Achtung und Selbstverwirklichung“ sowie intellektuelle und ästhetische Bedürfnisse. Letztere umfassen z.B. die Einhaltung von Rechten, wie das der freien Meinungsäußerung.⁷⁸

3.2 Der gegenwärtige Wandel

Zeitgenössisch wird die Wirtschafts- und Arbeitswelt in Deutschland, ebenfalls wie in der Vergangenheit, fortlaufend durch unterschiedlichste Einflüsse verändert. Gegenwärtig wirken u.a. der technologische Wandel und gesellschaftliche Veränderungen auf die Arbeitswelt ein.⁷⁹ Einflüsse wie das steigende Durchschnittsalter, ethnische und kulturelle Vielfalt sowie eine Verlagerung zu wissensintensiven Berufen verändern die Sozialstruktur unaufhaltsam. Weitere Veränderungen werden durch sich gegenseitig beeinflussende Trends hervorgerufen, die aus historischen, politischem und wirtschaftlichen Entwicklungen bestehen.⁸⁰

Derzeit sind mehrere politische Ereignisse als Auslöser für Veränderungen zu verorten. So zum Beispiel die Klimabewegung „Fridays For Future“, angeführt von der jungen Schwedin Greta Thunberg.⁸¹ Als Teil von weltweiten öffentlichen Klimaprotesten versuchen viele Menschen der jüngeren Generationen, speziell Schüler*innen und Studenten*innen, Menschen zum Nach- und Umdenken zu inspirieren.

⁷³ Vgl. Bundesamt für Verfassungsschutz 2019, <https://www.verfassungsschutz.de/de/arbeitsfelder/af-islamismus-und-islamistischer-terrorismus/zahlen-und-fakten-islamismus/zuf-is-uebersicht-ausgewaehlter-islamistischer-terroristischer-anschlaege> (Zugriff: 02.06.2020).

⁷⁴ Vgl. Statista 2019, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/493217/umfrage/angriffe-und-festnahmen-mit-terroristischem-hintergrund-in-der-eu/> (Zugriff: 02.06.2020).

⁷⁵ Vgl. Klein 2008, S.35.

⁷⁶ Vgl. Rödder 2006, <https://zeithistorische-forschungen.de/3-2006/4658> (Zugriff: 02.06.2020).

⁷⁷ Vgl. Pfeil 2017, S.147.

⁷⁸ Vgl. Rödder 2006, <https://zeithistorische-forschungen.de/3-2006/4658> (Zugriff: 02.06.2020).

⁷⁹ Vgl. Neufeind 2018, S.235.

⁸⁰ Vgl. Krüger 2016, S.40.

⁸¹ Vgl. Hecking 2018, <https://www.spiegel.de/wissenschaft/natur/greta-thunberg-das-gesicht-der-globalen-klimabewegung-a-1241185.html> (Zugriff: 06.04.2020).

Im Fokus steht dabei die Umsetzung von nachhaltigen Maßnahmen sowohl im privaten als auch im politischen Segment. Die jungen Greta-Anhänger*innen plädieren zum einen für nachhaltiges Konsumverhalten in der Gesellschaft und zum anderen für ein Umdenken in der Politik, um Lösungen für den Klimawandel zu finden.⁸²

Ein weiteres einschneidendes Ereignis war der Austritt von Großbritannien nach 47 Jahren aus der Europäischen Union am 01.02.2020.⁸³ Die derzeitigen Folgen auf Wirtschaft und Gesellschaft sind noch schwer abzuschätzen und werden voraussichtlich erst nach dem Ablauf der Übergangsphase im Dezember 2020 in ihrer Stärke zu spüren sein.⁸⁴

Mit der Wahl von Donald Trump zum amerikanischen Präsident im Jahr 2017 begann eine von Skandalen geprägte Amtszeit, ähnlich wie bei Amerikas 40. Präsidenten, Ronald Reagan.⁸⁵ Politische Skandale sowie die Diskussion um das Verbreiten von „Fake News“ wie über den Kurznachrichtendienst Twitter⁸⁶ lösten sowohl in den USA als auch im europäischen Raum erneute Debatten um die Glaubwürdigkeit der Presse und das Vertrauen in den Journalismus aus.⁸⁷

Neben diesen drei Beispielen aus der Politik bringen weitere Entwicklungen in wirtschaftlichen Sektoren Neustrukturierungen. Um die Grundlage für die Digitalisierung zu festigen, soll im Jahr 2020 das neue 5G-Netz im Mobilfunk ausgebaut werden. Das neue Netz soll eine noch schnellere Datenübertragung garantieren und so den Weg für das autonome Fahren oder die Automatisierung von Produktionsprozessen bereiten.⁸⁸

Ein weltweit einschneidendes Ereignis ist die Corona-Virus-Pandemie im Jahr 2020, welche im Zusammenspiel mit den anderen Entwicklungen noch unbekanntere Auswirkungen auf die Veränderung in der Welt, auf die Gesellschaft und auf jedes Individuum mit seinem Wertesystem hat.⁸⁹

All diese Ereignisse und Entwicklungen prägen die Gesellschaft und beeinflussen maßgeblich die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Mit den Veränderungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt geht der Wandel von Wertvorstellungen einher.⁹⁰

⁸² Vgl. Grosser 2020, <https://www.marketinginstitut.biz/blog/greta-effekt/> (Zugriff: 21.04.2020).

⁸³ Vgl. Bundesregierung 2020, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/brexit/der-brexit-ist-da-wo-stehen-wir-wie-geht-es-weiter--1712620> (Zugriff: 21.04.2020).

⁸⁴ Vgl. Sauter-Orengo 2020, <https://www.merkur.de/politik/folgen-brexit-deutschland-eu-austritt-wirtschaft-verbraucher-datum-auswirkungen-reise-13505054.html> (Zugriff: 06.04.2020).

⁸⁵ Vgl. Seibert 2016, <https://www.tagesspiegel.de/politik/us-wahl-donald-trump-der-neue-ronald-reagan/14834538.html> (Zugriff: 02.06.2020).

⁸⁶ Vgl. Ziegele 2020, <https://www.fr.de/politik/donald-trump-praesident-unternehmer-skandalverursacher-13522061.html> (Zugriff: 06.04.2020).

⁸⁷ Vgl. Wormser Zeitung 2018, https://www.wormser-zeitung.de/amp/lokales/nachrichten-rhein-neckar/medien-im-zeitalter-von-prasident-trump_18560579 (Zugriff: 21.04.2020).

⁸⁸ Vgl. Telekom 2020, <https://www.telekom.de/unterwegs/was-ist-5g> (Zugriff: 06.04.2020).

⁸⁹ Vgl. Booms 2020, <https://www.nzz.ch/meinung/corona-und-die-werte-warum-es-um-viel-mehr-geht-als-nur-um-eine-gesundheitliche-krise-ld.1546232> (Zugriff: 06.04.2020).

⁹⁰ Vgl. Neufeind 2018, S.235.

Mit jedem Eintritt einer Mitarbeitergenerationen kommen neue oder veränderte Wertvorstellungen in die Unternehmenswelt, da jede Generation für sich spezifische Wertesysteme besitzt.⁹¹

Der amerikanischen Philosoph Owen Flanagan besagt in seiner Wertewandelstheorie, dass jede neue Generation die bestehenden Werte, welche durch die älteren Generationen geprägt sind, hinterfragt und zu verändern versucht. Hintergrund ist der Wille nach den eigenen Entfaltungsmöglichkeiten, die so gering wie möglich eingeschränkt werden sollen.⁹² Viele Unternehmen müssen sich deshalb neu strukturieren, um junge Mitarbeiter zu gewinnen.⁹³ Der Wandel äußert sich u.a. in dem Wunsch, den „Sinn“ in der Arbeit zu finden sowie mehr Zeit für Familie, Freunde und Freizeitaktivitäten zu haben. Die Arbeit soll mit dem Leben eine sinnstiftende Symbiose bilden oder klar voneinander getrennt sein.⁹⁴ Die Gestaltung moderner Organisation erfordert eine Reduzierung oder Aufweichung der alten hierarchischen Organisationsstrukturen, um Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Innovation zu garantieren.⁹⁵

Dem Rückgang der christlichen Kirche, welche unsere Gesellschaft geprägt hat, stehen durch die Entwicklungen der Globalisierung und demographischer Veränderungen neue internationale Einflüsse gegenüber, auch bedingt durch den starken Zuwachs an Migranten. Sie bringen neue Wertesysteme aus anderen Kulturen und Religionen mit zu uns. Folglich wird ein gemeinsames Wertesystem geschaffen und gelebt, da Werte unser menschliches Miteinander prägen.⁹⁶

Allgemein ist festzustellen, dass in modernen Gesellschaften eine Vielzahl an individuellen Wertvorstellungen vorherrschen. Diese befinden sich vorwiegend in einem Spannungsfeld zwischen traditionellen Werten und rational-säkularen Werten.⁹⁷ Letztere zeichnen sich vor allem durch die geringe Wertausprägung von Religion, traditionellen Familienwerten und Autoritäten aus.⁹⁸ Die traditionellen Werte äußern sich unter anderem in Pflicht- und Akzeptanzwerten, Konformität, einem Religionsbekenntnis oder dem Wunsch nach sozialer und ökonomischer Sicherheit. Dahingegen lassen sich Selbstentfaltung- und Toleranzwerte, Offenheit für Veränderungen, idealistische und universalistische Vorstellungen, den rational-säkularen Werten zuordnen.⁹⁹

⁹¹ Vgl. Scholz; Grotefend 2019, S.3.

⁹² Vgl. Elizen 2019, S.148.

⁹³ Vgl. Hesse et al. 2019, S.86.

⁹⁴ Vgl. Bruns 2018, S.267.

⁹⁵ Vgl. Müller; Müller 2019, S.459.

⁹⁶ Vgl. Frey et al. 2016, S.7.

⁹⁷ Vgl. Verwiebe 2019, S.6.

⁹⁸ Vgl. Zeuch 2019, <https://unternehmensdemokraten.de/2019/02/25/world-values-survey-aendert-sich-die-welt-zum-besseren/> (Zugriff: 02.06.2020).

⁹⁹ Vgl. Verwiebe 2019, S.6.

Den Vorgang des Wertewandels bringt der Historiker Reinhart Kosellek in einer Formel zum Ausdruck, die besagt, dass der Wertewandel eine Verschiebung des Wertehorizonts von der Vergangenheit in die Zukunft ist.¹⁰⁰

3.3 Definition „Werte“

Seinen Ursprung hat der Begriff „Wert“ in der Philosophie und beschreibt »ein von den Menschen als übergeordnet Anerkanntes, zu dem man sich anschauend, anerkennend, verehrend, strebend verhalten kann«. ¹⁰¹ Der amerikanische Ethnologe und Soziologe Clyde Kluckhohn wiederum beschreibt eine für sich oder für andere Individuen wünschens- und erstrebenswerte Ansicht als einen „Wert“. ¹⁰²

Jeder Mensch entwickelt während seines Lebens auf Grundlage von Wissen und Erfahrungen Werte. ¹⁰³ Durch reflektierte Erfahrungen durch Tradition, Sozialisation und Entwicklung einer Weltanschauung bilden sich Strukturen normativer Erwartungen. Im Gegensatz zu den situationsbezogenen Normen beziehen sich Werte auf allgemeine Grundsätze ¹⁰⁴ und umfassen vorwiegend abstrakte und wünschenswerte Handlungsleitlinien oder Zielzustände. ¹⁰⁵ Unserem Handeln geben Werte eine Richtung, indem sie bestimmte Handlungsweisen gegeneinander abwägen und dabei einige Werte als weniger wertvoll erachten. ¹⁰⁶ Des Weiteren können sie als „Sinngerber“ fungieren. ¹⁰⁷

Wird sich auf einen Wert fokussiert, führt dies zu einer Vernachlässigung von einem anderen Wert und es kann zu einer Konfliktsituation kommen. ¹⁰⁸ Das Individuum, welches einen bestimmten Wert besonders stark vertritt, wählt die Einstellungen, Ziele oder Verhaltensweisen, die persönlich und sozial dem vertretenden Wert vorzuziehen sind. ¹⁰⁹ So kann es einer Person, der der Wert „ehrlich“ wichtig ist, schwerfallen, sich gegenüber einer anderen Person in einer Situation aus „Respekt“ zurück zu halten. ¹¹⁰ Werte dienen als Evaluationsmaßstab für das Wählen von Gegenständen und Handlungen und ermöglichen uns die Strukturierung des Erkennens, Erlebens und Wollens. ¹¹¹

¹⁰⁰ Vgl. Erpenbeck; Sauter 2019, S.5.

¹⁰¹ Frey et al. 2016, S.7.

¹⁰² a.a.O., S.2.

¹⁰³ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.121.

¹⁰⁴ Vgl. Frey et al. 2016, S.2.

¹⁰⁵ a.a.O., S.7.

¹⁰⁶ Vgl. a.a.O., S.8.

¹⁰⁷ Vgl. Pfeil 2017, S.128.

¹⁰⁸ a.a.O., S.8.

¹⁰⁹ Vgl. a.a.O., S.10.

¹¹⁰ Vgl. a.a.O., S.8.

¹¹¹ Vgl. Suchanek 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/werte-49667> (Zugriff: 08.04.2020).

Durch Werte bestimmt ein Individuum, was es für erstrebenswert erachtet und was nicht.¹¹² Teilen zwei Individuen die gleichen sozialen Werte, können sie als Basis für Gemeinsamkeit und vertrauensvolle Kommunikation dienen. Somit können Werte als Stabilisator für situationsabhängige Erwartungen dienen, die für eine längere geordnete Interaktion gebraucht werden können.¹¹³ Häufig sind Werte nur auf bestimmte Binnengruppen bezogen, zum Beispiel auf die Familie, die Nachbarschaft oder die Religion.¹¹⁴

3.4 Entstehung und Veränderung von Werten

Den ersten Kontakt mit Werten hat ein Individuum bereits im Kindesalter im familiären Umfeld, wo die zentralen Wertvorstellungen der Eltern zum großen Teil unreflektiert angeeignet werden. Dieser Annahme folgt das Konzept der Wertetransmission, welches den beschriebenen Vorgang als primären Sozialisationsprozess beschreibt und den ersten Schritt der Werteherausbildung darstellt.¹¹⁵ Nach der sozial-kognitiven Lerntheorie dienen die Eltern den Kindern als Modell, indem sie ihnen die artikulierten und vorgelebten Verhaltensweisen und Zielvorstellungen vorleben.

Eine weitere wichtige Rolle nimmt das soziokulturelle Umfeld des Kindes ein, da ein Individuum die vorherrschenden Wertvorstellungen seiner Herkunftsklasse und der Gesellschaft übernimmt. Aus dem Zusammenspiel des elterlichen Wertesystems oder weiteren engen Bezugspersonen, den Klassenwerten sowie den übergeordneten gesellschaftlichen Werten, resultiert die erstmalige Herausbildung individueller Wertvorstellungen.¹¹⁶ Die unreflektiert aufgenommenen Werte während des Sozialisationsprozesses werden verinnerlicht und zu einem Teil der Persönlichkeit. Sie bleiben ein Leben lang weitgehend unverändert, da sie durch die fundierte Auseinandersetzung zu den eigenen Grundüberzeugungen geworden sind. Durch wahrgenommene Wertekonflikte, in denen sich das Individuum als verunsichert wahrnimmt, können Werte fester in das eigene Wertesystem implementiert werden. Wertekonflikte entstehen zum Beispiel dann, wenn zwischen Personen oder auch einer Institution unterschiedliche Wertvorstellungen herrschen und diese im Widerspruch zueinander stehen.¹¹⁷

Im Jugend- und jungen Erwachsenenalter wird die Familie als dominierende Sozialisationskraft ergänzt oder ganz abgelöst. Neue Institutionen wie die Schule, der Ausbildungsbetrieb oder die Universität treten mit neuen Individuen als beeinflussende Kraft in den Sozialisationsprozess ein.

¹¹² Vgl. Pfeil 2017, S.127.

¹¹³ Vgl. Thome 2019, S.51.

¹¹⁴ Vgl. Frey et al. 2016, S.2.

¹¹⁵ Vgl. Pfeil 2017, S.133.

¹¹⁶ Ebd.

¹¹⁷ a.a.O., S.134.

Dies führt zu einem Zuwachs an Determinanten und Wertesystemen, die die Wahrscheinlichkeit von auftretenden Wertekonflikten erhöhen. Ein weiterer Auslöser für einen Wertekonflikt ist die Berührung mit anderen Kulturen, z.B. durch einen temporären oder dauerhaften Wohnortswechsel. Diese Anhäufung an prägenden Ereignissen tritt in der Regel zwischen dem 16. und dem 24. Lebensjahr auf.¹¹⁸ Diese Lebensphase wird auch als „Formative Phase“ bezeichnet, da es zur Ausbildung der eigentlichen individuellen Persönlichkeit und somit zu Verinnerlichung und Verfestigung des Wertesystems kommt.¹¹⁹

Die, im Vergleich zu anderen Lebensphasen, hohe soziale und räumliche Mobilität erfordert vom Individuum, sich immer wieder in neue soziale Kontexte zu integrieren und neue Rollen sowie die damit verbundenen Rollenerwartungen zu erlernen. Dies bietet dem Individuum die Möglichkeit, sich durch den Einfluss von exogenen Anreizen Weiterzuentwickeln und die Persönlichkeit Auszudifferenzieren.¹²⁰ Nach Abschluss der Formativen Phase bleiben Werte vergleichsweise unveränderlich und werden nur in Folge von gravierenden Ereignissen nachhaltig verändert.¹²¹ Dieser Vorgang im erwachsenen Alter wird auch als „Sekundäre Sozialisation“ bezeichnet. Die Veränderungen können z.B. durch Erlebnisse und Prägungen im Arbeitsleben oder im Privaten in der Biografie oder durch Partnerschaften ausgelöst werden.¹²²

¹¹⁸ Vgl. Pfeil 2017, S.134.

¹¹⁹ a.a.O., S.135.

¹²⁰ Ebd.

¹²¹ Vgl. Ebd.

¹²² Vgl. Verwiebe 2019, S.4.

4 Die Digitalisierung

Wie bereits in Kapitel drei beschrieben, durchläuft die Arbeitswelt einen Transformationsprozess, ausgelöst durch Veränderung dreier Faktoren: Technik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die dadurch ausgelösten Veränderungen und Zukunftsprognosen werden vielfach in der Gesellschaft und Literatur diskutiert. Jedes Individuum ist von dem fortlaufenden Prozess unterschiedlich intensiv betroffen und so wie jeder anders die Digitalisierung wahrnimmt, fällt auch die umgangssprachliche Erklärung des Begriffs differenziert aus. Aus der wissenschaftlichen Perspektive betrachtet, kommen dem Begriff mehrere Bedeutungen zu. Zum einen meint er die digitale Transformation und Darstellung bzw. die Durchführung von Informationen und Kommunikation sowie den digitalen Wandel von Instrumenten, Geräten und Fahrzeugen. Zum anderen meint er die digitale Revolution, auch bezeichnet als „Digitale Wende“.¹²³ Die durch die Digitalisierung ausgelösten strukturellen Änderungen betreffen sowohl die Individuen an sich, als auch einzelne Organisationen und ganze Gesellschaften.¹²⁴

4.1 Zeitliche Entwicklung der Digitalisierung

Mit Beginn des neuen Jahrhunderts hat sich der Schwerpunkt der Digitalisierung verlagert. Zur Zeit des 20. Jahrhunderts diente die Informationstechnologie insbesondere der Automatisierung, Optimierung und Modernisierung in den Bereichen des Privathaushalts und des Arbeitsplatzes. Es wurden Computernetze gebildet und neue Software-Programme wie „Office“ eingeführt. Diese Programme ermöglichten am Computer Textverarbeitung, Tabellenkalkulationen und die Erstellung von Präsentationen vom Anbieter „Microsoft“.¹²⁵ Die Computer übernahmen Aufgaben, die vorher meist nur durch eine hohe Anzahl an Menschen bewältigt werden konnten. Dies ermöglichte die Entwicklung von standardisierten Aufgaben, die automatisch ausgeführt werden konnten und somit die Individuen entlasteten. Das Bilden von Computernetzen begünstigte für Individuen und Organisationen eine weltweite problemlose Kommunikation und somit den Aufbau eines großen Vertriebsnetzes, wodurch Produkte und Dienstleistungen auf der ganzen Welt vermarktet werden konnten.¹²⁶

Die Verlagerung zu neuen innovativen Geschäftsmodellen und Technologien, die alte etablierte ersetzen, erfolgte im 21. Jahrhundert. Im Vordergrund steht seitdem die Automatisierung, Flexibilisierung und Individualisierung in der Digitalisierung.¹²⁷

¹²³ Vgl. Bendel 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195/version-277247> (Zugriff: 10.04.2020).

¹²⁴ Vgl. Renninger 2016, S.74.

¹²⁵ Vgl. Joos 2018, https://www.pcwelt.de/ratgeber/25_Jahre_Microsoft_Office_-_der_grosse_Ueberblick-Word__Excel__PowerPoint_und_Co.-8997496.html (Zugriff: 02.06.2020).

¹²⁶ Vgl. Sauter; Sauter; Wolfig 2018, S.2.

¹²⁷ Vgl. Bendel 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195/version-277247> (Zugriff: 10.04.2020).

Mit der Unterstützung von Informationstechnologie findet im Bereich der Arbeit eine ansteigende Automatisierung von Arbeitsprozessen statt. Dies beschleunigt die zunehmende Entmaterialisierung von Wertschöpfungsprozessen und die Virtualisierung von Unternehmen.¹²⁸ In den vergangenen Jahren hat die Digitalisierung weiter Einzug in die Gesellschaft und Wirtschaft genommen und hat die Kraft, unsere Arbeitswelt grundlegend und nachhaltig zu verändern.¹²⁹ Die von der Digitalisierung getragenen Veränderungen erfolgen mittlerweile in immer häufigeren und schnelleren Abfolgen.¹³⁰

4.2 Einfluss der Digitalisierung auf unser Privatleben

Mit der Markteinführung des Smartphones wurde das Privatleben von immer mehr Individuen digitalisiert. Die Entwicklung von Messenger-Diensten wie „WhatsApp“ und Social-Media-Plattformen wie „Facebook“ und „Instagram“, die vom Smartphone aus bedient werden können, bereiteten den Weg zum ständigen Austausch und personalisierter, individuell angepassten Informationen in Echtzeit. Die täglichen Bezahl-Vorgänge werden heutzutage vermehrt Online und durch Bezahl-Anbieter wie z.B. „PayPal“ abgewickelt und ersetzen so den klassischen Weg zur Bank.¹³¹ Google und andere Suchmaschinen ersetzen das früher viel verwendete Lexikon im Bücherregal.¹³² Mit der Zunahme von intelligenten, vernetzten Gegenständen, zukünftig selbstfahrenden Autos und Smart-Homes werden klassische Geschäftsmodelle immer mehr überdacht, da Unternehmen, die Zugang zu den gesammelten Daten aus diesen Systemen haben, ihre Leistungen in Zukunft ohne einen Vermittler an die Kunden bringen können.¹³³

4.3 Digitalisierung in der Arbeitswelt und ihre Folgen

Parallel zu unserem sich verändernden privaten Umfeld, findet in der Arbeitswelt eine Transformation statt. Im Sektor der Industrie-Arbeit löst die Digitalisierung z.B. eine (Teil-) Automatisierung von Arbeitsprozessen mit Informationstechnologien aus.¹³⁴ Es erfolgt eine zunehmende Vernetzung von künstlicher Intelligenz und Maschine, smarten Maschinen untereinander sowie der Interaktion von Maschine und Mensch.¹³⁵ In der Arbeitswelt werden mit dem Einzug von Robotik und künstlicher Intelligenz langfristig sowohl positive als auch negative Effekte auftreten. Unter Einbindung von technischen Maschinen, die mit Sensoren ausgestattet sein können, kann die Maschine den Menschen effektiv unterstützen oder bei schwerer Arbeit ersetzen.

¹²⁸ Vgl. Baumann; von Garrel; Ulber 2018, S.15.

¹²⁹ Vgl. Mrass; Leimeister 2018, S.140.

¹³⁰ Vgl. Pracz 2018, S.115.

¹³¹ Vgl. Lang 2019, S.9f.

¹³² Ebd.

¹³³ Vgl. Ebd.

¹³⁴ Vgl. Baumann; von Garrel; Ulber 2018, S.15.

¹³⁵ Ebd.

Dies gelingt, indem diese Systeme über einen gewissen Grad der Autonomie und bestimmte Fähigkeiten, wie z.B. das Erkennen von Situationen, verfügen.¹³⁶

Dies führt langfristig zu einem Wegfall monotoner und schwerer, körperlicher Arbeit sowie anderen Formen des Arbeitsverhältnisses und neue Strukturen.¹³⁷ Mit der fortlaufenden Automatisierung erfolgt eine Verlagerung zu Wissensarbeitsplätzen. Die Entlassung im Arbeitsprozess hat besonders Vorteile für ältere Arbeitnehmer, da sie die Chance bietet, länger berufstätig zu bleiben. Dies ist besonders positiv mit Blick auf den demographischen Wandel zu bewerten (Siehe Kapitel 5, Seite 20).¹³⁸ Die Einführung von anderen Arbeitszeitmodellen wie „Home-Office“, „Gleitzeit“, „Vertrauensarbeit“ oder „Job-Sharing“ in Kombination mit intelligenten digitalen Systemen, kann eine bessere Kombination von familiären und beruflichen Anforderungen erlauben.¹³⁹ Beim klassischen „Home-Office“ wird es den Erwerbstätigen ermöglicht, von Zuhause aus zu arbeiten¹⁴⁰, wohingegen das Gleitzeit-Modell den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende in einem definierten Zeitraum vom Arbeitgeber vorgibt und die Zeiten aufgezeichnet werden.¹⁴¹ Im Gegensatz dazu wird bei dem Modell „Vertrauensarbeit“ keine Zeit erfasst. Im Vordergrund steht hierbei die eigenständige Arbeitszeitgestaltung mit dem Ziel, in einem vorgegebenen Zeitraum durch den Arbeitgeber die Arbeit zu vollbringen.¹⁴² Eine besondere Form des Arbeitsverhältnisses ist das „Job-Sharing“. Hierbei bestehen Arbeitsverhältnisse zwischen mehreren Arbeitnehmern und einem Arbeitgeber sowie die damit einhergehende Arbeitszeiteilung an einem Vollarbeitsplatz.¹⁴³

Damit einhergehen die wachsenden Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität im Beruf.¹⁴⁴ Dies ist mit Blick auf den Wertewandel als positiv zu bewerten, da Wünsche und Ansprüche von Individuen an Unternehmen erfüllt werden können. Im Zuge der Automatisierung werden sich, nach einer Untersuchung des „Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung“, die Arbeitsplätze vor allem verändern und nicht wegfallen. Der in der Gesellschaft diskutierte Wegfall von Arbeitsplätzen beläuft sich nach den Untersuchungen des Instituts in Deutschland auf 12 Prozent.¹⁴⁵ Vom Wandel sind insbesondere höher qualifizierte Beschäftigte und bestimmte Berufsgruppen wie die unternehmensbezogene Dienstleistung, die Unternehmensorganisation, die Fertigungstechnik und der Handel betroffen.

¹³⁶ Vgl. Will 2019, <https://doi.org/10.1365/s35764-019-00180-y> (Zugriff: 03.06.2020).

¹³⁷ Vgl. Lang 2019, S.10f.

¹³⁸ a.a.O., S.5.

¹³⁹ Vgl. a.a.O., S.19.

¹⁴⁰ Vgl. Klaffke 2014, S.217.

¹⁴¹ Vgl. Arbeitsrechte o.J., <https://www.arbeitsrechte.de/gleitzeit/> (Zugriff: 03.06.2020).

¹⁴² Vgl. Arbeitsratgeber 2014, <http://www.arbeitsratgeber.com/vertrauensarbeitszeit/> (Zugriff: 03.06.2020).

¹⁴³ Vgl. Wichert 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/jobsharing-38902> (Zugriff: 03.06.2020).

¹⁴⁴ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.110.

¹⁴⁵ Vgl. Lang 2019, S.5.

Ebenso können Mitarbeiter von Betrieben mit größerem Handlungsspielraum mehr Veränderungen durch Informations- und Kommunikationstechnik wahrnehmen.¹⁴⁶

Das „Bundesministerium für Arbeit und Soziales“ führte im Jahr 2016 eine Studie zum Thema „Digitalisierung am Arbeitsplatz“ durch. Im Zeitraum von 2014 bis 2015 wurden Personalverantwortliche in 711 Betrieben und 7.109 Beschäftigte befragt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich seit dem Jahr 2011 bei vier von fünf Beschäftigten die technische Ausstattung am Arbeitsplatz verändert hat. Bei knapp 30 Prozent führten die technologischen Veränderungen zu einer Entlastung der körperlichen Arbeit. Um bei den fortlaufenden Entwicklungen mitzuhalten, hält es jeder achte Beschäftigte für angebracht, seine Fähigkeiten durch die Teilnahme an Fortbildungen regelmäßig weiter zu entwickeln. Auf der einen Seite führte die Digitalisierung bei zwei von drei Befragten zu einer Verdichtung der Arbeit, auf der anderen Seite ermöglicht sie bei rund einem Drittel der Beschäftigten eine größere Entscheidungsfreiheit und bei mehr als 50 Prozent zu einer erhöhten Produktivität.¹⁴⁷

Der hervorgerufene Wandel in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung birgt für viele Unternehmen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern neue Herausforderungen. Die ständige Weiterentwicklung, von aus der Digitalisierung hervorgehenden technischen Möglichkeiten¹⁴⁸, schafft ein dynamisches Umfeld an Veränderungen, auf die die Arbeitswelt schnell und flexibel reagieren sollte.¹⁴⁹ Um die Chancen des Wandels zu nutzen und um Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, sollte dieser aktiv mit gestaltet werden.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, S.10.

¹⁴⁷ a.a.O., S.5.

¹⁴⁸ Vgl. Matusiewicz 2019, S.291.

¹⁴⁹ Vgl. Marrold 2018, S.83.

¹⁵⁰ Vgl. Mrass; Leimeister 2018, S.140.

5 Der demographische Wandel

Um die kommenden Entwicklungen in der Arbeitswelt in Bezug auf die Zusammensetzung der Mitarbeiter zu verdeutlichen, wird in diesem Kapitel die demographische Entwicklung für das Land Deutschland näher erläutert. Dafür wird zunächst die Definition des Begriffs betrachtet sowie die Veränderungen in der Lebenserwartung und der Geburtenrate in den vergangenen Jahrzehnten. Daraufhin werden die Auswirkungen und Konsequenzen der Entwicklungen auf die Arbeitswelt dargestellt.

5.1 Begriffsdefinition

Die Demografie beschreibt die Zusammensetzung einer Bevölkerung mit Bezug auf ein bestimmtes Merkmal zur Messung zu einem bestimmten Zeitpunkt.¹⁵¹ Zu den Merkmalen gehören das Alter, das Geschlecht, der Wohnort sowie die Anzahl von Menschen. Anhand dieser Parameter erfolgt eine Berechnung des Bevölkerungsbestandes.¹⁵² Die Entwicklung von demographischen Trends hängt von dem Verlauf dreier Faktoren ab. So nimmt der Prozess der Lebenserwartung, der Geburtenrate sowie die Bewegung des Wanderungssaldos, also die Zu- und Abwanderungen in einer Gesellschaft, Einfluss.¹⁵³

5.2 Entwicklung der Demografie in Deutschland

In Deutschland ist seit dem letzten Jahrhundert die Lebenserwartung beständig gestiegen. Die durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt ist seit den 1970er-Jahren um etwa 2,5 Jahre pro Dekade gestiegen. Aktuell lässt sich die Lebenserwartung bei Geburt für Mädchen auf 83 und bei Jungen auf 78 Jahre beziffern. Begründen lässt sich der Anstieg mit einer Verringerung der Säuglingssterblichkeit, geringeren tödlichen Betriebsunfällen und besseren Hygiene- und Ernährungsgewohnheiten seitdem vergangenen Jahrhundert sowie durch den Anstieg der Restlebenserwartung ab dem Alter von 65 Jahren.¹⁵⁴ Des Weiteren ist seit den 60er-Jahren eine immer weiter sinkende Geburtenrate zu verzeichnen. Der Rückgang ist u.a. mit auf die Einführung des Verhütungsmittels „Anti-Baby-Pille“ zurück zu führen. Die als „Pillenknicke“ bezeichnete Entwicklung führte in der Kombination mit dem steigenden Gefühl der Unabhängigkeit der Frauen¹⁵⁵ zu niedrigeren Geburtenraten von 1,5 bis 1,3 Kindern pro Frau.

¹⁵¹ Vgl. Pfeil 2017, S.39.

¹⁵² Vgl. Michalk; Ney 2018, S.249.

¹⁵³ Vgl. Wilke 2019, S. 38.

¹⁵⁴ Ebd.

¹⁵⁵ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2015, <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/210997/55-jahre-pille-> (Zugriff: 11.05.2020).

