

Generationen im Wandel

Werte und Lebenseinstellungen zwischen Generation X
und Alpha im Wandel – die Bedeutung von Beziehungen



am 25. April 2024
Fachtagung
„Herausforderungen in der Bildung
meistern Schule und Unterricht
entwickeln,,
im AKZENT Hotel Bad Tabarz



„Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität.

Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Sokrates, griech.Philosoph, 470-399 v. Chr.

1. Rahmenbedingungen im 21. Jahrhundert
2. Die Generationen im 21. Jahrhundert
3. Ausblick

- Plurale Bildungsbiografien
- Unüberschaubare Pluralisierung in allen Lebensbereichen
- Wachsende gesellschaftliche Komplexität
- Wachsende Bürokratisierung
- Verlust zweifelsfreier Normsysteme und Werte
- Vielfalt der Orientierungsmöglichkeiten und Vorbilder
- Auflösung von Solidarstrukturen: Auseinanderdriften der Gesellschaft (arm-reich), Kinderarmut, Benachteiligung
- Pädagogisierung vieler gesellschaftlicher Probleme

- Auflösung traditionellen soziokulturellen Milieus*
- Schwächung der Autorität gegenüber der älteren Generation
- Steigerung des Einflusses der Konsum- und Medienindustrie
- Individualisierung der Lebensläufe
- Lerngesellschaft (Unesco, Belanger)
- Hohe Flexibilität und Mobilität des Lebens
- Pragmatischer Umgang mit Anforderungen notwendig

- Erosion westlicher Demokratievorstellungen
- Soziale Beziehung und Erwartung daran müssen zunehmend ausgehandelt werden
- diskontinuierlich verlaufende Berufsbiografien mit zunehmend atypischen Arbeitsverhältnissen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität von Menschen

Entwicklungstrends Zukunft:

- Individualisierung in der Globalisierung
 - Relokalisiert
 - Ungerechtigkeit
- Von Verwertung geprägt, Verschärfung Energie-, Ressourcenfragen
- Unvorhersehbarkeit der Ereignisse, flexibel
- Kreativ und spannend „New Work“
- Unsicher, verunsichernd manipuliert
- Anthropogen umgestaltet
- Komplex (Hyper) Mobil, ausdifferenziert
- Hyperbeschleunigt (entfremdet?, ressonanzlos?, fragementiert?) - Beziehung
- Zunehmende weltweite Risikodichte
 - Diskruptive Umbrüche

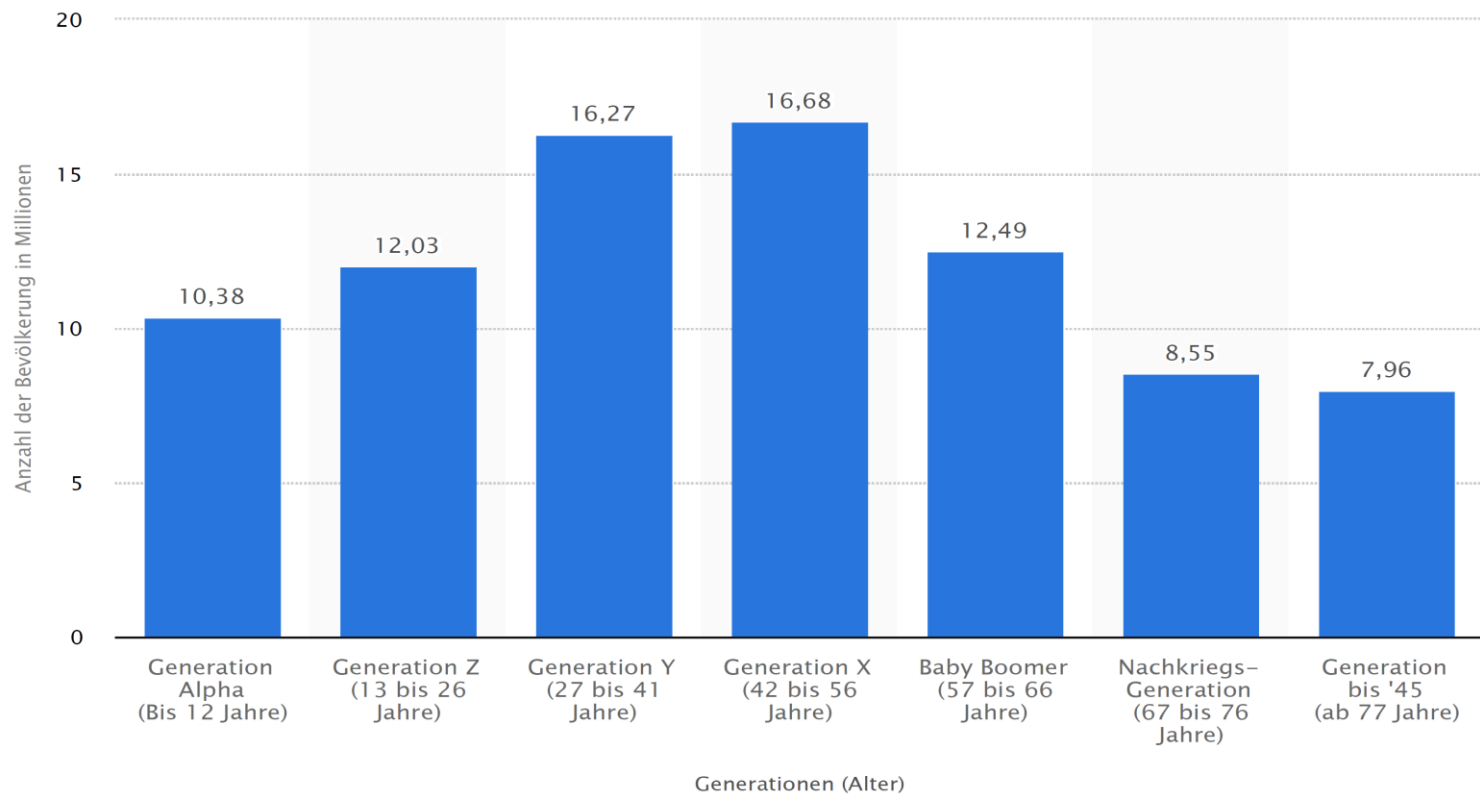
Entwicklungstrends Zukunft:

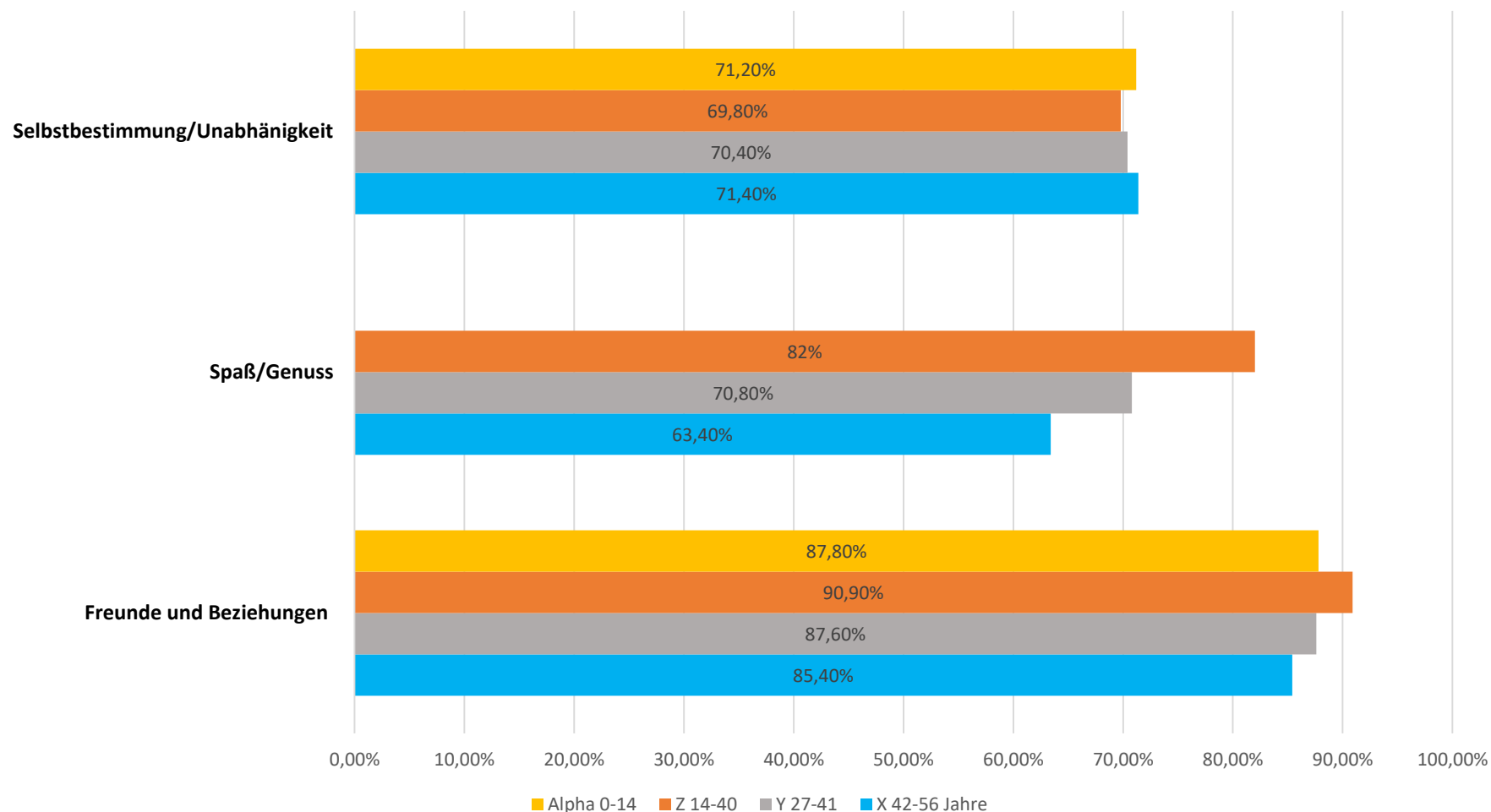
- Sinnüberschuss durch Innovationen
- Wissensinhalte inter- bis interdisziplinär
- Relevanz vs. Dominanz der Künstlichen Intelligenz
- Bildung als Kulturfrage
- Digital transformiert, datenbasiert
 - fixiert, algorithmisiert
- Nicht linear
 - Multipel, intelligent vernetzt
- Deprivatisiert, Allgegenwärtigkeit, konsumorientiert, älter
- Problemorientiert, Lösungssuchend