Dem folgt der Effekt einer stark alternden Gesellschaft. Die viel vertretende alte Bevölkerung steht immer weniger jüngeren Generationen gegenüber.¹⁵⁶ Die jährlichen Geburten und Sterbefälle stehen in einem Ungleichgewicht gegenüber und lassen eine negative Differenz entstehen. In den vergangenen Jahren konnte die entstandene Lücke zwischen den Geburten und Sterbefällen durch Wanderungsgewinne aus dem Ausland ausgeglichen werden und einem gravierenden Bevölkerungsrückgang entgegenwirken. Jedoch ist zu beachten, dass es starke Schwankungen in den Zu- und Fortzügen gibt.¹⁵⁷ Doch selbst bei einem positiven Szenario, indem Zuwanderungen und eine steigende Geburtenrate von 2,1 Kindern pro Frau berücksichtigt werden, sind ein Rückgang der Bevölkerung sowie der Alterungs-Prozess unvermeidbar.¹⁵⁸

5.3 Folgen für die Arbeitswelt

Der Anstieg der alternden Bevölkerung und der fehlende Nachwuchs zeichnen sich in der Abbildung Nr.1 ab, welche eine Prognose des statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2015 darstellt. Die Erwerbsbevölkerung wird anhand von einem Säulendiagramm nach Altersgruppen geordnet von dem Jahr 1950 bis zum Jahr 2060 dargestellt. Deutlich zu sehen ist der Anstieg der älteren Belegschaft im Vergleich zur jüngeren Belegschaft. Dies wird auch als Altersschereffekt bezeichnet.¹⁵⁹

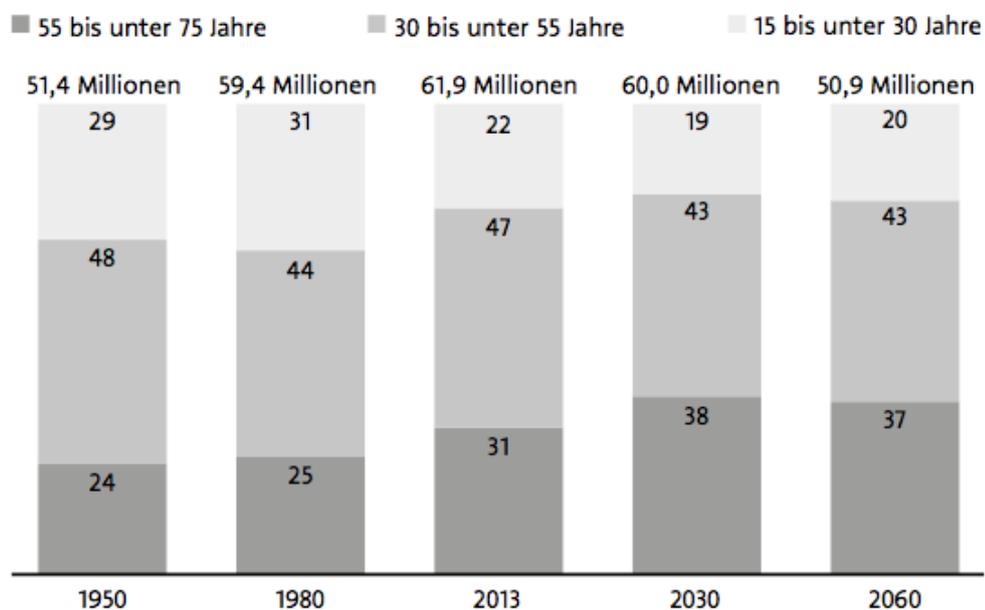


Abbildung 1: Erwerbsbevölkerung von 1950 bis 2060 nach Altersgruppen.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Vgl. Wilke 2019, S.39.

¹⁵⁷ Ebd.

¹⁵⁸ a.a.O., S.40.

¹⁵⁹ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.252.

¹⁶⁰ Ebd.

Der Alterungsprozess der Gesellschaft stellt das soziale Sicherungssystem vor neue Herausforderungen, da mit der längeren Lebenszeit gleichzeitig die Rentenbezugsdauer ansteigt.

Der Anstieg soll die im Jahr 2012 beschlossene, stufenweise Erhöhung der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt auf 67 bis zum Jahr 2029, verlangsamen. Die Verlängerung der Erwerbsphase soll zur finanziellen Stabilität der Gesetzlichen Rentenversicherung beitragen um eine Balance zwischen ansteigenden Beitragssätzen und rückgängigen Rentenniveau zu halten.¹⁶¹ Die Verlängerung der Erwerbszeit führt in Unternehmen zu einer wachsenden Altersheterogenität, was neuen Strukturen erfordert.¹⁶² Das statistische Bundesamt errechnete in Deutschland ab dem Jahr 2020 einen Rückgang der Erwerbstätigen um 3,1 Millionen, bedingt durch das Eintreten des Ruhestands der Generation „Babyboomer“ (nähere Ausführungen zu dieser Generation in Kapitel 6, Seite 23). Im Verlaufe der kommenden zehn Jahren wird der Rückgang sich um weitere 4,5 Millionen Personen auf insgesamt 35 Millionen Erwerbstätige beziffern lassen. Werden die Zahlen unter Berücksichtigung des prognostizierten Anstiegs der erwerbstätigen Frauen, dem frühen Arbeitsbeginn der jungen Generation sowie der voraussichtlich erhöhten Anzahl Erwerbstätiger im Rentenalter neu berechnet, wird die Anzahl der Erwerbstätigen sich auf 37,7 Millionen belaufen.¹⁶³ Konkret bedeutet dies für den Arbeitsmarkt, dass die maximale Kapazität an potenziellen Arbeitskräfteangeboten im Vergleich zur Bevölkerung noch stärker schrumpfen wird.¹⁶⁴

Die begrenzte Anzahl an jungen Menschen schlägt sich in der geringeren Menge an zur Verfügung stehenden Erwerbstätigen nieder.¹⁶⁵ Auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich dies bereits in unbesetzten Ausbildungsplätzen und dem angehobenen Rentenalter.¹⁶⁶ Deutschland steht somit zunehmend vor der Herausforderung, den derzeitigen hohen Lebensstandard zu halten und wirtschaftliches Wachstum zu generieren.¹⁶⁷ Bei der Bewältigung der neuen Herausforderungen sollte die „Generation Z“ nicht vernachlässigt werden, da sie die leeren Stellen von morgen besetzen wird. Doch damit dies geschieht, müssen sie mit attraktiven Arbeitsbedingungen gewonnen werden.¹⁶⁸

¹⁶¹ Vgl. Kallweit; Weigert 2016, S.208.

¹⁶² Vgl. Arenberg 2018, S.2.

¹⁶³ Vgl. Scholten 2018, S. 397f.

¹⁶⁴ Vgl. Wilke 2019, S.42.

¹⁶⁵ a.a.O., S.41.

¹⁶⁶ Vgl. Arenberg 2018, S.1f.

¹⁶⁷ Vgl. Wilke 2019, S.41.

¹⁶⁸ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.251.

6 Der Generationsbegriff

Der Soziologe Karl Mannheim ordnet Individuen, die einer Generation zugeordnet werden, mehreren aufeinanderfolgenden Geburtskohorten zu. Eine Geburtskohorte entspricht einem Kalenderjahr, somit werden Mitglieder einer Generation in unterschiedlichen, aber aufeinanderfolgenden Kalenderjahren geboren.¹⁶⁹ Jede Generation repräsentiert typische Wertemuster, welches als Differenzierungsmerkmal zu anderen Generationen dienen kann.¹⁷⁰ Aufgrund des fortlaufenden sozialen Wandels durchlaufen die Mitglieder einer Generation einen ähnlichen Sozialisierungsprozess¹⁷¹ und können durch das Erleben von historischen Großereignissen während der Kindheit und Jugend gleichermaßen geprägt werden.¹⁷² Weitere einflussreiche Elemente für das Wertesystem können Kleidung, Musik oder Kunst sein. Aus diesem Zusammenspiel entwickelt sich bei den Mitgliedern einer Generation eine generationspezifische Identität heraus, welche sich in ähnlichen Werten, Einstellungen und Präferenzen widerspiegelt. Wirken die generationsbegründeten Einflussfaktoren stark auf die Mitglieder einer Generation, wächst die Homogenität.¹⁷³ Jedoch verändern sich die Werte und Einstellungen zum Zeitpunkt zwischen zwei Generationen zum Leben, zur Arbeit und zum Konsum fließend, weshalb Generationen als dynamische Konstrukte verstanden werden sollten. Dies kann sich bei einzelnen Individuen zeigen, die verschiedenen Geburtsjahrgängen, zum Beispiel aus den 1960er und 1980er-Jahren, angehören und ein ähnliches Verhalten aufzeigen.¹⁷⁴

6.1 Die drei Mitarbeitergenerationen

Der Arbeitsmarkt zeichnet sich derzeit durch seine vielfältigen Erwerbstätigen aus. Besonders ist, dass aktuell vier Mitarbeitergenerationen zusammenarbeiten. Im Folgenden werden die drei älteren Generationen näher betrachtet und ihre historischen Prägungen, Einstellungen und Fähigkeiten näher erläutert.

6.2 Die Babyboomer, von 1943 bis 1960¹⁷⁵

Die „Babyboomer“ stellen derzeit die älteste und die geburtenstärkste¹⁷⁶ Generation auf dem Arbeitsmarkt dar. Historisch prägend war für sie das Aufwachsen im Nachkriegsdeutschland, was bei vielen zum Miterleben von existenziellen Sorgen geführt hat.¹⁷⁷

¹⁶⁹ Vgl. Pfeil 2017, S.6f.

¹⁷⁰ Vgl. Scholz; Grotefend 2019, S.3.

¹⁷¹ Vgl. Pfeil 2017, S.6f.

¹⁷² Vgl. Klaffke 2014, S.9.

¹⁷³ Vgl. Pfeil 2017, S.6f.

¹⁷⁴ Vgl. Klaffke 2014, S.10.

¹⁷⁵ Vgl. Mattmüller et al. 2019, S.179.

¹⁷⁶ Vgl. Hesse et al. 2019, S.57.

¹⁷⁷ Ebd.

Ihre Zeit der Jugend sowie der Berufseintritt waren in den 70er und 80er Jahre von großen ökonomischen und ökologischen Krisen, wie der beginnende Arbeitslosigkeit, dem politischen Wettrüsten und der Ölkrise begleitet.¹⁷⁸ Trotz schwieriger Situation auf dem Arbeitsmarkt konnten viele Mitglieder der Generation, aufgrund einer erfolgreichen Bildungsexpansion, selbstbewusst in die Arbeitswelt eintreten.¹⁷⁹ Typische Verhaltensweisen sind Disziplin und der Sinn für Beständigkeit sowie Sicherheitsdenken. Des Weiteren weisen sie einen hohen Grad an Teamorientierung auf.¹⁸⁰ Das selbstverständliche, lange Arbeiten führt ihrer Ansicht nach zu einer Belohnung. Häufig werden die Anforderungen, die der Beruf stellt, über die eigenen Bedürfnisse gestellt.¹⁸¹ Sie leben um zu arbeiten.¹⁸² Diese Einstellung führte Viele in angesehene Führungspositionen in Unternehmen oder in eine erfolgreiche Selbstständigkeit. Die hohe Identifikation mit dem Unternehmen und die Loyalität ihm gegenüber ist das Ergebnis der erreichten Karriere.¹⁸³ Diese Generation stellt derzeit noch die meisten Arbeitnehmer, jedoch werden bis zum Jahr 2030 die letzten Mitglieder dieser Generation in den Ruhestand gehen.¹⁸⁴

6.3 Die Generation X, von 1960 bis 1980¹⁸⁵

Die Mitglieder der Generation X sind vor allem Wunschkinder, da mit dem Aufkommen des Verhütungsmittels „Anti-Baby-Pille“ die Steuerung des Kinderwunsches vereinfacht wurde. Mit der emotionalen, finanziellen und zeitlichen Unterstützung der Großeltern und Eltern absolvierten viele Generationsmitglieder eine gute Ausbildung.¹⁸⁶ Die verbesserten Bildungsangebote kamen beiden Geschlechtern zugute und die Gleichberechtigung wurde zunehmend Normalität.¹⁸⁷ Historisch prägten sie die vor allem Umwelt- und Gesundheitsprobleme wie Tschernobyl, das Ozonloch oder die AIDS-Problematik.¹⁸⁸ Diese Generation zeichnet sich insbesondere durch Flexibilität, Unabhängigkeit und Pragmatismus aus und folgt einer individualistischen Denkweise, sie arbeitet, um zu leben.¹⁸⁹ Berufliche Weiterentwicklung ist ihnen wichtig, da die Wirtschaftskrise in den 1970er-Jahren ein weiteres einschneidendes Ereignis in ihrem Leben war. Der Weg zum Erfolg wird durch ihr umfangreiches theoretisches und spezialisiertes Wissen sowie der Fähigkeit selbstständig Probleme zu lösen geebnet.

¹⁷⁸ Vgl. Oertel 2014, S.31.

¹⁷⁹ a.a.O., S.33.

¹⁸⁰ Vgl. Mattmüller et al. 2019, S.179.

¹⁸¹ Vgl. Hesse et al. S.56.

¹⁸² Vgl. Mattmüller et al. 2019, S.179.

¹⁸³ Vgl. Klaffke 2014, S.39.

¹⁸⁴ a.a.O., S.41.

¹⁸⁵ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.197.

¹⁸⁶ Vgl. Klaffke 2014, S.45.

¹⁸⁷ a.a.O., S.46.

¹⁸⁸ Ebd.

¹⁸⁹ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.197.

Um sich ein materiell schönes Leben leisten zu können, wird die harte Arbeit als Zweckmittel verstanden.¹⁹⁰

Diese Generation befindet sich zwischen alter Tradition und Aufbruch in eine neue Zeit. Dies spiegelt sich auch in den Werten wieder. Zum einen sind traditionelle Werte wie „Leistungsorientierung“ und „Pflichtbewusstsein“ wichtig, zum anderen orientieren sich an modernen und postmodernen Werten.¹⁹¹

6.4 Die Generation Y, von 1980 bis 1995¹⁹²

Die Kindheit und die frühe Jugend der Generation Y waren vor allem durch die ökonomischen Folgen durch den Anschlag am 11. September 2001 in Amerika sowie der Finanzkrise im Jahr 2008 begleitet.¹⁹³ Das Aufwachsen fand in einer globalisierten und von Unsicherheit geprägten Welt statt. Mitte der 90er-Jahre nahm die Entwicklung des Internets und den digitalen Medien Einfluss auf die Generation.¹⁹⁴ So ist bei der Generation Y eine technisch-affine Lebensweise festzustellen, da die Kommunikation meist digital verläuft, sie multipel vernetzt sind und fast uneingeschränkten Zugang zu Informationsquellen haben.¹⁹⁵

Das Bild, das in den Medien von den kommenden US-Amerikanischen Serien transportiert wurde, erweckte den Eindruck, sowohl bei der Vorgänger-Generation als auch bei dieser, dass der Lebensstil nicht von traditionellen und gesellschaftlichen Werten bestimmt werden muss. Somit festigte sich bei dieser Generation das vermittelte Bild, dass jeder die Möglichkeit hat, im Leben erfolgreich zu sein.¹⁹⁶ Für die Generation Y ist die Arbeit dem Leben untergeordnet und der Weg zum Erfolg ist vor allem durch die eigenen Anforderungen an Unternehmen gezeichnet. Zu den eigenen Rahmenbedingungen gehört nicht nur eine ausgeglichene Work-Life-Balance, um Zeit für Freunde und Familie zu haben, sondern auch abwechslungsreiche Tätigkeiten während des Arbeitstages.¹⁹⁷

¹⁹⁰ Vgl. Hesse et al. 2019, S.56.

¹⁹¹ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.197.

¹⁹² Vgl. Mattmüller et al. 2019, S.178.

¹⁹³ Vgl. Hesse et al. 2019, S.56.

¹⁹⁴ Vgl. Klaffke 2014, S.60.

¹⁹⁵ a.a.O., S.65.

¹⁹⁶ Vgl. Hesse et al. 2019, S.58.

¹⁹⁷ Ebd.

7 Die Generation Z - Eine Beschreibung

Die deutsche Arbeitswelt erlebt mit dem Einstieg der nächsten, jungen Generation einen weiteren Zuwachs an Arbeitnehmern, Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen. Als vierte Mitarbeitergeneration stellt die jüngste Generation Unternehmen und Führungskräfte vor neue Herausforderungen.¹⁹⁸ Sie wird nicht nur von der derzeitigen Arbeitswelt geprägt, sondern prägt sie auch selber.¹⁹⁹

7.1 Definition des Begriffs „Generation Z“

Die als „Generation Z“ bezeichneten jungen Menschen sind den Geburtsjahrgängen von 1995 bis 2012 zuzuordnen.²⁰⁰ In Deutschland gehören ungefähr zwölf Millionen Menschen dieser Generation an und machen damit einen schmalen Teil von 15 Prozent der Gesamtbevölkerung aus.²⁰¹ In der Abbildung Nr.2 wird dies im Vergleich zur älteren Gesellschaft deutlich. In Folge des demographischen Wandels wird die Alterspyramide nach oben hin immer breiter.

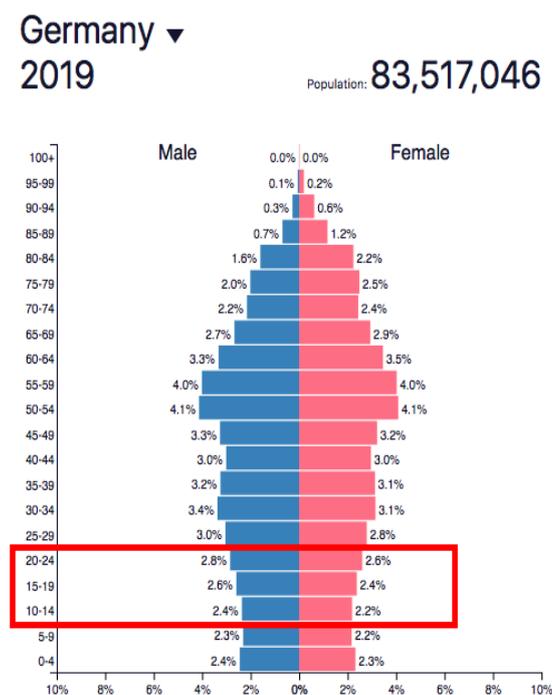


Abbildung 2: Bevölkerungspyramide für das Land Deutschland²⁰²

¹⁹⁸ Vgl. Hesse et al. 2019, S.55.

¹⁹⁹ Vgl. Scholz; Grotefend 2019, S.1.

²⁰⁰ Vgl. unternehmer.de o.J., <https://unternehmer.de/lexikon/online-marketing-lexikon/generation-z> (Zugriff: 03.05.2020).

²⁰¹ Vgl. Hurrelmann; Kring 2019, S.14.

²⁰² Vgl. PopulationPyramid 2019, <https://www.populationpyramid.net/germany/2019/> (Zugriff: 14.05.2020).

Die zeitliche Eingrenzung der Generation begründet der deutsche Wirtschaftswissenschaftler Martin Klaffe mit der Verbreitung des Internets Mitte der 90er-Jahre. Weiterhin wird das Aufwachsen der Generation mit der fortschreitenden Digitalisierung als Begründung genannt.²⁰³

7.2 Abgrenzung zu den Vorgänger-Generationen

Obwohl sich einige Rahmenbedingungen des Lebensstils und des Aufwachsens sich mit denen der Vorgänger-Generation gleichen, ist die Generation Z nicht mit ihr zu verwechseln. Die Überschneidungen lassen sich mit dem Fortschreiten von bestimmten Entwicklungen wie der Globalisierung, der Flexibilisierung, der Tertiarisierung in der Wirtschaft, sprich die Verlagerung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, der Ökonomisierung der Gesellschaft, der Zunahme der Wahlmöglichkeiten im Konsumbereich sowie der Digitalisierung begründen.²⁰⁴ Aktuelle Geschehnisse in der Welt, zu denen u.a. die „Fridays for Future“-Bewegung gehört (Siehe Kapitel 3, Seite 11), sowie die Mediatisierung, die auf elektronische Medien bezogen ist, lassen sich als Entwicklungen der Generation Z zuteilen.²⁰⁵ Das Aufwachsen der jungen Generation ist von Beginn an durch die elektronischen Medien und den neuen, dadurch entstanden Kommunikationskanälen, begleitet. Bereits Ende der 90er-Jahre kam Google auf, im Jahr 2001 folgte Wikipedia und 2004 sowie 2005 kamen Facebook und YouTube. Während des Heranwachsens wurde das Smartphone bei vielen jungen Individuen zum priorisierten Kommunikationsmittel und das Surfen im Internet wurde zur beliebten Freizeitbeschäftigung.²⁰⁶ Damit sind viele Vertreter der jungen Mitarbeitergeneration an die Digitalisierung gewöhnt und durch die alltägliche Nutzung von Technologien sicher im Umgang.²⁰⁷

7.3 Die Generation Z und die Digitalisierung

In der Digitalisierung sieht die Generation Z kommende Vorteile für Deutschland und für sich selbst. Doch auch die negativen Entwicklungen durch die Digitalisierung, werden wahrgenommen. Die ständige Erreichbarkeit sowie die Gefahr, dass soziale Kontakte leiden können, werden als Negativ aufgegriffen.²⁰⁸ Dies wurde in der McDonald's Studie 2019 festgestellt. In der Studie befragte das „Institut für Demoskopie Allensbach“ 1.600 Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahre in Deutschland u.a. zu ihren gesellschaftlichen und beruflichen Erwartungen sowie persönlichen Zukunftsperspektiven.²⁰⁹

²⁰³ Vgl. Eilers 2019, S.70.

²⁰⁴ a.a.O., S.7.

²⁰⁵ Vgl. a.a.O., S.75.

²⁰⁶ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.86.

²⁰⁷ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.187.

²⁰⁸ Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.44.

²⁰⁹ a.a.O., S.5.

Nach der Auswertung der McDonald's Studie 2019 empfindet jeder zweite Befragte gelegentlich das Gefühl, Freunde und Familie wegen der sozialen Medien zu vernachlässigen. Um dies zu vermeiden, schalten 48 Prozent der Befragten häufig bis ab und zu bewusst das Smartphone ab.²¹⁰ Mit den neuen Medien erfolgte ein Wandel des Kommunikationsverhaltens. Jugendliche kommunizieren, noch vor dem persönlichen Gespräch, bevorzugt über Kurznachrichtendienste wie „WhatsApp“. Diese Dienste ermöglichen eine schnelle Informationsübermittlung, die die Generation Z nicht nur von sich selbst, sondern auch von anderen Generationen erwartet.²¹¹

Die Möglichkeit, immer und überall auf Informationen durch das Internet zuzugreifen, löst bei der Generation Z Veränderungen im Lernverhalten aus. Recherchen nach Informationen werden stark reduziert und nur auf die nötigsten Informationen beschränkt. Recherchen werden i.d.R. über internetkompatible Endgeräte ausgeführt und machen eine langfristige Informationsspeicherung überflüssig. Oft werden Arbeiten, wie Hausaufgaben, mit dem Surfen im Internet verbunden. Dies kann die Fähigkeit zum Multitasking fördern, da das Gehirn auf Informationsverarbeitung in kurzer Zeit trainiert wird. Beim menschlichen Multitasking werden mehrere Merkmale eines Reizes oder gar mehrere Reize gleichzeitig wahrgenommen was zu Ungenauigkeit aber einer gleichzeitigen hohen Reaktionszeit führen kann. Des Weiteren kann Multitasking die Abarbeitung von Aufgaben direkt hintereinander oder simultan meinen, was jedoch auch zu einem Leistungsabfall führen kann, sofern dies nicht trainiert ist.²¹² Durch das Kombinieren von Aufgaben kann es zudem zu einer Verkürzung von Aufmerksamkeitsperioden kommen, was als negative Entwicklung zu betrachten ist.²¹³ Zukünftig müssen Unternehmen Arbeitsmodelle entwickeln, die den verkürzten Aufmerksamkeitsspannen und dem hohen Aktivitätsniveau der Generation gerecht werden können.²¹⁴

7.4 Bildung und berufliche Zukunft

Die Themen „Lernen“ und „Bildung“ haben bei der Generation Z einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich in den hohen Anstrengungen wieder, den höchst möglichen Schulabschluss zu erreichen.²¹⁵ Im Jahr 2018 verfügten mehr als die Hälfte der Generationsangehörigen über eine Fach -oder Hochschulreife oder befand sich in einer schulischen Ausbildung.²¹⁶

²¹⁰ Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.45f.

²¹¹ Vgl. Scholz, Grotefend 2019, S.74.

²¹² Vgl. Lexikon Stangl o.J., <https://lexikon.stangl.eu/6599/multitasking/> (Zugriff: 03.06.2020).

²¹³ Vgl. Eilers 2019, S.75.

²¹⁴ Vgl. Hesse et al. 2019, S.80.

²¹⁵ Vgl. Eilers 2019, S.74.

²¹⁶ Vgl. Statista 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197269/umfrage/allgemeiner-bildungsstand-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-dem-alter/> (Zugriff: 03.05.2020).

Die Anstrengungen sind mit der Überzeugung zu begründen, dass die erbrachte Leistung die Zukunft positiv beeinflussen kann und die Chancen auf Erfolg erhöhen kann.²¹⁷ Zudem nimmt diese Generation wahr, dass die Leistungsfähigkeit bzw. die Ausbildung als Parameter zur Messung des Wertes eines Menschen genommen wird.²¹⁸ Orientieren sie sich an der gesellschaftlichen Leistungsnorm, ist dies für sie die Garantie, Anerkennung zu erhalten und am Leben teilhaben zu dürfen.²¹⁹ Dies ist drauf zurück zu führen, dass Normen als Grundlage des sozialen Zusammenlebens und der gesellschaftlichen Ordnung dienen und somit das zulässige und erwünschte Verhalten bestimmen.²²⁰

Die Suche nach dem richtigen Weg in die Zukunft gestaltet sich bei der Generation Z als eine Herausforderung. Die kaum überschaubare Anzahl an Studiengängen und Angeboten für Berufsausbildungen verunsichern bei der richtigen Wahl.²²¹ Allein in Deutschland werden derzeit ca. 20.000 Studiengänge²²² und 326 Ausbildungsberufe²²³ angeboten. Auf der Suche nach der richtigen Wahl erhalten sie zu wenig Input durch Andere und setzen sich selbstständig nicht ausreichend mit dem Thema „Zukunft“ auseinander.²²⁴ Im Widerspruch dazu wird der Mangel an Informationen über berufliche Perspektiven sowie die unzureichende Vorbereitung auf das Berufsleben, insbesondere in Bezug auf die Digitalisierung, von der Generation Z kritisiert.²²⁵

7.5 Sorgen und Werte

Die jungen Menschen haben im Durchschnitt eine hohe Lebenszufriedenheit. Die Ursachen lassen sich größtenteils auf ein intaktes, soziales Umfeld durch Eltern und Freunde zurückführen, sowie auf die meist eigene positive wirtschaftliche Lage.²²⁶ Aufgrund des langanhaltenden Konjunkturaufschwungs hoffen viele junge Menschen, dass sich dies nicht nur gegenwärtig positiv auswirkt, sondern auch zukünftig. So ist die Sorge, im Alter nicht genügend Geld zur Verfügung zu haben, zwischen 2015 und 2019 von 41 auf 30 Prozent gesunken. Ebenfalls gesunken ist die Angst vor finanziellen Engpässen. Die Sorge vor Arbeitslosigkeit liegt bei den Befragten der McDonald´s Studie 2019 bei 23 Prozent.²²⁷

²¹⁷ Vgl. Eilers 2019, S.74.

²¹⁸ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.87.

²¹⁹ Vgl. Shell 2019, S.20.

²²⁰ Vgl. Scher 2016, S.217.

²²¹ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.86f.

²²² Vgl. Statista 2019, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2854/umfrage/bachelor--und-masterstudiengaenge-in-den-einzelnen-bundeslaendern/> (Zugriff: 14.05.2020).

²²³ Vgl. Statista 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> (Zugriff: 14.05.2020).

²²⁴ Vgl. Eilers 2019, S.78.

²²⁵ a.a.O., S.100.

²²⁶ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

²²⁷ Ebd.

Die Sorgen der Jugend umfassen somit weniger materielle Ängste, sondern vor allem Sorgen um Gesundheit und Stabilität des sozialen Umfeldes.²²⁸ In der aktuellen Shell-Youth-Studie aus dem Jahr 2019, in der mehr als 2.500 Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren zu ihrer Lebenssituation sowie Einstellungen und Orientierungen befragt worden sind²²⁹, bestätigt sich diese Verschiebung der Sorgen in den dominierenden Werten der Befragten. So gaben die Befragten an, Familie und soziale Beziehungen, Eigenverantwortlichkeit, Unabhängigkeit, Respektierung von Gesetz und Ordnung, Fleiß und Ehrgeiz sowie das Streben nach Sicherheit als wichtige Werte verinnerlicht zu haben.²³⁰ In der Summe bilden die Werteorientierungen einen Wertekanon, der richtungsgebend für eigene Einstellungen, Bewertungen und Handlungen ist. Einen Bedeutungszuwachs hat der Aspekt der Selbstverwirklichung bei der Generation Z zu verzeichnen.²³¹ Als weitere wichtige Entwicklung ist die Wertorientierung „Eigenentwicklung von Phantasie und Kreativität“ zu betrachten, da sie zeigt, dass die Generation offen für Neues ist und als Träger von Veränderungen fungieren kann.²³² Im Allgemeinen ist zu vermerken, dass die idealistischen und sinnstiftenden Werteorientierungen einen Bedeutungszuwachs erleben.²³³

Flexibel stehen die Bedürfnisse nach Sicherheit, Orientierung und Zugehörigkeit der Leistungsorientierung und dem Ehrgeiz gegenüber. Ebenso dem Wunsch nach Abwechslung, individueller Entfaltung und Lebensgenuss.²³⁴ Eine bewusste Lebensführung gewinnt für viele Jugendliche immer mehr an Priorität. Deutlich geben sie ihre Ansprüche an eine nachhaltige Gestaltung von Umwelt und Gesellschaft zu verstehen.²³⁵ Die Ansprüche sind das Resultat steigender Sorgen um die Entwicklung des Klimawandels. Waren es im Jahr 2017 noch 43 Prozent der Jugendlichen, die sich um diese Entwicklung sorgten, sind es nunmehr 61 Prozent.²³⁶ Der Anstieg kann mit der Bewegung „Fridays for Future“ ausgelöst durch die Schwedin Greta Thunberg in Verbindung gesetzt werden, da sie unter anderem an die jungen Menschen appelliert und viele ein Teil der Bewegung, in Form von Protestteilnahmen, geworden sind (Siehe Kapitel 3, Seite 11). Durch die Digitalisierung stellen sich Werte wie Autonomie, Flexibilität und Transparenz in die Mitte der Generation Z. Die Notwendigkeit, für eine qualitativ hohe Arbeit an einem Bürotisch zu sitzen, empfindet die Generation Z nicht. Für sie sind Selbstbestimmung auf dem eigenen Weg und die Verfolgung der eigenen Ziele wichtig. Zeitlich und räumlich selbstbestimmtes Arbeiten nimmt deshalb bei ihnen einen hohen Stellenwert ein. Um dies zu erreichen, fordern sie von Unternehmen Flexibilität und Transparenz zur Erreichung des Weges.²³⁷

²²⁸ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

²²⁹ Vgl. Shell 2019, S.33.

²³⁰ a.a.O., S.20.

²³¹ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.13.

²³² Vgl. Shell 2019, S.20.

²³³ a.a.O., S.21.

²³⁴ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.86.

²³⁵ Vgl. Shell 2019, S.13.

²³⁶ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.16.

²³⁷ Vgl. Hesse et al. 2019, S.83.

7.6 Berufliche Vorstellungen

Bei einer Studie durch das „Sinus-Institut“ wurden im Jahr 2016 mehr als 1.000 junge Menschen im Alter von 14 bis 24 in Baden Württemberg zu ihren beruflichen Vorstellungen befragt.²³⁸ Bei Fragen zur Berufswahl gaben sie an, besonders darauf zu achten, dass der Beruf Spaß macht, dass er ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht und eine gute Work-Life-Balance bietet. Erst im Anschluss kommen das Gehalt und der Aspekt der Selbstverwirklichung. Nur knapp die Hälfte der Jugendlichen aus der Sinus-Studie achten auf gute Karrierechancen und nur 40 Prozent achten auf die Möglichkeit, sich im Beruf weiterentwickeln zu können. Je älter die Befragten der Generation sind, desto wichtiger ist jedoch dieser Punkt bei der Berufswahl.²³⁹ Alle Kriterien sind meist losgelöst durch intrinsische Motivation, dem eigenen, inneren Antrieb.²⁴⁰ Festzustellen ist, dass die Ansprüche Spaß, Sicherheit und Selbsterfüllung in der Arbeitswelt zunehmend die materiellen Aspekte ablösen.²⁴¹ Als die drei wichtigsten Eigenschaften von Unternehmen werden ein gutes Verhältnis und eine gute Stimmung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie gute Karrierechancen genannt. Darauf folgen Eigenschaften wie „Abwechslungsreiche Aufgaben“, „Flexible Arbeitszeiten“, „Regelmäßige Bewertung der Leistung“, „Möglichkeit zum Home Office“ und „Flache Hierarchien“.²⁴²

Die Flexibilisierung ist insbesondere mit Hinblick auf Kinderbetreuung, Home-Office, Sabbaticals oder der möglichen Elternzeit gewünscht.²⁴³ Ein ausgeglichenes Arbeitsleben soll genug Zeit für Freunde und Familie bieten, weshalb vor allem feste Arbeitszeiten bevorzugt werden.²⁴⁴ Überstunden werden i.d.R. nur in Kauf genommen, wenn eine Karriere angestrebt wird. Nach dem klassischen Verständnis des Begriffs „Karriere“ ist damit ein Aufstieg über mehrere Hierarchie-Ebenen gemeint. Dies ist gebunden an mehr Gehalt und Status. In Anbetracht des Wertewandels in der Arbeitswelt ist dies jedoch zunehmend im Widerspruch, da vermehrt flache Hierarchien, mehr Jobwechsel und subjektive Werte wie „Familie“ und „Weiterbildung“ in die Unternehmenswelt einziehen.²⁴⁵ Fällt Arbeit am Wochenende an, sollte dafür ein Ausgleich innerhalb der Woche stattfinden. Jedes zweite Mitglied der Generation Z bevorzugt einen Lösungsweg von Aufgaben, der auf Gemeinsamkeit beruht.²⁴⁶

²³⁸ Vgl. Fassnacht 2016, S.73.

²³⁹ a.a.O., S.72.

²⁴⁰ Ebd.

²⁴¹ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.62.

²⁴² Vgl. Fassnacht 2016, S.72.

²⁴³ Vgl. Mattmüller et a. 2019, S.182.

²⁴⁴ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.25.

²⁴⁵ Vgl. Nini 2016, <https://www.ckju.net/de/blog/karrieremanagement-was-die-moderne-karriere-fuer-dich-bedeutet/49> (Zugriff: 25.05.2020).

²⁴⁶ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.63.

Dies fordert regelmäßiges Feedback, Kommunikation auf Augenhöhe sowie flache Hierarchien von Arbeitgeber und Führungskräften.²⁴⁷ Finden die Ansprüche keine Umsetzung im Unternehmen, ist die Kündigungsbereitschaft recht hoch angesiedelt. Die schwache Bindung zu einem Unternehmen und Arbeitskollegen kann mit dem niedrigen Stellenwert der Unternehmensziele gegenüber den eigenen Zielen begründet werden.

Des Weiteren setzt die junge Generation von ihren Vorgesetzten Engagement für Personalentwicklungsmaßnahmen und die Berücksichtigung der individuellen Erwartungen bei Ergreifung der Maßnahmen voraus.²⁴⁸ Um die Generation zu begeistern, braucht es gut durchdachte Arbeitsaufgaben und einen ansprechenden Führungsstil.²⁴⁹ Die Generation Z arbeitet vor allem, um das Maximum an persönlicher Einkommenssituation und Lebenslust zu erreichen.²⁵⁰ Dies geschieht jedoch nur im Rahmen der selbstbestimmten Arbeitsbedingungen.²⁵¹ In der McDonald's Studie 2019 war festzustellen, dass ihnen besonders wichtig ist, im Beruf nicht zu sehr unter Druck zu geraten, bei gleichzeitiger Einhaltung der Freiräume. Den Wohlfühlfaktoren, wie z.B. eine erfüllende Arbeit, nette Kollegen und abwechslungsreiche Tätigkeiten, wird mehr Bedeutung zugemessen, im Gegensatz zu persönlichen Herausforderungen, die mit Anstrengung verbunden sind.²⁵²

7.7 Gesamtbetrachtung der Generation Z

Festzustellen ist, dass die jüngste Generation vor allem eine „gesunde Karriere“ anstreben möchte, die sich im besten Fall durch ein Gleichgewicht zwischen erfüllter Arbeit bzw. ausreichendem Verdienst und Freizeit auszeichnet.²⁵³ Obwohl das Jahr des Renteneintritts bei der jüngsten Generation noch in weiter Ferne ist, wissen viele bereits jetzt, dass sie nicht bis zum regulären Renteneintrittsalter arbeiten möchten. Der Wunsch nach einem frühzeitigen Ruhestand lässt sich zum einen mit der Suche nach Freiheit und Zeitsouveränität und zum anderen mit der Gestaltungsfreiheit von Leben und Arbeiten ohne die Zwänge der gegenwärtigen Normalarbeit-Verhältnisse begründen. Dabei äußert sich „Freiheit“ vor allem darin, dass es keine zeitlichen Verpflichtungen gibt.²⁵⁴ Dieses Muster findet sich besonders bei jungen Akademikern, die das Einkommen und den Sinn ihrer Arbeit in einem Gleichgewicht balancieren wollen.²⁵⁵

Dieser Wunsch steht mit den Folgen des demographischen Wandels und dem damit zusammenhängenden Fachkräftemangel im Kontrast.

²⁴⁷ Vgl. Eilers 2019, S.76.

²⁴⁸ Vgl. Michalk; Ney 2018, S.25.

²⁴⁹ Vgl. Brademann; Piorr 2019, S.357.

²⁵⁰ Vgl. Brenner 2016, S.118.

²⁵¹ Vgl. Hesse et al. 2019, S.61.

²⁵² Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.62.

²⁵³ Vgl. Brenner 2016, S.135.

²⁵⁴ Vgl. Duttenhoefer 2016, S.19.

²⁵⁵ Ebd.

Mit dem Alter wird die Bedeutung der Erwerbstätigkeit weiter wachsen und ein Großteil der Gesellschaft wird über die Altersgrenze hinaus arbeiten müssen, um die Differenz zwischen staatlicher Rente und privater Rente zu füllen.²⁵⁶

Unternehmen müssen sich zunehmend auf die junge Generation einstellen, da sie sonst den Anschluss an die Arbeitswelt verpassen oder ihre marktführenden Positionen verlieren können. Der demographische Wandel bereitet Unternehmen auf der Suche nach geeigneten und ausreichenden Fachkräften wachsende Schwierigkeiten. Vorteile bei der Anwerbung haben dann besonders Unternehmen, die wissen, wo sie die Führungskräfte von morgen finden, was diese interessiert und wie man sie ansprechen und begeistern kann.²⁵⁷ Doch auch von der jüngsten Generation hängt viel ab. Der Verlauf der weiteren Entwicklung von Produktivität und Innovation der Unternehmen liegt mit in ihren Händen. Der Einfluss der Generation steigt durch den altersbedingten Wechsel der Generationen weiter an.

²⁵⁶ Vgl. Duttenhoefer 2016, S.19.

²⁵⁷ Vgl. Hesse et al. 2019, S.75.

8 Wie die Werte der Generation Z die Veränderungen in der Arbeitswelt vorantreiben

Die Veränderungen und Entwicklungen in der Arbeitswelt werden vor allem vom demographischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel²⁵⁸ sowie von der fortschreitenden Digitalisierung getragen.²⁵⁹ Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sowohl die technologische Transformation, als auch die vier Mitarbeitergenerationen unter einem Dach, zu koordinieren.²⁶⁰ Dabei ist insbesondere in den vergangenen Jahren die Gewinnung und Bindung von jungen Mitarbeitern in den Mittelpunkt gerückt.²⁶¹ Da in Folge des demographischen Wandels die Anzahl der Nachwuchsgeneration begrenzt ist, beginnt schon jetzt in bestimmten Branchen ein Ringen um die besten Köpfe. Betroffen sind das Handwerk, das Gewerbe, die Industrie, die Forschung und der Dienstleistungssektor.²⁶²

Besonders bemerkbar macht sich die geringe Menge an Nachwuchsfachkräften im sogenannten „MINT-Bereich“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).²⁶³ Im Fokus steht dabei der Informatik-Bereich, da durch die Digitalisierung immer mehr IT-Beschäftigte benötigt werden. Der gesamte „MINT-Bereich“ verzeichnete im April 2019 über 478.000 Tausend unbesetzte Stellen.²⁶⁴ Um flächendeckend leere Stellen in den Branchen zu verhindern, müssen Unternehmen die Bedürfnisse junger Fachkräfte kennen und auf sie eingehen, damit sie gewonnen werden können.²⁶⁵ Der Großteil der zukünftigen Mitarbeiter streben individuelle Lebens- und Karrieremodelle an und sehen ihre zukünftige Arbeit mit einem Schwerpunkt in agileren Projekt- und selbstbestimmteren Arbeitsstrukturen.²⁶⁶

Dies ruft eine Verlagerung des gesellschaftspolitischen Verständnisses für Arbeit und Karriere hervor.²⁶⁷ So wird auch der Anspruch auf Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie Flexibilität immer öfter an Unternehmen gestellt und gute Angebote gefordert.²⁶⁸ Unternehmen müssen sich, mit dem steigenden Eintritt der jungen Generation in die Arbeitswelt, immer mehr auf sie einstellen, da alte, starre Prozesse und Einstellungskriterien für sie unattraktiv erscheinen.²⁶⁹

²⁵⁸ Vgl. Hesse et al. 2019, S.75.

²⁵⁹ Vgl. Mrass 2018, S.140.

²⁶⁰ Vgl. Diercks 2019, S.55.

²⁶¹ Vgl. Vollrath 2018, S.167.

²⁶² Vgl. Haufe o.J., <https://www.haufe.de/thema/fachkraeftemangel/> (Zugriff: 03.06.2020).

²⁶³ Vgl. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 2019, <https://www.iwd.de/artikel/mint-berufe-immer-mehr-it-fachkraefte-ehlen-433188/> (Zugriff: 03.06.2020).

²⁶⁴ Ebd.

²⁶⁵ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.187.

²⁶⁶ Vgl. Kienbaum; Gunnesch; Pacher 2018, S.45.

²⁶⁷ Vgl. Vollrath 2018, S.167.

²⁶⁸ a.a.O., S.180.

²⁶⁹ Vgl. Dittes 2018, S.211.

Erfüllt ein Unternehmen die Ansprüche der Generation Z, kann die Loyalität wachsen und sich positiv auf die schwer aufbauende Bindung zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen auswirken.²⁷⁰

8.1 Veränderungen in der Zeit- und Arbeitsplatzgestaltung

Dem Anspruchsprofil der Generation Z kommt die ständige Weiterentwicklung der Technologien im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung in Unternehmen zu gute. In der betrieblichen Praxis können durch diese Entwicklung individuelle Lösungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gefunden werden.²⁷¹ Die im Tarif- oder Einzelvertrag festgelegte 40-Stundenwoche weicht neuen Strukturen und der klassische regelmäßige Arbeitstag mit acht Stunden und der klassische Jahresurlaub werden in Zukunft immer mehr zum Auslaufmodell gehören.²⁷² Dafür werden Modelle wie „Gleitzeit“, „Vertrauensarbeit“ oder „Jobsharing“ (siehe Kapitel 4, Seite 18) weiter eingeführt und weiterentwickelt, um den Ansprüchen der Arbeitnehmer gerecht zu werden.²⁷³ Die immer häufiger verwendeten portablen Geräte und Anwendungen fördern die Mobilität und lassen die Grenzen zwischen Zeit und Raum der Arbeit schwinden.²⁷⁴ Feste Arbeitsplätze, Kontrollen, Zellenbüros und feste Arbeitszeiten sollten sich der persönlichen Lebensgestaltung anpassen.²⁷⁵

Der Wunsch der Generation Z, im Berufsleben die Möglichkeit zum „Home Office“ zu haben, wird derzeit von 39 Prozent der Unternehmen in Deutschland erfüllt, Tendenz steigend. In der Zeitspanne von 2014 bis 2018 erlebte das „Home-Office“ einen Zuwachs von 17 Prozent in den Unternehmen.²⁷⁶ Im Gegensatz zum „Home Office“ fallen die Arbeitsplattformen nach der Norm der „Electronic Commerce and Telework Trends“ unter den Begriff „Mobiles Arbeiten“. Dabei erfolgt die Einteilung aufgrund von zwei Faktoren, die die Leitlinien bestimmten. So müssen zum einen mindestens zehn Stunden pro Woche an einem Ort, der nicht der Wohnung oder der Betriebsstätte entspricht, gearbeitet werden und zum anderen muss eine Online-Datenübertragung verwendet worden sein.²⁷⁷ Das mit dem mobilen Arbeiten entstandene Phänomen, einzelne Aufgaben über das Internet an nicht abhängige Beschäftigte auszulagern²⁷⁸, wird auch als „Crowdworking“ oder „Crowdsourcing“ bezeichnet.²⁷⁹ Die Arbeitsplattformen bedienen die Arbeit in vielfältigen Bereichen online. So können zum Beispiel Selbstständige über die Plattformen Dienstleistungen oder Designs zu Konditionen der Plattform anbieten.²⁸⁰

²⁷⁰ Vgl. Hübschen, S.81.

²⁷¹ Vgl. Lang 2019, S.19.

²⁷² a.a.O., S.10f.

²⁷³ Vgl. a.a.O., S.19.

²⁷⁴ Vgl. Rüttgers 2019, S.227.

²⁷⁵ Vgl. Kienbaum; Gunnesch; Pacher 2018, S.37.

²⁷⁶ Vgl. Statista 2019, <https://de.statista.com/infografik/16711/anteil-der-unternehmen-die-homeoffice-erlauben/> (Zugriff: 12.05.2020).

²⁷⁷ Vgl. Meissner; Chang-Gusko 2019, S.166.

²⁷⁸ Vgl. Arnold et al. 2017, S.465.

²⁷⁹ Vgl. Lang 2019, S.10f.

²⁸⁰ Vgl. Suchy 2018, S.286.

Aus Perspektive der Beschäftigten kann diese Form der Arbeit eine Sicherung der örtlichen und zeitlichen Flexibilität sein.²⁸¹ Das orts- und zeitabhängige Arbeiten kann die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung erfüllen, da diese Form der Arbeit den Zeitgewinn und die Produktivität fördert, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, kann.²⁸² Damit werden vor allem die Wünsche der jungen Generation Z nach flexiblen Arbeiten und Selbstverwirklichung erfüllt.²⁸³ Die damit ermöglichte Selbstbestimmung nimmt bei der Generation einen hohen Stellenwert ein, da so der Weg zur Erreichung persönlicher Ziele geebnet ist. Für die Erreichung der Ziele werden Flexibilität und Transparenz sowohl von Unternehmen, als auch von sich selbst gefordert.²⁸⁴

8.2 Mehr Flexibilisierung

Die steigenden Möglichkeiten, der durch die Digitalisierung bedingten Flexibilisierung, ermöglicht in der Summe die viel geforderte „Work-Life-Balance“ der Generation Z.²⁸⁵ Hierbei sind die Instrumente und Konzepte in drei Hauptgruppen ein teilbar. So stehen in der ersten Gruppe eine sinnvolle Arbeitszeitverteilung im Lebensverlauf sowie eine ergebnisorientierte Leistungserbringung im Vordergrund. Die zweite Hauptgruppe beschäftigt sich mit Maßnahmen zur Leistungserbringung unabhängig von Ort und Zeit, z.B. durch Gleitzeitmodelle.²⁸⁶ Dieses Modell ermöglicht eine eingegrenzte Gestaltung des Tagesablaufes und erlaubt eine Anpassung an den Rhythmus des Mitarbeiters sowie an private Umstände.²⁸⁷ Letztere Gruppe setzt sich mit der Bindung von Mitarbeitern durch eine individuelle Laufbahnplanung, der Förderung von Qualifikationen sowie der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aufgrund von transformierenden Tätigkeitsprofilen auseinander.²⁸⁸ Eine „Work-Life-Balance“ ermöglicht die Auslegung der wichtigsten Werteorientierungen der Generation Z wie „Familie“, „Soziale Beziehungen“, „Eigenverantwortlichkeit“ und „Unabhängigkeit“.²⁸⁹ Ebenso könnte durch eine neue Balance der Kinderwunsch junger Menschen früher in Erfüllung gehen, da finanzielle Schwierigkeiten und die ausbleibende Karriere der Frau seltener eintreten.²⁹⁰

Die viel geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten sollte jedoch zum Schutz alles Erwerbstätigen im Rahmen des Arbeitnehmer*innen-Schutzgesetzes geschehen. Grund dafür ist die eintretende Belastung statt Entlastung durch die Verschiebung oder Verlängerung der eigentlichen Arbeitszeit.²⁹¹

²⁸¹ Vgl. Arnold et al. 2017, S.465.

²⁸² Vgl. Meissner; Chang-Gusko 2019, S.166.

²⁸³ Vgl. Fassnacht 2016, S.72.

²⁸⁴ Vgl. Hesse et al. 2019, S.83.

²⁸⁵ Vgl. Fassnacht 2016, S.72.

²⁸⁶ Vgl. Meissner; Chang-Gusko 2019, S.166f.

²⁸⁷ Vgl. Schröder-Kunz 2019, S.238.

²⁸⁸ Vgl. Meissner; Chang-Gusko 2019, S.166f.

²⁸⁹ Vgl. Shell 2019, S.20.

²⁹⁰ Vgl. Meissner; Chang-Gusko 2019, S.166.

²⁹¹ Vgl. Suchy 2018, S.288.

Bei gleichbleibenden Arbeitsvolumen in den vergangenen 12 Jahren hat sich mit der Verdopplung der Teilzeitquote die Wochenarbeitszeit von 38,1 Stunden im Jahr 1992 auf 35,3 Stunden im Jahr 2015 reduziert. Dennoch arbeiten Vollzeitbeschäftigte im Schnitt 43,5 Stunden die Wochen und damit über die vertragliche Vereinbarung hinaus.²⁹² Stehen keine eindeutigen Rahmenbedingungen, kann der gewünschte Effekt der Flexibilisierung ausbleiben und bei Individuen psychische Belastungen und erhöhte Leistungsanforderungen hervorrufen.²⁹³ Dessen ist sich auch die Generation Z bewusst. Im Gegensatz zu ihrer Vorgänger-Generation verstehen sie unter dem Begriff „Work-Life-Balance“ eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben sowie Struktur im Arbeitsleben.²⁹⁴

²⁹² Vgl. Suchy 2018, S.289.

²⁹³ a.a.O., S.288.

²⁹⁴ Vgl. CareerBuilder Germany 2017, <https://arbeitsgeber.careerbuilder.de/blog/stellenanzeigen-kandidaten-generation-z> (Zugriff: 13.05.2020).

9 Methodische Vorgehensweise

Um die in der Fachliteratur und in Studien beschriebene Generation Z auf ihre genannten Eigenschaften, Wünsche und Lebensbedingungen zu überprüfen, wurde das Erhebungsinstrument der Online-Umfrage gewählt. Des Weiteren wurden sich durch die Vorteile, die dieses Instrument mit sich bringt und im folgenden Absatz erläutert werden, neue und erweiterte Kenntnisse zur Generation Z erhofft. Die Umfrage dient der Unterstützung des theoretischen Teils der Forschungsarbeit und soll das Bild der Generation Z festigen.

9.1 Die Online-Umfrage als Daten-Erhebungs-Instrument

Im Allgemeinen wird bei Umfrageforschungen eine Vielzahl an Individuen betrachtet. Dieses Instrument ermöglicht eine breitgefächerte Informationsaufnahme von Massengesellschaften zu ihren Vorstellungen, Kenntnisse, Meinungen, Wünsche oder Verhaltensweisen.²⁹⁵ Dazu werden Einzelpersonen eines klar definierten Kollektivs anonym befragt²⁹⁶, wobei ihre konkrete Meinung nicht von Interesse ist. Dies gilt für eine quantifizierende Forschung bzw. Befragung als absolute Voraussetzung. Die Reduzierung auf ein einzelnes Individuum ermöglicht eine Zählung oder Messung sozialer Sachverhalte auf einer vorher geschaffenen Basis. Dafür werden definierte Ausschnitte und Merkmale gemessen. Weiterhin werden sie durch eine Standardisierung künstlich eingeschränkt. Somit sind diese für die Befragten vorformuliert und in deckungsgleiche Kategorien eingeordnet, die weiter mit Zahlen codiert werden können.²⁹⁷ Seit der Jahrtausendwende verzeichnet die Onlinebefragung quantitativ, aufgrund der damit zusammenhängenden Vorteile, einen Bedeutungszuwachs. So sprechen vor allem die niedrigen Kosten sowie die schnelle Durchführung für dieses Instrument.²⁹⁸ Die leicht zu handhabende Verbreitung über das Internet vereinfacht die Ansprache der gewünschten Zielgruppe und kann zu einem hohen Rücklauf in kurzer Zeit führen.²⁹⁹

Des Weiteren können Interviewer-Effekte, wie z.B. die Beeinflussung durch das Verhalten des Interviewers³⁰⁰, vermieden werden, da das befragte Individuum mit einer Maschine interagiert.³⁰¹ Die heutigen technischen Möglichkeiten zur Beantwortung einer Umfrage, wie z.B. das Smartphone, bringen sowohl Vor- als auch Nachteile. Zum einen ermöglicht dies eine zeitnahe Beantwortung der Fragen unabhängig von Zeit und Ort. Zum anderen muss der Fragebogen die Aufmerksamkeit des Befragten halten.

²⁹⁵ Vgl. Rüdiger; Heinz; Décieux 2019, S.21.

²⁹⁶ a.a.O., S.4.

²⁹⁷ Vgl. a.a.O., S.3.

²⁹⁸ Vgl. a.a.O., S.120.

²⁹⁹ Vgl. Pötschke 2009, S.77.

³⁰⁰ Vgl. Rüdiger; Heinz; Décieux 2019, S.27.

³⁰¹ a.a.O., S.122.

Die Empfehlung für Umfragen, die auf einem mobilen Endgerät durchgeführt werden, liegt bei 10 bis 15 Minuten Befragungsdauer.³⁰² Die Anonymität bei einer Online-Umfrage führt i.d.R. zu einer gesteigerten Offenheit der Teilnehmer während der Befragung, doch auch das Risiko, falsche oder fiktive Antworten zu bekommen, ist gegeben.³⁰³

9.2 Der Fragebogen

9.2.1 Die Vorbereitung

Für eine ansprechende und verständliche Gestaltung des Fragebogens wurde sich mit entsprechender Literatur zur Erstellung und Formulierung von Fragen befasst. Da die Zielgruppe von 1995 bis 2012 sehr weitreichend ist, wurden leicht verständliche Formulierungen und Begriffserklärungen erarbeitet. Für die Befragung wurden, in Bezug auf die verwendeten Studien in Kapitel sieben, bestimmte Themengebiete gebildet und gegliedert. Dabei ist ein Teil als Überprüfung der publizierten Ergebnisse gedacht und ein Teil als Forschungsteil von weiteren Themen, die bei der Generation Z von Interesse sein könnten. Da z.B. das Verständnis von „Karriere“, „Work-Life-Balance“ oder genaue Kenntnisse zu den Vorstellungen im Ruhestand nicht eindeutig in der Literatur beschrieben waren, werden diese Aspekte im Fragebogen aufgegriffen und untersucht. Insgesamt wurden für die Zielgruppe 26 Fragen formuliert. Nach erfolgreicher Überprüfung des Fragebogens auf Verständlichkeit durch zwei Vertreter der „Generation Z“ (Mädchen, 12 Jahre und Mann, 20 Jahre) wurde ein Portal zur Online-Erstellung recherchiert. Die Wahl fiel auf das Portal „Umfrage Online“, welches für Studenten kostenlos nutzbar ist. In das Portal wurden die vorher formulierten Fragen in vorgegebene Antwortraster, wie z.B. einer Skala oder einer Rangliste, übertragen. Bei einem Online-Probendurchlauf ließ sich die benötigte Zeit von 5 bis 7 Minuten für die Umfrage feststellen. Damit befand sich die Umfrage im idealen Zeitrahmen, der in der Literatur beschrieben wurde. Im Anschluss wurde die Umfrage online gestellt. Geplant wurde eine 14-tägige-Befragung, um einen hohen Rücklauf für eine repräsentative Auswertung zu erhalten.

9.2.2 Die Verbreitung des Fragebogens

Um einen zeitnahen und hohen Rücklauf zu erreichen, wurde der Link zur Online-Umfrage über den Messenger-Dienst „WhatsApp“, sowie über die Social-Media-Plattformen „Instagram“ und „Facebook“ zweimal innerhalb einer Woche gepostet und u.a. von Usern geteilt.

³⁰² Vgl. Rüdiger; Heinz; Décieux 2019, S.128.

³⁰³ Vgl. Maurer; Jandura 2009, S.70.

9.2.3 Erläuterung des Fragebogens

Eingeleitet wurde der Fragebogen mit einer Begrüßung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Im Anschluss folgten eine Vorstellung der Verfasserin sowie eine kurze Wiedergabe der Themengebiete des Fragebogens, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über den Inhalt und den Ablauf aufzuklären.³⁰⁴ Der Fragebogen gliedert sich in fünf Themengebiete, die sowohl ein persönliches Bild der Generation Z zeichnen, als auch die Ergebnisse der verwendeten Studien in Kapitel sieben, überprüfen sollen.

Das erste Themengebiet umfasst Fragen zum Alter, Geschlecht und zum aktuellen Ausbildungsgrad.³⁰⁵ Das Alter wird in drei Gruppen „12 bis 16 Jahre“, „17 bis 20 Jahre“ und „21 bis 25 Jahre“ unterteilt. Zu begründen ist dies mit dem Stand in der Wertentwicklung. Während sich die ganz Jungen der Generation Z noch im frühen Sozialisationsprozess befinden und vor allem durch die eigene Familie beeinflusst wird, befinden sich die anderen zwei Gruppen bereits in der Formativen Phase der Wertentwicklung und damit in der Ausbildung der individuellen Persönlichkeit und Verinnerlichung sowie Verfestigung des eigenen Wertesystems (siehe Kapitel 3, Seite 14). Dieser Unterschied könnte sich in den kommenden Fragen zu den persönlichen Werten sowie der beruflichen Zukunft bzw. den beruflichen Vorstellungen zur Arbeitswelt niederschlagen.

Das zweite Themengebiet besteht aus Fragen zu der persönlichen Einschätzung der aktuellen Lebenszufriedenheit, Werten, Berufszukunft sowie dazugehörigen Informationsmöglichkeiten für Ausbildungen oder Studiengänge.³⁰⁶ Bei diesen Fragen wird sich zum Teil auf die verwendeten Studien im Kapitel sieben bezogen und nach Abweichungen und Übereinstimmungen geschaut. Da die McDonald´s Studie 2019 vor der Corona-Krise ein positives Bild der Lebenszufriedenheit der jungen Menschen zeichnet³⁰⁷, soll diese Frage zeigen, ob sich dies durch die aktuelle Situation verändert hat. Des Weiteren soll aus der Shell-Youth-Studie die Priorisierung der persönlichen Werte der Generation Z überprüft werden. Als weitere Überprüfungsfragen dienen die Fragen zur Berufszukunft sowie der Unterstützung in Form von Informationen, da diese in der McDonald´s Studie 2019 von der Generation bemängelt wird.

Die in der SINUS-Studie dargelegten Eigenschaften und Erwartungen an Unternehmen, Branchen und Berufsbilder³⁰⁸ werden im dritten Themengebiet³⁰⁹ auf ihre Ähnlichkeit revidiert.

³⁰⁴ Vgl. Anlagen, S.XIX.

³⁰⁵ Vgl. Anlagen, S.XIX f.

³⁰⁶ Vgl. Anlagen, S. XX f.

³⁰⁷ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

³⁰⁸ Vgl. Fasnacht 2016, S.72.

³⁰⁹ Vgl. Anlagen, S.XXI f.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden dafür aufgefordert, die genannten Eigenschaften und Rahmenbedingungen in einer für sie zutreffenden Rangfolge von 1 bis 7 bzw. 1 bis 8 zuzuordnen, sowie zwei Antwortmöglichkeiten für die Rahmenbedingung einer Branche auszuwählen.

Das umfassendste vierte Themengebiet, mit zehn Fragen, setzt sich mit dem Begriff der „Karriere“, dem selbstbestimmten Arbeiten, Teamarbeit, der Zeitregelungen im Beruf sowie dem Verständnis von „Work-Life-Balance“ auseinander.³¹⁰ Des Weiteren wird die Bereitschaft auf Überstunden überprüft, da diese in der McDonald´s Studie 2019 nur mit bestimmten Bedingungen akzeptiert werden³¹¹ Diese Fragen sollen ein allgemeines Bild der jungen Generation in Bezug auf ihr, zum großen Teil noch bevorstehendes Berufsleben, zeichnen und eventuelle Unterschiede zu den Studien aufzeigen.

Die letzten vier Fragen des Fragebogens beschäftigen sich mit dem Ruhestand.³¹² Von Bedeutung ist dabei das bevorzugte Alter, um in den Ruhestand zu gehen sowie die anschließende Beschäftigung und die Finanzierung. Mit Blick auf den demographischen Wandel sind die Ergebnisse von Interesse, um weitere Rückschlüsse auf die Vorstellungen und Wünsche der Generation Z zu schließen.

³¹⁰ Vgl. Anlagen, S.XXII-XXIV.

³¹¹ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.63.

³¹² Vgl. Anlagen, S.XXIV f.

10 Die Umfragen-Auswertung

Die Umfrage wurde bereits nach sieben Tagen beendet, da der Rücklauf von 218 Teilnehmern stagnierte. Nach der ersten Betrachtung der Ergebnisse wurde sich das Vorgehen zur Auswertung überlegt und umgesetzt.

10.1 Vorgang bei der Auswertung der Umfrage

Im ersten Schritt wird die Umfrage ungefiltert und kritisch betrachtet, um u.a. eventuelle Fehler beim Erstellen der Umfrage zu reflektieren. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse bereinigt von Abbrüchen vorgestellt. Darauf folgend werden die drei Altersgruppen differenziert betrachtet und im Anschluss an signifikanten Unterschieden verglichen. Eine weitere Untersuchung der Ergebnisse erfolgt nach der Trennung der Geschlechter mit anschließender Gegenüberstellung der Ergebnisse. Im letzten Schritt werden alle gesammelten Ergebnisse in einer Auswertung zusammengefasst und bewertet. Betont werden dabei eventuelle Parallelen und Unterschiede zu den verwendeten Studien sowie herausstechende Ergebnisse.

10.2 Kritische Betrachtung der Umfrage

Die Online-Umfrage hatte bereits in den ersten Tagen, wahrscheinlich aufgrund der Verbreitung über die Social-Media-Plattformen „Instagram“ und „Facebook“, einen sehr hohen Rücklauf. Nach einer Sieben-Tägigen-Laufzeit erreichte der Online-Fragebogen insgesamt 218 Personen, wovon 153 Personen die Umfrage vollständig beendeten. Vor allem Frauen und Personen der Altersgruppe 21 bis 25 nahmen an der Umfrage teil.³¹³ Dies lässt sich eventuell auf die Streuung über die Social-Media-Plattformen zurückführen. Herausstechend ist die hohe Abbruchquote im Verlauf des Fragebogens. Bereits bei Frage 5 reduzierte sich die Anzahl der Teilnehmer drastisch von 218 auf 186.³¹⁴ Es lässt sich vermuten, dass der Vorgang der Priorisierung der Werte in eine Rangliste von 1 bis 8 für Teilnehmer eine technische und verständliche Herausforderung darstellte und somit die Motivation zur Beantwortung der Frage nachließ, bis sie in einem Abbruch der Umfrage endete. Mit einem anderen Format oder Umformulierung der Frage hätte dies zum Teil vermieden werden können, wobei aufgrund der vorgehenden Formate bei „Umfrage Online“ keine Rangliste hätte feststellbar sein können. Ein weiterer Einbruch ist bei Frage 10 und 11 festzustellen, da diese Fragen ebenfalls das gleiche Format wie Frage 5 aufweisen.³¹⁵

³¹³ Vgl. Anlagen, S.XXVI.

³¹⁴ Vgl. Anlagen, XXVII.

³¹⁵ Vgl. Anlagen, S.XXIX f.

Die Wiederholung des Vorgangs kann bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Lust an der Fortführung der Umfrage weiter gemindert haben. Im Anschluss hält sich die Teilnehmerzahl relativ konstant und reduziert sich nur um ein paar wenige Teilnehmer. Allgemein kann die hohe Anzahl an Abbrüchen auch mit dem Fragebogen an sich begründet werden. Da die Fragen eventuell für einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer Zeit zum Überlegen forderte und da dafür Konzentration benötigt wird, war die Beantwortung in einer sehr kurzen Zeit oder „so nebenbei“ nicht für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglich. Sobald die Konzentration nachgelassen hat, wurde der Fragebogen abgebrochen. Bei der Betrachtung der Altersgruppen sticht die sehr geringe Teilnehmeranzahl der 12 bis 16-Jährigen heraus.³¹⁶ Trotz Streuung der Umfrage über junge Familienmitglieder nahmen nur vier Individuen daran teil. Mutmaßlich bestand kein Interesse bei den jungen Menschen oder der Alltag ließ keine Zeit zur Beantwortung zu. Ebenfalls ist die zweite Altersgruppe der 17 bis 20-Jährigen, im Vergleich zu den 21 bis 25-Jährigen, nur mäßig vertreten.³¹⁷ Obwohl diese Altersgruppe täglich Instagram nutzt³¹⁸, scheint dieser Kommunikationsweg nicht erfolgreich gewesen zu sein. Aufgrund der hohen Anteilnahme der ältesten Gruppe sind verhältnismäßig viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Bildungsgrad „Studium“ vertreten.³¹⁹

Um repräsentative Ergebnisse darzustellen, werden die sehr gering vertretenden Gruppen nicht in die Auswertung integriert. Zu ihnen gehören die jüngste Altersgruppe der 12 bis 16-Jährigen, die zwei Teilnehmer mit dem Geschlecht „divers“ sowie der aktuelle Bildungsgrad der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

10.3 Auswertung der Umfrage bereinigt nach Abbrüchen

Die Umfrage beendeten insgesamt 153 Personen, wovon Männer und Personen mit dem Geschlecht „divers“ mit insgesamt 32,1 Prozent eine Minderheit gegenüber den Frauen darstellen (68 Prozent). Starke Unterschiede gibt es weiterhin in den Altersgruppen. Während die Ältesten auf einen Anteil von 75, 8 Prozent kommen, sind die 17 bis 22-Jährigen nur mit 22, 9 Prozent vertreten und die jüngste Altersgruppe verzeichnet insgesamt nur zwei Vertreter. Hauptsächlich befinden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem Studium (66,7 Prozent) oder in der Schule (9,8 Prozent) sowie Ausbildung (9,2 Prozent). Nur 13 Personen sind bereits Berufstätig und neun Personen sind derzeit unbeschäftigt.³²⁰

³¹⁶ Vgl. Anlagen, S.XXVI.

³¹⁷ Ebd.

³¹⁸ Vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest c/o Landesanstalt für Kommunikation 2019, S.30.

³¹⁹ Vgl. Anlagen, S.XXVI.

³²⁰ Vgl. Anlagen, S.XXXV.

In diesem Ergebnis lässt sich der gesellschaftliche Trend zum Studieren³²¹ deutlich ablesen. Bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit ist festzustellen, dass sie insgesamt als „gut“ bewertet wird.³²² Diese Einschätzung ist aufgrund der aktuellen Corona-Krise als positiv wahrzunehmen und weist damit keinen Unterschied zu dem Ergebnis der McDonald´s Studie 2019 auf.³²³ Bei der Priorisierung der Werte fällt das Ergebnis ähnlich dem der Shell-Youth-Studie aus. In der Top drei unterscheidet sich der dritte Platz zur Studie mit dem Wert „Unabhängigkeit“.³²⁴ In der Studie wird der dritte Platz mit dem Wert „Eigenverantwortlichkeit“ belegt und der Wert „Unabhängigkeit“ befindet sich auf Rang vier.³²⁵ Ihre berufliche Zukunft schätzen die Befragten sehr unterschiedlich ein.³²⁶ Auffällig sind dabei die vereinzelt Ausreißer in den schlechten bis sehr schlechten Bereich. Überwiegend wurde die berufliche Zukunft auf der Skala 0 bis 100 zwischen 52 und 78 bewertet und somit als „gut“.

Über 90 Prozent der Befragten haben sich in ihrer Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über ihre Zukunft gemacht und 60 Prozent wurden in Bildungsstätten zu den Möglichkeiten informiert. Hauptsächlich geschah dies durch Lehrer, Dozenten, das Internet und Messen zur Berufsberatung.³²⁷

Die in Frage zehn überprüften Top drei Ergebnisse der SINUS-Studie zum Thema „Berufsbild“ decken sich vollständig.³²⁸ So ließ sich auch in dieser Umfrage feststellen, dass der Spaß bei der Arbeit am wichtigsten ist, gefolgt von persönlichen Neigungen und Fähigkeiten im Beruf. Auf Platz drei befindet sich die Möglichkeit zur guten „Work-Life-Balance“.³²⁹ Eine weitere Parallele der ersten drei Plätze in einer Rangfolge zeigt sich bei Frage elf. Ebenso wie in der SINUS-Studie³³⁰ ist ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an wichtigsten, gefolgt von guter Stimmung zwischen beiden Parteien und guten Karrierechancen.³³¹ Bei der Frage, welche Rahmenbedingungen eine Branche erfüllen sollte, teilen sich Platz eins die Attribute „Sicherer Arbeitsplatz“ und „Gute Zukunftsperspektiven“. Gefolgt sind diese von dem Wunsch nach guten Verdienstmöglichkeiten und guten Aufstiegschancen. Am wenigsten werden der Ruf der Branche in der Gesellschaft (8,5 Prozent) und festgelegte Arbeitszeiten (4,6 Prozent) priorisiert.³³² Somit deckt sich auch dieses Ergebnis mit dem der McDonald´s Studie 2019.³³³

³²¹ Vgl. Statista 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> (Zugriff: 19.05.2020).

³²² Vgl. Anlagen, S.XXXVI.