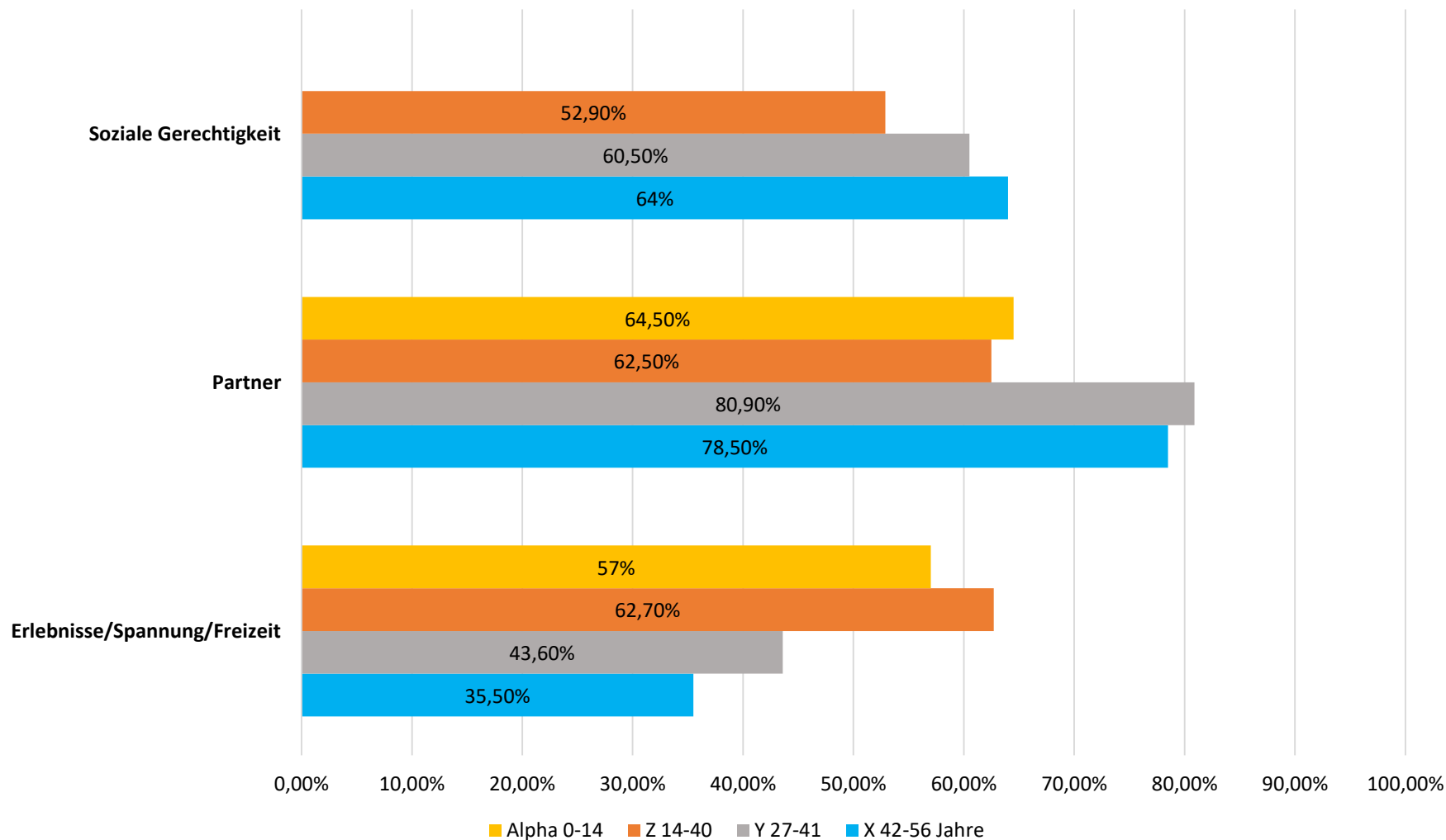
- Intensive Entwicklung = Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt (sozialisations-theoretisch: innere und äußere Realität) (Hurrelmann/Bauer 2015)
- Generationen werden durch historische, kulturelle technische.., Gegebenheiten in der Phase der Jugend besonders nachhaltig geprägt (Hurrelmann&Quenzel 2016)
- Generationen = Alterskohorten von jeweils 15 aufeinander folgenden Jahren
- Generationen sind kollektiv erlebte Ereignisse und Entwicklungen geprägt, diese Hinterlassen den Sozialcharakter einer Generation (Hurrelmann/Albrecht 2014)