³²³ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

³²⁴ Vgl. Anlagen, S.XXXVI.

³²⁵ Vgl. Shell 2019, S.20.

³²⁶ Vgl. Anlagen, S.XXXVI.

³²⁷ Vgl. Anlagen, S.XXXVI-XXXV III.

³²⁸ Vgl. Fasnacht 2016, S. 72.

³²⁹ Vgl. Anlagen, S.XXXV III.

³³⁰ Vgl. Fasnacht 2016, S. 72.

³³¹ Vgl. Anlagen, S.XXXIX.

³³² Ebd.

³³³ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.66.

Für 49 Prozent der Befragten bedeutet der Begriff „Karriere“ einen „Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg“. Dies kongruiert mit der Definition der traditionellen Karriere, welche sich durch einen hierarchischen Aufstieg, verbunden mit mehr Geld und Status, auszeichnet.³³⁴ Das Erreichen einer persönlich bevorzugten Gehaltsklasse, ist für 21,6 Prozent der Befragten dem Begriff „Karriere“ zuzuordnen. Auf Platz drei befindet sich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit mit 17,6 Prozent. Ein häufiger Wechsel zwischen Branchen und Unternehmen (9,2 Prozent) sowie einer gradlinigen Berufslaufbahn (2,6 Prozent) werden am seltensten unter dem Begriff „Karriere“ verstanden.³³⁵

Selbstbestimmtes Arbeiten wurde von den Befragten auf der Skala im „wichtigen“ bis „sehr wichtigen“ Bereich angegeben.³³⁶ Dies spiegelt sich in dem Wunsch nach einer flexiblen Zeitregelung (70,6 Prozent) im Berufsleben wieder.³³⁷ Bei bereits Berufstätigen ist mit 62,7 Prozent die flexible Zeitregelung am meisten vertreten.³³⁸ Das Einhalten der persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn wurde auf der Skala als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ bewertet³³⁹ und kann eine Brücke zum Verständnis einer guten „Work-Life-Balance“ bauen. Darunter verstehen 72,5 Prozent der Befragten eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, um die Balance zu halten.³⁴⁰

Sehr durchmischt fällt die Bereitschaft für Überstunden aus. Von einer „sehr geringen“ bis zur „sehr hohen“ Bereitschaft wurde auf der Skala alles angegeben. Jedoch sind 89,5 Prozent der Teilnehmer bereit, für steigende Karrierechancen Überstunden in Kauf zu nehmen.³⁴¹ Den Aspekt der Teamarbeit bewerten die meisten der Befragten mit „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Vereinzelt ist Teamarbeit jedoch als „nicht wichtig“ bewertet worden und zeigt damit auch die unterschiedlichen Meinungen innerhalb der Befragten auf.³⁴² Im Gegensatz dazu ist der größte Teil sich bei Frage 22 einig, dass sie sich gerne mit ihren eigenen Interessen im Unternehmen einbringen würden (88,2 Prozent).³⁴³

Im letzten Themengebiet beantworteten die Befragten Fragen zum Thema „Ruhestand“. So können sich 86,9 Prozent vorstellen, in ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten.³⁴⁴ Bevorzugt würden sie mit 60 bis 65 Jahren (44,4 Prozent) oder mit 55 bis 60 Jahren (22,9 Prozent) in den Ruhestand gehen³⁴⁵ und in ihrer Freizeit Reisen unternehmen (51,6 Prozent) oder sich ehrenamtlich engagieren (15 Prozent).³⁴⁶

³³⁴ Vgl. Nini 2016, <https://www.ckju.net/de/blog/karrieremanagement-was-die-moderne-karriere-fuer-dich-bedeutet/49> (Zugriff: 25.05.2020).

³³⁵ Vgl. Anlagen, S.XXXIX.

³³⁶ Vgl. Anlagen, S.XL.

³³⁷ Ebd.

³³⁸ Vgl. Ebd.

³³⁹ Vgl. Ebd.

³⁴⁰ Vgl. Anlagen, S.XLI.

³⁴¹ Ebd.

³⁴² Vgl. Ebd.

³⁴³ Vgl. Anlagen, S.XLII.

³⁴⁴ Ebd.

³⁴⁵ Vgl. Ebd.

³⁴⁶ Vgl. Anlagen, S.XLIII.

Die bevorstehende Zukunft im Ruhestand würden 56,2 Prozent der Befragten mit ihrem Ersparten finanzieren. Etwas weniger als ein Drittel machen sich erst zum gegebenen Zeitpunkt um die Finanzierung Gedanken und 4,6 Prozent machen sich über die finanzielle Gestaltung gar keine Gedanken. Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen sowie die staatlichen Hilfen, wie z.B. Hartz IV, sind für insgesamt 7,2 Prozent die finanzielle Absicherung. Nur für 2,6 Prozent der Befragten ist die finanzielle Zukunft aufgrund des Elternhauses sorglos.³⁴⁷

10.4 Auswertung der Umfrage nach Altersgruppen

Der Altersgruppe der 17 bis 20-Jährigen sind insgesamt 35 Teilnehmer zuzuordnen. Von ihnen sind 17,1 Prozent männlich und 82,9 Prozent weiblich. Mit 45,7 Prozent ist die Gruppe der Studenten am meisten vertreten, gefolgt von Schülern (34,3 Prozent) und Befragten, die derzeit nichts machen (11,4 Prozent) sowie Auszubildenden und einer berufstätigen Person.³⁴⁸ In der ältesten Altersgruppe sind ebenfalls mehr Frauen (63,8 Prozent) als Männer (35,3 Prozent) vertreten. Auch in dieser definierten Kohorte bilden die Studenten mit 74,1 Prozent den größten Anteil, nachgehend von Auszubildenden oder Berufstätigen (insgesamt 10,3 Prozent).³⁴⁹

Die derzeitige Lebenszufriedenheit wird von beiden Altersgruppen auf der Skala im Bereich „gut“ angegeben³⁵⁰, jedoch mit dem Unterschied, dass bei den 21 bis 25-Jährigen vereinzelte „schlechte“ bis „sehr schlechte“ Einschätzungen vorzufinden sind.

Ein weiterer Unterschied ist in der Top drei Rangfolge der eigenen Werte aufzuzeigen. Während die Jüngeren „Familie und soziale Beziehungen“, „Sicherheit“ und „Eigenverantwortlichkeit“ wählen³⁵¹, ist bei den Älteren eine Verschiebung zu „Familie und soziale Beziehungen“, „Unabhängigkeit“ und „Eigenverantwortlichkeit“ festzustellen.³⁵² Dies könnte damit zu begründen sein, dass viele der 21 bis 25-Jährigen bereits von Zuhause ausgezogen sind und die Freiheiten durch Studium, Arbeit und Selbstständigkeit kennengelernt haben und erhalten wollen.

Die berufliche Zukunft wird von den Älteren wieder gemischt eingeschätzt und weist im Vergleich zur jüngeren Altersgruppe³⁵³ mehr schlechtere Bewertungen auf.³⁵⁴ In beiden Gruppen gab die Mehrheit an, sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über ihre Zukunft gemacht zu haben.

³⁴⁷ Vgl. Anlagen, S.XLIII.

³⁴⁸ Vgl. Anlagen, S.XLIV.

³⁴⁹ Vgl. Anlagen, S.LII.

³⁵⁰ Vgl. Anlagen, S.XLV; S.LIII.

³⁵¹ Vgl. Anlagen, S.XLV.

³⁵² Vgl. Anlagen, S.LIII.

³⁵³ Vgl. Anlagen, S.XLV.

³⁵⁴ Vgl. Anlagen, S.LIII.

Jedoch wurden nur 59,9 Prozent der 21 bis 25-Jährigen in Bildungsstätten über die Möglichkeiten ihrer Zukunft informiert und somit ca. neun Prozent weniger als bei der jüngeren Altersgruppe.³⁵⁵ Auch das Medium zur Information unterscheidet sich in beiden Gruppen. Die „Agentur für Arbeit“ sowie Lehrer informierten die Jüngeren und Lehrer/Dozenten sowie das Internet dienten als Informationsquelle der Älteren.³⁵⁶

Die Fragen 10 und 11 weisen eine Übereinstimmung der Aspekte zur Berufswahl und den Eigenschaften von Unternehmen auf.³⁵⁷ Ein signifikanter Unterschied ist in Frage 12 festzustellen. Die zu erfüllenden Rahmenbedingungen einer Branche unterscheiden sich in der Rangfolge eins bis drei in den Altersgruppen. So ist bei den 17 bis 20-Jährigen die „gute Zukunftsperspektive“ gefolgt vom „guten Verdienst“ und dem „sicheren Arbeitsplatz“ einer Branche³⁵⁸, wohingegen bei den 21 bis 25-Jährigen auf Rang eins der „sichere Arbeitsplatz“ steht, gefolgt von „guten Zukunftsperspektiven“ und dem „Verdienst“.³⁵⁹ Womöglich haben sich die Aspekte der Rahmenbedingungen, aufgrund erster Arbeitserfahrung, Praktika oder Lehren im Studium/ Ausbildung bereits transformiert. Unter dem Begriff „Karriere“ verstehen beide Altersgruppen einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.³⁶⁰ Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten ist bei den Älteren etwas stärker ausgeprägt, doch die Bevorzugung der flexiblen Arbeitszeiten ist bei beiden stark ausgeprägt.³⁶¹ Ebenso weisen die Fragen 16, 17 und 18 eine eindeutige Übereinstimmung in beiden Altersgruppen auf.³⁶² Die Bereitschaft für Überstunden ist bei beiden Gruppen auf der Skala im breiten Spektrum von „sehr gering“ bis zu „sehr hoch“ angegeben. Jedoch würden für steigende Chancen auf Karriere über 80 Prozent in beiden Altersgruppen Überstunden in Kauf nehmen.³⁶³

Ein weiterer herausstechender Unterschied ist bei Frage 24 zu vermerken. Insgesamt ist festzustellen, dass die jüngere Gruppe länger arbeiten würde und vorwiegend mit 60 bis 65-Jahren (42,9 Prozent) bzw. 65 bis 70-Jahren (22,9 Prozent) in den Ruhestand gehen würde.³⁶⁴ Dahingegen bevorzugt die Mehrheit der Älteren einen Ruhestand mit 60 bis 65-Jahren (44 Prozent) oder 55 bis 60-Jahren (24,1 Prozent).³⁶⁵ Mit Blick auf das steigende Rentenalter von 67 Jahren und dem demographischen Wandel ist der Wunsch nach dem vorzeitigen Ruhestand konträr.

³⁵⁵ Vgl. Anlagen, S.XLV f; S.LIII f.

³⁵⁶ Vgl. Anlagen, S.XLVI; S.LIV f.

³⁵⁷ Vgl. Anlagen, S.XLVI f.; S.LV.

³⁵⁸ Vgl. Anlagen, S. XLVII.

³⁵⁹ Vgl. Anlagen, S.LVI.

³⁶⁰ Vgl. Anlagen, S.XLVII; S.LVI.

³⁶¹ Vgl. Anlagen, S.XLVIII; S.LVI.

³⁶² Vgl. Anlagen, S.XLVIII f.; S.LVII.

³⁶³ Vgl. Anlagen, S.XLIX; S.LVII f.

³⁶⁴ Vgl. Anlagen, S.L.

³⁶⁵ Vgl. Anlagen, S.LIX.

Die Zeit im Ruhestand würden beide Altersgruppen vorwiegend mit Reisen verbringen, sich neuen Dingen zuwenden (jüngere Altersgruppe)³⁶⁶ oder sich ehrenamtlich betätigen (ältere Altersgruppe).³⁶⁷ Finanzieren würde sich die jüngere Altersgruppe ihren Ruhestand mit ihrem Ersparnen. Ganze 28,6 Prozent würden sich jedoch erst zum gegebenen Zeitpunkt mit der Finanzierung auseinandersetzen und 5,7 Prozent hoffen auf das viel diskutierte bedingungslose Grundeinkommen. Dieses Ergebnis findet sich auch in der älteren Altersgruppe wieder und zeigt somit, dass sich in Bezug auf die finanzielle Zukunft keine Unterschiede aufgrund des Alters ergeben.³⁶⁸

10.5 Auswertung der Umfrage nach Geschlecht

Bei der Aufschlüsselung der Umfrage nach dem Geschlecht ist festzustellen, dass bei Frauen und Männern die Altersgruppe 12 bis 25-Jahre, sowie das „Studium“ als Grad der Ausbildung stark überwiegen.³⁶⁹ Im Vergleich zu den Männern befinden sich unter den Frauen vermehrt Schülerinnen (13,5 Prozent) und Auszubildende (9,6 Prozent).³⁷⁰ Beide Geschlechter schätzen ihre derzeitige Lebenszufriedenheit auf der Skala als „gut“ ein. Bei Betrachtung der Werte fällt auf, dass für Frauen an zweiter Stelle der Wert „Sicherheit“ steht, während Männer den Wert „Unabhängigkeit“ an diese Stelle wählten. Platz eins und Platz drei mit den Werten „Familie und soziale Beziehungen“ sowie „Eigenverantwortlichkeit“ sind gleich. Die aktuelle Einschätzung der beruflichen Zukunft wurde überwiegend von beiden Geschlechtern auf der Skala als „gut“ eingeschätzt, jedoch sind bei beiden Skalen Extreme zu „sehr gut“ und „sehr schlecht“ zu erkennen.³⁷¹

Unabhängig vom Geschlecht weisen die Fragen 7 bis 11 eine Übereinstimmung auf.³⁷² Werden die Rahmenbedingungen für eine attraktive Branche betrachtet, stechen in der Rangfolge starke Unterschiede hervor. Bei den Frauen steht an erster Stelle mit 67,3 Prozent der „sichere Arbeitsplatz“, gefolgt von einer „Guten Zukunftsperspektive“ und „Guten Verdienstmöglichkeiten“. Im Anschluss folgt der „Gute Ruf in der Gesellschaft“ und an letzter Stelle stehen „Festgelegte Arbeitszeiten“.³⁷³ Während sich die letzten drei Plätze gleichen, ist bei den Männern auf Platz eins der Aspekt „Gute Zukunftsperspektive“. Auf Platz zwei und drei befinden sich die „Gute Verdienstmöglichkeit“ und der „Sichere Arbeitsplatz“.³⁷⁴

Das Verständnis des Begriffes „Karriere“ ist für die Mehrheit der Männer und Frauen der „berufliche Aufstieg über mehrere Hierarchien“ hinweg.³⁷⁵

³⁶⁶ Vgl. Anlagen, S.LI.

³⁶⁷ Vgl. Anlagen, S.LIX.

³⁶⁸ Vgl. Anlagen, S.LI; S.LIX.

³⁶⁹ Vgl. Anlagen, S.LX; S.LXVIII.

³⁷⁰ Vgl. Anlagen, S.LX; S.LXVIII.

³⁷¹ Vgl. Anlagen, S.LXI; S.LXIX.

³⁷² Vgl. Anlagen, S.LXI ff.; S.LXIX ff.

³⁷³ Vgl. Anlagen, S.LXIII.

³⁷⁴ Vgl. Anlagen, S.LXXI.

³⁷⁵ Vgl. Anlagen, S.LXIV; S.LXXI.

Auf der Skala zum Thema „Selbstbestimmtes Arbeiten“ gleichen sich die Ergebnisse bis auf vereinzelte Ausreißer bei den Männern in den Bereich „nicht so wichtig“.³⁷⁶ Die darauf folgenden Fragen weisen bis zur Frage 19 einstimmige Ergebnisse auf.³⁷⁷ Die geringere Bereitschaft für Überstunden ist bei den Frauen stärker vertreten als bei den Männern, wobei insgesamt die Bereitschaft bei beiden Geschlechtern im „hohen“ Bereich angesiedelt ist.³⁷⁸

Ein weiterer Unterschied zwischen den Geschlechtern ist das bevorzugte Rentenalter. Während Frauen mit 60 bis 65-Jahren (53,8 Prozent) oder 55 bis 60-Jahren (22,1 Prozent) in den Ruhestand gehen würden³⁷⁹, liegt der Anteil der Männer mit dem Wunsch-Rentenalter von 50 bis 55-Jahren bei 25 Prozent und somit höher als bei den Frauen (6,7 Prozent). Doch auch die darauffolgenden Auswahlmöglichkeiten 55 bis 60-Jahre und 60 bis 65-Jahre liegen bei den Männern bei 25 Prozent.³⁸⁰ Der Wunsch, im Ruhestand auf Reisen zu gehen, ist bei beiden Geschlechtern auf Platz eins bei den Freizeitaktivitäten.³⁸¹ Während an zweiter Stelle bei den Männern das Nachkommen der persönlichen Hobbys (20,8 Prozent) kommt³⁸², möchten die Frauen sich ehrenamtlich engagieren (16,3 Prozent).³⁸³ Die Finanzierung des Ruhestandes würde sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern durch das Ersparte erfolgen. Knapp 30 Prozent würden sich erst zum gegebenen Zeitpunkt Gedanken um die Finanzierung machen und insgesamt 13,1 Prozent hoffen auf das bedingungslose Grundeinkommen.³⁸⁴

10.6 Analyse und Bewertung der Ergebnisse

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass in allen betrachteten Altersgruppen und unabhängig vom Geschlecht die Lebenszufriedenheit, trotz derzeitiger Corona-Krise, als „gut“ eingeschätzt wird. Dies bestätigt die fortlaufende hohe Lebenszufriedenheit innerhalb der Generation Z, welche in der McDonald´s Studie 2019 festgestellt wurde.³⁸⁵ Daraus lässt sich ableiten, dass die Generation recht positiv eingestellt ist und trotz eventueller negativer Entwicklungen in der Welt sich nicht ihre Zufriedenheit nehmen lässt. Die Befragung zu den persönlichen Werten ergab im Vergleich zum Ergebnis der Shell-Youth-Studie eine Parallelität zum ersten Platz („Familie und soziale Beziehungen“) im Rang.³⁸⁶

³⁷⁶ Vgl. Anlagen, S.LXIV; S.LXXII.

³⁷⁷ Vgl. Anlagen, S.LXIV f.; S.LXXII f.

³⁷⁸ Vgl. Anlagen, S.LXV; S.LXXIII.

³⁷⁹ Vgl. Anlagen, S.LXVI.

³⁸⁰ Vgl. Anlagen, S.LXXIV.

³⁸¹ Vgl. Anlagen, S.LXVII; S.LXXV.

³⁸² Vgl. Anlagen, S.LXXV.

³⁸³ Vgl. Anlagen, S.LXVII.

³⁸⁴ Vgl. Anlagen, S.LXVII; S.LXXV.

³⁸⁵ Vgl. McDonald´s Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

³⁸⁶ Vgl. Shell 2019, S.20.

Die darauf folgenden Werte weisen jedoch Unterschiede auf, was u.a. mit dem viel vertretenen hohen Alter der Befragten und ihrem Stand der Wertentwicklung und deren Einflüsse zu begründen sein kann.³⁸⁷ Weitere Übereinstimmungen zu McDonald's Studie 2019 finden sich zum Thema „Branche“.³⁸⁸ So sind die ersten drei Plätze der Rangfolge thematisch gleich, jedoch findet sich innerhalb der Geschlechter und der Altersgruppen eine andere Rangfolge. Dies kann auf bereits unterschiedliche gesammelte Erfahrungen im Berufsleben und persönlichen Zielen zurückgeführt werden. Insbesondere die älteste Altersgruppe und Frauen bevorzugen an erster Stelle einen sicheren Arbeitsplatz, wohingegen die mittlere Altersgruppe und Männer an erster Stelle einen Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive bevorzugen. Es lässt sich vermuten, dass bereits erste Gedanken bezüglich der späteren Familienplanung und der persönlichen Berufsentwicklung in diese Auswahl mit reinspielen.

Mit Blick auf die Vorbereitung der beruflichen Zukunft über Bildungsinstitute hat sich die geäußerte Kritik in der McDonald's Studie 2019³⁸⁹ vor allem bei der ältesten Altersgruppe durch nicht erfahrene Unterstützung in der Schule etc. bemerkbar gemacht. Dahingegen war die Unterstützung bei den 17 bis 20-Jährigen stärker ausgeprägt, was auf mehr genutzte Möglichkeiten z.B. durch Messen, die Agentur für Arbeit und Besuche in der Schule zurückzuführen ist. Des Weiteren kann das Thema „Zukunft“ mehr in der Schule behandelt oder durch die Initiative von Eltern verstärkt worden sein. Doch insgesamt ist die Vorbereitung durch öffentliche Institutionen zu gering und sollte weiter ausgebaut werden, damit sich die junge Generation sowohl heute als auch in Zukunft besser vorbereitet fühlt. Die Unterstützung bei der Orientierung bei der richtigen Studien- oder Ausbildungswahl würde der hohen Abbruchquote, insbesondere im Hochschulbereich³⁹⁰ und den MINT-Fächern³⁹¹, entgegenwirken.

Die Befragten wünschen sich in ihrer Berufslaufbahn mehrstimmig flexible Arbeitszeiten, um selbstbestimmtes Arbeiten umzusetzen und um die persönlichen Freiräume einzuhalten. Der Wunsch nach flexiblen Zeiten korreliert mit dem Verständnis der oft gewünschten „Work-Life-Balance“ in Unternehmen, da die Befragten darunter eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verstehen. Dies bringt für Unternehmen die Herausforderung mit sich, ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Anforderungen zu finden. Bei einer klaren Grenze zwischen Arbeit und Freizeit und Einhaltung der persönlichen Freiräume hat sich die Bereitschaft für Überstunden gewandelt.

³⁸⁷ Vgl. Pfeil 2017, S.134f.

³⁸⁸ Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.66.

³⁸⁹ Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.100.

³⁹⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S.11.

³⁹¹ Vgl. Olaf 2019, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/weshalb-so-viele-mint-studenten-ihr-studium-abbrechen-16255527.html> (Zugriff: 10.06.2020).

Im Gesamtbild der Umfrage ist das Ergebnis sehr durchmischt. Zum einen sind einige „gar nicht“ bis „nicht“ motiviert, wohingegen andere genau das Gegenteil auf der Skala angaben. Ergeben sich aus den Überstunden jedoch bessere Chancen auf eine Karriere, steigt die Bereitschaft drastisch an. Dies war auch in der McDonald's Studie 2019 festzustellen.³⁹² Nach dem Verständnis der Befragten ist eine Karriere „ein beruflicher Aufstieg über mehrere hierarchische Stufen“ hinweg. Somit besteht immer noch ein klassisches Verständnis von diesem Begriff und wird auch immer noch angestrebt. Dies kann sich auf die Berufslaufbahn der Großeltern und Eltern zurückgeführt werden, da sie in ihrem Berufsleben, aufgrund der zum Teil vorgegebenen Hierarchien, eine klassische Karriere entweder selbst oder bei Kollegen erlebt haben. Somit können Eltern und Großeltern diese Erfahrungen mit ihren Kindern/ Enkeln teilen oder auch die klassische Karrierelaufbahn vorleben. Innerhalb der Generation Z äußert sich der Wunsch nach Karriere an dritter Stelle in der Rangfolge in den gewünschten Eigenschaften für ein Unternehmen und ist somit im Einklang mit dem Ergebnis der SINUS-Studie.³⁹³

Im fünften Teil des Fragebogens äußerte die Mehrheit der Befragten, dass sie sich vorstellen können, ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu Arbeiten. Im Vergleich zu den Frauen würden die Männer bevorzugt früher in Rente gehen. Festzustellen war, dass ca. 80 Prozent der Befragten vor dem eigentlichen Rentenalter von 67 Jahren bevorzugt in den Ruhestand gehen würden. Dies sollte mit Blick auf den demographischen Wandel jedoch schwer umsetzbar sein, da mit einem verführten Rentenalter weitere Arbeitsplätze unbesetzt blieben würden. Die Finanzierung des Ruhestandes soll großenteils über das Ersparte erfolgen. Jedoch ist es fraglich, ob nach 20 bis 30 Jahren Arbeiten für ein langes Rentenalter von mindestens 30 Jahren ausgesorgt ist. Grundlegend ist in den Antworten der letzten Frage eine gewisse Sorglosigkeit der Befragten festzustellen, da etwas mehr als ein Drittel sich erst Gedanken um das Finanzielle machen möchte, wenn es soweit ist oder zum Teil auch auf das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen hofft. Die Sorglosigkeit gegenüber der finanziellen Situation im hohen Alter findet sich auch in der McDonald's Studie 2019 wieder.³⁹⁴

Schlussendlich ist festzustellen, dass die Befragten der „Generation Z“ bereits vor dem Berufseinstieg genaue Vorstellungen und Wünsche haben, die jedoch auf Dauer nicht im Einklang mit Entwicklungen, wie dem demographischen Wandel, stehen können. Als Beispiel dient dafür vor allem der gewünschte frühe Ruhestand, um persönlichen Interessen nach zu gehen. Des Weiteren fehlen einem Großteil der Befragten der Generation Z eine konkrete Berufserfahrung und somit die Einblicke in Strukturen und Abläufe in der Arbeitswelt.

³⁹² Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.63.

³⁹³ Vgl. Fassnacht 2016, S. 72.

³⁹⁴ Vgl. McDonald's Deutschland; IfD Allensbach; Hurrelmann 2019, S.12.

Damit spiegelt sich in ihren geforderten Eigenschaften an Unternehmen und Branchen oder in ihren Vorstellungen der Zeitregelung das ideale Wunschbild der Berufstätigen-Phase wieder.

Die hohen Übereinstimmungen zwischen den Studien und der Online-Umfrage bestätigen, dass sich Werte, Wünsche und Vorstellungen zum Berufsleben in der Generation Z unabhängig von Bundesland, hervorstechenden Alterskohorten, Bildungsgraden oder äußeren Einflüssen wie globale Krisen ähnlich über mehrere Monate und Jahre entwickeln.

11 Fazit

In Zeiten des 21. Jahrhunderts durchläuft die Arbeitswelt erneut einen weit greifenden Transformationsprozess, der die Kraft hat, das jetzige Berufsleben merklich zu verändern. Einflüsse durch technische, wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entwicklungen treiben diesen Prozess voran und eröffnen neue Formen des Arbeitens. Dies alles geschieht unter den starken Strömungen der immer schneller voranschreitenden Digitalisierung und des demographischen Wandels. Im Bereich der Industrie werden immer mehr Prozesse durch Maschinen durchgeführt und Wertschöpfungsprozesse entmaterialisiert. Dies führt zu einem Wegfall schwerer und monotoner Tätigkeiten. Gleichzeitig kann eine Verdichtung und steigende Komplexität der Arbeit auftreten. Im Allgemeinen kann die Digitalisierung den Weg zur Flexibilisierung von gewohnten Strukturen ebnen, u.a. aufgrund von portablen Endgeräten und Programmen wie Skype, die persönliche Gespräche zu festen Zeiten, ersetzen können. Eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung ist die Lockerung von festen Arbeitsabläufen, hin zu Gleitzeitmodellen, Home-Office oder Vertrauensarbeit. Unter dem Betrachtungspunkt des demographischen Wandels kommt dies insbesondere den älteren Menschen im Berufsleben zu Gute, da sich mit dem steigenden Rentenalter die Anzahl der älteren Erwerbsbelegschaft im Vergleich zu den Jungen weiter erhöht. Deutschland verzeichnet seit den vergangenen sieben Jahrzehnten eine sich drehende Alterspyramide, wobei die Spitze mit den älteren Generationen immer breiter wird. Immer weniger Kinder werden geboren und damit erfolgt kein Ausgleich zum wachsenden Altersschereffekt. Selbst bei einer positiven Zuwanderungsquote und steigenden Geburtenzahlen sind der fortlaufende Alterungsprozess sowie der Bevölkerungsrückgang in Deutschland nicht aufzuhalten. Die damit einhergehenden, nicht besetzten Arbeitsplätze, in Unternehmen müssen dennoch besetzt werden, damit der hohe Lebensstandard und das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland weiterhin generiert werden können.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, steht bereits die nächste, neue junge Mitarbeitergeneration in den Startlöchern. Inmitten des Wandels tritt die Generation Z als vierte Mitarbeitergeneration in die Arbeitswelt ein. Damit wachsen die koordinativen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, da jede Generation andere Lebensentwürfe und Biografien mit sich bringt. Zu begründen ist dies mit dem Durchlaufen des Sozialisationsprozesses und der Formative Phase im Leben jedes Individuums. Dabei bildet sich das persönliche Wertesystem aus, das als „Sinnggeber“ und Richtungsweiser fungieren kann. Das Wertesystem wiederum kann durch die Kultur, die Gesellschaft und die Persönlichkeit beeinflusst werden. Demnach lassen sich für jede Generation, auch anhand historischer Prägungen, spezifische Merkmale ausmachen, wonach sie differenziert werden können. So ist für die in der Nachkriegszeit aufgewachsene, kurz vor dem Ruhestand stehende Generation „Babyboomer“, charakteristisch, dass sie diszipliniert ist und ihre eigenen Bedürfnisse der Arbeit unterstellt. Dahingegen verzeichnet die nachfolgende „Generation X“ eine individualistische Denkweise und berufliche Erfolge, durch harte Arbeit als Zweckmittel.

Die ersten Einflüsse der Digitalisierung machten sich während des Aufwachsens bei der „Generation Y“ bemerkbar, da sie durch die häufige Handhabung technischer Geräte eine gewisse Affinität entwickelte. Als erste Generation wächst die „Generation Z“ gänzlich mit dem Prozess der Digitalisierung auf. Damit weisen Viele ein hohes technisches Verständnis auf. Die Generation Z ist sehr leistungsorientiert und erhofft sich dadurch einen positiven Einfluss auf die Zukunft. Trotz derzeitiger Corona-Krise und dem damit zusammenhängenden, teilweisen, Einbruch der Wirtschaft verzeichnen die jungen Menschen in der quantitativen Online-Umfrage eine positive Lebenszufriedenheit und schätzen ihre berufliche Zukunft mehrheitlich als „gut“ ein. Innerhalb der Generation erleben die idealistischen und sinnstiftenden Werteorientierungen einen Bedeutungszuwachs. Die steigende Beschäftigung mit politischen Themen, wie dem Klimawandel, führen bei der Generation Z zu dem Wunsch, nach einer bewussten Lebensführung und einer nachhaltigen Gestaltung von Umwelt und Gesellschaft. All dies spiegelt sich in den Wünschen und Vorstellungen an ihr späteres Berufsleben wider und damit an Unternehmen und Arbeitgeber. Die Generation Z fordert abwechslungsreiche Tätigkeiten, selbstbestimmtes Arbeiten und ein gutes Verhältnis sowie eine gute Stimmung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Gearbeitet wird nur zu den eigenen Rahmenbedingungen und um das Maximum an persönlicher Einkommenssituation und Lebenslust zu erreichen. Im Unternehmen sollten bevorzugt flache Hierarchien und eine Kommunikation auf Augenhöhe praktiziert werden, was vor allem ein Konfliktpunkt mit der ältesten Generation darstellen könnte.

In Bezug auf die Digitalisierung werden den jungen Menschen zunehmend neben den positiven, auch die negativen Effekte bewusst. Die ständige Erreichbarkeit ist nicht mehr so erwünscht und dies äußert sich auch in dem Verständnis der „Work-Life-Balance“. Mehrheitlich gaben die Umfragen-Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, darunter eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu verstehen. Die Bereitschaft für Überstunden kann hauptsächlich durch verbesserte Chancen auf eine Karriere vergrößert werden, wobei unter dem Begriff „Karriere“ vorwiegend immer noch der klassische Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg verstanden wird. Trotz klarer Trennung von Arbeit und Beruf werden flexible Arbeitszeiten von der Generation Z bevorzugt. Den noch weit entfernten Ruhestand möchte diese Generation vor allem zum Reisen nutzen und das schon durchschnittlich in dem jungen Alter von 55 bis 65 Jahren und somit vor dem gesetzlichen Mindestrentenalter. Damit bildet diese Vorstellung einen starken Kontrast zu dem sich vollziehenden demographischen Wandel. Für Unternehmen stellt sich aufgrund des Wandels zunehmend die Frage, wie sie durch Angebote und Konditionen für die Generation Z attraktiv erscheinen können und damit die wachsende Anzahl an unbesetzten Arbeitsplätzen füllen kann. Da die Generation Z gerade einmal einen schmalen Teil von 15 Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung ausmacht, ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber stark beschränkt. Die gut ausgebildete Generation befindet sich somit in einer Situation, in der sie das Unternehmen auswählt und entscheidet, ob dort ein längerer Zeitraum verbracht werden soll oder nicht. In der Arbeitswelt werden dadurch bereits laufenden Entwicklungen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort weiter vorangetrieben.

Die Rahmenbedingungen für Home-Office oder externe Crowd-Worker werden ausgearbeitet und auch die Zeitmodelle wie Vertrauensarbeit oder Gleitzeit werden weiter überdacht. Führungspositionen müssen ihre Konzepte zur Mitarbeiterführung gut durchdenken, damit Teamarbeit und selbstbestimmtes Arbeiten den Ansprüchen der Generation Z gerecht wird und gleichzeitig alle vier Generationen damit zufrieden sind.

Denn der daraus resultierende Spaß an der Arbeit, die gute Stimmung und das gute Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern und zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber steht in der Rangliste an gewünschten Eigenschaften von Beruf und Unternehmen der Generation Z ganz weit oben.

Literaturverzeichnis

Monografien, Sammelwerke und Zeitschriften

Arenberg, Petra: Age Diversity in Organisationen als Ressource zur erfolgreichen Adaption an den demografischen Wandel, in: SRH Fernschule (Hrsg.) (2018): Demographischer Wandel. Aufbruch in eine altersgerechte Arbeitswelt, Wiesbaden, S.2

Arnold et al. (2017): Arbeiten 4.0- Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 97. Jahrgang, Heft Nr.7 (2017), S. 459-476.

Bauernhansl, Prof. Dr.-Ing. Thomas: Die Vierte industrielle Revolution - Der Weg in ein wertschaffendes Produktionsparadigma, in: Vogel-Heuser, Birgit; Bauernhansl, Thomas; ten Hompel, Michael (Hrsg.) (2017): Handbuch Industrie 4.0 BD.4. Allgemeine Grundlagen, 2.Auflage, Berlin, S.1ff.

Baumann, Ricardo; von Garrel, Jörg ; Ulber, Martin: Prävention in einer digitalisierten Arbeitswelt, in: SRH Fachhochschule (Hrsg.) (2018): Demographischer Wandel. Aufbruch in eine altersgerechte Arbeitswelt, Wiesbaden, S.15.

Brademann, Isabell; Piorr, Rüdiger: Arbeitsplatz & Generationsmangement: Generation Z - Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben, in: in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.357.

Bruns, Catharina: Selbstständigkeit in der neuen Arbeitswelt: Entrepreneurship als Praxis für selbstbestimmte Arbeit und eine nachhaltige Wirtschaft. Arbeitskultur in Deutschland: Im Land der unselbstständigen Beschäftigung, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.267.