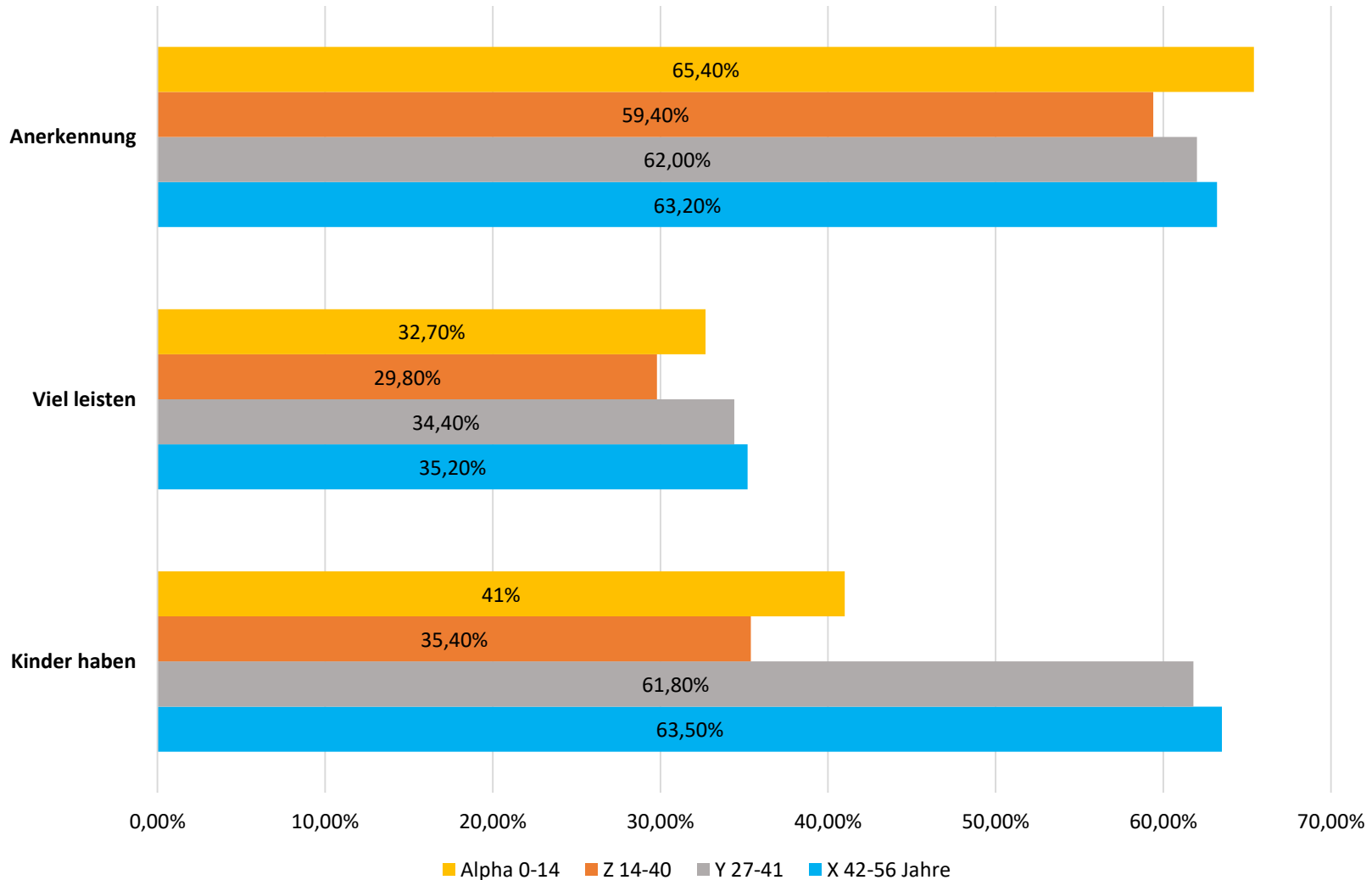
- *Shell Jugendstudie* (2019), N=2500, 12-23 jährige
- *Mc Donalds Ausbildungsstudie* (2019), N=2500, 15-24 jährige; IFD Allensbach.
- *TUI Stiftung: Studie Junges Europa* (2019), N=8220, 16-26 jährige; You Gov.
- *Metall Rente: Jugend, Vorsorge, Finanzen - wird das Vertrauen einer Generation verspielt* (2019), N=2500, 17-27 jährige; Kantar.
- *Bepanthen-Studie: Generation rücksichtslos?* (2019), N=618, 6-11 jährige; N=353, 12-16 jährige; N=713 Eltern, 2019; Ziegler, Uni Bielefeld.
- *Vodafone Jugendstudie 2023*, N=2069

Anzahl der Einwohner in Deutschland nach Generationen am 31. Dezember 2022 (in Millionen)









- Geboren zwischen 1970 und 1985;
- Kennzeichen:
 - Aufwachsen in großer Sicherheit mit wirtschaftlichen Krisen
 - Eltern schirmte Generation von Unsicherheiten ab
 - entspannte Sättiertheit mit ungenauen Lebensansprüchen
 - gut ausgebildet, volle Entfaltung der Individualität, Genuss der sicheren Wohlstandsgesellschaft, viel Engagement und Ehrgeiz

ABER:

- Im Arbeitsverhalten pünktlich, fleißig, diszipliniert
- Hohe Motivation
- Großes Streben nach beruflichem Erfolg
- Absicherung vor Freiheit
- Oft emotionale Bindung an Arbeitgeber
- Ambitioniert, eher materialistisch
- Ziel: Meinen Kindern soll es noch besser gehen, besetzt aber gegenwärtig nahezu alle Schlüsselpositionen, hohes Interesse an intergenerationaler Bildungs- und Erfolgsvererbung

- Geboren zwischen 1985 bis 2000
- Erste Generation der Wissensgesellschaft
- Erlebt als 1. Digitalisierung aller Bereiche
- Erleben existenzieller Unsicherheiten (11.09.2001, Kriege, Umweltkrisen, Klimawandel, Atom-Unfälle, Finanz- und Wirtschaftskrisen, Bankenzusammenbrüche)
- Generation Y = strukturell sozial traumatisiert (Hurrelmann 2017)
- Wirtschaftliche Unsicherheit, Arbeitslosigkeit
- Unsicherheiten der Lebensplanung, Alterssicherung
- Rechnen ständig mit Krisen und Veränderungen mit geringer Beeinflussungsmöglichkeit
- Starker Selbstbezug, Egotaktiker, Aufschieben von Entscheidungen, Kosten-Nutzen-Denken, Abwägen tausender Möglichkeiten, Flexibilität, Opportunismus, fragend-suchende Grundhaltung, starker Halt durch das Elternhaus.

Generation Y - „Generation maybe oder verspätet“

- prägendes Kennzeichen ist ein hohes Bildungsniveau mit exzellenter Ausbildung
- Unendliche Möglichkeiten, die durch digitale Medien für alle öffentlich sind—> Druck der Selbstoptimierung, Verlust der Privatheit, Allgegenwärtigkeit
- Unentschlossenheit ist Lebensprinzip: „alles könnte passen, kaum etwas passt“, ausprobieren: Generation Praktikum
- Häufige Jobwechsel sind normal; Patchwork Lebensläufe beruflich und privat; Generation beziehungsunfähig?
- Aufgrund der Erfahrung der Vergänglichkeit (11.9.): Leben im Hier und Jetzt
- Sehnsucht nach Freiheit, Sinn und Ursache
- Technologieaffine Ichbezogenheit mit Wunsch nach Feedback

Generation Y - Arbeit:

- Arbeitgeber: Generation ist schwierig, faul, unmotiviert und unentschlossen
- Arbeit rangiert deutlich nachrangig, jedoch aufgeschlossen und optimistisch
- Karriere und materielle Güter werden erwartet, aber nicht vordergründig angestrebt
- Flache Hierarchien mit flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Streben nach Selbstständigkeit: Generation Unternehmer
- Geringe emotionale Bindung an Arbeitgeber, aber Markenbewusstsein
- Freund auf Arbeit, projektorientierte Strukturen in spannenden Projekten.

„Die Chancen für die Generation „maybe“ stehen gut, das zu erreichen, was sie will, wenn sie denn wüsste, was das eigentlich ist.“

Medizinische Sensation: Chirurgen trennen erstmals Teenager von Smartphone

Q: Die Tagespresse, https://dietaagespresse.com/medizinische-sensation-chirurgen-trennen-erstmal-teenager-von-smartphone/?fbclid=IwAR39bKr_iiMfA79jFUHhQofrYMKikTtPjZdDw_Es_kzliVH9GGT14YbLNCM,

Zugriffsdatum 17.05.2019.

Eine medizinische Sensation gelang einem Chirurgenteam des AKH Wien. In einer 36-stündigen Operation trennten sie einen Teenager von seinem Smartphone. Der riskante Eingriff gilt als weltweit einmalig und sorgt unter Ärzten in aller Welt für großes Aufsehen.

WIEN – „Das Smartphone war bereits mit dem zentralen Nervensystem verwachsen. Der Anästhesist musste es für die OP möglichst sanft in den Flugmodus schalten, ohne die lebenserhaltenden Systeme wie WhatsApp oder Instagram zu beeinträchtigen“, erläutert Primarin Dr. Sabine Halik von der Universitätsklinik für plastische Telekommunikationschirurgie den heiklen Eingriff.

Im Aufwachraum versuchte der Patient nach der Operation panisch, Instagram auf seinem Überwachungsmonitor aufzurufen. Der Teenager überlebte anschließend sogar vier weitere, qualvolle Stunden ohne Handy, eher er dann wie erwartet an Langeweile verstarb. Ethiker fragen sich jedoch, ob es nicht humaner gewesen wäre, den Patienten gleich nach der OP mit einem guten Buch sanft einzuschläfern.

Organspende

Doch der tragische Tod des Patienten war nicht umsonst. Sein entferntes Smartphone fungierte wenig später als lebensrettendes Spenderorgan für eine Gymnasiastin aus Wien-Döbling. Die 17-Jährige erlitt einen Schock, als ihr iPhone ins Klo fiel, und wurde in lebensbedrohendem Zustand mit dem Rettungshubschrauber eingeliefert. Durch die sofortige Verpflanzung des entnommenen Smartphones konnte sie stabilisiert werden.

„Leider handelt es sich beim Spenderorgan um ein gewöhnliches Galaxy S9 und wird vom Organismus der Spenderin bereits abgestoßen. Wir hoffen, dass wir bald ein goldenes iPhone XS reinbekommen, sonst schaut es schlecht aus.“

Z oomer

1996 – 2012

vielfältigste Generation von allen

- Geboren 2001-2015
- Druck und Unsicherheiten am Arbeitsmarkt wirken weniger stark;
Fachkräftemangel
- Stärkeres politisches Engagement mit hohem Selbstbewusstsein,
Partizipationsstreben
- „Digitale Eingeboren“
- Ehrgeiz in der Lebensplanung (vor allem Frauen, Vereinbarkeit Beruf-
Familie)