Bösch, Frank (2018): Wege in die digitale Gesellschaft. Computernutzung in der Bundesrepublik 1955-1990, Göttingen.

Dais, Dr. rer. nat. Siegfried: Industrie 4.0 – Anstoß, Vision, Vorgehen, in: Thomas; ten Hompel, Michael (Hrsg.) (2017): Handbuch Industrie 4.0 BD.4. Allgemeine Grundlagen, 2.Auflage, Berlin, S.259-266.

Dittes, Andres: Die digitale Revolution - Neue Möglichkeiten im Recruiting. Bewerbungsprozess, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.211.

Diercks, Joachim: Recruiting 2030: Über Bots und Algorithmen zu einer „neuen Menschlichkeit“?, in: in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.55.

Duttenhoefer, Stephan: Drei Generationen, oder wie unterschiedlich man das Leben sehen kann, in: Druyen, Thomas (Hrsg.) (2016): Drei Generationen im Gespräch - Eine Studie zum intergenerativen Zukunftsmanagement, Wiesbaden, S.19.

Eilers, Sabrina: Generation Z in Deutschland, in: Scholz, Christian; Grotefend, Lisa-Dorothee (2019): Generation Z im Vier-Länder-Vergleich. Ein empirischer Vergleich von Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweiz, Band 36, Augsburg und München, S.70-100.

Elizen, Martin: Generation Z in den Niederlanden. Berufsleben arbeiten um zu leben, in: Scholz, Christian; Grotefend, Lisa-Dorothee (Hrsg.) (2019): Generation Z im Vier-Länder-Vergleich. Ein empirischer Vergleich von Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweiz, Band 36, Augsburg und München, S.148.

Erpenbeck, John; Sauter, Werner (2019): Wertungen, Werte - Das Buch der gezielten Wertentwicklung von Persönlichkeiten, Berlin.

Frey et al.: Einführung und konzeptionelle Klärung, in: Frey, Dieter (Hrsg.) (2016): Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage-Basiswissen aus Psychologie und Philosophie, Berlin/ Heidelberg, S.2-8.

Heinrich-Lippe, Angelika (2019): Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt. Konzepte, Instrumente und betriebliche Ansätze, Wiesbaden.

Hesse et al.: Herausforderungen für das Employer Branding und deren Kompetenzen. Zur Notwendigkeit eines generationsbezogenen Employer Brandings, in: Hesse, Gero; Mattmüller, Roland (Hrsg.) (2019): Perspektivwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generation Y und Z, 2.Auflage, Wiesbaden, S.55-86.

Hübschen, Thorsten: Zukunft des Büros – Büro der Zukunft. Mensch, Maschine, Werkzeug, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.68, S.70, S.81.

Hurrelmann, Klaus; Kring, Wolfgang (2019): Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden, Herne.

Kallweit, Manuel; Weigert, Benjamin: Demographischer Wandel in Deutschland. Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, in: Druyen, Thomas (2016): Drei Generationen im Gespräch - Eine Studie zum intergenerativen Generationsmanagement, Wiesbaden, S.208.

Kienbaum et al.: Geld und Vergütung im Zeitalter der Digitalisierung: Wie sieht das Performance Management von morgen aus? Arbeitswelt 4.0: Jobdesigns und Organisationsstrukturen im Wandel, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.37.

Kienbaum, Fabian; Gunnesch, Markus; Pacher, Sebastian: Geld und Vergütung im Zeitalter der Digitalisierung: Wie sieht das Performance Management von morgen aus? Der Faktor „Geld“ büßt Nimbus als alleiniges Steuerungselement in der Arbeitswelt 4.0 ein – ist aber noch eine treibende Kraft des Performance Managements, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.37, S.45.

Klaffke, Martin: Büro der Zukunft – Generationenorientierte Gestaltung von Arbeitswelten. Externe Arbeitsorte, in: Klaffke, Martin (Hrsg.) (2014): Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze, Wiesbaden, S.217.

Klaffke, Martin: Erfolgsfaktor Generationen-Management – Handlungsansätze für das Personalmanagement, in: Klaffke, Martin (Hrsg.) (2014): Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze, Wiesbaden, S.9f.

Klein, Markus: Der Wandel des Wertewandels. Die Entwicklung von Materialismus und Postmaterialismus in Westdeutschland zwischen 1980 und 2006, in: Witte, Erich H. (Hrsg.) (2008): Sozialpsychologie und Werte, Lengerich, S.33ff.

Klump et al.: Arbeitswelten der Logistik im Wandel – Gestaltung digitalisierter Arbeit im Kontext des Internet der Dinge und von Industrie 4.0, in: Fichtner-Rosada, Sabine, Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.72.

Krüger, Karl-Heinz: Gesellschaftlicher Wertewandel: Generation X,Y,Z - und dann?, in: Klaus, Hans; Schneider, Hans J. (Hrsg.) (2016): Personalperspektiven. Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel, 12. Auflage, Wiesbaden, S.40.

Lang, Franz Peter: Quo vadis Digitale Revolution? in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.5-19.

Marrold, Lisa: Mit Holacracy auf dem Weg zur agilen Organisation. Einleitung, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.83.

Matusiewicz, David: Gesunde Arbeitswelt der Zukunft, in; Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.291.

Metz-Kleine, Alicia: Die Zukunft der Arbeit ist flexibel. Unsere Arbeitswelt im Wandel, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.131.

Mrass, Volkmar; Leimeister, Jan Marco: Crowdworking-Plattformen als Enabler neuer Formen der Arbeitsorganisation. Die Digitalisierung der Arbeit, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.140.

Meissner, Ellen; Chang-Gusko, Yong-Seun: Arbeitsplatz der Zukunft – vom Eckbüro zum Digital Village, in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.166f.

Mattmüller et al.: Fallstudien zu aktuellen Herausforderungen im Employer Branding und Personalmarketing. Generationsspezifika und ihre Bedeutung für die Arbeitswelt, in: Hesse, Gero; Mattmüller; Roland (Hrsg.) (2019): Perspektivwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generation Y und Z, Wiesbaden, S.179.

Maurer, Marcus; Jandura, Olaf: Methodologische Studien. Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen, in: Jakob, Nikolaus; Schoen, Harald; Zerback, Thomas (Hrsg.) (2009): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung, Wiesbaden, S.70.

Michalk, Silke; Ney, Marina (2018): Personalentwicklung als Führungsaufgabe. Mitarbeiter und Unternehmen voranbringen, Freiburg.

Müller, Axel; Müller, Alena: Das Unternehmen ohne Hierarchie – Messung und Umsetzung, in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.459.

Neufeind, Max: Werthielten Arbeiten 4.0. Einführung, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.235.

Obermaier, Robert (Hrsg.) (2019): Handbuch Industrie 4.0 und Digitale Transformation. Betriebswirtschaftliche, technische und rechtliche Herausforderungen, Wiesbaden.

Oertel, Jutta: Baby Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen. Baby Boomer, in: Klaffke, Martin (Hrsg.) (2014):

Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze, Wiesbaden, S.31ff.

Pfeil, Silko (2017): Wertorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen. Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y, Wiesbaden.

Pracz, Krystian: Love it, change it or leave it – Change Management in der digitalen Arbeitswelt. Fazit, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.115.

Pötschke, Manuela: Methodologische Studien. Potentiale von Online-Befragungen: Erfahrungen aus der Hochschulforschung, in: Jakob, Nikolaus; Schoen, Harald; Zerback, Thomas (Hrsg.) (2009): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung, Wiesbaden, S.77.

Rüttgers, Christian; Hochgürtel, Katharina: Digitalisierung der Arbeit und des HR-Managements – Eine empirische Analyse der Einstellungen von Beschäftigten, in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S.227.

Renninger, Prof. Dr. Wolfgang: Digitalisierung als Kernbereich des technischen Wandels, in: Klaus, Hans; Schneider, Hans J. (Hrsg.) (2016): Personalperspektiven. Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel, Wiesbaden, S.74.

Rüdiger, Jacob; Heinz, Andreas; Décieux, Jean Philippe (2019): Umfrage. Einführung in die Methoden der Umfrageforschung, 4. Auflage, Berlin und Boston.

Sauter, Roman; Sauter, Werner; Wolfig, Roland (2018): Agile Werte und Kompetenzentwicklung. Wege in eine neue Arbeitswelt, Berlin.

Scherr, Albert (Hrsg.) (2016): Soziologische Basics. Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe, 3.Auflage, Wiesbaden, S.217.

Scholz, Christian; Grotefend, Lisa-Dorothee: Generation Z und warum sie uns so interessiert. Relevanz: The New Kid on the Block, in: Scholz, Christian; Grotefend, Lisa-Dorothee (Hrsg.) (2019): Generation Z im Vier-Länder-Vergleich. Ein empirischer Vergleich von Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweiz, Band 36, Augsburg und München, S.1ff.

Scholten, Judith: Personalentwicklungsmaßnahmen 4.0, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.397f.

Schröder-Kunz, Sabine (2019): Generationen (gut) führen. Altersgerechte Arbeitsgestaltung für alle Mitarbeitergenerationen, Wiesbaden.

Suchy, Oliver: Wer nur das Meer hört-Arbeitszeit, Flexibilität und Freiheit. Eine neue Diskussion um Flexibilität, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.286-289.

Thome, Helmut: Werte und Wertebildung aus soziologischer Sicht, in: Verwiebe, Roland (Hrsg.) (2019): Werte und Wertebildung aus interdisziplinärer Perspektive, Wiesbaden, S.51, S.70.

Verwiebe, Roland: Werte und Wertebildung – einleitende Bemerkungen und empirischer Kontext, in: Verwiebe, Roland (Hrsg.) (2019): Werte und Wertebildung aus interdisziplinärer Perspektive, Wiesbaden, S.4, S.6.

Vollrath, Vanesse: Talent Management in Zeiten der Digitalisierung. Einleitung, in: Fortmann, Harald R.; Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends-Arbeitsraum-Menschen-Kompetenzen, Wiesbaden, S.167, S.180.

Wilke, Christina: Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt. Demographische Trends, in: Hermeier, Burghard; Heupel, Thomas; Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, S. 38-42.

Wörwag, Sebastian; Cloots, Alexandra: Gut zu wissen: Was uns in der New Work erwartet, in: Wörwag, Sebastian; Cloots, Alexandra (Hrsg.) (2018): Zukunft der Arbeit-Perspektive Mensch. Aktuelle Forschungserkenntnisse und Good Practices, Wiesbaden, S.3.

Internetquellen

Arbeitsrechte (Hrsg.) (o.J.): Gleitzeit – Mit der Arbeit zu variablen Zeitpunkten beginnen. <https://www.arbeitsrechte.de/gleitzeit/> (Zugriff: 03.06.2020).

Arbeitsratgeber (Hrsg.) (29.04.2014): Vertrauensarbeitszeit: Definition, Pro und Contra. <http://www.arbeitsratgeber.com/vertrauensarbeitszeit/> (Zugriff: 03.06.2020).

Baumann et al.: Wie Medien genutzt werden und was sie bewirken, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (08.06.2011): Massenmedien. <https://www.bpb.de/izpb/7543/wie-medien-genutzt-werden-und-was-sie-bewirken> (Zugriff: 02.06.2020).

berlin.de (Hrsg.) (o.J.): Geschichte. Öffnung und Fall der Mauer. <https://www.berlin.de/mauer/geschichte/oeffnung-der-mauer/> (Zugriff: 02.06.2020).

Bendel, Prof. Dr. Oliver (19.02.2018): Digitalisierung. Definition: Was ist „Digitalisierung“? <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195/version-277247> (Zugriff: 10.04.2020).

Booms, Martin (14.03.2020): Corona und die Werte: Warum es um viel mehr geht als nur im eine gesundheitliche Krise. <https://www.nzz.ch/meinung/corona-und-die-werte-warum-es-um-viel-mehr-geht-als-nur-um-eine-gesundheitliche-krise-ld.1546232> (Zugriff: 06.04.2020).

Bundesregierung (Hrsg.) (2020): Der Brexit ist da: Wo stehen wir? Wie geht es weiter? <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/brexit/der-brexit-ist-da-wo-stehen-wir-wie-geht-es-weiter--1712620> (Zugriff: 21.04.2020).

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2020): Coronavirus. Chronik Coronavirus. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html> (Zugriff: 01.04.2020).

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2020): Soziale Frage. <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/161615/soziale-frage> (Zugriff: 15.04.2020).

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (18.08.2015): 55 Jahre „Pille“. <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/210997/55-jahre-pille-> (Zugriff: 11.05.2020).

Bundesamt für Verfassungsschutz (Hrsg.) (24.06.2019): Übersicht ausgewählter islamistisch-terroristischer Anschläge. <https://www.verfassungsschutz.de/de/arbeitsfelder/af-islamismus-und-islamistischer-terrorismus/zahlen-und-fakten-islamismus/zuf-is-uebersicht-ausgewaehelter-islamistisch-terroristischer-anschlaege> (Zugriff; 02.06.2020).

CareerBuilder Germany (Hrsg.) (24.05.2017): Work-Life-Balance neu definiert: So schreiben Sie Stellenanzeigen für Kandidaten aus der Generation Z. <https://arbeitgeber.careerbuilder.de/blog/stellenanzeigen-kandidaten-generation-z> (Zugriff: 13.05.2020).

Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (13.06.2019): MINT-Berufe: Immer mehr IT-Fachkräfte fehlen. <https://www.iwd.de/artikel/mint-berufe-immer-mehr-it-fachkraefte-fehlen-433188/> (Zugriff: 03.06.2020).

Forberg, Christian (10.01.2013): Schwerpunktthema: 100 Jahre Fließband. https://www.deutschlandfunk.de/schwerpunktthema-100-jahre-fliebsband.1148.de.html?dram:article_id=233691 (Zugriff: 02.06.2020).

Grosser, Matthias (02.04.2020): Greta-Effekt-Bedeutung und Stellenwert in Gesellschaft und Politik. <https://www.marketinginstitut.biz/blog/greta-effekt/> (Zugriff: 21.04.2020).

Heinz Nixdorf Museum (Hrsg.) (2020): Kulturgeschichte des Büros. Handelskontor um 1500. <https://www.hnf.de/dauerausstellung/ausstellungsbereiche/kulturgeschichte-des-bueros/handelskontor-um-1500.html> (Zugriff: 16.04.2020).

Heinz Nixdorf Museum 2020. <https://www.hnf.de/dauerausstellung/ausstellungsbereiche/kulturgeschichte-des-bueros/preussische-amtsstube-um-1880.html> (Zugriff: 16.04.2020).

Hecking, Claus (30.11.2018): Gretas Aufstand. <https://www.spiegel.de/wissenschaft/natur/greta-thunberg-das-gesicht-der-globalen-klimabewegung-a-1241185.html> (Zugriff: 06.04.2020).

Haufe (Hrsg.) (o.J.): War for Talents. <https://www.haufe.de/thema/fachkraeftemangel/> (Zugriff: 03.06.2020).

Joos, Thomas (10.11.2018): Geschichte von Microsoft Office-der große Überblick. https://www.pcwelt.de/ratgeber/25_Jahre_Microsoft_Office_-_der_grosse_Ueberblick-Word__Excel__PowerPoint_und_Co.-8997496.html (Zugriff: 02.06.2020).

Lexikon Stangl (Hrsg.) (o.J.): Multitasking. <https://lexikon.stangl.eu/6599/multitasking/> (Zugriff: 03.06.2020).

Neumeier, Ingo (o.J.): Helmut Kohl. Die Wende von 1982. https://www.planet-wissen.de/geschichte/persoenlichkeiten/helmut_kohl/pwiediewendevon100.html (Zugriff: 20.04.2020).

Nini, Dr. Markus (04.01.2016): Karrieremanagement. Was die „moderne Karriere“ für dich bedeutet. <https://www.ckju.net/de/blog/karrieremanagement-was-die-moderne-karriere-fuer-dich-bedeutet/49> (Zugriff: 25.05.2020).

PopulationPyramid (Hrsg.) (2019): Population Pyramid Germany. <https://www.populationpyramid.net/germany/2019/> (Zugriff: 14.05.2020).

Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F. (29.04.2016): Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. <https://www.bpb.de/apuz/225685/die-digitale-arbeitswelt-von-heute-und-morgen?p=1> (Zugriff: 16.04.2020).

Rödter, Andreas (2006): Vom Materialismus zum Postmaterialismus? Ronald Ingleharts Diagnosen des Wertewandels, ihre Grenzen und Perspektiven, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, Online-Ausgabe, 3 (2006), H. 3, Druckausgabe: S.480-485. <https://zeithistorische-forschungen.de/3-2006/4658> (Zugriff: 02.06.2020).

Schmid, Josef (31.05.2012): Historischer Rückblick. <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138744/historischer-rueckblick> (Zugriff: 07.04.2020).

Sauter-Orengo, Lucas (09.04.2020): Brexit und Deutschland: Welche Folgen hat der EU-Austritt für uns? <https://www.merkur.de/politik/folgen-brexit-deutschland-eu-austritt-wirtschaft-verbraucher-datum-auswirkungen-reise-13505054.html> (Zugriff: 06.04.2020).

Seibert, Thomas (12.1.2016): Donald Trump-der neue Ronald Reagan? <https://www.tagesspiegel.de/politik/us-wahl-donald-trump-der-neue-ronald-reagan/14834538.html> (Zugriff: 02.06.2020).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (Januar 2020): Konjunkturindikatoren. Erwerbstätige Inländer. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811.html> (Zugriff: 01.04.2020).

Statista (Hrsg.) (Juni 2019): Angriffe und Festnahmen mit terroristischem Hintergrund in der EU bis 2018. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/493217/umfrage/angriffe-und-festnahmen-mit-terroristischem-hintergrund-in-der-eu/> (Zugriff: 02.06.2020).

Statista (Hrsg.) (2020): Bildungsstand: Verteilung der Bevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197269/umfrage/allgemeiner-bildungsstand-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-dem-alter/> (Zugriff: 03.05.2020).

Statista (Hrsg.) (2019): Anzahl der Bachelor- und Masterstudiengänge und aller übrigen Studiengänge in Deutschland im Wintersemester 2019/2020 nach Bundesländern. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2854/umfrage/bachelor--und-masterstudiengaenge-in-den-einzelnen-bundeslaendern/> (Zugriff: 14.05.2020).

Statista (Hrsg.) (2020): Entwicklung der Gesamtzahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe in Deutschland von 1971 bis 2019. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> (Zugriff: 14.05.2020).

Statista (Hrsg.) (Januar 2019): Immer immer Unternehmen erlauben Home Office. <https://de.statista.com/infografik/16711/anteil-der-unternehmen-die-homeoffice-erlauben/> (Zugriff: 12.05.2020).

Statista (Hrsg.) (2020): Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2019/2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> (Zugriff: 19.05.2020).

Suchanek, Prof. Dr. Andreas (19.02.2018): Definition: Was sind „Werte“? <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/werte-49667> (Zugriff: 08.04.2020).

Telekom (Hrsg.) (2020): Unterwegs. Was ist 5G. <https://www.telekom.de/unterwegs/was-ist-5g> (Zugriff: 06.04.2020).

unternehmer.de (Hrsg.) (o.J.): Online Marketing Lexikon. Generation Z. <https://unternehmer.de/lexikon/online-marketing-lexikon/generation-z> (Zugriff: 03.05.2020).

Wichert, Dr. Joachim (19.02.2018): Jobsharing. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/jobsharing-38902> (Zugriff: 03.06.2020).

Will, Niels (Mai 2019): Assistenzsysteme, kollaborative Roboter als erweitertes Werkzeug in der zukünftigen Arbeitswelt, in: Wirtschaftsinformatik & Management 2019 • 11 (3): S.162–164. <https://doi.org/10.1365/s35764-019-00180-y> (Zugriff: 03.06.2020).

Wormser Zeitung (Hrsg.) (02.03.2018): Medien im Zeitalter von Präsident Trump. https://www.wormser-zeitung.de/amp/lokales/nachrichten-rhein-neckar/medien-im-zeitalter-von-prasident-trump_18560579 (Zugriff: 21.04.2020).

Zeuch, Andreas (25.02.2019): World Values Survey – ändert sich die Welt zum Besseren? <https://unternehmensdemokraten.de/2019/02/25/world-values-survey-aendert-sich-die-welt-zum-besseren/> (Zugriff: 02.06.2020).

Ziegele, Marvin (25.02.2020): Donald Trump: Präsident, Unternehmer, Skandalverursacher. <https://www.fr.de/politik/donald-trump-praesident-unternehmer-skandalverursacher-13522061.html> (Zugriff: 06.04.2020).

Köller, Olaf (21.07.2019): Hohe Abbruchrate. Wie können Mint-Fächer attraktiver werden? <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/weshalb-so-viele-mint-studenten-ihr-studium-abbrechen-16255527.html> (Zugriff: 10.06.2020).

Studien

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Monitor. Digitalisierung am Arbeitsplatz, Berlin.

McDonald's, Deutschland; Institut für Demoskopie Allensbach; Hurrelmann, Dr. Klaus (Hrsg.) (2019): Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, München.

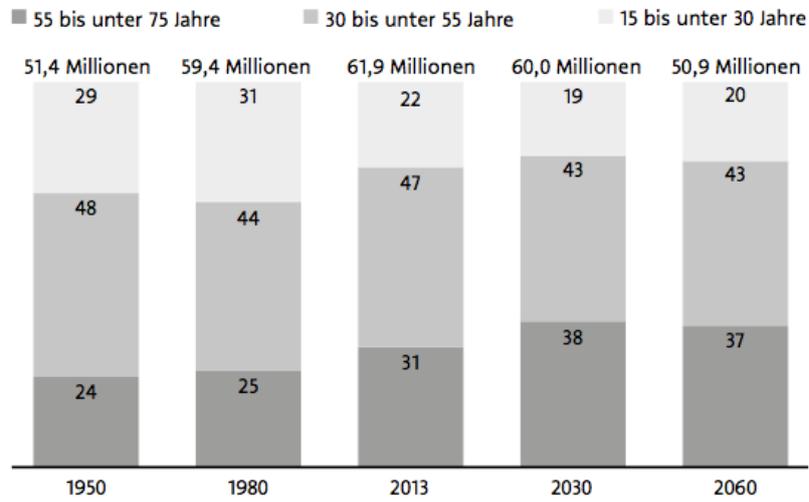
Shell (Hrsg.) (2019): 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort, Hamburg.

Fassnacht, Axel (2016): Erwartungen Jugendlicher an Beruf und Unternehmen: eine SINUS-Studie über Jugendliche für die zwölf IHK in Baden-Württemberg (Teil 2), Baden-Württemberg.

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest c/o Landesanstalt für Kommunikation (LFK) (Hrsg.) (2019): JIM-Studie 2019. Jugend, Information, Medien, Stuttgart.

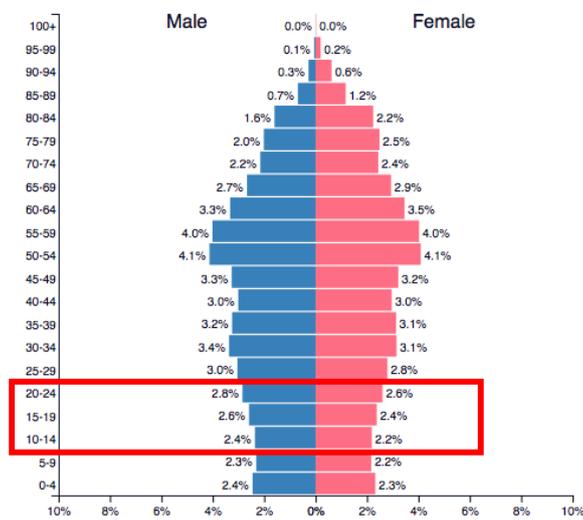
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

Anlagen



Germany ▼ 2019

Population: 83,517,046



Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

Seite 1

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Mein Name ist Anne Dettmer und im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Studiengang „Medien- und Kommunikationsmanagement“ untersuche ich den Wertewandel in der Arbeitswelt durch die "Generation Z". In der Fachliteratur wird diese Generation den Geburtsjahren von 1995 bis 2012 zugeordnet. Wenn Sie ihr Geburtsjahr in diese Zeitspanne einordnen können, würde ich mich über Ihre Teilnahme an meinem Online-Fragebogen sehr freuen.

Der Online-Fragebogen beinhaltet Fragen zu Ihren persönlichen Werten, Ihren Berufsvorstellungen sowie Ihren Wünschen und Anforderungen an die Arbeitswelt. Die Beantwortung der Fragen verläuft anonym und benötigt ca. 5 Minuten Ihrer Zeit.

Seite 2

Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

- männlich
- weiblich
- divers

Seite 3

Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

- 12-16 Jahre
- 17-20 Jahre
- 21-25 Jahre

Seite 4

In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

- Schule
- Studium
- Ausbildung
- keine, da ich bereits Berufstätig bin
- nichts von allem

Seite 5

Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

0 ist sehr schlecht 10 ist sehr gut

Seite 6

Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

- ▲ ▼ Familie und soziale Beziehungen
- ▲ ▼ Eigenverantwortlichkeit
- ▲ ▼ Unabhängigkeit
- ▲ ▼ Respektierung von Gesetz und Ordnung
- ▲ ▼ Fleiß und Ehrgeiz
- ▲ ▼ Sicherheit
- ▲ ▼ Gesundheitsbewusst Leben
- ▲ ▼ Eigene Phantasie und Kreativität entwickeln

Seite 7

Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

Zum Beispiel Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten oder Gehalt.

0 ist sehr schlecht 10 ist sehr gut

Seite 8

Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Zum Beispiel zum Studiengang, Ausbildung oder Branche zum Arbeiten.

- ja
 nein

Seite 9

Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

- ja
 nein

Seite 10

Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

Seite 11

Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Bitte ordnen Sie die Antwortmöglichkeiten in eine Rangfolge von eins bis sieben.

- ⬆️ Dass der Beruf Spaß macht
- ⬆️ Der Beruf entspricht meinen Neigungen und Fähigkeiten
- ⬆️ Der Beruf ermöglicht mir einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Beruf (Work-Life-Balance)
- ⬆️ Der Beruf bietet ein hohes Einkommen
- ⬆️ Im Beruf kann ich mich selbstverwirklichen
- ⬆️ Der Beruf eröffnet mir gute Karrierechancen
- ⬆️ Im Beruf kann ich mich weiterentwickeln

Seite 12

Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Bitte ordnen Sie die Antwortmöglichkeiten in eine Rangfolge von eins bis acht.

- ⚡ Guten Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
- ⚡ Gute Stimmung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
- ⚡ Gute Karrierechancen
- ⚡ Die Möglichkeit, Home Office wahrzunehmen
- ⚡ Die Aufgaben müssen Abwechslungsreich sein
- ⚡ Das Unternehmen muss flexible Arbeitszeiten gewährleisten
- ⚡ Es gibt die Möglichkeit, Feedback durch Vorgesetzte/ Teammitglieder etc. zu bekommen
- ⚡ Im Unternehmen herrschen flache Hierarchien

Seite 13

Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Zum Beispiel die Automobilbranche, die Gastronomiebranche oder der Einzelhandel.

Bitte wählen Sie zwei Antwortmöglichkeiten aus.

- Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren
- Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten
- Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft
- Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven
- Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten
- In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten

Seite 14

Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Bitte wählen Sie eine zutreffende Aussage aus.

- Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.
- Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.
- Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.
- Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.
- Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.

Seite 15

Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf ist. *

0 ist nicht wichtig 10 ist sehr wichtig

Seite 16

Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

- Flexible Arbeitszeiten
- Feste Arbeitszeiten

Seite 17

Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

- Flexible Arbeitszeiten
- Feste Arbeitszeiten

Seite 18

Wie wichtig ist Ihnen das Einhalten der persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

0 ist nicht wichtig 10 ist sehr wichtig

Seite 19

Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus, die auf Sie zutrifft. *

Begriffserklärung: Der Begriff „Work-Life-Balance“ bezeichnet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen einer Person.

- „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“
- „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungsmenge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens, Ende zwischen 16-19 Uhr)“
- „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“

Seite 20

Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

0 ist sehr gering 10 sehr hoch

Seite 21

Wären Sie für Überstunden offen, wenn dadurch die Chancen auf eine Karriere ansteigen würden? *

- ja
 nein

Seite 22

Wie wichtig ist Ihnen das Arbeiten in einem Team, um zum Beispiel gemeinsam Aufgaben zu lösen oder zu besprechen? *

0 ist nicht wichtig 10 ist sehr wichtig

Seite 23

Würden Sie gerne eigene Interessen in ein Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

- ja
 nein

Seite 24

Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

- ja
 nein

Seite 25

Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in Rente gehen? *

- 50-55 Jahre
 55-60 Jahre
 60-65 Jahre
 65-70 Jahre
 70 und Älter

Seite 26

Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in ihrer Freizeit ausüben? *

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.
- In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.
- In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.
- In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).
- In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).

Seite 27

Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Bitte wählen Sie eine der Antwortmöglichkeiten aus.

- Meine weitere Zukunft finanziere ich mich mit meinem Ersparnen.
- Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.
- Das vielleicht kommende bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.
- Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.
- Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.
- Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.

» [Umleitung auf Schlussseite von Umfrage Online](#) (ändern)

Umfrage gesamt

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

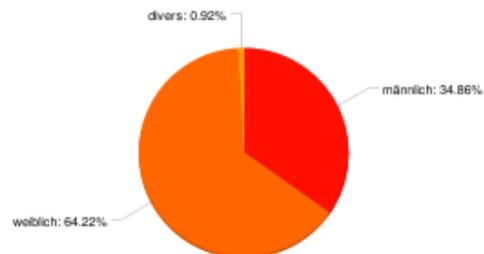
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 218

76 (34.9%): männlich

140 (64.2%): weiblich

2 (0.9%): divers



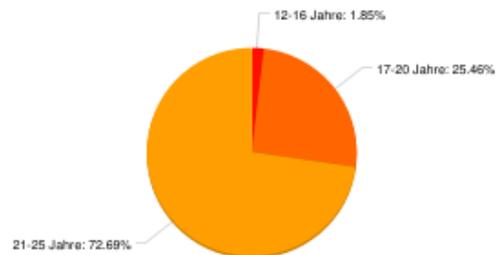
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 216

4 (1.9%): 12-16 Jahre

55 (25.5%): 17-20 Jahre

157 (72.7%): 21-25 Jahre



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 216

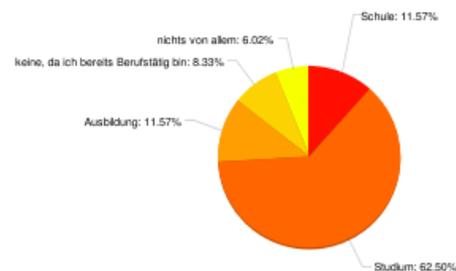
25 (11.6%): Schule

135 (62.5%): Studium

25 (11.6%): Ausbildung

18 (8.3%): keine, da ich bereits
Berufstätig bin

13 (6.0%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

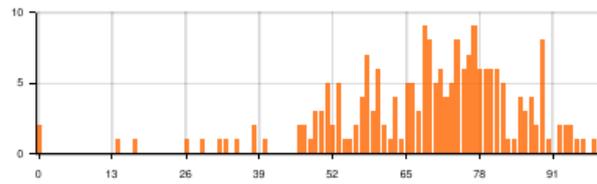
Anzahl Teilnehmer: 213

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 69,11

Mittlere absolute Abweichung: 12,53

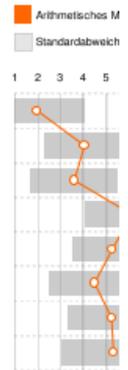
Standardabweichung: 16,75



5. Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 186

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Familie und soziale Bezi...	125x	67,20	30x	16,13	6x	3,23	5x	2,69	2x	1,08	2x	1,08	3x	1,61	13x	6,99	1,99	2,01
Eigenverantwortlichkeit	12x	6,45	25x	13,44	37x	19,89	44x	23,66	33x	17,74	13x	6,99	18x	9,68	4x	2,15	4,03	1,73
Unabhängigkeit	22x	11,83	41x	22,04	44x	23,66	22x	11,83	26x	13,98	10x	5,38	14x	7,53	7x	3,76	3,59	1,92
Respektierung von Geset...	6x	3,23	8x	4,30	13x	6,99	13x	6,99	17x	9,14	31x	16,67	33x	17,74	65x	34,95	6,10	2,02
Fleiß und Ehrgeiz	5x	2,69	9x	4,84	18x	9,68	25x	13,44	35x	18,82	49x	26,34	27x	14,52	18x	9,68	5,26	1,75
Sicherheit	6x	3,23	34x	18,28	32x	17,20	23x	12,37	28x	15,05	23x	12,37	31x	16,67	9x	4,84	4,46	1,98
Gesundheitsbewusst Leb...	2x	1,08	21x	11,29	16x	8,60	22x	11,83	33x	17,74	37x	19,89	33x	17,74	22x	11,83	5,24	1,89
Eigene Phantasie und Kre...	8x	4,30	18x	9,68	20x	10,75	32x	17,20	12x	6,45	21x	11,29	27x	14,52	48x	25,81	5,33	2,26