Generation Z - erste Befunde: „Anything goes“

- als erster Generation fehlt dieser ein kollektiv werteprägendes Ereignis
- Standen stets im Mittelpunkt aller Aktivitäten—> hohes Selbstbewusstsein
- Gewöhnt an Überangebot an Informationen und interessanten Projekten
- Pragmatisch-optimistisch, gelassen auch aufgrund geringeren Strebens nach materiellen Gütern
- Ziel: Zufriedenheit und Glückmaximierung, sinnhaft und weltoffen
- Informationsmanager: alles immer schnell verfügbar, abrufbar, prüfbar.
- Sehr (zu) individualisierter Blick
- Digitale Welt = reale Lebenswelt; will in alles einbezogen werden, beteiligt sein. Bsp: Werbung nur erfolgreich, wenn User interaktiver Teil der Kampagne, z.B. über Meinungsumfrage zum Produkt (unmittelbar)
- Aber auch wieder: traditioneller und klassischer: stabile Beziehungen, solide Ausbildung, sicherer Job ohne Bevormundung und Einschränkung. Jedoch verantwortliche Arbeit, hohes Verantwortungsbewusstsein.
- Werte: Familie, Spaß und Freude, Liebe/Partnerschaft, Freundschaft.
- Ängste: Terror und Krieg, Verlust nahestehender Personen

Generation Z - erste Befunde: „Anything goes“

Generation Z - Arbeit:

- hohe Personalfluktuation wird normal, 8 - 10 Jobs im Leben
- Sehr geringe emotionale Bindung an Betrieb
- Gefordert werden feste Arbeitsrahmenbedingungen mit klarer Abrechnung der geleisteten Zeit: Vertrauensarbeitszeit = Weg zur Selbstausbeutung.
- Trennung Beruf und privat, der fließende Übergang zwischen Privat und Arbeit (Work-Life-Blending) wird abgelehnt.
- Hoch kreative Leistungsfähigkeit
- Job muss zum Individuum passen. „Ich ziehe Sie als Arbeitgeber in meine engere Auswahl“
- Projektorientierung in der Arbeit, Spannung wird erwartet, Langeweile wird bedrohlich.
- Teamarbeit mit Vorgabe klarer Projektziele und Verantwortlichkeiten
- Freundschaftliche Netzwerke und Freizeit
- Office-Sharing und Home-Office.