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

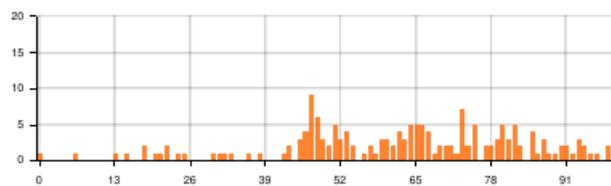
Anzahl Teilnehmer: 185

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 65,72

Mittlere absolute Abweichung: 17,85

Standardabweichung: 22,16



7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 184

169 (91.8%): ja

15 (8.2%): nein

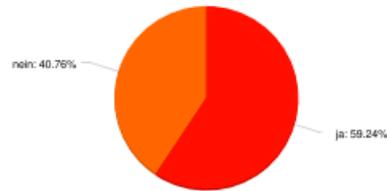


8. Wurden Sie in der Schule / Berufsschule / Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 184

109 (59.2%): ja

75 (40.8%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

Anzahl Teilnehmer: 90

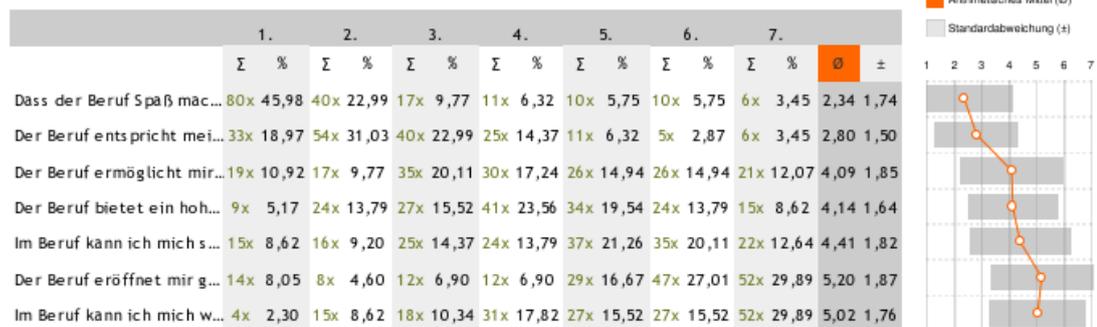
- Smartphone
- Universität durch angebotene Veranstaltungen
- Lehrer
- Dozenten, Fachzeitschriften
- Studienberater, Internet, Fragebogen
- Internet
- Dozenten, Familienmitglieder, durch Reden
- Lehrende, Medien und Austausch mit Kommilitonen
- Internet
- Durch Dozenten und das Internet
- Arbeitgeber
- Uni / Familie / Eigeninteresse
- Lehrer
- Schule
- Durch Familie, teils Lehrer und Dozenten, eigenes Interesse - Internet hauptsächlich
- Messen, Meet-Up-Events, Vorlesungen
- Infoveranstaltungen, Prospekte, Mails
- Infoveranstaltungen, Newsletter
- Lehrer und Internet
- Vorlesungen
- Internet
- Durch Dozenten und Professoren, meist über Email
- Berufstage in der Schule
- Schule, Uni - Vorträge, Veranstaltungen
- Mündlich
- Professoren
- Messen, verschiedene Flyer/ Prospekte, Bücher zur Studienberatung
- Schulungen
- Internet, Agentur für Arbeit
- Internet und Freunde
- Durch E-mails, Professoren und das Intranet
- Internet
- Hauptsächlich Online-Medien, wobei die Informationen tendenziell auf der eigenverantwortlichen Suche nach entsprechenden Angeboten beruhte.
- Professoren, Veranstaltungen
- Ausbildungsdozenten
- Oberstufenkoordinatorin, Arbeitsagentur, Seminarkurs
- Karriere Messe
- Digital
- Berufsfindungsveranstaltungen über die Schule
- Unterricht, Eigeninitiative, Internet
- Im Unterricht und durch die Berufsberatung
- Durch Berufsbildende Messen und über das Internet.
- BIZ (Computer)

- Berufstage, girlsday
- Studienberatung
- Mündlich, Präsentationen von schon arbeitenden Leuten
- Lehrende
- Flyern
- Berufsberatungen im Internet und Persönlich, Agentur für Arbeit, Ausbildungsmessen
- Berufsbildungsmessen
- Studienberatung
- Lehrkraft und Studienberatungen
- E-Mails
- Studienorientierung in der Schule
- Internet (Intranet)
- Dozenten in Vorträgen
- Mail
- BFC Schule, diverse Headhunter
- Arbeitgeber, Lehrer, Kollegen
- Lehrer
- Berufsfindungstag
- Professoren, Email Verteiler
- Personalabteilung, mündlich/Broschüren
- Bundesagentur für Arbeit

- Durch den Besuch von jemandem aus der Bundesagentur für Arbeit
- Bücher Papier
- Durch die Schule (Zukunftstage, Girls Day...), durch eine Psychologin, die auf Perspektiven nach dem Schulabschluss spezialisiert war (persönliches Gespräch), durch die Fachschaft und die Universität (Vorträge, Alumni-Besuche, Karrieremesse)
- durch Lehrer
- Diverse, Messen, Vorträge, Internet
- Messen und Studienberatung
- Arbeitgeber, Internet
- Projektstage Berufsorientierung
- Lehrer
- Vorlesung
- Schule, Berufsorientierung
- WAT 9. Klasse, sonst durch Internet ect selbst herausfinden
- E-Mail
- Diverse Veranstaltungen
- Internet
- Ausstellungen
- Präsentationen, Vorträge
- Durch Gastdozenten/Professoren
- mündlich durch den Dozent
- in der Schule / in der Uni / selber online geschaut / über den Familien- und Freundeskreis
- Jobcenter
- Jobbörse
- Dozierende, digitales Informationsmaterial, Mund-zu-Mund-Propaganda
- Lehrer, Internet
- Berufs/Studienberatungsprogramm
- Berufsmessen

10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 174



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 159

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		D	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Guten Verhältnis zwischen...	71x	44,65	37x	23,27	20x	12,58	10x	6,29	6x	3,77	5x	3,14	4x	2,52	6x	3,77	2,40	1,88
Gute Stimmung zwischen...	29x	18,24	57x	35,85	27x	16,98	14x	8,81	12x	7,55	5x	3,14	12x	7,55	3x	1,89	3,01	1,86
Gute Karrierechancen	17x	10,69	16x	10,06	42x	26,42	29x	18,24	24x	15,09	17x	10,69	7x	4,40	7x	4,40	3,89	1,82
Die Möglichkeit, Home O...	6x	3,77	6x	3,77	7x	4,40	17x	10,69	19x	11,95	22x	13,84	31x	19,50	51x	32,08	6,03	2,00
Die Aufgaben müssen Abw...	21x	13,21	19x	11,95	25x	15,72	37x	23,27	35x	22,01	17x	10,69	4x	2,52	1x	0,63	3,74	1,66
Das Unternehmen muss f...	5x	3,14	9x	5,66	13x	8,18	19x	11,95	26x	16,35	51x	32,08	28x	17,61	8x	5,03	5,25	1,70
Es gibt die Möglichkeit, F...	2x	1,26	10x	6,29	8x	5,03	17x	10,69	24x	15,09	23x	14,47	52x	32,70	23x	14,47	5,79	1,80
Im Unternehmen herrsch...	8x	5,03	5x	3,14	17x	10,69	16x	10,06	13x	8,18	19x	11,95	21x	13,21	60x	37,74	5,91	2,21



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 154

93 (60.4%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

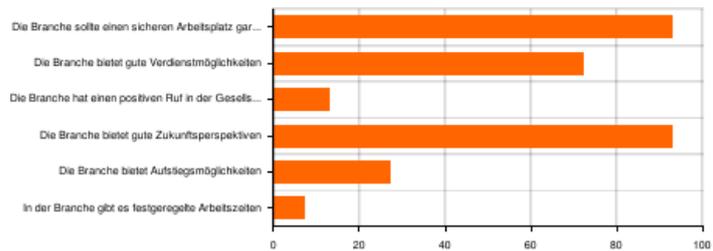
72 (46.8%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

13 (8.4%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

93 (60.4%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

27 (17.5%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

7 (4.5%): In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 154

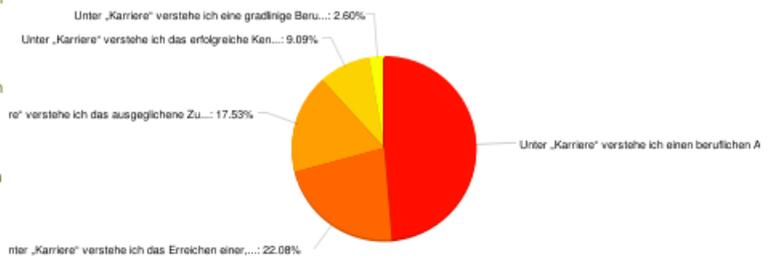
75 (48.7%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

34 (22.1%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

27 (17.5%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

14 (9.1%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

4 (2.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

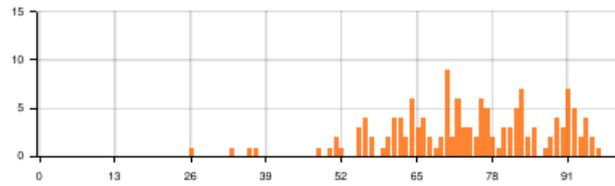
Anzahl Teilnehmer: 154

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 75,77

Mittlere absolute Abweichung: 12,28

Standardabweichung: 15,16



15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 154

109 (70.8%): Flexible Arbeitszeiten

45 (29.2%): Feste Arbeitszeiten



16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 111

70 (63.1%): Flexible Arbeitszeiten

41 (36.9%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

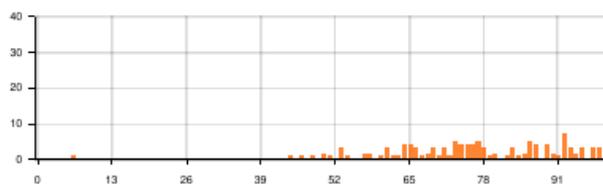
Anzahl Teilnehmer: 154

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 81,64

Mittlere absolute Abweichung: 14,14

Standardabweichung: 16,85



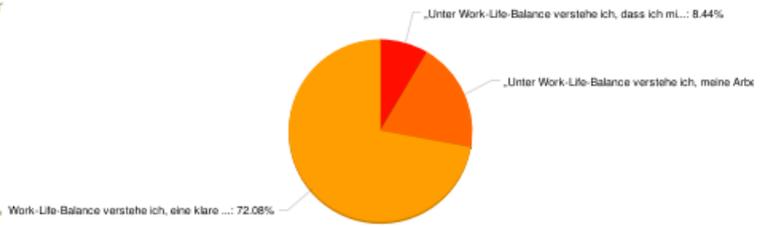
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus , die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 154

13 (8.4%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

30 (19.5%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungs menge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens , Ende zwischen 16-19 Uhr)“

111 (72.1%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

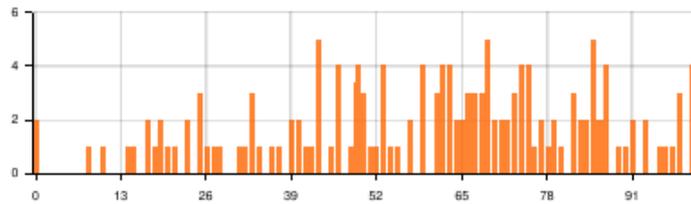
Anzahl Teilnehmer: 154

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 59,95

Mittlere absolute Abweichung: 19,67

Standardabweichung: 23,93

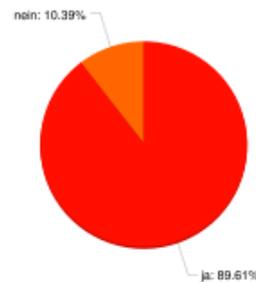


20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 154

138 (89.6%): ja

16 (10.4%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

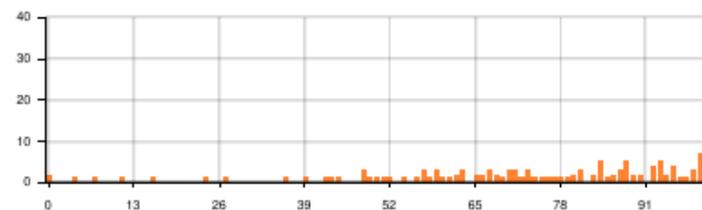
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 78,54

Mittlere absolute Abweichung: 18,82

Standardabweichung: 23,62

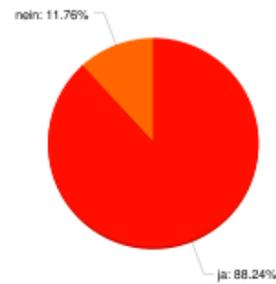


22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 153

135 (88.2%): ja

18 (11.8%): nein

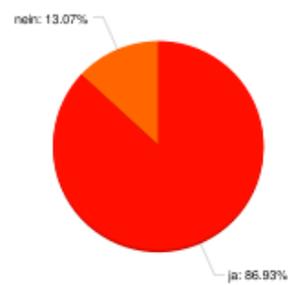


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 153

133 (86.9%): ja

20 (13.1%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 153

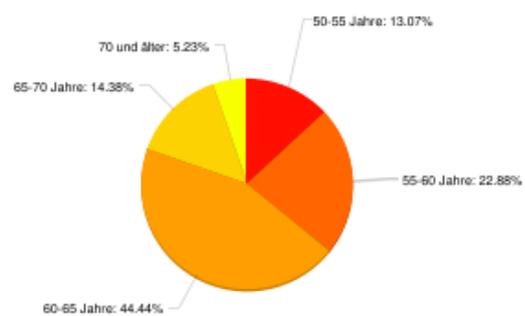
20 (13.1%): 50-55 Jahre

35 (22.9%): 55-60 Jahre

68 (44.4%): 60-65 Jahre

22 (14.4%): 65-70 Jahre

8 (5.2%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 153

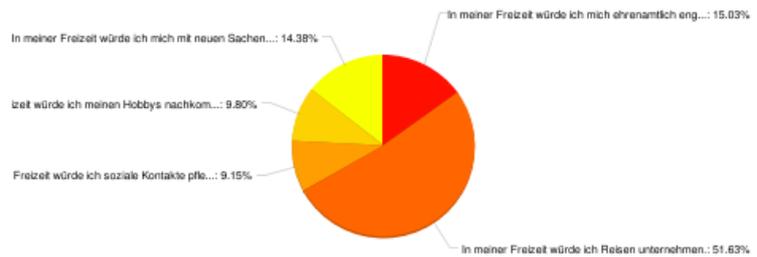
23 (15.0%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

79 (51.6%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

14 (9.2%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

15 (9.8%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

22 (14.4%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 153

86 (56.2%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mich mit meinem Ersparnissen.

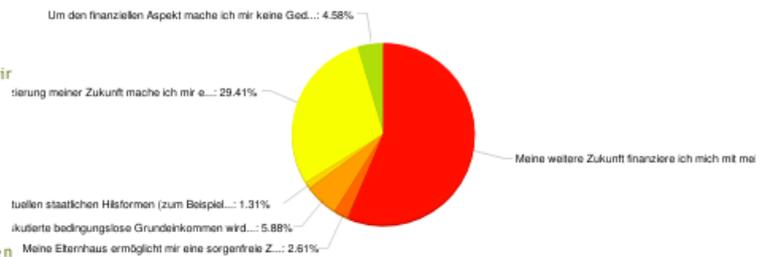
4 (2.6%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

9 (5.9%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

2 (1.3%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

45 (29.4%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

7 (4.6%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Umfrage bereinigt nach Abbrüchen

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

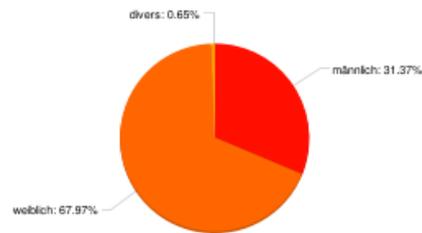
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 153

48 (31.4%): männlich

104 (68.0%): weiblich

1 (0.7%): divers



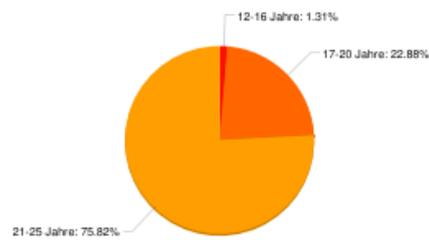
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 153

2 (1.3%): 12-16 Jahre

35 (22.9%): 17-20 Jahre

116 (75.8%): 21-25 Jahre



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 153

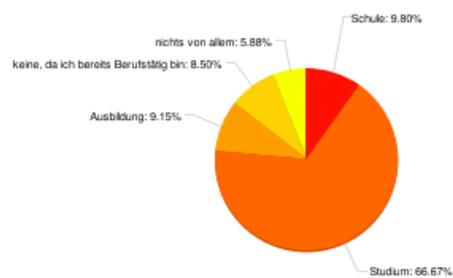
15 (9.8%): Schule

102 (66.7%): Studium

14 (9.2%): Ausbildung

13 (8.5%): keine, da ich bereits
Berufstätig bin

9 (5.9%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

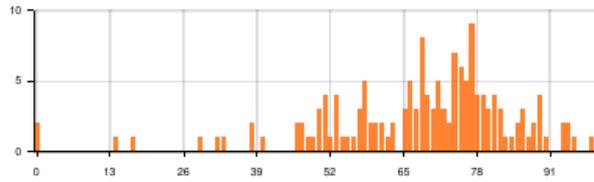
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 68,23

Mittlere absolute Abweichung: 12,88

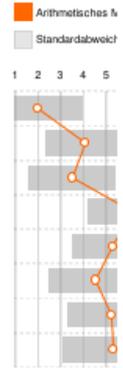
Standardabweichung: 17,44



5. Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 153

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Familie und soziale Bezi...	104x	67,97	24x	15,69	4x	2,61	5x	3,27	2x	1,31	2x	1,31	3x	1,96	9x	5,88	1,95	1,95
Eigenverantwortlichkeit	8x	5,23	20x	13,07	31x	20,26	40x	26,14	25x	16,34	11x	7,19	14x	9,15	4x	2,61	4,07	1,70
Unabhängigkeit	21x	13,73	33x	21,57	36x	23,53	21x	13,73	19x	12,42	6x	3,92	12x	7,84	5x	3,27	3,49	1,90
Respektierung von Geset...	4x	2,61	5x	3,27	11x	7,19	11x	7,19	16x	10,46	23x	15,03	29x	18,95	54x	35,29	6,17	1,95
Fleiß und Ehrgeiz	4x	2,61	9x	5,88	13x	8,50	19x	12,42	30x	19,61	41x	26,80	21x	13,73	16x	10,46	5,28	1,76
Sicherheit	4x	2,61	29x	18,95	28x	18,30	14x	9,15	23x	15,03	20x	13,07	27x	17,65	8x	5,23	4,51	2,01
Gesundheitsbewusst Leb...	2x	1,31	20x	13,07	12x	7,84	15x	9,80	28x	18,30	32x	20,92	25x	16,34	19x	12,42	5,21	1,94
Eigene Phantasie und Kre...	6x	3,92	13x	8,50	18x	11,76	28x	18,30	10x	6,54	18x	11,76	22x	14,38	38x	24,84	5,32	2,21



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

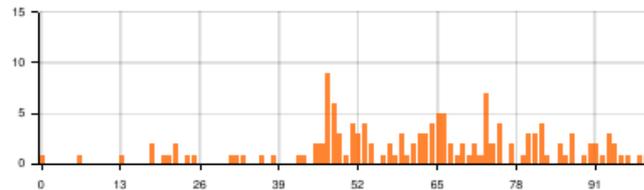
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 64,78

Mittlere absolute Abweichung: 17,80

Standardabweichung: 22,27



7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 153

141 (92.2%): ja

12 (7.8%): nein

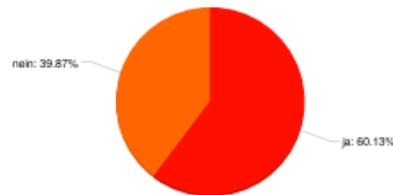


8. Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 153

92 (60.1%): ja

61 (39.9%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

Anzahl Teilnehmer: 80

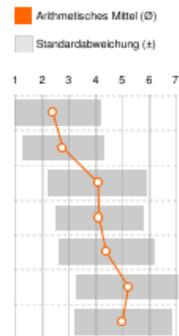
- Smartphone
- Universität durch angebotene Veranstaltungen
- Lehrer
- Dozenten, Fachzeitschriften
- Studienberater, Internet, Fragebogen
- Internet
- Dozenten, Familienmitglieder, durch Reden
- Lehrende, Medien und Austausch mit Kommilitonen
- Internet
- Durch Dozenten und das Internet
- Arbeitgeber
- Schule
- Durch Familie, teils Lehrer und Dozenten, eigenes Interesse - Internet hauptsächlich
- Messen, Meet-Up-Events, Vorlesungen
- Infoveranstaltungen, Prospekte, Mails
- Infoveranstaltungen, Newsletter
- Lehrer und Internet
- Vorlesungen
- Internet
- Durch Dozenten und Professoren, meist über Email
- Schule, Uni - Vorträge, Veranstaltungen
- Mündlich
- Professoren
- Messen, verschiedene Flyer/ Prospekte, Bücher zur Studienberatung
- Schulungen
- Internet, Agentur für Arbeit
- Internet und Freunde
- Durch E-mails, Professoren und das Intranet
- Hauptsächlich Online-Medien, wobei die Informationen tendenziell auf der eigenverantwortlichen Suche nach entsprechenden Angeboten beruhte.
- Professoren, Veranstaltungen
- Ausbildungsdozenten
- Oberstufenkoordinatorin, Arbeitsagentur, Seminarkurs
- Karriere Messe
- Digital
- Berufsfindungsveranstaltungen über die Schule
- Unterricht, Eigeninitiative, Internet
- Im Unterricht und durch die Berufsberatung
- Durch Berufsbildende Messen und über dass Internet.
- BIZ (Computer)
- Berufstage, girlsday
- Studienberatung
- Mündlich, Präsentationen von schon arbeitenden Leuten

- Lehrende
- Flyern
- Berufsberatungen im Internet und Persönlich, Agentur für Arbeit, Ausbildungsmessen
- Berufsbildungsmessen
- Studienberatung
- Lehrkraft und Studienberatungen
- E-Mails
- Studienorientierung in der Schule
- Dozenten in Vorträgen
- Mail
- Arbeitgeber, Lehrer, Kollegen
- Lehrer
- Berufsfindungstag
- Professoren, Email Verteiler
- Personalabteilung, mündlich/Broschüren
- Bundesagentur für Arbeit
- Durch den Besuch von jemandem aus der Bundesagentur für Arbeit
- Durch die Schule (Zukunftstage, Girls Day...), durch eine Psychologin, die auf Perspektiven nach dem Schulabschluss spezialisiert war (persönliches Gespräch), durch die Fachschaft und die Universität (Vorträge, Alumni-Besuche, Karrieremesse)
- durch Lehrer
- Messen und Studienberatung
- Arbeitgeber, Internet
- Projektstage Berufsorientierung
-
- Vorlesung
- Schule, Berufsorientierung
- WAT 9. Klasse, sonst durch Internet ect selbst heraus finden
- E-Mail
- Diverse Veranstaltungen
- Internet
- Ausstellungen
- Präsentationen, Vorträge
- mündlich durch den Dozent
- in der Schule / in der Uni / selber online geschaut / über den Familien- und Freundeskreis
- Jobcenter
- Jobbörse
- Dozierende, digitales Informationsmaterial, Mund-zu-Mund-Propaganda
- Lehrer, Internet
- Berufs / Studienberatungsprogramm
- Berufsmessen

10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 153

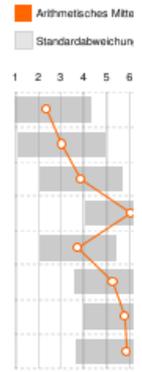
	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		Ø	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Dass der Beruf Spaß macht...	68x	44,44	37x	24,18	13x	8,50	11x	7,19	8x	5,23	10x	6,54	6x	3,92	2,40	1,78
Der Beruf entspricht meinem...	29x	18,95	48x	31,37	37x	24,18	21x	13,73	9x	5,88	3x	1,96	6x	3,92	2,78	1,49
Der Beruf ermöglicht mir ein...	18x	11,76	13x	8,50	29x	18,95	29x	18,95	25x	16,34	21x	13,73	18x	11,76	4,08	1,84
Der Beruf bietet ein hohes...	7x	4,58	21x	13,73	26x	16,99	37x	24,18	29x	18,95	20x	13,07	13x	8,50	4,12	1,62
Im Beruf kann ich mich selbst...	13x	8,50	14x	9,15	20x	13,07	22x	14,38	35x	22,88	34x	22,22	15x	9,80	4,40	1,77
Der Beruf eröffnet mir gute...	14x	9,15	6x	3,92	12x	7,84	7x	4,58	24x	15,69	43x	28,10	47x	30,72	5,21	1,91
Im Beruf kann ich mich weiter...	4x	2,61	14x	9,15	16x	10,46	26x	16,99	23x	15,03	22x	14,38	48x	31,37	5,01	1,80



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 153

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		0	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%				
Gutes Verhältnis zwischen...	69x	45,10	36x	23,53	20x	13,07	9x	5,88	5x	3,27	4x	2,61	4x	2,61	6x	3,92	2,37	1,87
Gute Stimmung zwischen...	27x	17,65	57x	37,25	25x	16,34	12x	7,84	12x	7,84	5x	3,27	12x	7,84	3x	1,96	3,02	1,88
Gute Karrierechancen	17x	11,11	15x	9,80	41x	26,80	29x	18,95	22x	14,38	16x	10,46	6x	3,92	7x	4,58	3,86	1,82
Die Möglichkeit, Home O...	6x	3,92	6x	3,92	6x	3,92	15x	9,80	18x	11,76	21x	13,73	30x	19,61	51x	33,33	6,08	2,01
Die Aufgaben müssen Abw...	20x	13,07	17x	11,11	25x	16,34	37x	24,18	34x	22,22	15x	9,80	4x	2,61	1x	0,65	3,75	1,64
Das Unternehmen muss f...	5x	3,27	7x	4,58	12x	7,84	19x	12,42	26x	16,99	50x	32,68	28x	18,30	6x	3,92	5,26	1,65
Es gibt die Möglichkeit, F...	1x	0,65	10x	6,54	8x	5,23	17x	11,11	23x	15,03	23x	15,03	48x	31,37	23x	15,03	5,79	1,78
Im Unternehmen herrsch...	8x	5,23	5x	3,27	16x	10,46	15x	9,80	13x	8,50	19x	12,42	21x	13,73	56x	36,60	5,88	2,21



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 153

92 (60.1%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

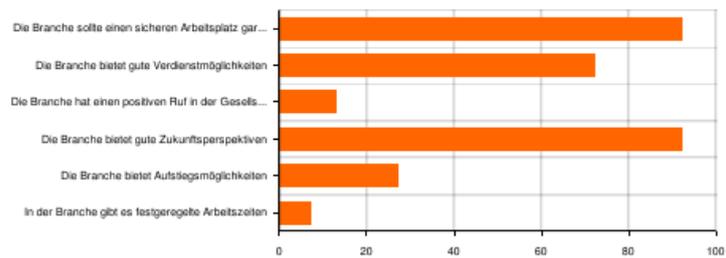
72 (47.1%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

13 (8.5%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

92 (60.1%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

27 (17.6%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

7 (4.6%): In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 153

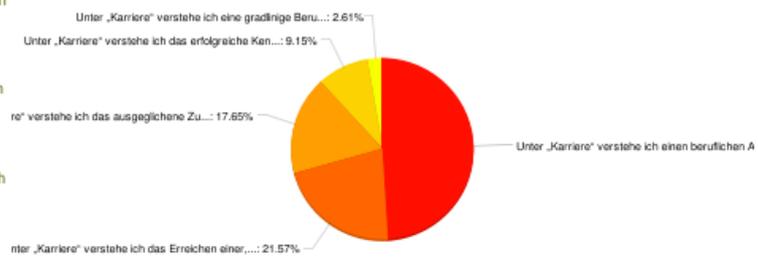
75 (49.0%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

33 (21.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

27 (17.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

14 (9.2%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

4 (2.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

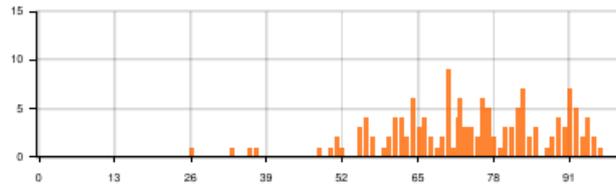
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 75,80

Mittlere absolute Abweichung: 12,32

Standardabweichung: 15,20



15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 153

108 (70.6%): Flexible Arbeitszeiten

45 (29.4%): Feste Arbeitszeiten



16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 110

69 (62.7%): Flexible Arbeitszeiten

41 (37.3%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

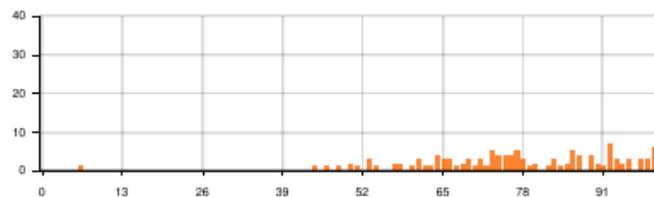
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 81,75

Mittlere absolute Abweichung: 14,11

Standardabweichung: 16,85



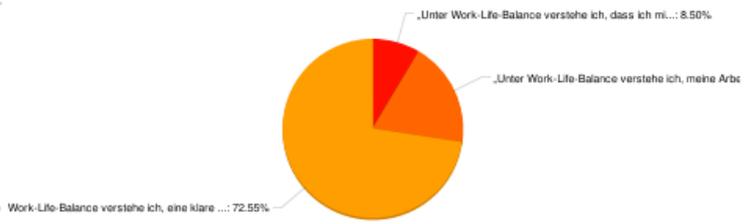
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus, die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 153

13 (8.5%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

29 (19.0%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungsmenge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens, Ende zwischen 16-19 Uhr)“

111 (72.5%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

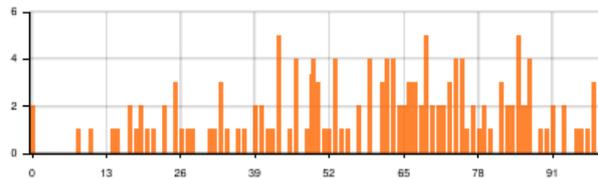
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 59,90

Mittlere absolute Abweichung: 19,75

Standardabweichung: 24,00

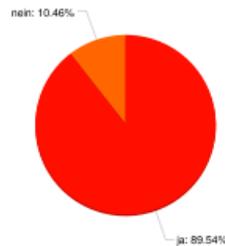


20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 153

137 (89.5%): ja

16 (10.5%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

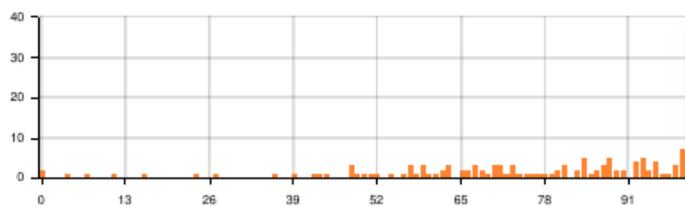
Anzahl Teilnehmer: 153

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 78,54

Mittlere absolute Abweichung: 18,82

Standardabweichung: 23,62

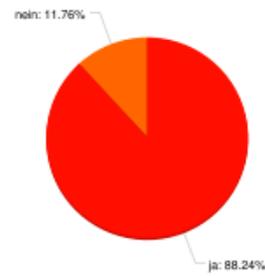


22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 153

135 (88.2%): ja

18 (11.8%): nein

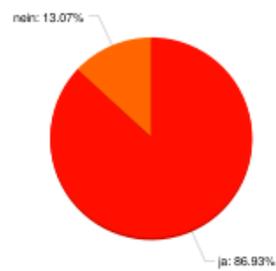


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 153

133 (86.9%): ja

20 (13.1%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 153

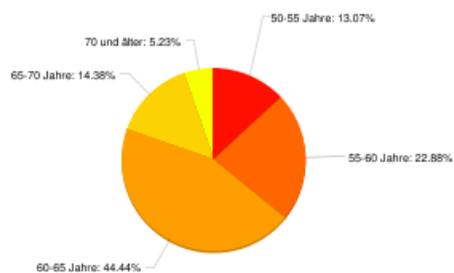
20 (13.1%): 50-55 Jahre

35 (22.9%): 55-60 Jahre

68 (44.4%): 60-65 Jahre

22 (14.4%): 65-70 Jahre

8 (5.2%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 153

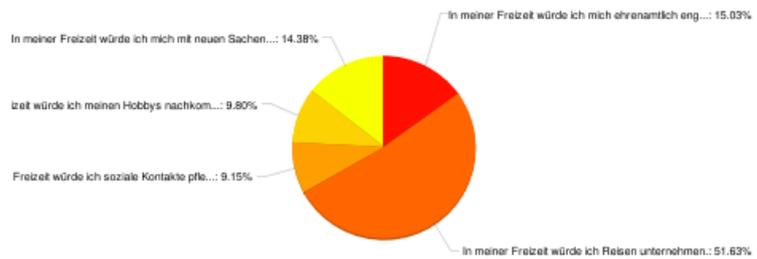
23 (15.0%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

79 (51.6%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

14 (9.2%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

15 (9.8%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

22 (14.4%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 153

86 (56.2%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mit meinem Ersparnissen.