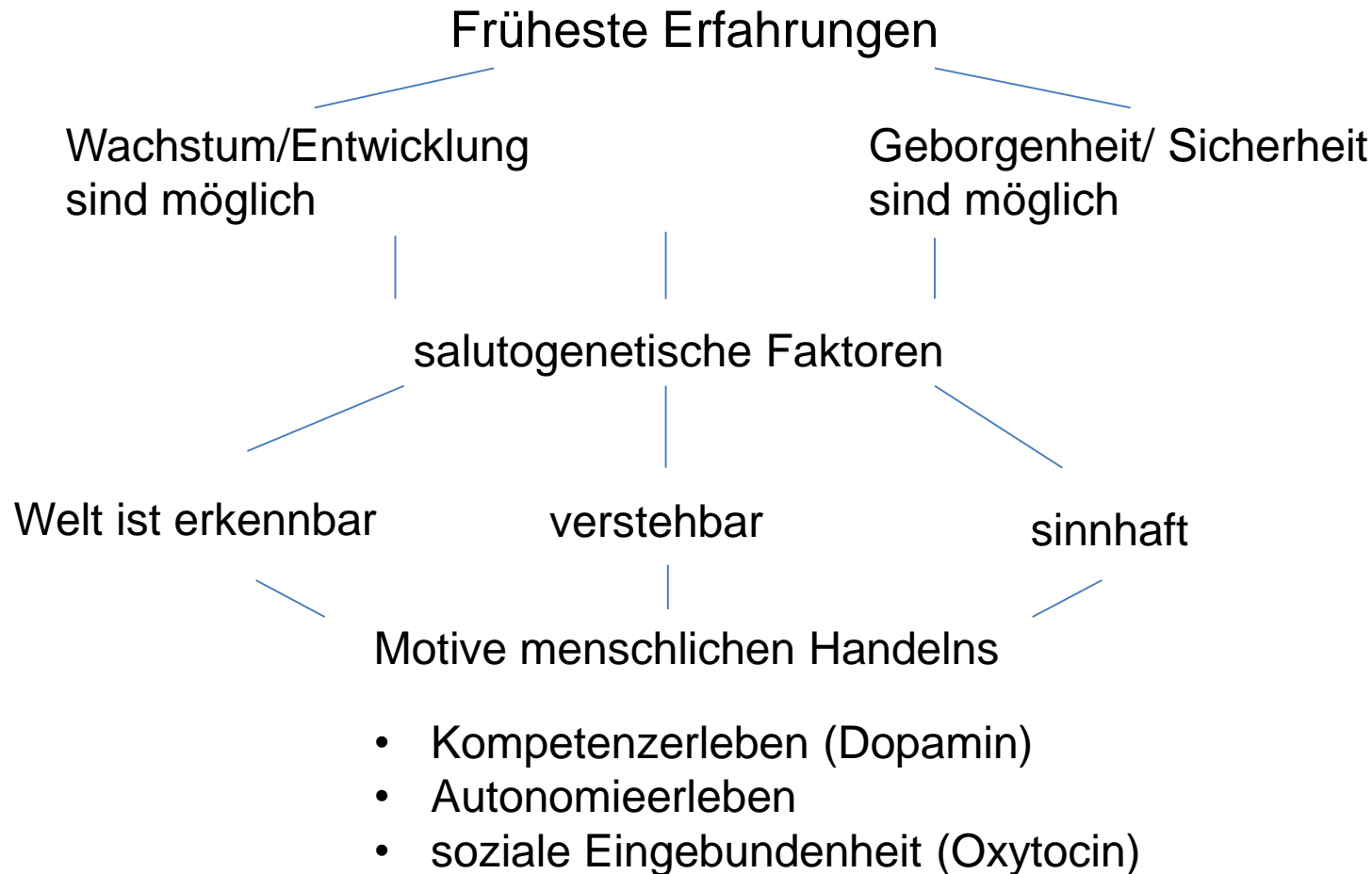
Grundbedürfnisse

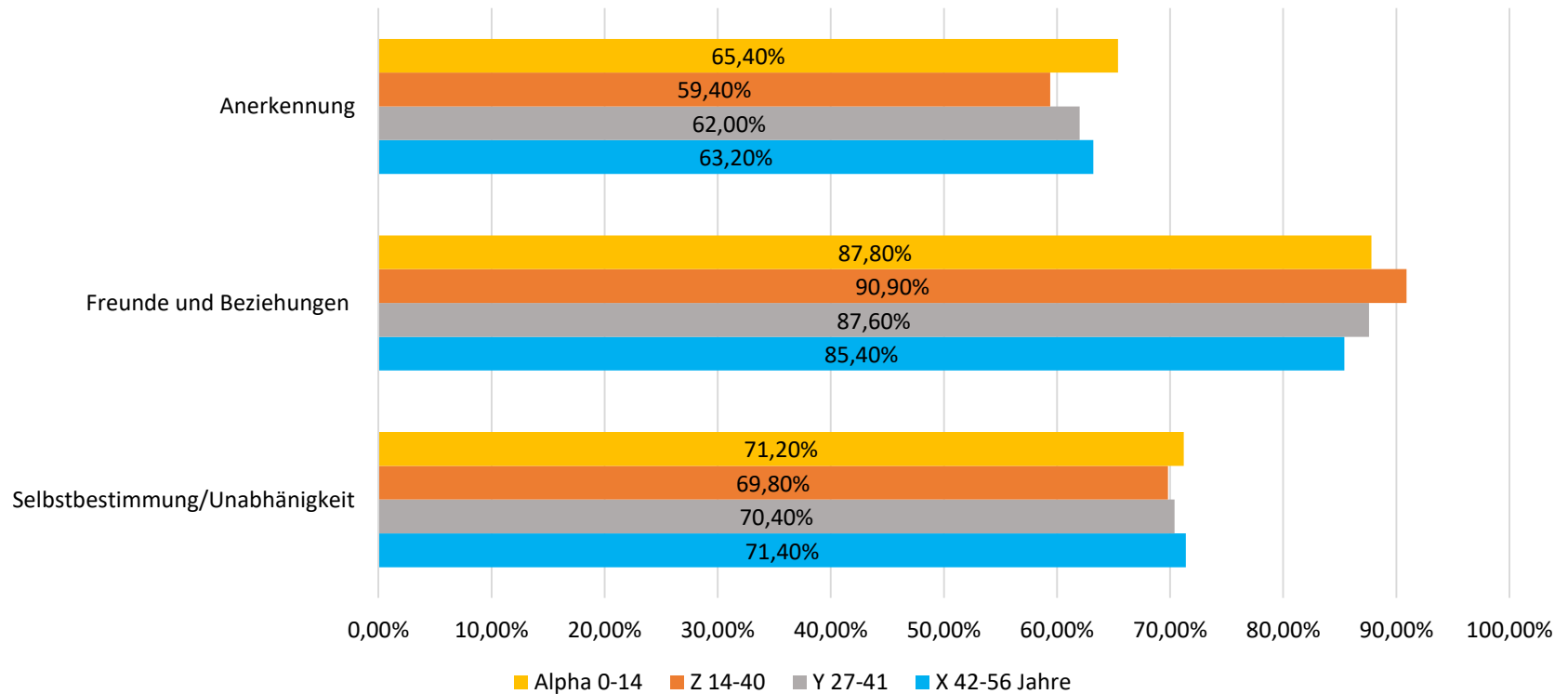
Motivationen

Implikationen

und

Integrationsstrategien





- Aufgaben, an denen Menschen wachsen können
- Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung
- Herausforderungen anhand realistischer Probleme
- Gelingende Beziehungen, Achtung, Aufmerksamkeit und Anerkennung/Wertschätzung/Nützlichkeitserfahrung (H. v. Hentig)
- Verlässlichkeit, Rückhalt, Hilfe, Unterstützung, „Heimat und Wurzeln“

Gelingende Beziehungen vollziehen sich über:

Ich sehe andere Menschen als Person und werde selber als Person gesehen. Dazu gehört die Bereitschaft, mich als Mensch erkennen zu geben. Nichtbeachtung ist die gemeinste Form der Bestrafung. Nichtbeachtung ist der Beziehungs- und Motivationskiller Nr.1.

(Bauer, J.: Psychologie heute Nr. 10/2006, S. 23)

Zuhören-Reden-Eingehen. Wenn auf das, was der Andere sagt, nicht geachtet wird, wird dies als Geringschätzung erlebt,

viele gemeinsame Aktivitäten und gemeinsames Handeln,

Empathie und Fürsorge, Zuneigung, Wahrnehmung und soziale Achtung. Jemanden, wie einen unter vielen zu behandeln, erzeugt keine Beziehung!

Gelingende Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden vollziehen sich über:

Aufgaben, an denen Lernende wachsen können, ohne sie zu überfordern,

Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung,

Verlässlichkeit, Rückhalt, Hilfe, Unterstützung, „Heimat und Wurzeln“

1. <https://www.youtube.com/watch?v=eCY4h6KRg8A>
2. Willkommenskultur
(schnelle, strukturierte, kompetente Einführung in Arbeit und Kollegium)
3. Marke und Kultur, Überzeugung durch Kompetenz, starkes Markenimage, übergeordnete Ziele
4. Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
 - Verschmelzung analoger und digitaler Welt
 - bestausgebildete Generation
 - Generation mit höchsten Schulden
5. Zweckorientiert, höhere Werte,
Sinn, neue Erfahrungen, Zufriedenheit, Anerkennung, Nachhaltigkeit,
Fairness, freie Entfaltung, mangelnder Respekt
6. Gemeinschaftsgefühl \neq
 - emphatische Vorgesetzte, flache Hierarchien
 - soziales Engagement und Mitgestaltung
 - > Führungskraft = gute Beispiele zeigen

7. Kommunikation – regelmäßig
 - transparente Leistungskriterien
 - persönliches Gespräch auf Augenhöhe
 - > persönliche Sorgen beachten
 - > Dialog
 - > ohne Zeitdruck
 - > Verständnis
8. Ständiges Feedback
 - umfassende Schulungen
 - schnelle Rückmeldung
 - konstruktiv und direkt
 - offen Kritik äußern können
 - Anerkennung persönlicher Grenzen

9. Eigenständigkeit, schnelle, digitale Arbeit, Interaktion fördern, aktive Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

10. Flexibilität:

- keine festen Arbeitszeiten, Flexibilität??
- Nutzung moderner Technologien
- Tools zur problemlosen Zusammenarbeit
- Fokus v. gearbeiteten Stunden > Ergebnis der Arbeit
- ausreichend Freizeit ≠ Faulheit
- mobiles Arbeiten, Möglichkeit sich auszuprobieren
- attraktive Zusatzleistungen

11. Leistungsorientierte Bezahlung + Benefit

Y Work – life – Balance

Z Work – life - Separation

7. Trendstudie „Jugend in Deutschland 2024“, 23.04.24, „Wir haben keinen Plan“

Stichprobe: 14-24jährige, N =2042 (Schnitzer, Hampel, Hurrelmann)
Erhebungszeitraum 08.01.24 – 12.02.24

42% „Ohne mein Smartphone funktioniert mein Leben nicht.“

- Generation Z ist nicht faul, nur demotiviert
- Zukunftsvision fehlt, eklatantes Digitalisierungsdefizit in Schule und Arbeit
- Planbarkeit fehlt → leben im Hier und Jetzt
- Arbeit:
 - sinnhafte Aufgaben
 - gutes Team
 - gute Arbeitsbedingungen und schnell gutes Gehalt
 - Verantwortung ja, aber zu ihren Konditionen
- Medial auf Tiktok und Instagram beheimatet
- Große Angst / Sorge vor Klimawandel, Mehrheit will keinen Verzicht
- Deutlicher Rechtsruck in der jungen Bevölkerung

„Die Aussicht auf ein gutes Leben schwindet. Die große Frage für alle Akteure in der Gesellschaft wird sein, wie sie junge Menschen für eine positive Vision im Land begeistern und sie an Veränderungsprozessen beteiligen können.“
(Schnetzer 2024, S.2)

Lösungsansatz

- Gestaltung und Partizipation
- Lebensrelevante Bildung
- wirkungsvolle, echte Beteiligung
- umfassende Digitalisierung
- Perspektive für ein gutes Leben
- Kollektive Verantwortung für Schutz der Umwelt
- soziales Miteinander

Jugend 3.0: Wünsche, Erwartungen und Sorgen (Vodafone-Stiftung, 10/23)
(14-24jährige); N=2069, Quotenstichprobe anhand Grundgesamtheit, online-Befragung (Computer-Assisted Web Interviewing)

- Digitalisierung: positiv für gesellschaftliche und eigene Entwicklung
- Aber: 48% befürchten Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung
- Wichtigstes Ziel: Sicherer Arbeitsplatz (97%) und große Sorge
- Gleichrangig: Genügend Freizeit neben Beruf (97%)
- Zukunft: Spreizung der sozialen Schere
- hohe Zukunftssorgen (Inflation 71%, Klimawandel 69%, Krieg 63%)
- Beruflicher Erfolg angestrebt, hierfür Fleiß und einflussreiche Kontakte
- hohe Unzufriedenheit mit der Politik (73%)
- Jeder 2. befürchtet, dass zu viele Fremde nach Deutschland kommen

„Die Arbeitswelt der Zukunft, wie ich sie antizipiere, wird stark von Individualität geprägt sein, wobei das Streben nach Selbstverwirklichung im Vordergrund steht. Dabei müssen wir als Gesellschaft begreifen, dass das „Ich“ für viele einen höheren Stellenwert hat, als das „Wir“. Dies zwingt uns, soziale Prozesse und unsere Herangehensweisen an Innovationen neu zu überdenken. Um die digitale Transformation erfolgreich zu gestalten, benötigen wir eine Haltung, die durch Offenheit für technologische Veränderungen, Innovationskraft, Vielfalt und Leidenschaft gekennzeichnet ist. Hinzu kommt der entscheidende Wille, Veränderungen aktiv mitzugestalten.“

Laumer, Sven. Die Arbeitswelt der Zukunft. In: Vodafone Stiftung (Hrsg.) Jugend 3.0. Düsseldorf 10/2023, S. 19.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!