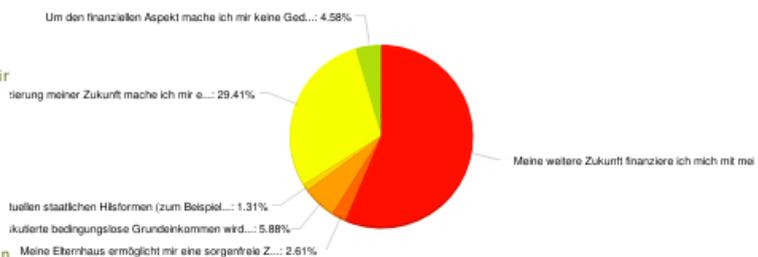
4 (2.6%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

9 (5.9%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

2 (1.3%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

45 (29.4%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

7 (4.6%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Umfrage nach Altersgruppen: 17 bis 20 Jahre

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

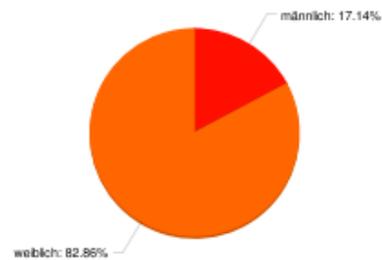
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 35

6 (17.1%): männlich

29 (82.9%): weiblich

- (0.0%): divers



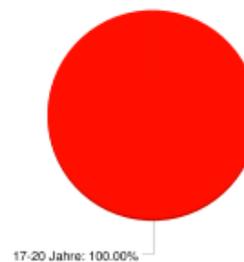
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 35

- (0.0%): 12-16 Jahre

35 (100.0%): 17-20 Jahre

- (0.0%): 21-25 Jahre



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 35

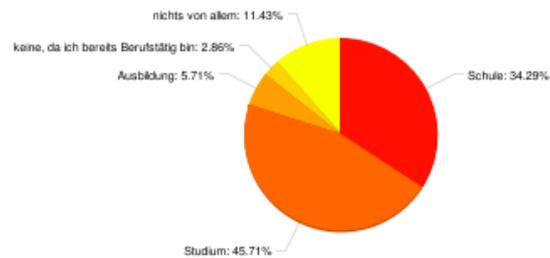
12 (34.3%): Schule

16 (45.7%): Studium

2 (5.7%): Ausbildung

1 (2.9%): keine, da ich bereits Berufstätig bin

4 (11.4%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

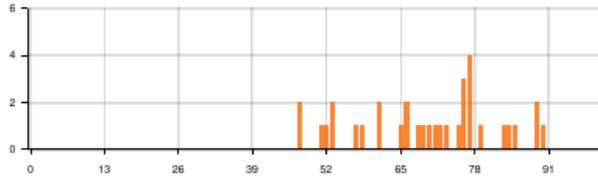
Anzahl Teilnehmer: 35

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 70,57

Mittlere absolute Abweichung: 10,58

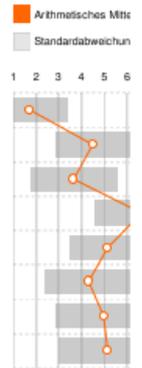
Standardabweichung: 13,15



5. Bitte priorisieren Sie die angegebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 35

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Familie und soziale Bezi...	25x	71,43	7x	20,00	-	-	1x	2,86	-	-	-	-	-	-	2x	5,71	1,69	1,69
Eigenverantwortlichkeit	-	-	3x	8,57	8x	22,86	8x	22,86	7x	20,00	4x	11,43	4x	11,43	1x	2,86	4,49	1,60
Unabhängigkeit	6x	17,14	5x	14,29	6x	17,14	5x	14,29	8x	22,86	2x	5,71	2x	5,71	1x	2,86	3,66	1,92
Respektierung von Geset...	1x	2,86	1x	2,86	3x	8,57	1x	2,86	1x	2,86	3x	8,57	7x	20,00	18x	51,43	6,63	2,02
Fleiß und Ehrgeiz	-	-	4x	11,43	2x	5,71	4x	11,43	8x	22,86	11x	31,43	4x	11,43	2x	5,71	5,14	1,65
Sicherheit	1x	2,86	6x	17,14	8x	22,86	5x	14,29	5x	14,29	3x	8,57	6x	17,14	1x	2,86	4,29	1,92
Gesundheitsbewusst Leb...	1x	2,86	5x	14,29	4x	11,43	4x	11,43	4x	11,43	8x	22,86	5x	14,29	4x	11,43	4,97	2,06
Eigene Phantasie und Kre...	1x	2,86	4x	11,43	4x	11,43	7x	20,00	2x	5,71	4x	11,43	7x	20,00	6x	17,14	5,14	2,17



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

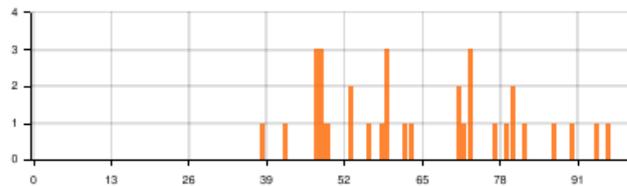
Anzahl Teilnehmer: 35

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 66,69

Mittlere absolute Abweichung: 15,11

Standardabweichung: 17,61



7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 35

32 (91.4%): ja

3 (8.6%): nein

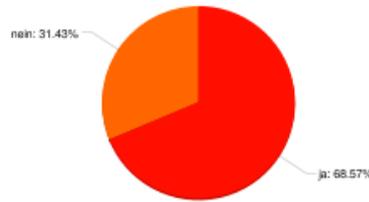


8. Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 35

24 (68.6%): ja

11 (31.4%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

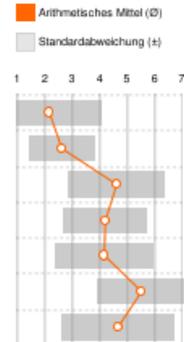
Anzahl Teilnehmer: 23

- Studienberater, Internet, Fragebogen
- Lehrende, Medien und Austausch mit Kommilitonen
- Durch Familie, teils Lehrer und Dozenten, eigenes Interesse - Internet hauptsächlich
- Infoveranstaltungen, News letter
- Lehrer und Internet
- Messen, verschiedene Flyer/ Prospekte, Bücher zur Studienberatung
- Schulungen
- Oberstufenkoordinatorin, Arbeitsagentur, Seminarkurs
- Im Unterricht und durch die Berufsberatung
- BIZ (Computer)
- Studienberatung
- Berufsberatungen im Internet und Persönlich, Agentur für Arbeit, Aus bildungsmessen
- Berufsbildungsmessen
- Studienberatung
- Lehrkraft und Studienberatungen
- Studienorientierung in der Schule
- Lehrer
- Berufsfindungstag
- Bundesagentur für Arbeit
- Durch den Besuch von jemandem aus der Bundesagentur für Arbeit
- Projektstage Berufsorientierung
- Vorlesung
- Ausstellungen

10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 35

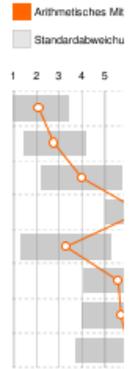
	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		Arithmetisches Mittel (Ø)	Standardabweichung (±)
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±
Dass der Beruf Spaß mac...	19x	54,29	8x	22,86	2x	5,71	2x	5,71	-	-	1x	2,86	3x	8,57	2,17	1,87
Der Beruf entspricht mei...	6x	17,14	11x	31,43	11x	31,43	4x	11,43	3x	8,57	-	-	-	-	2,63	1,17
Der Beruf ermöglicht mir...	2x	5,71	1x	2,86	9x	25,71	2x	5,71	8x	22,86	8x	22,86	5x	14,29	4,63	1,73
Der Beruf bietet ein hoh...	1x	2,86	4x	11,43	5x	14,29	11x	31,43	8x	22,86	3x	8,57	3x	8,57	4,20	1,49
Im Beruf kann ich mich s...	4x	11,43	4x	11,43	2x	5,71	9x	25,71	6x	17,14	8x	22,86	2x	5,71	4,17	1,79
Der Beruf eröffnet mir g...	2x	5,71	-	-	3x	8,57	1x	2,86	6x	17,14	12x	34,29	11x	31,43	5,54	1,63
Im Beruf kann ich mich w...	1x	2,86	7x	20,00	3x	8,57	6x	17,14	4x	11,43	3x	8,57	11x	31,43	4,66	2,03



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 35

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Guten Verhältnis zwische...	16x	45,71	7x	20,00	7x	20,00	4x	11,43	-	-	1x	2,86	-	-	-	-	2,09	1,27
Gute Stimmung zwischen...	4x	11,43	15x	42,86	7x	20,00	5x	14,29	3x	8,57	-	-	1x	2,86	-	-	2,77	1,35
Gute Karrierechancen	3x	8,57	3x	8,57	9x	25,71	7x	20,00	6x	17,14	4x	11,43	2x	5,71	1x	2,86	4,00	1,75
Die Möglichkeit, Home O...	-	-	-	-	1x	2,86	4x	11,43	4x	11,43	5x	14,29	7x	20,00	14x	40,00	6,57	1,54
Die Aufgaben müssen Abw...	10x	28,57	5x	14,29	2x	5,71	7x	20,00	8x	22,86	1x	2,86	1x	2,86	1x	2,86	3,29	1,96
Das Unternehmen muss f...	-	-	2x	5,71	2x	5,71	3x	8,57	5x	14,29	15x	42,86	6x	17,14	2x	5,71	5,57	1,48
Es gibt die Möglichkeit, F...	-	-	2x	5,71	3x	8,57	3x	8,57	6x	17,14	4x	11,43	16x	45,71	1x	2,86	5,69	1,66
Im Unternehmen herrsch...	2x	5,71	1x	2,86	4x	11,43	2x	5,71	3x	8,57	5x	14,29	2x	5,71	16x	45,71	6,03	2,29



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 35

16 (45.7%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

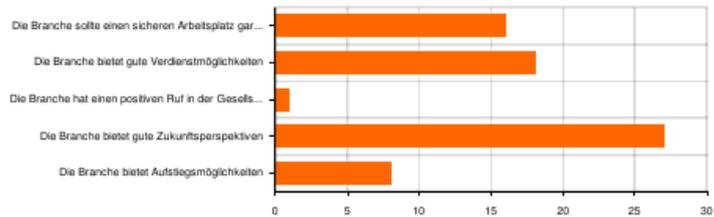
18 (51.4%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

1 (2.9%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

27 (77.1%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

8 (22.9%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

- (0.0%): In der Branche gibt es festgeregelte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 35

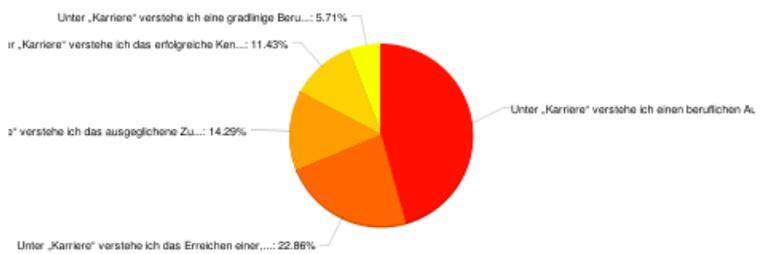
16 (45.7%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

8 (22.9%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

5 (14.3%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

4 (11.4%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

2 (5.7%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

Anzahl Teilnehmer: 35

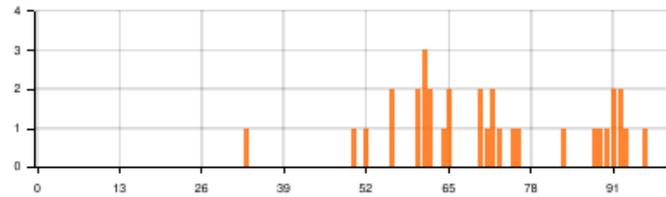
0 = 0 ist nicht wichtig

100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 72,91

Mittlere absolute Abweichung: 13,44

Standardabweichung: 16,30



15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 35

22 (62.9%): Flexible Arbeitszeiten

13 (37.1%): Feste Arbeitszeiten



16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 16

10 (62.5%): Flexible Arbeitszeiten

6 (37.5%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

Anzahl Teilnehmer: 35

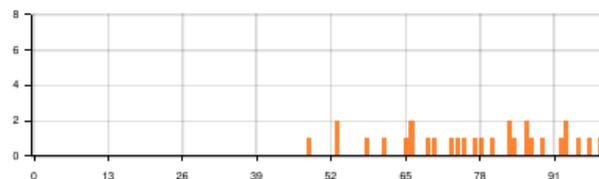
0 = 0 ist nicht wichtig

100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 80,94

Mittlere absolute Abweichung: 13,09

Standardabweichung: 15,58



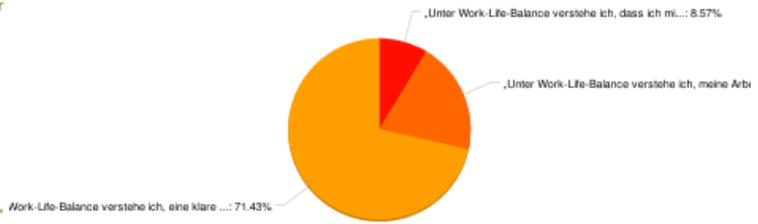
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus , die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 35

3 (8.6%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

7 (20.0%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungsmenge, in einem flexiblen Zeiträumen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens , Ende zwischen 16-19 Uhr)“

25 (71.4%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

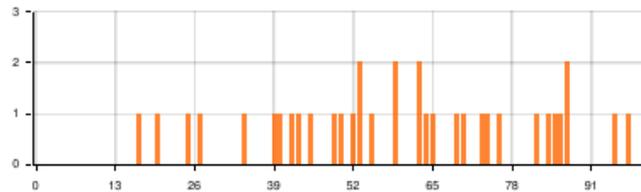
Anzahl Teilnehmer: 35

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 59,49

Mittlere absolute Abweichung: 17,64

Standardabweichung: 21,55



20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 35

33 (94.3%): ja

2 (5.7%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

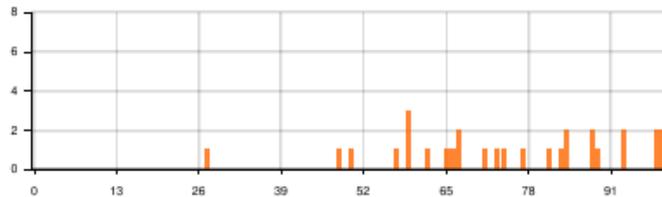
Anzahl Teilnehmer: 35

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 78,80

Mittlere absolute Abweichung: 15,99

Standardabweichung: 18,91



22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 35

34 (97.1%): ja

1 (2.9%): nein

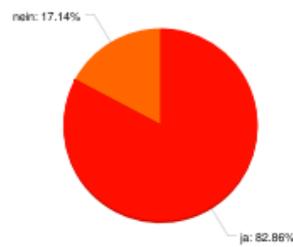


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 35

29 (82.9%): ja

6 (17.1%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 35

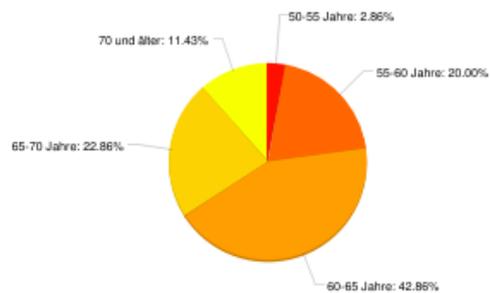
1 (2.9%): 50-55 Jahre

7 (20.0%): 55-60 Jahre

15 (42.9%): 60-65 Jahre

8 (22.9%): 65-70 Jahre

4 (11.4%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 35

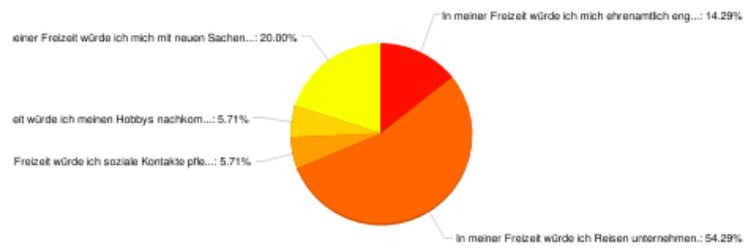
5 (14.3%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

19 (54.3%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

2 (5.7%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

2 (5.7%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

7 (20.0%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 35

21 (60.0%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mir mit meinem Ersparnissen.

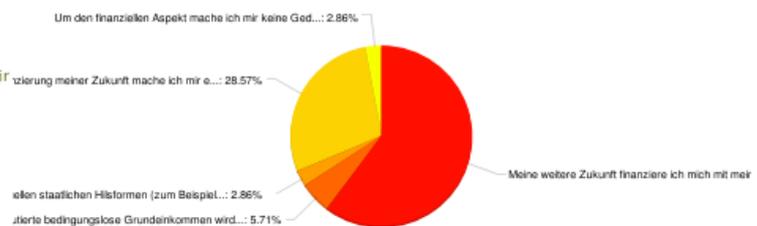
0 (0.0%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

2 (5.7%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

1 (2.9%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

10 (28.6%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

1 (2.9%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Umfrage nach Altersgruppen: 21 bis 25 Jahre

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

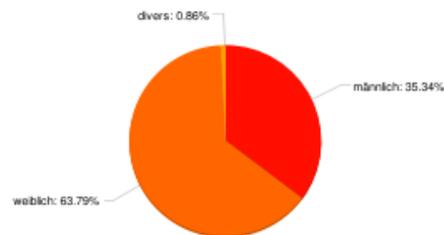
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 116

41 (35.3%): männlich

74 (63.8%): weiblich

1 (0.9%): divers



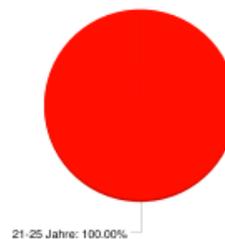
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 116

- (0.0%): 12-16 Jahre

- (0.0%): 17-20 Jahre

116 (100.0%): 21-25 Jahre 🚩



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 116

1 (0.9%): Schule

86 (74.1%): Studium

12 (10.3%): Ausbildung

12 (10.3%): keine, da ich bereits Berufstätig bin

5 (4.3%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

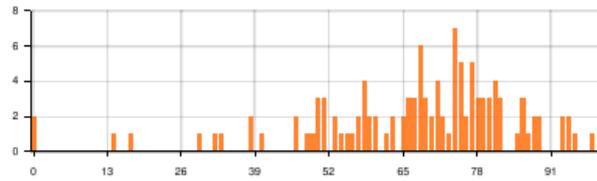
Anzahl Teilnehmer: 116

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 67,44

Mittlere absolute Abweichung: 13,75

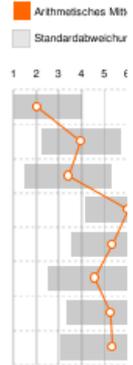
Standardabweichung: 18,65



5. Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 116

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	%
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Familie und soziale Bezi...	78x	67,24	17x	14,66	4x	3,45	4x	3,45	2x	1,72	1x	0,86	3x	2,59	7x	6,03	2,01	2,00
Eigenverantwortlichkeit	8x	6,90	17x	14,66	22x	18,97	31x	26,72	18x	15,52	7x	6,03	10x	8,62	3x	2,59	3,95	1,73
Unabhängigkeit	15x	12,93	27x	23,28	30x	25,86	16x	13,79	11x	9,48	4x	3,45	10x	8,62	3x	2,59	3,41	1,86
Respektierung von Geset...	2x	1,72	4x	3,45	8x	6,90	10x	8,62	15x	12,93	20x	17,24	21x	18,10	36x	31,03	6,07	1,88
Fleiß und Ehrgeiz	4x	3,45	4x	3,45	11x	9,48	15x	12,93	22x	18,97	29x	25,00	17x	14,66	14x	12,07	5,34	1,79
Sicherheit	3x	2,59	23x	19,83	19x	16,38	9x	7,76	18x	15,52	17x	14,66	21x	18,10	6x	5,17	4,56	2,03
Gesundheitsbewusst Leb...	1x	0,86	15x	12,93	8x	6,90	11x	9,48	22x	18,97	24x	20,69	20x	17,24	15x	12,93	5,28	1,92
Eigene Phantasie und Kre...	5x	4,31	9x	7,76	14x	12,07	20x	17,24	8x	6,90	14x	12,07	14x	12,07	32x	27,59	5,37	2,24



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

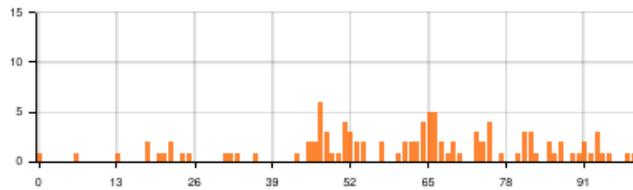
Anzahl Teilnehmer: 116

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 64,28

Mittlere absolute Abweichung: 18,76

Standardabweichung: 23,66



7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 116

107 (92.2%): ja

9 (7.8%): nein

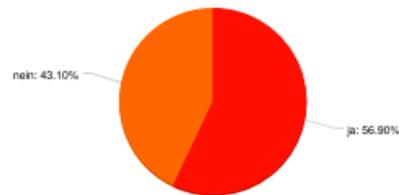


8. Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 116

66 (56.9%): ja

50 (43.1%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

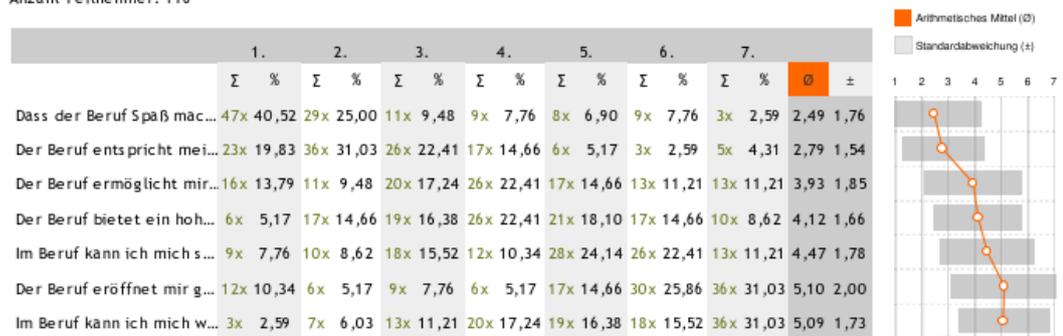
Anzahl Teilnehmer: 55

- Smartphone
- Universität durch angebotene Veranstaltungen
- Lehrer
- Dozenten, Fachzeitschriften
- Internet
- Dozenten, Familienmitglieder, durch Reden
- Internet
- Durch Dozenten und das Internet
- Arbeitgeber
- Schule
- Messen, Meet-Up-Events, Vorlesungen
- Infoveranstaltungen, Prospekte, Mails
- Vorlesungen
- Internet
- Durch Dozenten und Professoren, meist über Email
- Schule, Uni - Vorträge, Veranstaltungen
- Mündlich
- Professoren
- Internet, Agentur für Arbeit
- Internet und Freunde
- Durch E-mails, Professoren und das Intranet
- Hauptsächlich Online-Medien, wobei die Informationen tendenziell auf der eigenverantwortlichen Suche nach entsprechenden Angeboten beruhte.
- Professoren, Veranstaltungen
- Ausbildungsdozenten
- Karriere Messe
- Digital
- Berufsfindungsveranstaltungen über die Schule
- Berufstage, girlsday
- Mündlich, Präsentationen von schon arbeitenden Leuten
- Lehrende
- Flyern
- E-Mails
- Dozenten in Vorträgen
- Mail
- Arbeitgeber, Lehrer, Kollegen
- Professoren, Email Verteiler
- Personalabteilung, mündlich/Broschüren
- Durch die Schule (Zukunftstage, Girls Day...), durch eine Psychologin, die auf Perspektiven nach dem Schulabschluss spezialisiert war (persönliches Gespräch), durch die Fachschaft und die Universität (Vorträge, Alumni-Besuche, Karrieremesse)

- durch Lehrer
- Messen und Studienberatung
- Arbeitgeber, Internet
- Schule, Berufsorientierung
- WAT 9. Klasse, sonst durch Internet ect selbst herausfinden
- E-Mail
- Diverse Veranstaltungen
- Internet
- Präsentationen, Vorträge
- mündlich durch den Dozent
- in der Schule / in der Uni / selber online geschaut / über den Familien- und Freundeskreis
- Jobcenter
- Jobbörse
- Dozierende, digitales Informationsmaterial, Mund-zu-Mund-Propaganda
- Lehrer, Internet
- Berufs/Studienberatungsprogramm
- Berufsmessen

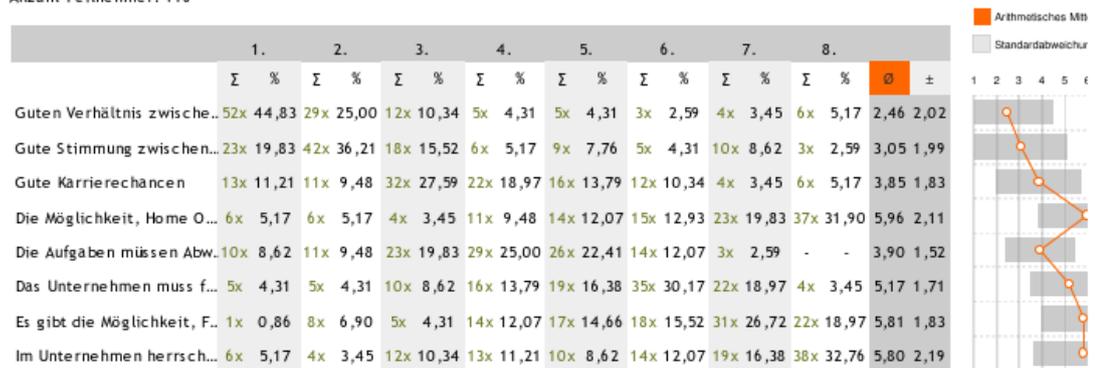
10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 116



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 116



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 116

75 (64.7%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

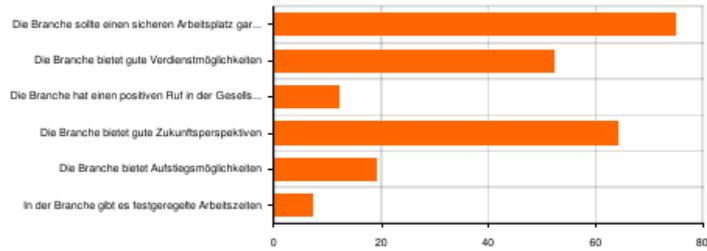
52 (44.8%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

12 (10.3%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

64 (55.2%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

19 (16.4%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

7 (6.0%): In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 116

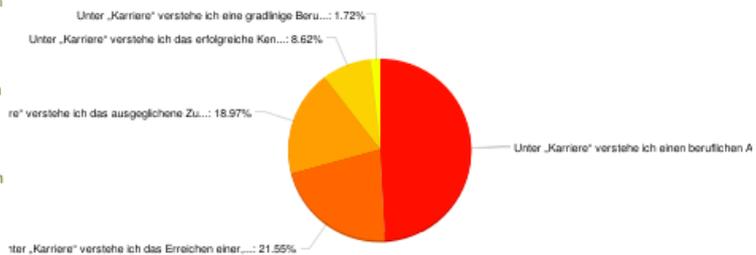
57 (49.1%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

25 (21.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

22 (19.0%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

10 (8.6%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

2 (1.7%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

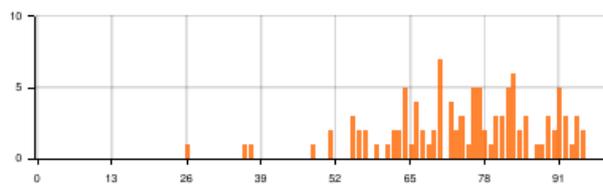
Anzahl Teilnehmer: 116

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 76,31

Mittlere absolute Abweichung: 11,61

Standardabweichung: 14,70



15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 116

85 (73.3%): Flexible Arbeitszeiten

31 (26.7%): Feste Arbeitszeiten



16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 94

59 (62.8%): Flexible Arbeitszeiten

35 (37.2%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

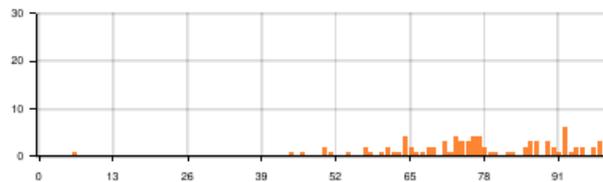
Anzahl Teilnehmer: 116

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 82,09

Mittlere absolute Abweichung: 14,25

Standardabweichung: 17,12



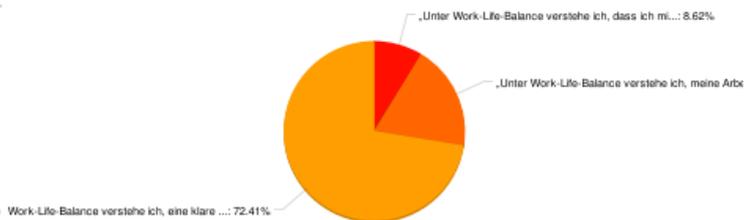
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus , die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 116

10 (8.6%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

22 (19.0%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungs menge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens , Ende zwischen 16-19 Uhr)“

84 (72.4%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

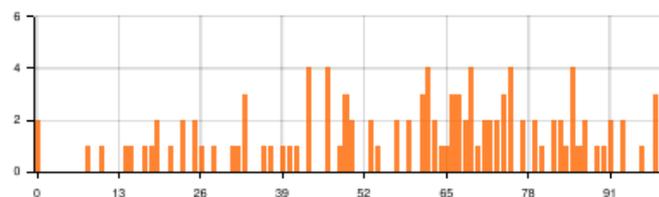
Anzahl Teilnehmer: 116

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 59,94

Mittlere absolute Abweichung: 20,48

Standardabweichung: 24,91

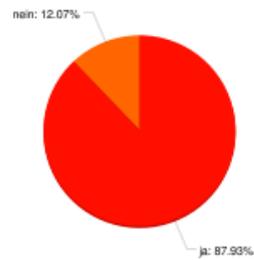


20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 116

102 (87.9%): ja

14 (12.1%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

Anzahl Teilnehmer: 116

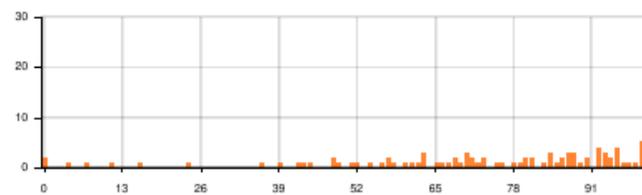
0 = 0 ist nicht wichtig

100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 78,09

Mittlere absolute Abweichung: 19,72

Standardabweichung: 24,96

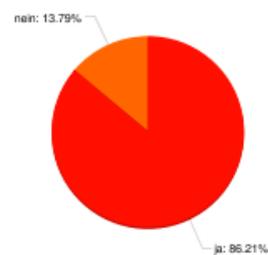


22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 116

100 (86.2%): ja

16 (13.8%): nein

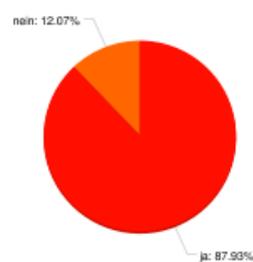


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 116

102 (87.9%): ja

14 (12.1%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 116

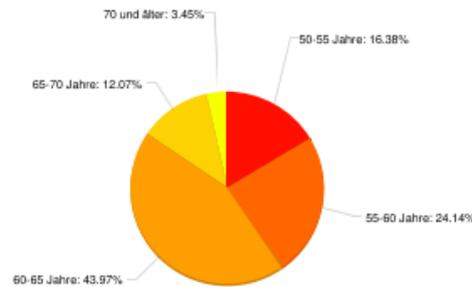
19 (16.4%): 50-55 Jahre

28 (24.1%): 55-60 Jahre

51 (44.0%): 60-65 Jahre

14 (12.1%): 65-70 Jahre

4 (3.4%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 116

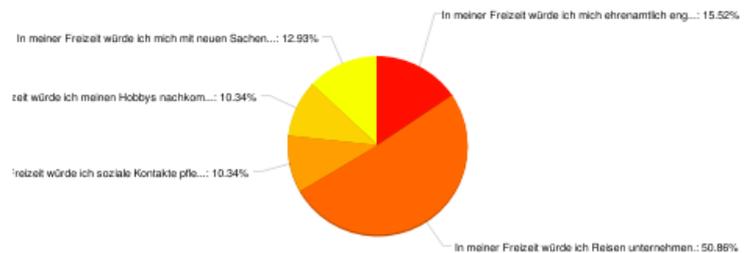
18 (15.5%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

59 (50.9%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

12 (10.3%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

12 (10.3%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

15 (12.9%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 116

64 (55.2%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mich mit meinem Ersparnissen.

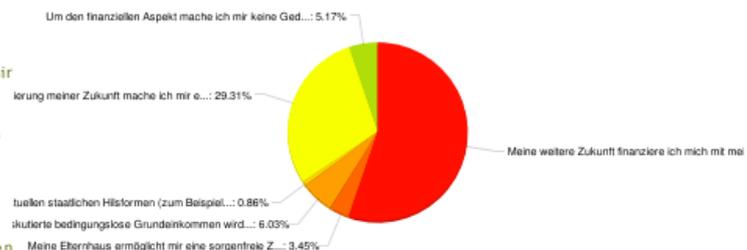
4 (3.4%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

7 (6.0%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

1 (0.9%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

34 (29.3%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

6 (5.2%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Umfrage nach Geschlecht: Frauen

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

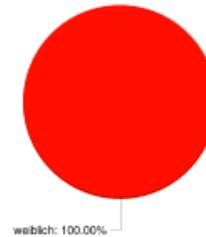
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 104

- (0.0%): männlich

104 (100.0%): weiblich 🗳️

- (0.0%): divers



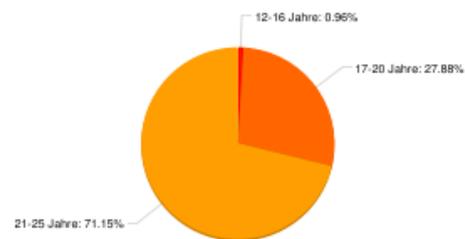
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 104

1 (1.0%): 12-16 Jahre

29 (27.9%): 17-20 Jahre

74 (71.2%): 21-25 Jahre



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 104

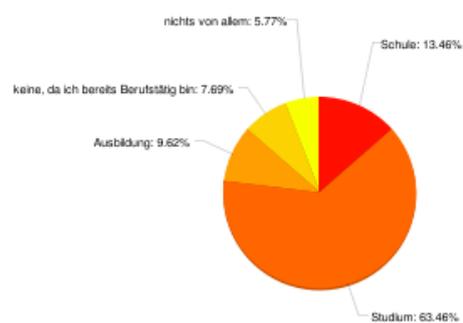
14 (13.5%): Schule

66 (63.5%): Studium

10 (9.6%): Ausbildung

8 (7.7%): keine, da ich bereits Berufstätig bin

6 (5.8%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

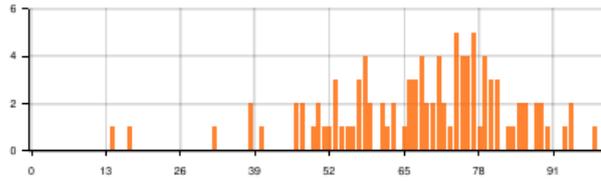
Anzahl Teilnehmer: 104

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 68,80

Mittlere absolute Abweichung: 12,63

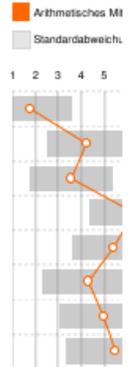
Standardabweichung: 16,35



5. Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 104

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	μ	±
Familie und soziale Bezi...	78x	75,00	12x	11,54	3x	2,88	3x	2,88	1x	0,96	-	-	1x	0,96	6x	5,77	1,76	1,81
Eigenverantwortlichkeit	2x	1,92	15x	14,42	19x	18,27	29x	27,88	17x	16,35	9x	8,65	10x	9,62	3x	2,88	4,21	1,66
Unabhängigkeit	11x	10,58	21x	20,19	27x	25,96	15x	14,42	15x	14,42	5x	4,81	8x	7,69	2x	1,92	3,57	1,79
Respektierung von Geset...	2x	1,92	3x	2,88	8x	7,69	7x	6,73	11x	10,58	13x	12,50	20x	19,23	40x	38,46	6,28	1,92
Fleiß und Ehrgeiz	3x	2,88	5x	4,81	9x	8,65	12x	11,54	18x	17,31	26x	25,00	18x	17,31	13x	12,50	5,42	1,81
Sicherheit	4x	3,85	23x	22,12	20x	19,23	8x	7,69	14x	13,46	15x	14,42	16x	15,38	4x	3,85	4,29	2,02
Gesundheitsbewusst Leb...	2x	1,92	15x	14,42	8x	7,69	12x	11,54	19x	18,27	25x	24,04	15x	14,42	8x	7,69	4,98	1,89
Eigene Phantasie und Kre...	2x	1,92	10x	9,62	10x	9,62	18x	17,31	9x	8,65	11x	10,58	16x	15,38	28x	26,92	5,49	2,16



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

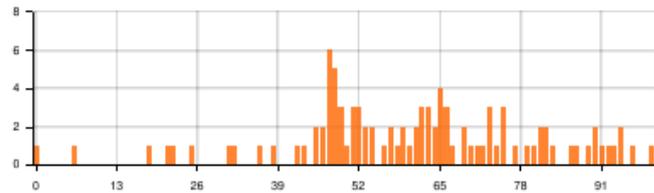
Anzahl Teilnehmer: 104

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 62,59

Mittlere absolute Abweichung: 16,64

Standardabweichung: 21,19

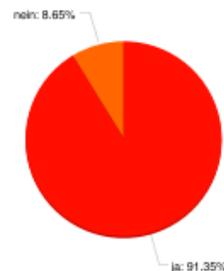


7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 104

95 (91.3%): ja

9 (8.7%): nein



8. Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 104

64 (61.5%): ja

40 (38.5%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

Anzahl Teilnehmer: 56

- Smartphone
- Universität durch angebotene Veranstaltungen
- Lehrer
- Studienberater, Internet, Fragebogen
- Internet
- Dozenten, Familienmitglieder, durch Reden
- Schule
- Infoveranstaltungen, Prospekte, Mails
- Infoveranstaltungen, Newsletter
- Lehrer und Internet
- Internet
- Durch Dozenten und Professoren, meist über Email
- Mündlich
- Professoren
- Messen, verschiedene Flyer/ Prospekte, Bücher zur Studienberatung
- Professoren, Veranstaltungen
- Ausbildungsdozenten
- Oberstufenkoordinatorin, Arbeitsagentur, Seminarkurs
- Karriere Messe
- Digital
- Unterricht, Eigeninitiative, Internet
- Im Unterricht und durch die Berufsberatung
- BIZ (Computer)
- Berufstage, girlsday
- Studienberatung
- Mündlich, Präsentationen von schon arbeitenden Leuten
- Lehrende
- Flyern
- Berufsberatungen im Internet und Persönlich, Agentur für Arbeit, Ausbildungsmessen
- Berufsbildungsmessen
- Studienberatung
- Lehrkraft und Studienberatungen
- E-Mails
- Studienorientierung in der Schule
- Dozenten in Vorträgen
- Lehrer
- Berufsfindungstag
- Professoren, Email Verteiler
- Personalabteilung, mündlich/Broschüren
- Bundesagentur für Arbeit
- Durch den Besuch von jemandem aus der Bundesagentur für Arbeit
- Durch die Schule (Zukunftstage, Girls Day...), durch eine Psychologin, die auf Perspektiven nach dem Schulabschluss spezialisiert war (persönliches Gespräch), durch die Fachschaft und die Universität (Vorträge, Alumni-Besuche, Karrieremesse)

- durch Lehrer
- Messen und Studienberatung
- Arbeitgeber, Internet
- Projektstage Berufsorientierung
- Vorlesung
- WAT 9. Klasse, sonst durch Internet ect selbst herausfinden
- Diverse Veranstaltungen
- Ausstellungen
- Präsentationen, Vorträge
- mündlich durch den Dozent
- Jobcenter
- Jobbörse
- Dozierende, digitales Informationsmaterial, Mund-zu-Mund-Propaganda
- Berufsmessen

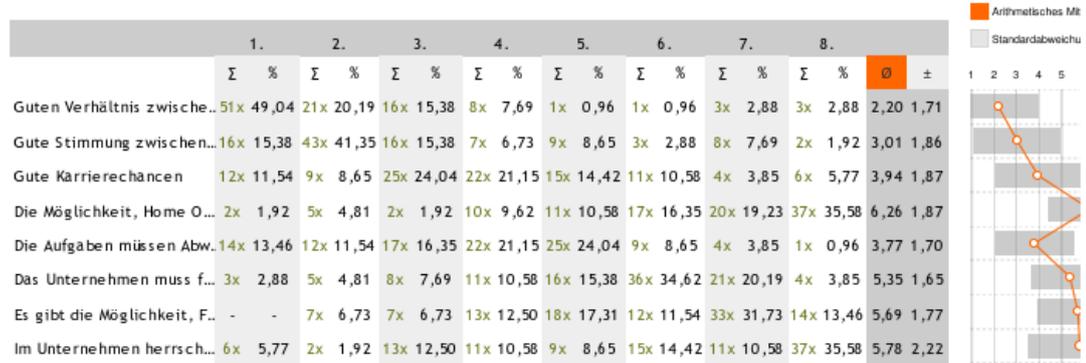
10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 104



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 104



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 104

70 (67.3%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

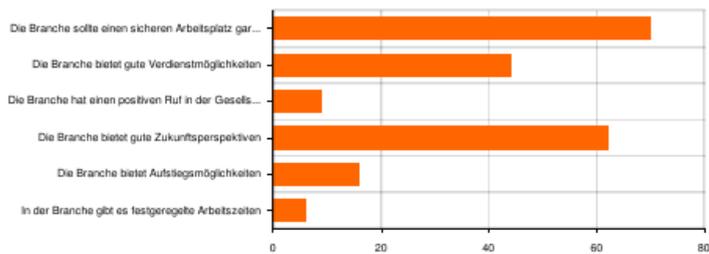
44 (42.3%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

9 (8.7%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

62 (59.6%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

16 (15.4%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

6 (5.8%): In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 104

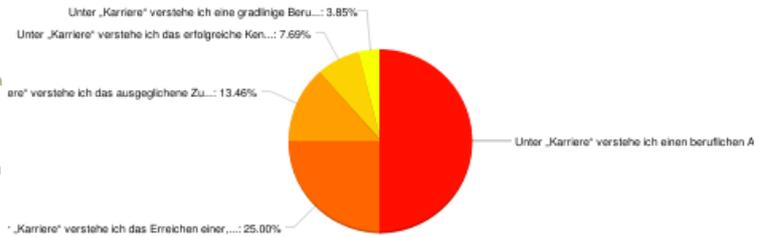
52 (50.0%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

26 (25.0%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

14 (13.5%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

8 (7.7%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

4 (3.8%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

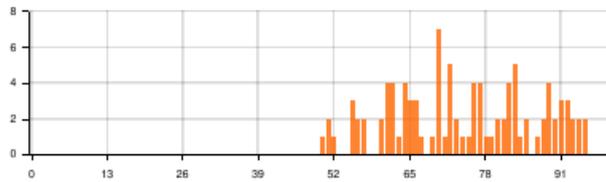
Anzahl Teilnehmer: 104

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 75,68

Mittlere absolute Abweichung: 11,32

Standardabweichung: 13,40

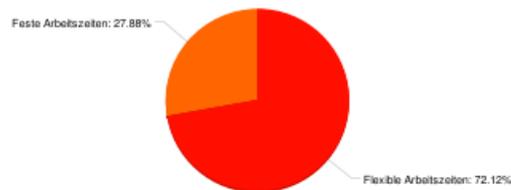


15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 104

75 (72.1%): Flexible Arbeitszeiten

29 (27.9%): Feste Arbeitszeiten

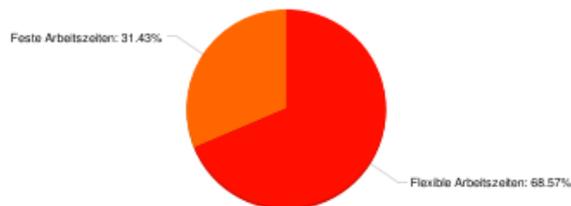


16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 70

48 (68.6%): Flexible Arbeitszeiten

22 (31.4%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

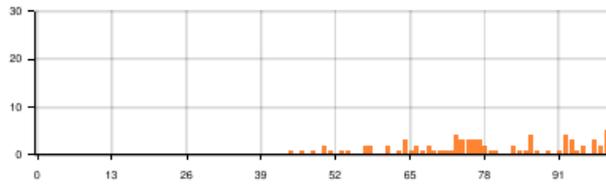
Anzahl Teilnehmer: 104

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 82,28

Mittlere absolute Abweichung: 14,45

Standardabweichung: 16,54



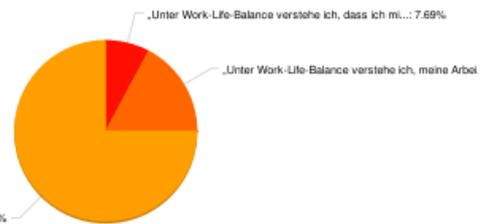
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus, die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 104

8 (7.7%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

18 (17.3%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungs menge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens, Ende zwischen 16-19 Uhr)“

78 (75.0%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

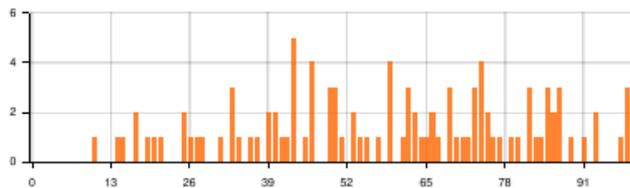
Anzahl Teilnehmer: 104

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 58,63

Mittlere absolute Abweichung: 19,39

Standardabweichung: 22,96



20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 104

96 (92.3%): ja

8 (7.7%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

Anzahl Teilnehmer: 104

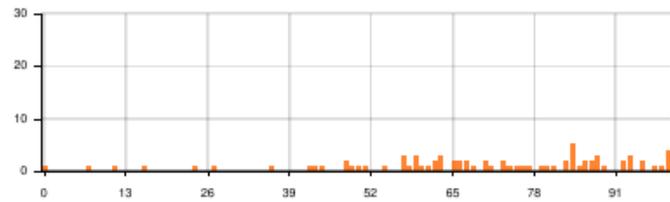
0 = 0 ist nicht wichtig

100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 76,61

Mittlere absolute Abweichung: 19,45

Standardabweichung: 23,84

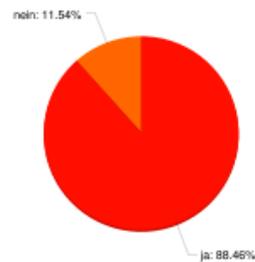


22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 104

92 (88.5%): ja

12 (11.5%): nein

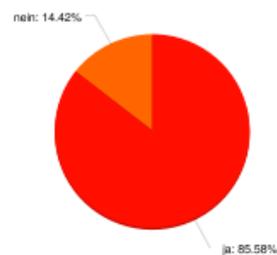


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 104

89 (85.6%): ja

15 (14.4%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 104

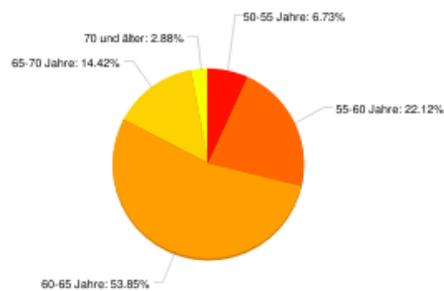
7 (6.7%): 50-55 Jahre

23 (22.1%): 55-60 Jahre

56 (53.8%): 60-65 Jahre

15 (14.4%): 65-70 Jahre

3 (2.9%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 104

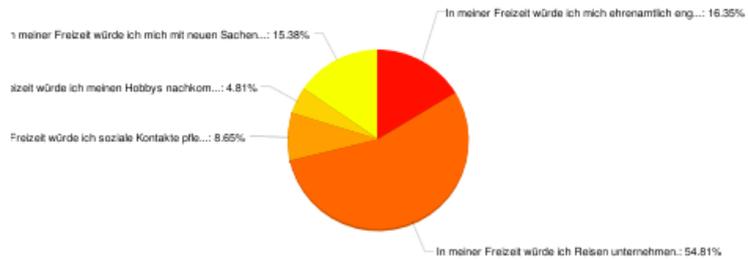
17 (16.3%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

57 (54.8%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

9 (8.7%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

5 (4.8%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

16 (15.4%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 104

61 (58.7%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mich mit meinem Ersparnissen.

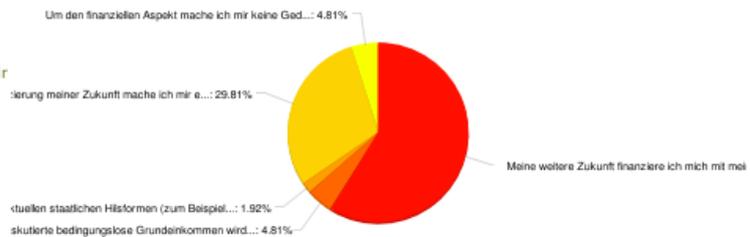
0 (0.0%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

5 (4.8%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

2 (1.9%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

31 (29.8%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

5 (4.8%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Umfrage nach Geschlechter: Männer

Online-Umfrage für eine Bachelorarbeit

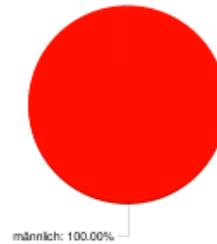
1. Welchem Geschlecht gehören Sie an? *

Anzahl Teilnehmer: 48

48 (100.0%): männlich 

- (0.0%): weiblich

- (0.0%): divers



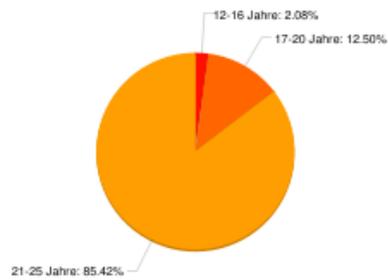
2. Bitte ordnen Sie sich einer der drei definierten Altersgruppen zu. *

Anzahl Teilnehmer: 48

1 (2.1%): 12-16 Jahre

6 (12.5%): 17-20 Jahre

41 (85.4%): 21-25 Jahre



3. In welchem Grad der Ausbildung befinden Sie sich momentan? *

Anzahl Teilnehmer: 48

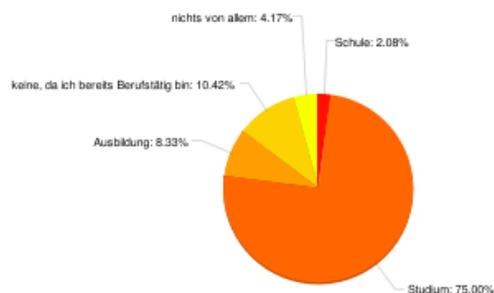
1 (2.1%): Schule

36 (75.0%): Studium

4 (8.3%): Ausbildung

5 (10.4%): keine, da ich bereits
Berufstätig bin

2 (4.2%): nichts von allem



4. Bitte schätzen Sie auf der Skala Ihre derzeitige Lebenszufriedenheit ein. *

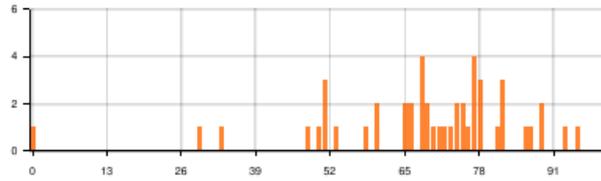
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 68,42

Mittlere absolute Abweichung: 12,10

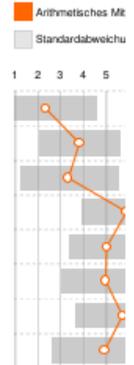
Standardabweichung: 17,27



5. Bitte priorisieren Sie die angebenen Werte in einer für Sie zutreffenden Rangfolge von eins bis acht. *

Anzahl Teilnehmer: 48

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Σ	%
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Familie und soziale Bezi...	26x	54,17	12x	25,00	1x	2,08	1x	2,08	1x	2,08	2x	4,17	2x	4,17	3x	6,25	2,33	2,19
Eigenverantwortlichkeit	5x	10,42	5x	10,42	12x	25,00	11x	22,92	8x	16,67	2x	4,17	4x	8,33	1x	2,08	3,81	1,75
Unabhängigkeit	10x	20,83	11x	22,92	9x	18,75	6x	12,50	4x	8,33	1x	2,08	4x	8,33	3x	6,25	3,35	2,14
Respektierung von Geset...	2x	4,17	2x	4,17	3x	6,25	4x	8,33	5x	10,42	10x	20,83	9x	18,75	13x	27,08	5,90	2,01
Fleiß und Ehrgeiz	1x	2,08	4x	8,33	3x	6,25	7x	14,58	12x	25,00	15x	31,25	3x	6,25	3x	6,25	5,02	1,63
Sicherheit	-	-	6x	12,50	8x	16,67	6x	12,50	8x	16,67	5x	10,42	11x	22,92	4x	8,33	4,98	1,94
Gesundheitsbewusst Leb...	-	-	5x	10,42	4x	8,33	3x	6,25	9x	18,75	6x	12,50	10x	20,83	11x	22,92	5,69	1,99
Eigene Phantasie und Kre...	4x	8,33	3x	6,25	8x	16,67	10x	20,83	1x	2,08	7x	14,58	5x	10,42	10x	20,83	4,92	2,30



6. Bitte schätzen Sie ihre derzeitige berufliche Zukunft auf der Skala ein. *

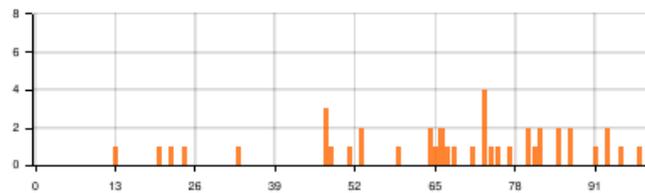
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist sehr schlecht
100 = 10 ist sehr gut

Arithmetisches Mittel: 70,52

Mittlere absolute Abweichung: 18,06

Standardabweichung: 23,00



7. Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits zielführende Gedanken über Ihre berufliche Zukunft gemacht? *

Anzahl Teilnehmer: 48

46 (95.8%): ja

2 (4.2%): nein

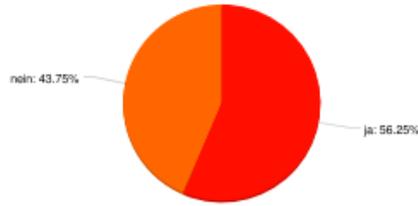


8. Wurden Sie in der Schule/ Berufsschule/ Universität über die multiplen Angebote für Weiterbildungen oder Berufstätigkeiten informiert? *

Anzahl Teilnehmer: 48

27 (56.3%): ja

21 (43.8%): nein



9. Wenn ja, durch wen und durch welches Medium?

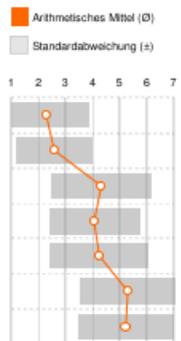
Anzahl Teilnehmer: 23

- Dozenten, Fachzeitschriften
- Lehrende, Medien und Austausch mit Kommilitonen
- Internet
- Durch Dozenten und das Internet
- Arbeitgeber
- Durch Familie, teils Lehrer und Dozenten, eigenes Interesse - Internet hauptsächlich
- Messen, Meet-Up-Events, Vorlesungen
- Vorlesungen
- Schule, Uni - Vorträge, Veranstaltungen
- Schulungen
- Internet, Agentur für Arbeit
- Internet und Freunde
- Durch E-mails, Professoren und das Intranet
- Hauptsächlich Online-Medien, wobei die Informationen tendenziell auf der eigenverantwortlichen Suche nach entsprechenden Angeboten beruhte.
- Berufsfindungsveranstaltungen über die Schule
- Durch Berufsbildende Messen und über das Internet.
- Arbeitgeber, Lehrer, Kollegen
- Schule, Berufsorientierung
- E-Mail
- Internet
- in der Schule / in der Uni / selber online geschaut / über den Familien- und Freundeskreis
- Lehrer, Internet
- Berufs/ Studienberatungsprogramm

10. Worauf würden Sie achten, wenn Sie sich für ein Berufsbild entscheiden müssten? *

Anzahl Teilnehmer: 48

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		Ø	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Dass der Beruf Spaß macht...	21x	43,75	13x	27,08	4x	8,33	4x	8,33	2x	4,17	4x	8,33	-	-	2,27	1,59
Der Beruf entspricht meinem...	11x	22,92	14x	29,17	15x	31,25	4x	8,33	2x	4,17	-	-	2x	4,17	2,58	1,41
Der Beruf ermöglicht mir...	4x	8,33	3x	6,25	9x	18,75	12x	25,00	6x	12,50	5x	10,42	9x	18,75	4,33	1,84
Der Beruf bietet ein hohes...	3x	6,25	6x	12,50	7x	14,58	15x	31,25	8x	16,67	4x	8,33	5x	10,42	4,06	1,64
Im Beruf kann ich mich selbst...	5x	10,42	5x	10,42	7x	14,58	4x	8,33	15x	31,25	8x	16,67	4x	8,33	4,23	1,80
Der Beruf eröffnet mir gute...	4x	8,33	1x	2,08	4x	8,33	1x	2,08	6x	12,50	22x	45,83	10x	20,83	5,29	1,77
Im Beruf kann ich mich weiter...	-	-	6x	12,50	2x	4,17	8x	16,67	9x	18,75	5x	10,42	18x	37,50	5,23	1,75



11. Welche Eigenschaften sollte ein Unternehmen vorweisen, um Sie als Arbeitnehmer gewinnen zu können? *

Anzahl Teilnehmer: 48

	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		Ø	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Gutes Verhältnis zwischen...	18x	37,50	14x	29,17	4x	8,33	1x	2,08	4x	8,33	3x	6,25	1x	2,08	3x	6,25	2,73	2,15
Gute Stimmung zwischen...	11x	22,92	14x	29,17	8x	16,67	5x	10,42	3x	6,25	2x	4,17	4x	8,33	1x	2,08	3,04	1,97
Gute Karrierechancen	5x	10,42	6x	12,50	16x	33,33	6x	12,50	7x	14,58	5x	10,42	2x	4,17	1x	2,08	3,67	1,73
Die Möglichkeit, Home O...	4x	8,33	1x	2,08	4x	8,33	5x	10,42	6x	12,50	4x	8,33	10x	20,83	14x	29,17	5,71	2,26
Die Aufgaben müssen Abw...	6x	12,50	5x	10,42	8x	16,67	15x	31,25	9x	18,75	5x	10,42	-	-	-	-	3,65	1,49
Das Unternehmen muss f...	1x	2,08	2x	4,17	4x	8,33	8x	16,67	10x	20,83	14x	29,17	7x	14,58	2x	4,17	5,17	1,58
Es gibt die Möglichkeit, F...	1x	2,08	3x	6,25	1x	2,08	4x	8,33	5x	10,42	11x	22,92	14x	29,17	9x	18,75	5,98	1,80
Im Unternehmen herrsch...	2x	4,17	3x	6,25	3x	6,25	4x	8,33	4x	8,33	4x	8,33	10x	20,83	18x	37,50	6,06	2,20



12. Welche Rahmenbedingungen sollte eine Branche erfüllen, um für Sie attraktiv zu sein? *

Anzahl Teilnehmer: 48

22 (45,8%): Die Branche sollte einen sicheren Arbeitsplatz garantieren

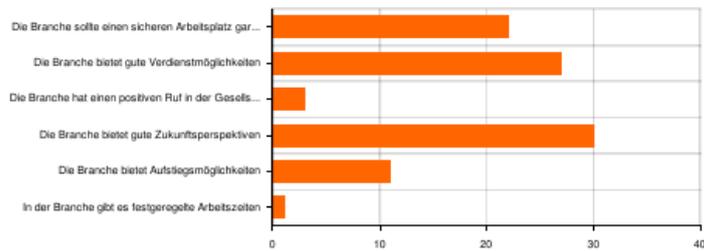
27 (56,3%): Die Branche bietet gute Verdienstmöglichkeiten

3 (6,3%): Die Branche hat einen positiven Ruf in der Gesellschaft

30 (62,5%): Die Branche bietet gute Zukunftsperspektiven

11 (22,9%): Die Branche bietet Aufstiegsmöglichkeiten

1 (2,1%): In der Branche gibt es festgelegte Arbeitszeiten



13. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Karriere“? *

Anzahl Teilnehmer: 48

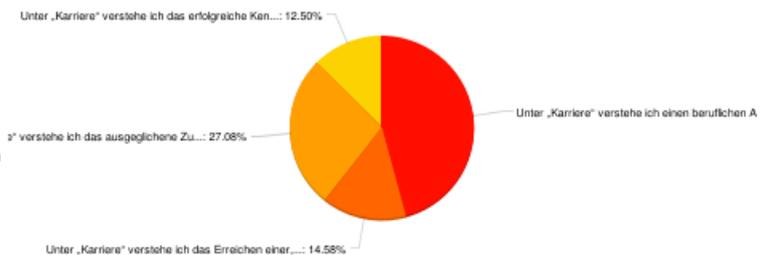
22 (45,8%): Unter „Karriere“ verstehe ich einen beruflichen Aufstieg über mehrere Hierarchien hinweg.

7 (14,6%): Unter „Karriere“ verstehe ich das Erreichen einer, für mich ansprechenden, Gehaltsklasse.

13 (27,1%): Unter „Karriere“ verstehe ich das ausgeglichene Zusammenspiel von Arbeit und Freizeit.

6 (12,5%): Unter „Karriere“ verstehe ich das erfolgreiche Kennenlernen von unterschiedlichen Unternehmen, Branchen oder Berufen mit häufigem Wechsel zwischen den Arbeitgebern.

0 (0,0%): Unter „Karriere“ verstehe ich eine gradlinige Berufslaufbahn in nur ein oder zwei Unternehmen.



14. Für wie wichtig halten Sie selbstbestimmtes Arbeiten im Beruf? *

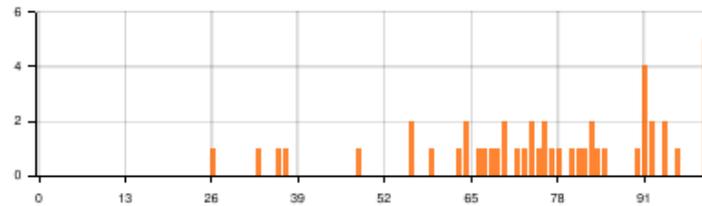
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 75,56

Mittlere absolute Abweichung: 14,27

Standardabweichung: 18,48



15. Welche Form der Zeitregelung würden Sie in ihrem Beruf bevorzugen? *

Anzahl Teilnehmer: 48

32 (66.7%): Flexible Arbeitszeiten

16 (33.3%): Feste Arbeitszeiten



16. Wenn Sie bereits berufstätig sind, geben Sie bitte an, welche Zeitregelung bei Ihnen im Unternehmen etabliert ist.

Anzahl Teilnehmer: 40

21 (52.5%): Flexible Arbeitszeiten

19 (47.5%): Feste Arbeitszeiten



17. Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung Ihrer persönlichen Freiräume während der beruflichen Laufbahn? *

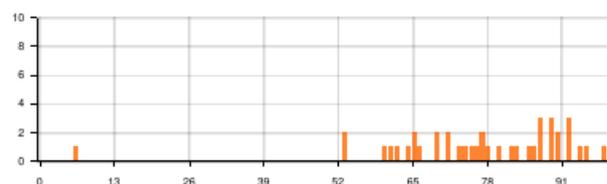
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 80,25

Mittlere absolute Abweichung: 13,35

Standardabweichung: 17,57



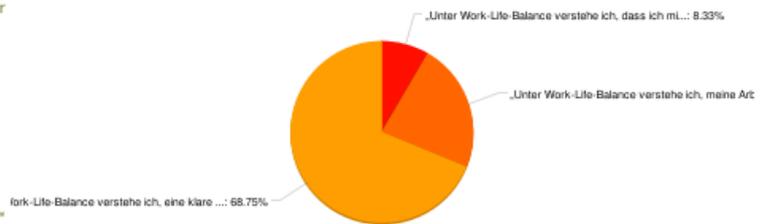
18. Wählen Sie bitte eine der drei Aussagen zum Thema „Work-Life-Balance“ aus , die auf Sie zutrifft. *

Anzahl Teilnehmer: 48

4 (8.3%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, dass ich mir die Arbeit über den Tag frei einteilen kann und zwischendurch die Arbeit unterbrechen kann, zum Beispiel um Einkäufen zu gehen“

11 (22.9%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, meine Arbeit, je nach Bearbeitungs menge, in einem flexiblen Zeitrahmen zu beginnen und zu beenden“ (Zum Beispiel Beginn der Arbeit zwischen 7-10 Uhr morgens , Ende zwischen 16-19 Uhr)“

33 (68.8%): „Unter Work-Life-Balance verstehe ich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Beruf zu haben, um Freizeit und Arbeit in einer Balance zu halten.“



19. Geben Sie bitte auf der Skala an, wie groß Ihre Bereitschaft für Überstunden im Beruf ist. *

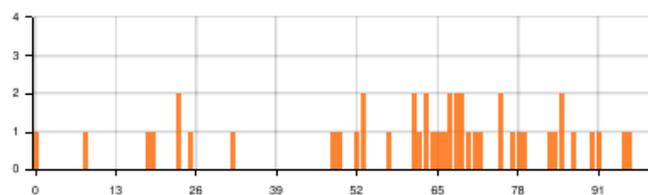
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist sehr gering
100 = 10 sehr hoch

Arithmetisches Mittel: 63,88

Mittlere absolute Abweichung: 18,48

Standardabweichung: 24,73

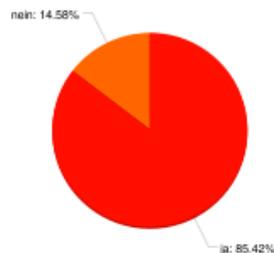


20. Wären Sie für Überstunden bereit, wenn sich dadurch die Chancen auf eine Karriere erhöhen würden? *

Anzahl Teilnehmer: 48

41 (85.4%): ja

7 (14.6%): nein



21. Wie wichtig ist Ihnen Teamarbeit im Beruf? *

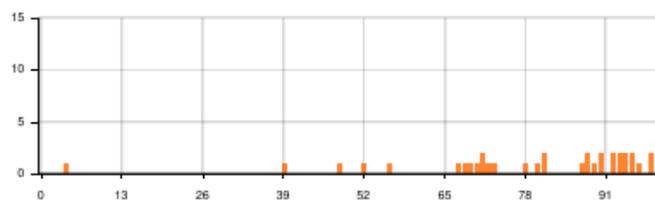
Anzahl Teilnehmer: 48

0 = 0 ist nicht wichtig
100 = 10 ist sehr wichtig

Arithmetisches Mittel: 84,35

Mittlere absolute Abweichung: 14,75

Standardabweichung: 19,60

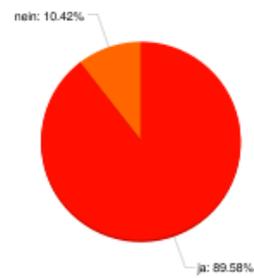


22. Würden Sie gerne eigene Interessen in einem Unternehmen einbringen, zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen? *

Anzahl Teilnehmer: 48

43 (89.6%): ja

5 (10.4%): nein

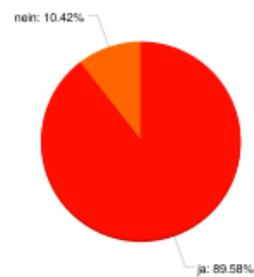


23. Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Leben ab einem bestimmten Alter gar nicht mehr zu arbeiten? *

Anzahl Teilnehmer: 48

43 (89.6%): ja

5 (10.4%): nein



24. Mit welchem Alter würden Sie bevorzugt in den Ruhestand gehen? *

Anzahl Teilnehmer: 48

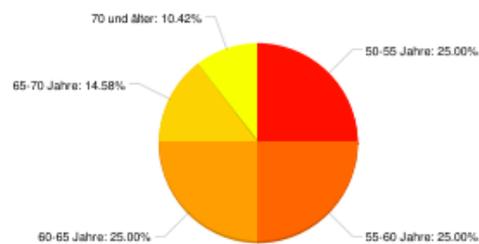
12 (25.0%): 50-55 Jahre

12 (25.0%): 55-60 Jahre

12 (25.0%): 60-65 Jahre

7 (14.6%): 65-70 Jahre

5 (10.4%): 70 und älter



25. Stellen Sie sich vor, mit 50 Jahren bereits im Ruhestand zu sein. Welche Aktivität würden Sie in Ihrer Freizeit ausüben? *

Anzahl Teilnehmer: 48

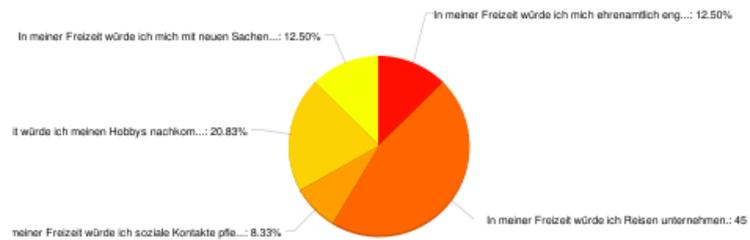
6 (12.5%): In meiner Freizeit würde ich mich ehrenamtlich engagieren.

22 (45.8%): In meiner Freizeit würde ich Reisen unternehmen.

4 (8.3%): In meiner Freizeit würde ich soziale Kontakte pflegen.

10 (20.8%): In meiner Freizeit würde ich meinen Hobbys nachkommen (zum Beispiel Gärtnern).

6 (12.5%): In meiner Freizeit würde ich mich mit neuen Sachen beschäftigen (zum Beispiel neue Rezepte ausprobieren, sich künstlerisch betätigen, einen neuen Sport ausprobieren).



26. Wenn Sie früh in den Ruhestand gehen würden, wie würden Sie sich Ihre Zukunft finanzieren? *

Anzahl Teilnehmer: 48

25 (52.1%): Meine weitere Zukunft finanziere ich mich mit meinem Ersparnissen.

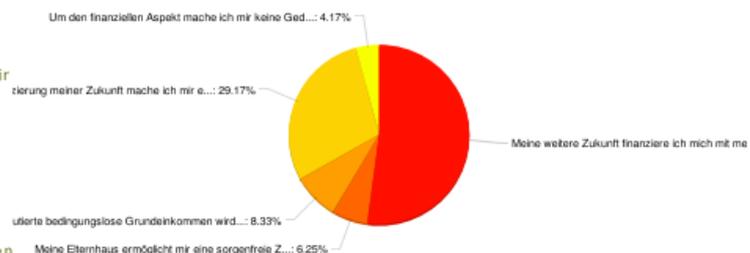
3 (6.3%): Meine Elternhaus ermöglicht mir eine sorgenfreie Zukunft.

4 (8.3%): Das diskutierte bedingungslose Grundeinkommen wird meine Zukunft sichern.

0 (0.0%): Die aktuellen staatlichen Hilfsformen (zum Beispiel Hartz IV) werden mir meine Zukunft ermöglichen.

14 (29.2%): Um die Finanzierung meiner Zukunft mache ich mir erst Gedanken, wenn es soweit ist.

2 (4.2%): Um den finanziellen Aspekt mache ich mir keine Gedanken.



Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname