

Forschungspapier Research Paper



PFH

PRIVATE UNIVERSITY
of Applied Sciences

No. 2010/02

PFH.BRO.002.1001

Bericht zur Studie "Arbeitswelten 2020"

Prof. Dr. Bernt R. A. Sierke
Prof. Dr. Frank Albe

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

"die Millennials sind da – sind Sie vorbereitet?" So lautet der ins Deutsche übersetzte Titel einer Studie der Beratungsgesellschaft Forrester Research, in der die kommende Generation von Arbeitnehmern – die sogenannten Millennials – untersucht wird. Die Kohorte der zwischen den Jahren 1980 und 2000 geborenen jungen Menschen steht bereits aktuell im Fokus des Personalmanagements und besonders der Recruitment-Anstrengungen von Unternehmen. Grund genug für das Forschungsteam der Privaten Fachhochschule Göttingen, den sich aus dieser Entwicklung abzuleitenden Neuerungen und Implikationen für das Personalmanagement von Unternehmen zuzuwenden und diese im Rahmen einer eigenen Studie zu untersuchen.

Seit ihrer Gründung versteht sich die PFH ganz wesentlich als Schnittstelle zwischen Studierenden als zukünftige High Potentials und der Wirtschaft. Insofern ist es uns ein besonderes Anliegen, der Vielzahl der uns in unserem Kuratorium, aber auch anderweitig verbundenen Unternehmen zielführende und praxisorientierte Handlungsoptionen aufzuzeigen, sie auch im Bereich des Personalmanagements zu unterstützen und gleichzeitig den für unsere Hochschule charakteristischen Austausch zwischen Theorie und Praxis fortzuführen und zu intensivieren. Dazu wurden im Rahmen der vorliegenden Studie von den ca. 7.000 Besuchern der Dialogausstellung "Arbeitswelten 2020" 2.400 Schülerinnen und Schüler von Oberstufenschulen aus ganz Deutschland zu ihren ganz persönlichen Erwartungen und Ansprüchen an eben diese Arbeitswelt 2020 befragt. Aus den 1.443 zurückgesandten Fragebögen ergibt sich ein Blick auf die Generation der Millennials, den wir Ihnen auf den folgenden 50 Seiten gerne vorstellen möchten. Bedanken möchten wir uns bei dem gesamten Forschungsteam, das diese Studie möglich gemacht hat; besonders hervorzuheben sind Herr Sven Grewe, Frau Bianka Krietenstein sowie Herr Daniel Kolbert.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und erkenntnisreiche Lektüre.

Prof. Dr. Bernt R. A. Sierke

Prof. Dr. Frank Albe

Forschungsleiter

Studie Arbeitswelten 2020



IDEENCAMPUS2007
BERLIN 6. BIS 8. JULI

WILLKOMMEN WELCOME BIENVENUE

 PRIVATE FACHHOCHSCHULE GÖTTINGEN
PRIVATE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCE

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Einleitung	6
1.1 Ziele der Studie	6
1.2 Historie	7
2 Untersuchungsergebnisse	14
2.1 Statistik der Untersuchungsgruppe	14
2.2 Ergebnisse im Einzelnen	15
2.2.1 Frage 1: Hoffnungen und Wünsche	15
2.2.2 Frage 2: Im Jahr 2020 werde ich...	35
2.2.3 Frage 3: Welche Medien werden 2020 voraussichtlich für Sie am wichtigsten sein?	36
2.2.4 Frage 4: Welche Kompetenzen sind für Sie im Jahr 2020 im Beruf wie wichtig?	38
2.2.5 Frage 5: Ich könnte mir heute vorstellen, im Jahr 2020...	40
2.2.6 Frage 6: Ich möchte im Jahr 2020...	42
2.2.7 Frage 7: Was erwarten Sie im Jahr 2020 von einem Arbeitgeber?	44
3 Key Facts der Studie	46
Anhang	50
Abbildungsverzeichnis	50
Literatur- und Quellenverzeichnis	51
Internetverzeichnis	51



1 Einleitung

1.1 Ziele der Studie

Die kommende Generation von Arbeitnehmern wird – so die Arbeitshypothese – einen völlig neuen Arbeitsstil vertreten. Die Millennials, so werden sie in einer Studie von Forrester Research genannt, also die zwischen 1980 und 2000 geborenen, sind gerade im Begriff in den Arbeitsmarkt einzutreten und die bisher dominierende Generation der Babyboomer zu überholen¹.

Herausforderungen für das Personalmanagement

Kennzeichnend für sie sind u.a. eine ausgeprägte Medien- und Internetaffinität. So ist das Netz Teil ihres täglichen Lebens; sie chatten, schreiben in eigenen Blogs oder Websites und verkehren völlig selbstverständlich mit elektronischem Equipment jedweder Art. Sie sind hervorragend ausgebildet, talentiert und multitaskingfähig². Entsprechend anspruchsvoll gestalten sich ihre Ansprüche gegenüber potenziellen Arbeitgebern. Diese sind in Deutschland aber in der Regel schlecht auf diese Herausforderung vorbereitet. Neue technische Hilfsmittel oder auch eine Kultur der Zusammenarbeit bieten die wenigsten Unternehmen. Angebote wie flexible Arbeitsumgebungen, Möglichkeiten für eine ausgeglichene Work-Life-Balance oder Home-Office finden sich noch relativ selten³. Zugleich verleiht in Zeiten des demographischen Wandels der "War for Talents" ihren Forderungen die Relevanz, auf die das Personalmanagement der Unternehmen reagieren muss.

Studie

Um Unternehmen eine verlässliche Informationsunterstützung im Hinblick auf die zukünftigen Entscheidungen im Personalmanagement anbieten und diese Unterstützung dabei auf eine valide (Daten-)Basis stellen zu können, hat die PFH Private Fachhochschule Göttingen im Rahmen ihres Projektes "IdeenCampus" eine Studie unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Bernt R. A. Sierke zur Thematik "Arbeitswelten 2020" durchgeführt und dazu 2.400 der ca. 7.000 Besucher der zu diesem Projekt gehörigen Dialogausstellung gefragt.

¹ Vgl. o.V., www.computerwoche.de (07.01.2010)

² Vgl. o.V., www.computerwoche.de (07.01.2010)

³ Vgl. Gaßner, S., www.silicon.de (07.01.2010)



1.2 Historie: Ideen und Forderungen zur Arbeitswelt 2020

Welchen Stellenwert hat der Beruf im Leben junger Menschen? Wo liegen die Schwerpunkte in der beruflichen Orientierung von Jugendlichen im Jahr 2020? Wo zeigen sich Veränderungen im Vergleich zu heute und wie sehen die Trends für die Zukunft aus? Worauf müssen sich Arbeitgeber zukünftig einstellen?

IdeenCampus 2007 in Berlin

Antworten auf diese Fragen suchten und fanden im Juli 2007 in Berlin 50 Abiturienten, Azubis und Studierende bei dem vom Jugendsender VIVA und der PFH Privaten Fachhochschule Göttingen veranstalteten Workshop "IdeenCampus 2007". Die Veranstaltung diente als erster Baustein der vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchung. In einem Auswahlverfahren hatten sich die Jugendlichen für die Teilnahme an der Ideenschmiede und dem damit verbundenen Arbeitswochenende in der Bundeshauptstadt qualifiziert.

Aus mehr als zweihundert Schlagworten und Assoziationen, die die Jugendlichen im ersten Arbeitsschritt zusammengetragen hatten und die einen ungefilterten Einblick in deren Wünsche zur Arbeitswelt 2020 gaben, hatten sich per Clusterung fünf Themenkomplexe herauskristallisiert: Bildung, Globalisierung, Work-Life-Balance, Soziale Verantwortung, Technik & Umwelt. Die folgenden beiden Tage standen ganz im Zeichen dieser fünf "Mega-Themen": In Arbeitsgruppen, bei Diskussionen und mit verschiedenen Kreativtechniken waren die Teilnehmer gefordert, ihre Wünsche und Thesen für das Arbeitsleben 2020 abzuleiten und zu formulieren. Unterstützt wurden sie dabei von einer Betreuergruppe aus Professoren, Absolventen und Studierenden der PFH sowie dem Kommunikationstrainer Andreas Biskup.



Dialogausstellung "Arbeitswelten 2020"

Nach dem erfolgreichen Abschluss des intensiven Workshop-Wochenendes flossen die Ergebnisse in das Konzept und die Inhalte einer von der PFH Private Fachhochschule Göttingen neu entwickelten Dialogausstellung mit dem Titel "Arbeitswelten 2020" ein. Dort wurden mit fünf völlig unterschiedlichen Exponaten die wichtigsten Fakten, Trends und Perspektiven dialogorientiert aufbereitet und dargestellt.

POTENZIALE

ENERGIEHUNGER



Historie

IdeenCampus 2007: die Wurzeln der Ausstellung "Arbeitswelten 2020"

Der Dialog mit jungen Menschen ist der PFH ein wichtiges Anliegen. Dass dies ein erfolgreicher Weg sein kann, hatte bereits der IdeenCampus 2007 gezeigt. Dieses Projekt hatten MTV/VIVA und die PFH im Jahr 2007 gemeinsam durchgeführt. Dabei boten sie jungen Menschen eine Plattform, um sich über ihre Zukunftswünsche und -visionen klar zu werden und auszutauschen. Höhepunkt des Projektes war ein Workshop-Wochenende mit 50 Jugendlichen in Berlin.

Aktionswand

Auf und zu: die Aktionswand

Anfassen erlaubt! Hinter Türen und Klappen informierte dieses Exponat über die wichtigsten Zukunfts-Trends zu den Themen Globalisierung, Umwelt, Demographie, Technologisierung, Werte.

Das Arbeitsleben der Zukunft wird von Faktoren bestimmt werden, die der Einzelne sicher gar nicht im Blick hat. So wird die Welt noch stärker zum globalen Dorf zusammenschrumpfen, die (teils virtuellen) Wege immer kürzer, das Miteinander von Menschen verschiedenster Herkunft, Nation, Religion und Sprache immer selbstverständlicher.

Zudem kommen verstärkt neue Herausforderungen auf uns zu, denen sich die Gesellschaft stellen muss: Ressourcen werden immer knapper, was einen sensiblen und verantwortungsvollen Umgang mit ihnen erfordert; die demographische Entwicklung gerade in den Industrienationen zieht neue gesellschaftliche Strukturen nach sich; der Schutz der Umwelt zum Erhalt unserer Lebensgrundlage genießt oberste Priorität. Neue Technologien werden uns dabei unterstützen, dies alles zu meistern. Eines ist aber jetzt schon klar: Die Arbeitswelt 2020 wird sich grundlegend von der im Jahr 2008 unterscheiden. Deshalb ist jeder Einzelne gefordert, umzudenken, damit dieser Veränderungsprozess gelingt.





Stelenwald Einblicke im Detail

Auf großen Stelen fand man Visualisierungen zu den Themen. Zudem wurden Perspektiven und Chancen beschrieben, um individuelle Möglichkeiten sowie künftige Lebensszenarien aufzuzeigen.

Und wie könnte das Arbeitsleben im Jahr 2020 konkret aussehen? In mehreren Szenarien erzählte die Ausstellung hier Geschichten, wie sie später tatsächlich Wirklichkeit sein könnten. Zum Beispiel die vom Geschäftsmann, der im Flugzeug einen Vertrag ins Chinesische übersetzt und fast zeitgleich mit seinem PR-Berater wichtige strategische Entscheidungen trifft. Oder die von der jungen Mutter, die von Zuhause aus sowohl Berufs- wie Privatleben bestens unter einen Hut bekommt. Mit dieser Flexibilität in allen Lebensbereichen wird auch ein Umdenken beziehungsweise Überdenken der Prioritäten und Werte einhergehen. Was ist uns wichtiger, Geld oder Selbstverwirklichung? Wieviel Zeit möchte ich in mein Berufs-, wieviel in mein Privatleben investieren? Wo wird künftig überhaupt die Grenze zwischen diesen beiden Sphären verlaufen? Zerfließt sie aufgrund der technischen Möglichkeiten und veränderten Wertvorstellungen nicht sogar? Von Stele zu Stele gehend, konnten Vergleiche mit den eigenen Visionen gezogen und so eigene Meinungen und Wünsche zur Arbeitswelt der Zukunft überdacht werden.





Spiegelwand Fremdbild und Selbstbild

Mit sich und seiner Ansicht – im doppelten Sinne – für einen Moment alleine sein.

Sich anschauen und überlegen "Wer bin ich?", "Was will ich?", "Was ist mir wichtig?" Oder den Button drücken und sich in aller Ruhe anhören, was andere zu sagen haben. Sieht die Zukunft nur rosig aus? Oder hält sie auch einige unangenehme Aspekte bereit?

Wie wird man diesen begegnen? Ob man wohl erreicht, was man sich vorstellt? Jeder einzelne hat es ein Stück weit selbst in der Hand, seine Zukunft nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. Sich darüber etwas mehr Klarheit zu verschaffen, indem man sich einen Moment in sich selbst versenkt, war die Funktion der Spiegelwand. Denn bei ihr verschmolzen Exponat und Betrachter geradezu. Nach den umfassenden Informationen bot sie somit die Gelegenheit, sich mit sich selbst zu beschäftigen und das Gehörte, Gesehene und Gelesene zu verarbeiten.





Meinungsbox Reinsetzen – raus mit der Sprache

In der Meinungsbox konnte man eigene Ideen und Vorstellungen äußern. Diese wurden als Video aufgezeichnet und später als "Tausendfache Botschaft der Generation Zukunft" einer Dauerausstellung zugeführt.

Und wie darf man sich nach all den Informationen und Visionen die ganz individuelle Berufs- und Lebenswelt im Jahr 2020 vorstellen? Keinen festen Arbeitgeber haben, stattdessen mehrere Jobs gleichzeitig – klar. Erfolgreicher Schönheitschirurg – warum denn nicht? Drei Kinder und trotzdem voll berufstätig, weil

der Staat ausreichend Möglichkeiten für eine Rundum-Betreuung der Kleinen bietet – hoffentlich. So individuell wie jeder einzelne Besucher der Ausstellung waren natürlich auch die Meinungen, Wünsche und Ideen zur Arbeitswelt der Zukunft 2020. In der Meinungsbox aufgezeichnet und immer wieder abrufbar, entwickelten diese Videostatements die Ausstellung ständig weiter. Jeder konnte damit seinen Beitrag leisten, dass Neues, Überraschendes und Interessantes die Ausstellung bereicherte und somit anderen Besuchern ungeahnte Perspektiven bot.

Workshopreihe "IdeenCampus on Tour"

Mit dem "IdeenCampus on Tour", bestehend aus der Dialogausstellung und einem Workshop zum Thema "Arbeitswelten 2020", tourte die PFH zwischen Frühjahr 2008 und Herbst 2009 durch rund 100 Oberstufen an allgemein- und berufsbildenden Schulen in ganz Deutschland. Dabei wurden 80 Schulen besucht, 155 Workshops mit insgesamt mehr als 4.400 Teilnehmern abgehalten und 314 Gruppen mit ca. 7.000 teilnehmenden Schülerinnen und Schülern durch die Ausstellung geführt. Im Rahmen der Workshops wurden an die Schülerinnen und Schüler gut 2.400 Fragebögen verteilt, von denen genau 1.443 zurückgegeben wurden. Dies entsprach einer Rücklaufquote von über 60 %.





Ergebnisse im Einzelnen

2 Untersuchungsergebnisse

2.1 Statistik der Untersuchungsgruppe

Befragt wurden 2.400 Oberstufenschülerinnen und -schüler. Die Daten aus 1.443 ausgefüllten und zurückgesandten Fragebögen wurden ausgewertet.

Abb. 2.1: Statistik der Untersuchungsgruppe

		absolut	anteilig
Stichprobengrößen		1443	100 %
Geschlecht	männlich	690	47,82 %
	weiblich	753	52,18 %
Alter	15 Jahre	13	0,90 %
	16 Jahre	226	15,66 %
	17 Jahre	444	30,77 %
	18 Jahre	463	32,09 %
	19 Jahre	180	12,47 %
	20 Jahre	59	4,08 %
	21 Jahre	34	2,35 %
	22 Jahre	15	1,04 %
	23 Jahre	9	0,62 %
Ort	Göttingen	485	33,61 %
	Goslar	39	2,70 %
	Hamburg	131	9,07 %
	Hameln	39	2,70 %
	Hannover	140	9,70 %
	Moers	44	3,04 %
	Northeim	342	23,70 %
	Osterode	72	4,99 %
	Stade	35	2,42 %
	Würzburg	116	8,03 %

Erhebungszeitraum Februar - Oktober 2009

2.2 Ergebnisse im Einzelnen

2.2.1 Frage 1: Hoffnungen und Wünsche

In diesem Fragenblock wurde nach einer Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit der im Rahmen des "IdeenCampus 2007" in Berlin entwickelten Leitbilder gefragt. Diese Leitbilder formulieren im Wesentlichen Wünsche und Erwartungen zu den Arbeitswelten im Jahr 2020. Insgesamt wurden 19 Leitbilder zu den bereits genannten fünf Megathemen Bildung, Globalisierung, Work-Life-Balance, Soziale Verantwortung sowie Technik & Umwelt abgefragt und auf einer Skala von 1 ("halte ich für sehr wahrscheinlich") bis 4 ("halte ich für sehr unwahrscheinlich") bewertet.

Globalisierung

Der Begriff "Globalisierung" umschreibt Prozesse einer fortschreitenden weltweiten Verflechtung⁴ in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur, Umwelt, Kommunikation u. a. Aus diesen zunehmenden Verflechtungen der Weltwirtschaft erwachsen sowohl Chancen als auch Risiken⁵, die in sämtlichen Ebenen und Bereichen Möglichkeiten und auch Notwendigkeiten des Handelns nach sich ziehen⁶. Vielfach stehen im Zentrum der gesellschaftlichen Diskussionen um die Globalisierung die mit ihr zusammenhängenden sozialen Verwerfungen.

Abb. 2.2: Leitbildkatalog zum Thema "Globalisierung"

Staat:	Der Staat baut Bürokratie ab und unterstützt individuelle und familiäre Mobilität.
Standort Deutschland:	Mittel für die Subventionierung nicht wettbewerbsfähiger Branchen werden abgebaut und sinnvoll in die Wissensgesellschaft investiert.
Arbeitgeber:	Unternehmer und Manager fühlen sich verpflichtet, die Globalisierung mit der Übernahme sozialer Verantwortung zu gestalten.
Gesellschaft:	2020 hat sich die Kluft zwischen "Arm und Reich" verringert.

⁴ Vgl. Kutschker, M./Schmid, S. (Internationales Management), 2004, S. 155

⁵ Vgl. Schirm, A. (Internationale politische Ökonomie), 2007, S. 65

⁶ Vgl. Thurow, L. (Die Zukunft der Weltwirtschaft), 2004, S. 11

Abb. 2.3: Einschätzung zur These

"Staat: Der Staat baut Bürokratie ab und unterstützt individuelle und familiäre Mobilität."

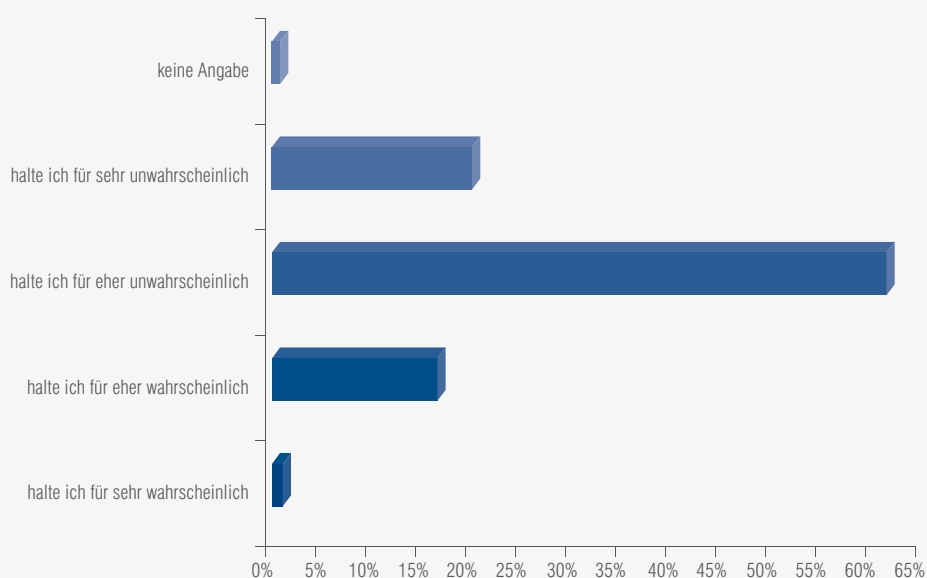


Abb. 2.4: Einschätzung zur These

"Standort Deutschland: Mittel für die Subventionierung nicht wettbewerbsfähiger Branchen werden abgebaut und sinnvoll in die Wissensgesellschaft investiert."

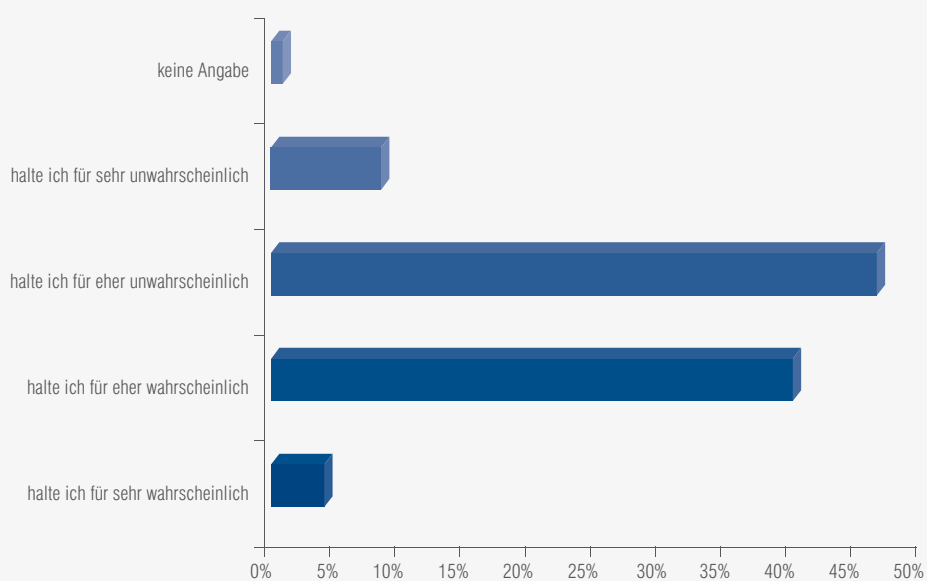
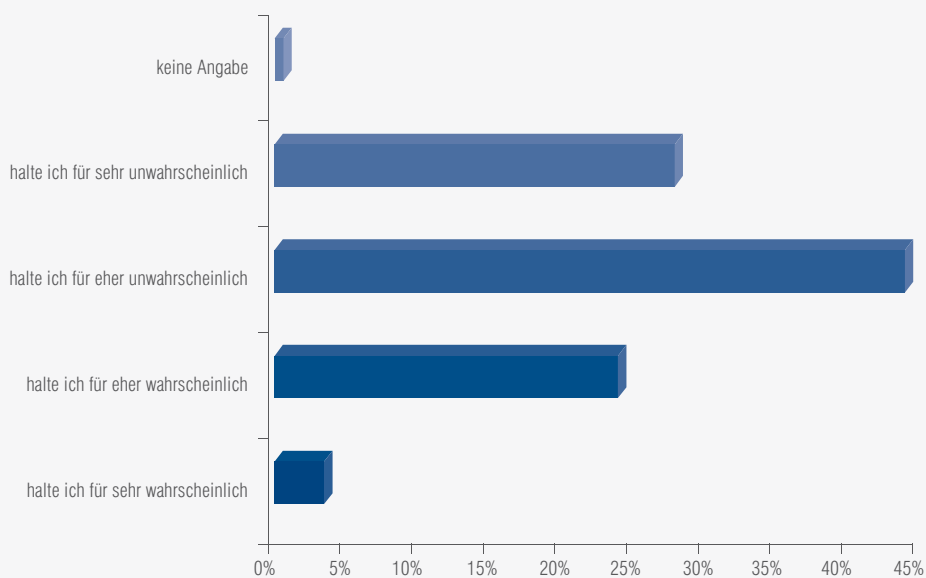
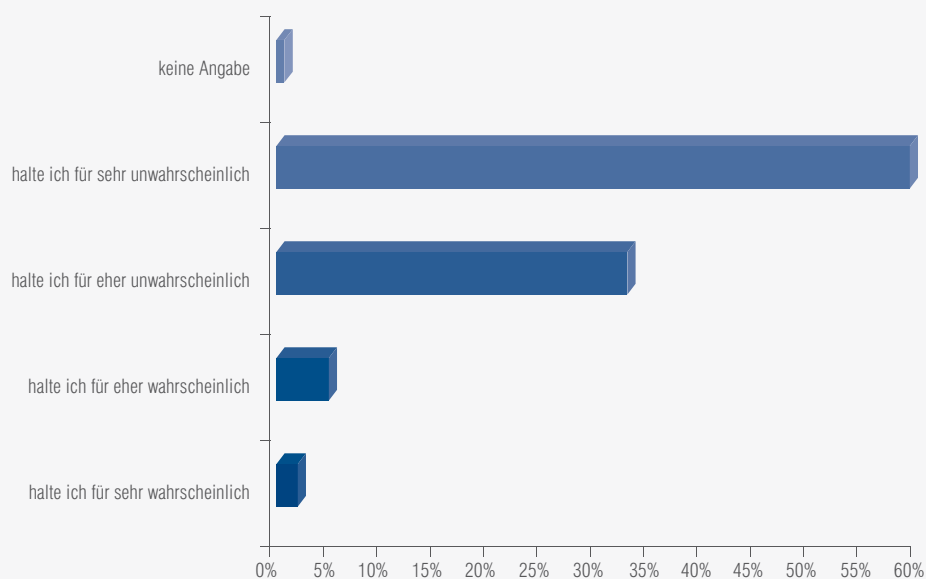


Abb. 2.5: Einschätzung zur These

"Arbeitgeber: Unternehmer und Manager fühlen sich verpflichtet, die Globalisierung mit der Übernahme sozialer Verantwortung zu gestalten."

**Abb. 2.6: Einschätzung zur These**

"Gesellschaft: 2020 hat sich die Kluft zwischen "Arm und Reich" verringert."



Im Rahmen der Studie mit 4,09 % am häufigsten als "sehr wahrscheinlich" hinsichtlich des Eintretens wurde die These "Mittel für die Subventionierung nicht wettbewerbsfähiger Branchen werden abgebaut und sinnvoll in die Wissensgesellschaft investiert" genannt.

Subventionen sind geldliche oder geldwerte Leistungen des Staates an bestimmte Zielgruppen, die ohne konkrete Gegenleistung und im Regelfall auch ohne Rückzahlungsverpflichtung gewährt werden.⁷ Wie schwer sich die Politik mit einem Abbau bzw. einer Umschichtung dieser Leistungen tut, beweist seit Jahrzehnten jede neugewählte Regierung aufs Neue. Dabei gibt es genügend Wünsche, Ziele und Erwartungshaltungen an die Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, wie z. B. Förderung des technologischen, biologischen und philosophischen Fortschritts nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit.⁸

Am häufigsten, nämlich mit 59,39 %, als "sehr unwahrscheinlich" hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit wurde die These "2020 hat sich die Kluft zwischen 'Arm und Reich' verringert" genannt.

Ebenso wie die befragten Schülerinnen und Schüler bezweifelt auch der renommierte Gesellschafts- und Zukunftsforscher Horst Opaschowski diese These. Globalisierungskritiker und -gegner befürchten, die Schere zwischen Arm und Reich würde sich weiter öffnen und stellen insoweit die Frage nach der sozialen Gerechtigkeit in den Vordergrund.⁹

⁷ Vgl. Kortmann, W. (Wissenschaft für die Praxis) 2004, S. 462

⁸ Vgl. Hehenberger, C. (Heiße Zukunft!), 2009, S. 158

⁹ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 23

Soziale Verantwortung

In der Wirtschaft und den Unternehmen beeinflusst der vom globalisierten Wettbewerb ausgehende Druck die Anforderungen an das Management in der systematischen Gestaltung, Entfaltung und Pflege der Unternehmenskultur. So wird die von Unternehmen getragene soziale Verantwortung als ein Grundwert der Unternehmenskultur gesehen und stellt ein wesentliches Element des Managements dar. Dessen Vorbildfunktion und -wirkung sind von zentraler Bedeutung für die Ausgestaltung der Unternehmenskultur.¹⁰

Die Art des Verhaltens im Allgemeinen wie auch das soziale Verantwortungsgefühl im Besonderen sind nicht lehrbar, können sich aber über Erfahrung im Laufe der Zeit über die Vermittlung von Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Integrität und Authentizität aufbauen. Die Unternehmenskultur spiegelt somit den Zusammenhang von Wirtschaft und Ethik wie die der sozialen Verantwortung wider.¹¹

Abb. 2.7: Leitbildkatalog zum Thema "Soziale Verantwortung"

Arbeitgeber ermöglichen freiwilliges Engagement, dieses Engagement wird gesellschaftlich wertgeschätzt.

Es herrscht Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter.

Hinsichtlich Profiten und sozialer Verantwortung löst langfristiges Engagement kurzfristiges Profitdenken ab.

Es gelten weltweit anerkannte Sozialstandards und Transparenz bei deren Einhaltung.

Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Eine Altersversorgung wird gewährleistet, wobei zunehmend die individuelle Verantwortung betont wird.

¹⁰ Vgl. Berndt, R. (Competitiveness und Ethik), 2004, S. 16

¹¹ Vgl. Berndt, R. (Competitiveness und Ethik), 2004, S. 15

Abb. 2.8: Einschätzung zur These

"Arbeitgeber ermöglichen freiwilliges Engagement, dieses Engagement wird gesellschaftlich wertgeschätzt."

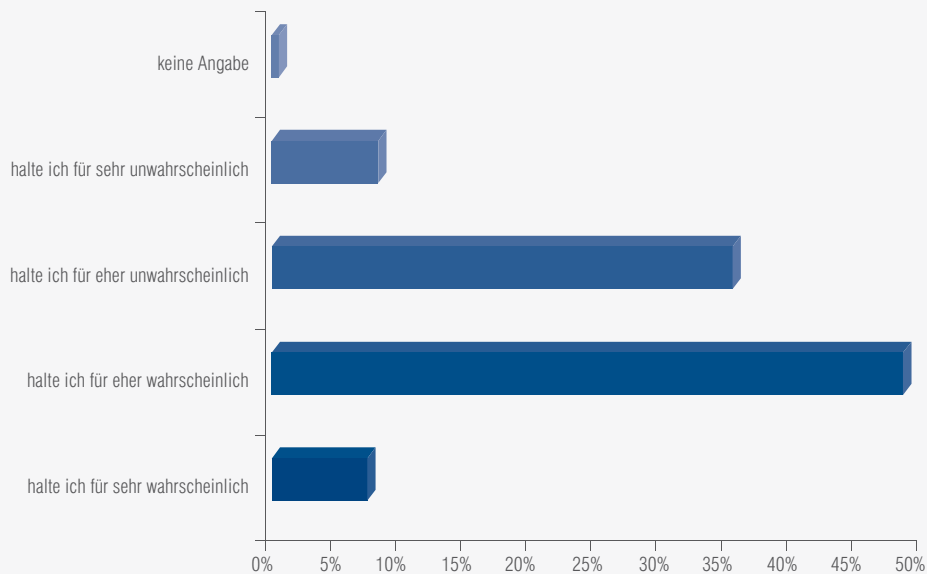


Abb. 2.9: Einschätzung zur These

"Es herrscht Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter."

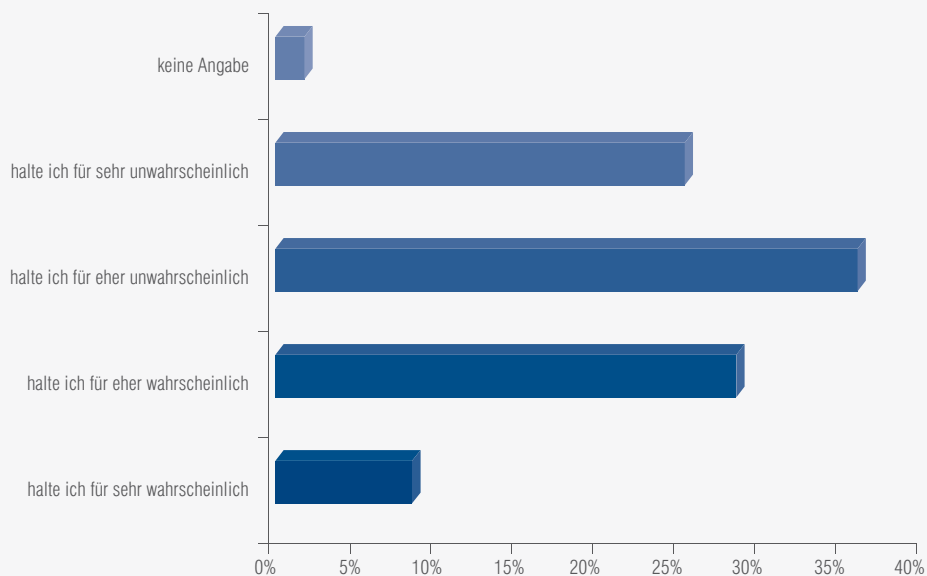
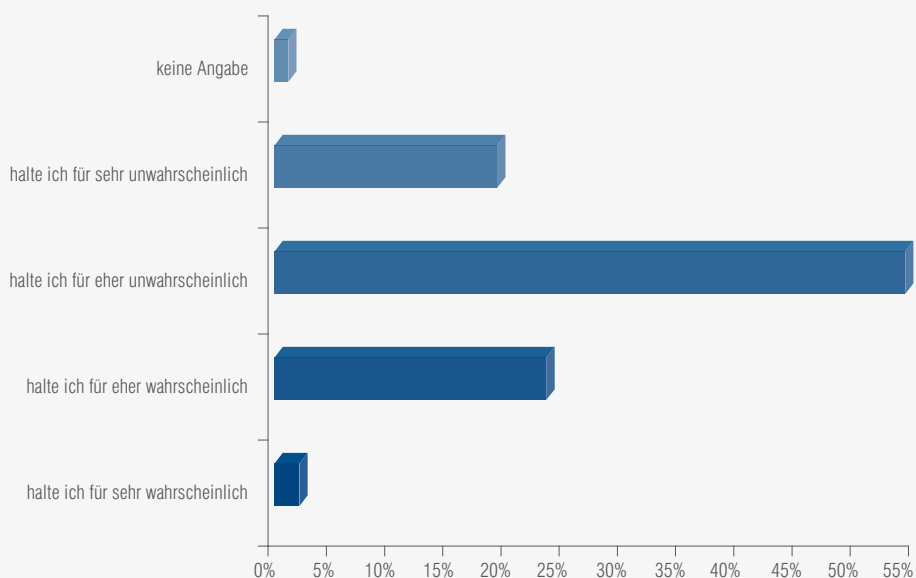


Abb. 2.10: Einschätzung zur These

"Hinsichtlich Profiten und sozialer Verantwortung löst langfristiges Engagement kurzfristiges Profitdenken ab."

**Abb. 2.11: Einschätzung zur These**

"Es gelten weltweit anerkannte Sozialstandards und Transparenz bei deren Einhaltung."

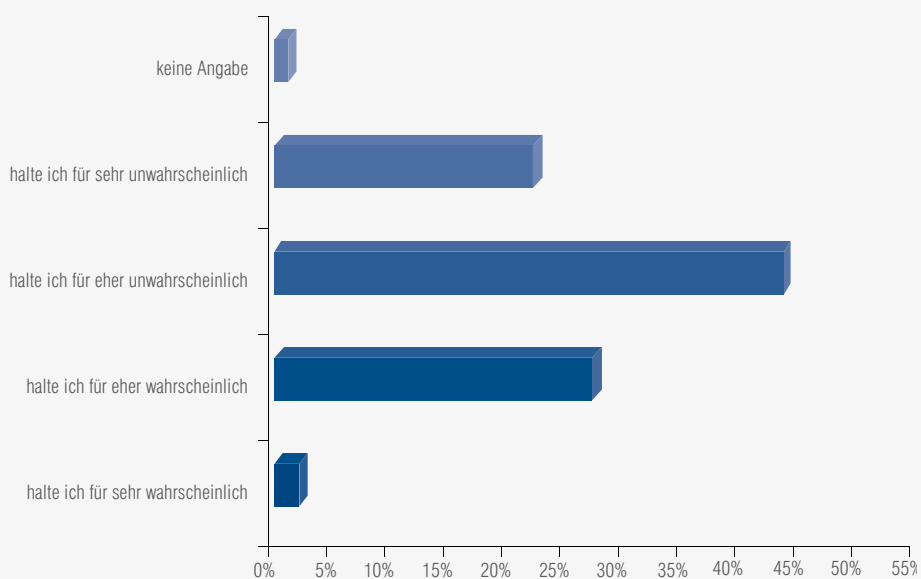


Abb. 2.12: Einschätzung zur These

"Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter."

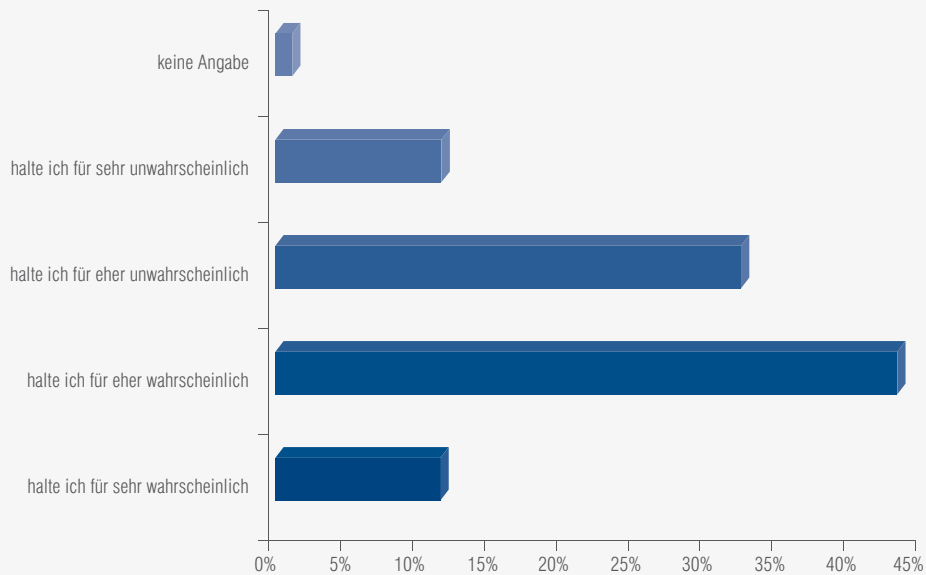
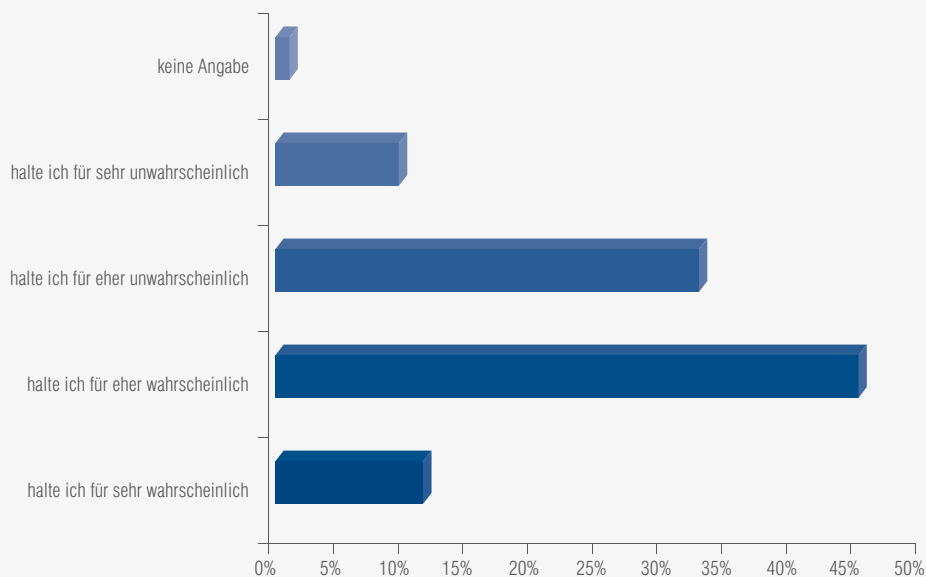


Abb. 2.13: Einschätzung zur These

"Eine Altersversorgung wird gewährleistet, wobei zunehmend die individuelle Verantwortung betont wird."



Am häufigsten als "sehr wahrscheinlich" hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit wurde innerhalb der Befragung die These "Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter" genannt. Insgesamt wurde diese Einschätzung von 11,50 % der Befragten genannt, wobei die männlichen Befragten mit 58 % dieser Nennungen eher zu dieser Einschätzung neigten als die weiblichen Befragten. Allerdings ist hier anzumerken, dass diese Aussage vor dem Hintergrund der bereits heute bestehenden Arbeitsschutzgesetze mindestens in gewissem Rahmen eine Tautologie darstellt. Opaschowski prognostiziert für die Zukunft als dringlich zu lösendes Problem die Sicherung der Gesundheitsvorsorge.¹² Burkert und Reiter unterstreichen diese empirische Aussage und bilden das Zukunftsszenarium ab, in dem die Unternehmen die gesundheitliche Performance ihrer Mitarbeiter steuern.¹³ Insbesondere das Personalmanagement könnte diese These zum Anlass nehmen, den eigenen Blickwinkel und Handlungsspielraum zu vergrößern, und bereits heute die Weichenstellungen für eine Übernahme der Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter vorzunehmen.

Mit 25,29 % am häufigsten als "sehr unwahrscheinlich" hinsichtlich des Eintretens wurde die These "Es herrscht Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter" genannt.

Dass die Frage der sozialen Gerechtigkeit für die Bürgerinnen und Bürgern eine große Bedeutung hat, zeigt eine repräsentative Erhebung zu der Frage "Was in Zukunft im Leben wichtig und wertvoll sein soll"; mit dem Ergebnis, dass nahezu 74 % der Befragten der "Sozialen Gerechtigkeit" die höchste Bedeutung beimessen¹⁴.

¹² Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 24

¹³ Vgl. Burkert, G./Reiter, A. (Die Mayflower-Strategie), 2005, S. 39

¹⁴ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 656

Technik & Umwelt

Unter dem Begriff "Technik" wird im erweiterten Sinne die Beherrschung der zweckmäßigsten und wirtschaftlichen Mittel zur Erreichung eines bestimmten Zieles verstanden. Ebenfalls wird hierunter auch die Fähigkeit eines Menschen verstanden, der mit besonderen Methoden bzw. besonderen Geschicklichkeiten auf einem bestimmten Gebiet tätig ist.

Im engeren Sinne bedeutet Technik die Verfügung über Methoden rationellen, insbesondere industriellen Produzierens sowie die Erweiterung des Aktionsradius des Menschen durch planmäßige Ausnutzung der durch die Naturgesetze gegebenen Möglichkeiten.

"Während von den Anfängen der Technik bis zum 19. Jahrhundert viele Erfindungen einem Zufall zu verdanken waren, ist die Technik heute weitgehend von den Naturwissenschaften abhängig und ihre Weiterentwicklung erfolgt systematisch."¹⁵

Der Begriff "Umwelt" bezeichnet die Umgebung eines Systems oder einer Lebeweinheit, welche bzw. welches mit dieser in wechselseitigen Beziehungen steht. Die grundsätzliche Unterscheidung der Umwelt des Menschen gliedert sich einerseits in die natürliche Umwelt (Ökosphäre) und andererseits in die "künstliche" Umwelt (Sozial- und Technosphäre).¹⁶

Die Umwelt gliedert sich z. B. für das System "Unternehmung" jeweils in eine wirtschaftliche, technische, gesellschaftliche, politische und natürliche Umwelt.

Abb. 2.14: Leitbildkatalog zum Thema "Technik & Umwelt"

Ressourcenschonendes Handeln und die Entwicklung umweltbewusster Technologien verleihen Arbeitgebern entsprechende Reputation (Ansehen).

Junge Menschen realisieren einen progressiven (stufenweise fortschreitenden) Umgang mit neuen Technologien.

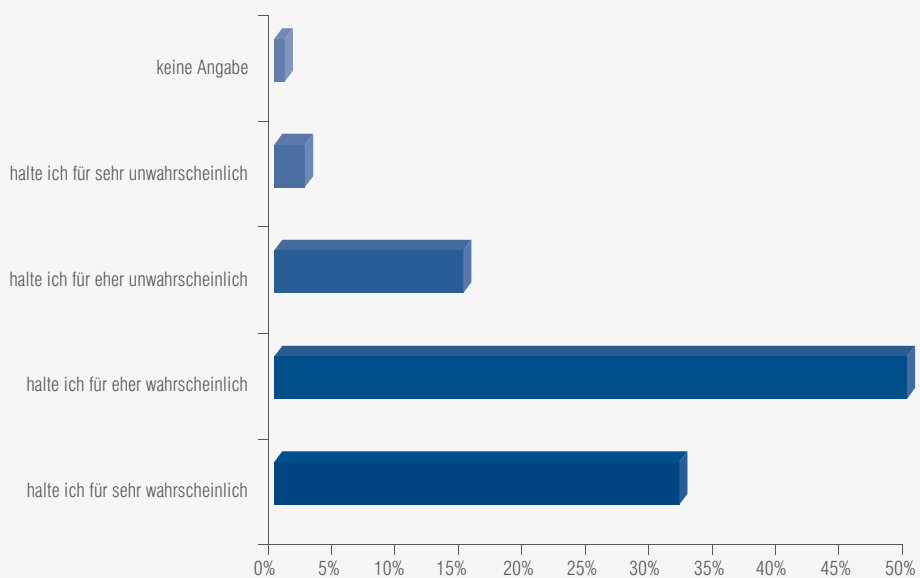
Menschen mit Handicaps werden intensiver ins Berufsleben integriert.

¹⁵ Gebhardt, K., www.umweltdatenbank.de (14.04.2010)

¹⁶ Vgl. Rittershofer, W. (Wirtschaftslexikon), 2002, S. 974

Abb. 2.15: Einschätzung zur These

"Ressourcenschonendes Handeln und die Entwicklung umweltbewusster Technologien verleihen Arbeitgebern entsprechende Reputation (Ansehen)."

**Abb. 2.16: Einschätzung zur These**

"Junge Menschen realisieren einen progressiven (stufenweise fortschreitenden) Umgang mit neuen Technologien."

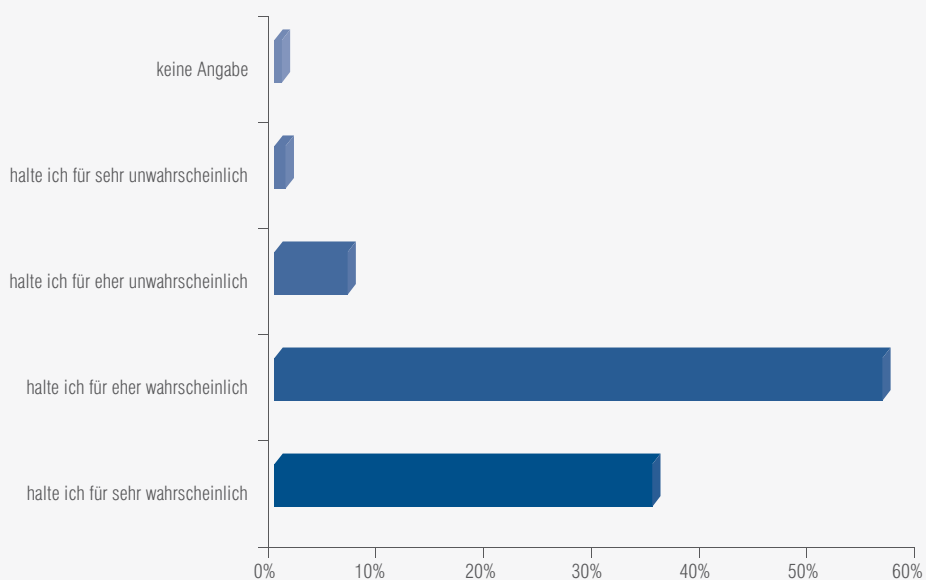
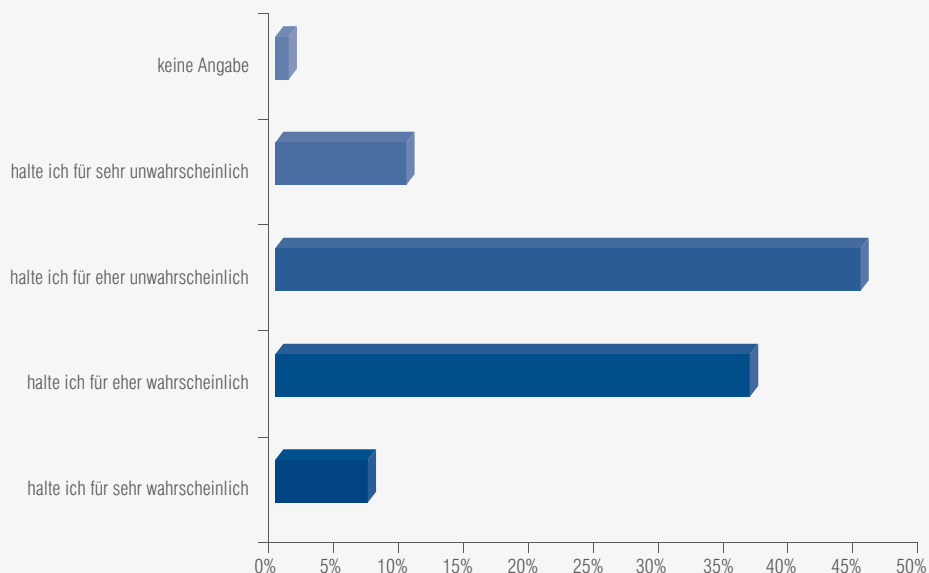


Abb. 2.17: Einschätzung zur These**"Menschen mit Handicaps werden intensiver ins Berufsleben integriert."**

Als "sehr wahrscheinlich" hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit, und damit am häufigsten innerhalb des Themas "Technik & Umwelt", wurde die These "Junge Menschen realisieren einen progressiven Umgang mit neuen Technologien" von 35,07 % der Befragten genannt. Eine Kernkompetenz der Generation der Millennials betreffend, ist diese Aussage mindestens naheliegend.

Bereits Christian Hehenberger, Zukunftsforscher und Leiter des Instituts für Marketing und Trendanalysen, prognostiziert innerhalb der nächsten zehn Jahre immense substanzielle Veränderungen der technologischen Systeme.¹⁷ Als Beispiel sei hier der technologische Systemabtausch zu nennen, wie der der Langspielplatte durch die Compact-Disc oder die Videorekorder-Technologie durch die CD und hieraus folgend die DVD. Demzufolge könnte eine Trendinterpretation die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Aussage zu den Arbeitswelten 2020 unterstreichen.

Die These "Menschen mit Handicaps werden intensiver ins Berufsleben integriert" wurde von 10,12 % der Befragten und damit am häufigsten als "sehr unwahrscheinlich" hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit genannt. Hier neigten wieder die männlichen Befragten mit 57,5 % häufiger zu dieser Meinung als die weiblichen Befragten.

¹⁷ Vgl. Hehenberger, C. (Heiße Zukunft), 2009, S. 136

Work-Life-Balance

Der Begriff "Work-Life-Balance" umschreibt ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben sowie das Bestreben, einen solchen Gleichgewichtszustand zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Insofern wird ein zentrales Laufbahnziel mit der Entfaltung in verschiedenen Lebensbereichen angestrebt. Dabei bleibt die Charakterisierung des Wortes "Gleichgewicht" in der Verwendung vielfach offen. Immer aber geht es um die individuelle Zufriedenheit von Personen, die einen Zustand anstreben, in dem Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Wesentliche Bedeutungen in dem Streben nach einem solchen Einklang haben neben der individuellen Einstellungen und Zielsetzung betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.¹⁸

Abb. 2.18: Leitbildkatalog zum Thema "Work-Life-Balance"

Arbeit und Leben werden in einer Symbiose miteinander verwoben, eine klare Trennung findet kaum noch statt.

Die Machbarkeit von Familie und die Kombination mit erfolgreichem Berufsleben hat eine große Bedeutung eingenommen.

Ein Teil der Balance hin zu mehr "life" als "work" soll von den Unternehmen getragen werden (vollbezahlte Halbtagsarbeit, Kita-Plätze, etc.).

Unternehmen wird die Verantwortung zugesprochen, die individuelle Work-Life-Balance der Arbeitnehmer und deren Familien zu gestalten.

¹⁸Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.bmfsfj.de (19.01.2010)

Abb. 2.19: Einschätzungen zur These

"Arbeit und Leben werden in einer Symbiose miteinander verwoben, eine klare Trennung findet kaum noch statt."

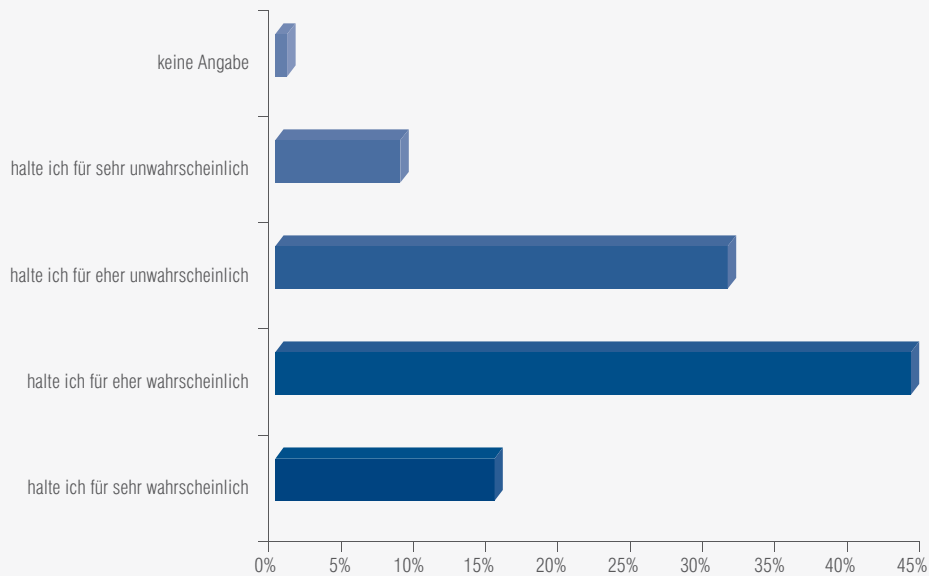


Abb. 2.20: Einschätzungen zur These

"Die Machbarkeit von Familie und die Kombination mit erfolgreichem Berufsleben hat eine große Bedeutung eingenommen."

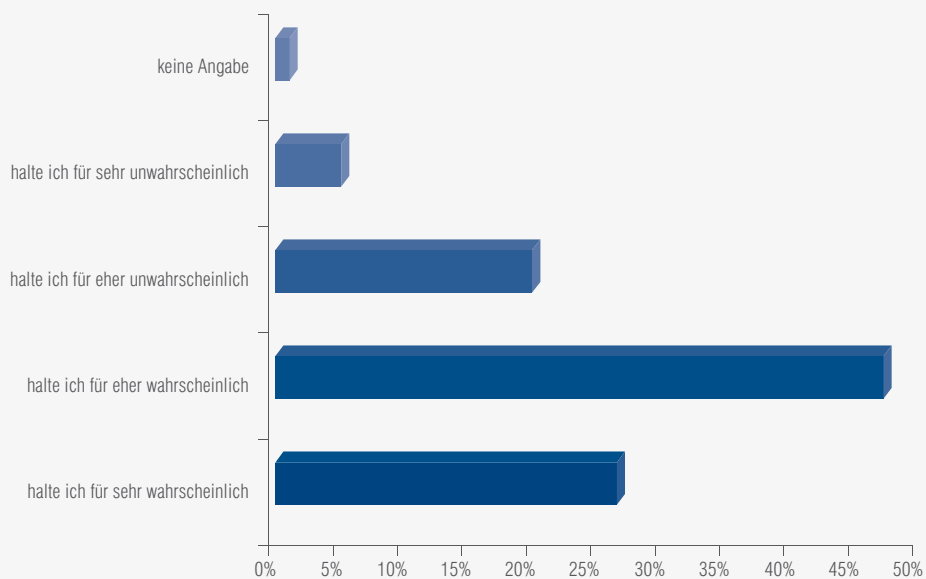
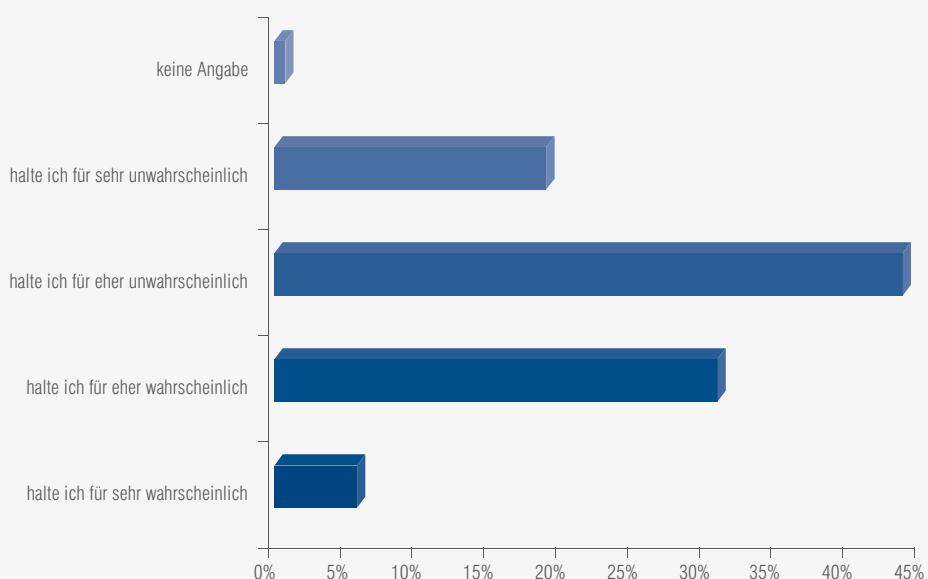
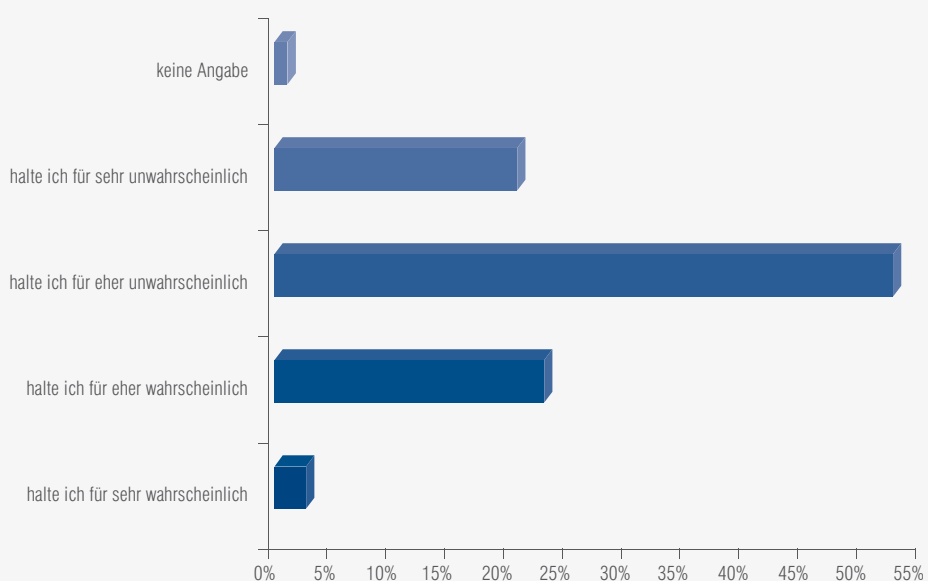


Abb. 2.21: Einschätzungen zur These

"Ein Teil der Balance hin zu mehr "life" als "work" soll von den Unternehmen getragen werden (vollbezahlte Halbtagsarbeit, Kita-Plätze, etc.)."

**Abb. 2.22: Einschätzungen zur These**

"Unternehmen wird die Verantwortung zugesprochen, die individuelle Work-Life-Balance der Arbeitnehmer und deren Familien zu gestalten."



"Die Machbarkeit von Familie und die Kombination mit erfolgreichem Berufsleben hat eine große Bedeutung eingenommen" – diese These wurde im Rahmen der Befragung mit 26,54 % am häufigsten als "sehr wahrscheinlich" hinsichtlich des Eintretens genannt. Mit zunehmendem Alter werden die befragten Schülerinnen und Schüler in dieser Frage pessimistischer. So beträgt der durchschnittliche Wert auf der Skala von 1 ("halte ich für sehr wahrscheinlich") bis 4 ("halte ich für sehr unwahrscheinlich") in der Gruppe der 15- bis 18-jährigen 2,0, in der Gruppe der 19- bis 23-jährigen 2,17.

Die Zunahme der Bedeutung dieses Lebensentwurfes ist die eine Seite, die Umsetzung dieses Zieles sieht Opaschowski jedoch mit Schwierigkeiten verbunden: Er sagt für die Zukunft einen höheren Anspruch an die zeitliche Flexibilität im Berufsleben voraus, in welchem die Planbarkeit des privaten Bereichs eher rückläufig sein wird.¹⁹ So genannte Pin-Brett-Familien werden zum Normalfall, die aufgrund der unterschiedlichen Zeitfenster der Familienmitglieder ihre gemeinsamen Termine, über schriftliche Mitteilungen koordinieren, eben nur noch über ein Pin-Brett Kontakt miteinander halten.²⁰

Die These "Unternehmen wird die Verantwortung zugesprochen, die individuelle Work-Life-Balance der Arbeitnehmer und deren Familien zu gestalten" wurde am häufigsten genannt, wenn es darum ging, welche These hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit als "sehr unwahrscheinlich" eingeschätzt wurde. 20,65 % aller Befragten teilten diese Einschätzung. Opaschowski prognostiziert, dass manche Unternehmen ein höchst erfinderisches kulturelles System entwickeln werden, in dem die Freizeitelemente in die Arbeitswelt dringen und die Freizeit quasi verbetrieblicht wird.²¹ Ob in diesem Sinne von Verantwortung der Unternehmen ausgegangen oder ob nicht die sogenannte Work-Life-Balance eher als Selbsttäuschung angesehen werden kann, bleibt offen.

¹⁹ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 91

²⁰ Vgl. Flohé, A./Trapp, C. (Wiedererwachen des Einzelkämpfers?) 00/01, S. 6

²¹ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 117

Bildung

Bildung scheint das entscheidende Instrument für die Entwicklung der Zukunft auf dem Weg zur Wissensgesellschaft zu sein. Denn sie umfasst die Gesamtheit der Fähigkeiten und Eigenschaften einer Persönlichkeit, die sich in einem permanenten Entwicklungsprozess befinden.²² Darüber hinaus hat der Europäische Rat von Lissabon bereits im März 2000 festgestellt, dass – mit allen Auswirkungen für das kulturelle, wirtschaftliche und soziale Leben – sich Europa auf dem Weg in das Zeitalter des Wissens befindet.²³ Die Ziele des lebenslangen Lernens sind zum einen "die Förderung einer aktiven Staatsbürgerschaft und die Förderung der beruflichen Qualifikationen, so dass die Menschen sich an die Erfordernisse der neuen Wissensgesellschaft anpassen und sich voll am sozialen und wirtschaftlichen Leben beteiligen können. Zum anderen sollen für die Bürger die grundlegenden Voraussetzungen geschaffen werden, damit sie sich entfalten und an der modernen Gesellschaft teilhaben können, u. a. durch den Erwerb von Fertigkeiten im Bereich der neuen Technologien".²⁴ Bei der Umsetzung des lebenslangen Lernens müssen aber die unterschiedlichen Voraussetzungen zur Förderung der Weiterbildung z. B. in Großbetrieben sowie bei klein- und mittelständischen Betrieben berücksichtigt werden, da die Möglichkeiten gerade bei den beiden zuletzt genannten Betrieben ungünstiger sein können.²⁵

Abb. 2.23: Leitbildkatalog zum Thema "Bildung"

In der "Arbeitswelt 2020" fördert und schätzt die Gesellschaft Bildung und Leistung. Der Staat unterstützt durch geeignete Förderung (Stipendien, Darlehen) die Ausbildungsgerechtigkeit.

Unternehmen bieten in der "Arbeitswelt 2020" auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen für Bildung. Bildungsurlaub ermöglicht den befristeten Ausstieg aus der Arbeitswelt mit einer garantierten Rückkehr.

²² Vgl. Arbeitsgemeinschaft Bildung für Deutschland, www.bildung-fuer-deutschland.de (30.11.2009)

²³ Vgl. O. V., europa.eu (12.01.2010)

²⁴ Vgl. O. V., europa.eu (12.01.2010)

²⁵ Vgl. Engelhardt, P. (Industrielle Geschäftsprozesse), 2002, S. 428

Abb. 2.24: Einschätzungen zur These

"In der 'Arbeitswelt 2020' fördert und schätzt die Gesellschaft Bildung und Leistung. Der Staat unterstützt durch geeignete Förderung (Stipendien, Darlehen) die Ausbildungsgerechtigkeit."

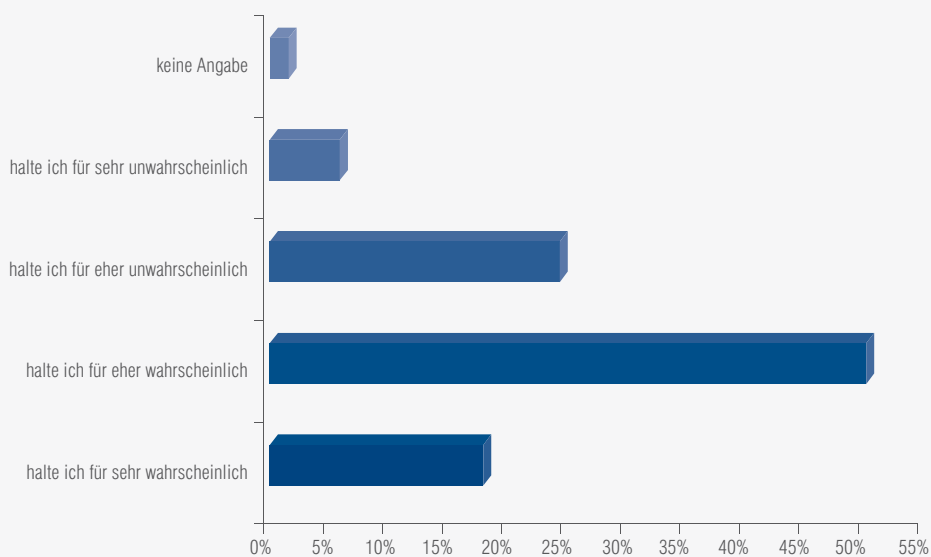
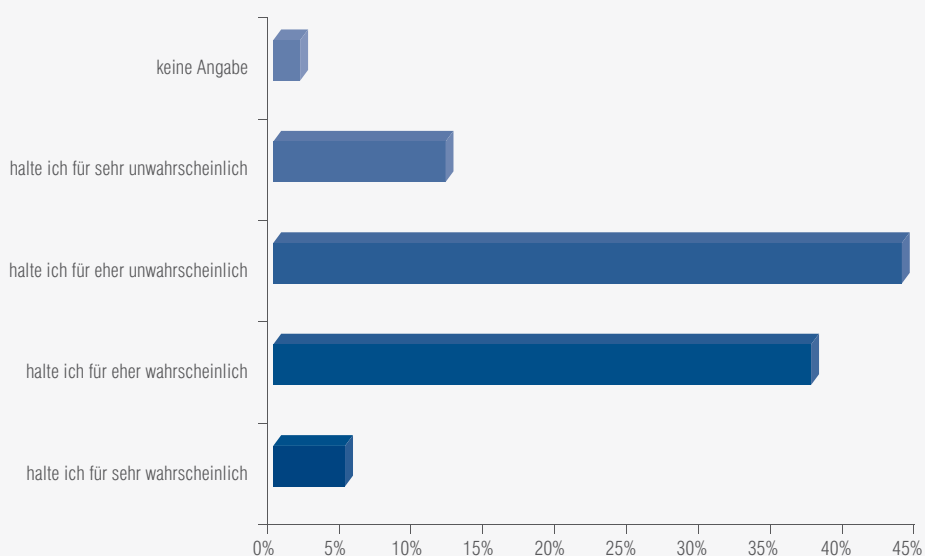


Abb. 2.25: Einschätzungen zur These

"Unternehmen bieten in der 'Arbeitswelt 2020' auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen für Bildung. Bildungsurlaub ermöglicht den befristeten Ausstieg aus der Arbeitswelt mit einer garantierten Rückkehr."



Zum Thema "Bildung" lagen innerhalb der Studie lediglich zwei Aussagen zur Einschätzung vor. Die Aussage "In der 'Arbeitswelt 2020' fördert und schätzt die Gesellschaft Bildung und Leistung. Der Staat unterstützt durch geeignete Förderung (Stipendien, Darlehen) die Ausbildungsgerechtigkeit" wurde von 17,95 % aller Befragten als "sehr wahrscheinlich" hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit genannt.

Opaschowski prognostiziert für die nahe Zukunft die Ausweitung der Beschäftigungskrise zu einer Bildungskrise.²⁶ Demnach qualifiziert die Schule zwar zur Studier- und Berufsfähigkeit, jedoch werden die Schüler auf ein selbständiges und verantwortungsbewusstes Leben jenseits der Erwerbstätigkeit kaum vorbereitet.²⁷ Eine größere Bedeutung kommt hierbei den marginal Beschäftigten zu;²⁸ so ist z. B. zwischen den Jahren 2003 und 2007 die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um gut eine Million gestiegen, zeitgleich nahm die Zahl der marginal Beschäftigten um 790.000 zu.²⁹ Letztendlich würden jedoch diejenigen, die aktuell nicht oder weniger als ganztags erwerbstätig sind, gerne mehr als bisher arbeiten. Insbesondere kann sich auch mehr als ein Drittel der Bevölkerung vorstellen, über das 65. Lebensjahr hinaus erwerbstätig zu sein.³⁰ Es bleibt letztendlich die Frage offen, ob bei mehr Ausbildungsgerechtigkeit – durch staatliche Hilfe – die Zahl der marginal Beschäftigten gesenkt werden kann und ob dann, bedingt durch eine verbesserte Bildung, die Erwerbstätigen auch tatsächlich nach dem 65. Lebensjahr erwerbstätig sein können.

Die These "Unternehmen bieten in der 'Arbeitswelt 2020' auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen für Bildung. Bildungsurlaub ermöglicht den befristeten Ausstieg aus der Arbeitswelt mit einer garantierten Rückkehr" wurde von 11,99 % als "sehr unwahrscheinlich" hinsichtlich des Eintretens eingeschätzt.

Zur ersten Aussage der These: Wird dem Zukunftsszenarium gemäß der Mayflower-Strategie von Burkert und Reiter gefolgt, würden die Unternehmen in 2020 immer stärker die Aufgabe der kulturellen Daseinsvorsorge übernehmen.³¹ Als Beispiel seien hier Unternehmen aus dem Ruhrgebiet genannt, die den "Initiativkreis Ruhrgebiet"³² gegründet haben. Dieser stellt eine Vereinigung führender Unternehmen und der öffentlichen Hand dar, die zahlreiche kulturelle Projekte fördern.

Zur zweiten Aussage der These: Matthias Horx, renommierter Trend- und Zukunftsforscher, prognostiziert in den Firmen der Zukunft z.B. die Regel der Vertrauensdelegation. Hierbei wird ein Höchstmaß an Autonomie den einzelnen Abteilungen nicht nur gewährt, sondern im Rahmen eines zuvor gemeinsam erarbeiteten Zielkonsens verlangt, eigenständig und kreativ zu agieren.³³ Inwieweit diese Regel des Bildungsurlaubes hierbei Anwendung finden kann, ist aus heutiger Sicht nicht einzuordnen.

²⁶ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 87

²⁷ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 87

²⁸ Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, www.statistik-portal.de (14.04.2010)

²⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, www.destatis.de (19.01.2010)

³⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, www.destatis.de (19.01.2010)

³¹ Vgl. Burkert, G., Reiter, A. (Die Mayflower-Strategie), 2005, S. 203

³² Vgl. Initiativkreis Ruhr, www.i-r.de (14.04.2010)

³³ Vgl. Horx, M. (Das Buch des Wandels), 2009, S. 286



Technik & Umwelt
Globalisierung
Soziale Verantwortung
Work-Life-Balance
Bildung

2.2.2 Frage 2: Im Jahr 2020 werde ich...

Globalisierter Arbeitskräftenachwuchs – anspruchsvoll und leistungsorientiert

Die Mehrheit der 1.443 befragten Schülerinnen und Schüler vervollständigte den Satz "Im Jahr 2020 werde ich..." wie folgt:

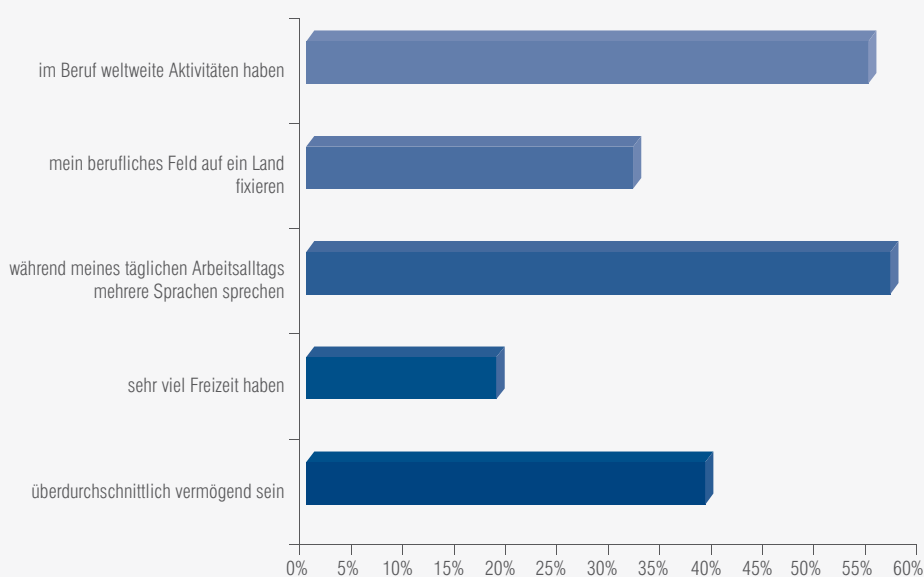
- "während meines täglichen Arbeitsalltags mehrere Sprachen sprechen." (56,83 %)
- "im Beruf weltweite Aktivitäten haben." (54,68 %)

Am seltensten mit 18,50 % wurde von den Befragten genannt "Im Jahr 2020 werde ich sehr viel Freizeit haben".

Die Erwartungen und Wünsche der Befragten für das Jahr 2020 in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung:

- während meines täglichen Arbeitsalltags mehrere Sprachen sprechen (56,83 %)
- im Beruf weltweite Aktivitäten haben (54,68 %)
- überdurchschnittlich vermögend sein (38,81 %)
- mein berufliches Feld auf ein Land fixieren (37,81 %)
- sehr viel Freizeit haben (18,50 %)

Abb. 2.26: Im Jahr 2020 werde ich...



2.2.3 Frage 3: Welche Medien werden 2020 voraussichtlich für Sie am wichtigsten sein?

Internet ganz vorn – Wochenzeitung out

Der Gesellschafts- und Zukunftsforscher Opaschowski sagt für die nahe Zukunft eine rasche Entwicklung im Bereich der Medientechnologien voraus, aber als wichtigstes Leitmedium wird immer noch das Fernsehen gelten.³⁴ Alles sehen, hören und erleben sowie parallel im Leben nichts verpassen, möchte bereits die heutige junge Generation, die sich jetzt schon als eine Medien-Generation bezeichnen lässt.³⁵ Dies belegen ebenfalls die Ergebnisse der AGOF Internet Facts 2009-III, die eine Markt- und Mediastudie für den Erhebungszeitraum 01.07.2009 – 30.09.2009 durchgeführt hat. Danach ist in Deutschland z. B. der Anteil der Internetnutzer auf 67,1 % der deutschen Wohnbevölkerung ab 14 Jahren gestiegen. Das sind 43,49 Mio. Menschen, die regelmäßig das Medium Internet nutzen. Für die Berufswelt hingegen könnte (ohne Unterscheidung von Fernsehen und Internet) dies eine positive Prognose für die Telearbeit darstellen. Denn diese umfasst alle bildschirmorientierten Arbeiten, die unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers vollzogen werden können.³⁶ Schlussfolgernd könnte demnach die Erziehung zur Medienkompetenz zu einer wichtigen Bildungsaufgabe der Zukunft werden.³⁷

So auch das Zukunftsszenarium von Burkert und Reiter, die zu neuen Wegen bei der gemischten elektronischen Dokumentenverwaltung aufrufen: Mischformen, in denen Dienstleister ihren Kunden anbieten, teilweise die Briefe zwar noch per Post zu versenden, aber verstärkt gleichzeitig die Möglichkeit bieten z. B. Rechnungen und Kontostandsmitteilungen per E-Mail zu verschicken.³⁸

Die Auflagen der Printmedien sinken, insbesondere die der Zeitungen. Auch Naisbitt prognostiziert, dass Zeitungen für das Leben der Menschen immer weniger bedeuten.³⁹ Insoweit haben auch die Dienstleister "Trendbüro" und "Liquid Campaign" diesen Trend aufgegriffen und einen "Werte-Index 2009" erstellt, der es erlaubt ein vielschichtiges Bild zu bieten, wie Deutsche im Internet grundlegende Werte, die ihr Leben beeinflussen, diskutieren.⁴⁰ Werte prägen auch Kaufverhalten. Und gerade im Internet werden Vorabinformationen vor einer Kaufentscheidung herangezogen – ein Umstand, der interessant für Marken und Werbetreibende sein kann.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde dem Medium Internet auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 6 (völlig unwichtig) für das Jahr 2020 die größte Wichtigkeit zugewiesen, das Medium Wochenzeitung wurde als am wenigsten wichtig eingeschätzt.

Ausgehend von der Skalenmitte als Kriterium wurden bis auf die Wochenzeitung sämtliche genannten Medien von den Befragten als im Jahr 2020 tendenziell wichtig erachtet.

³⁴ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 67

³⁵ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 221

³⁶ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 109

³⁷ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 250

³⁸ Vgl. Burkert G./Reiter, A. (Die Mayflower-Strategie), 2005, S. 86

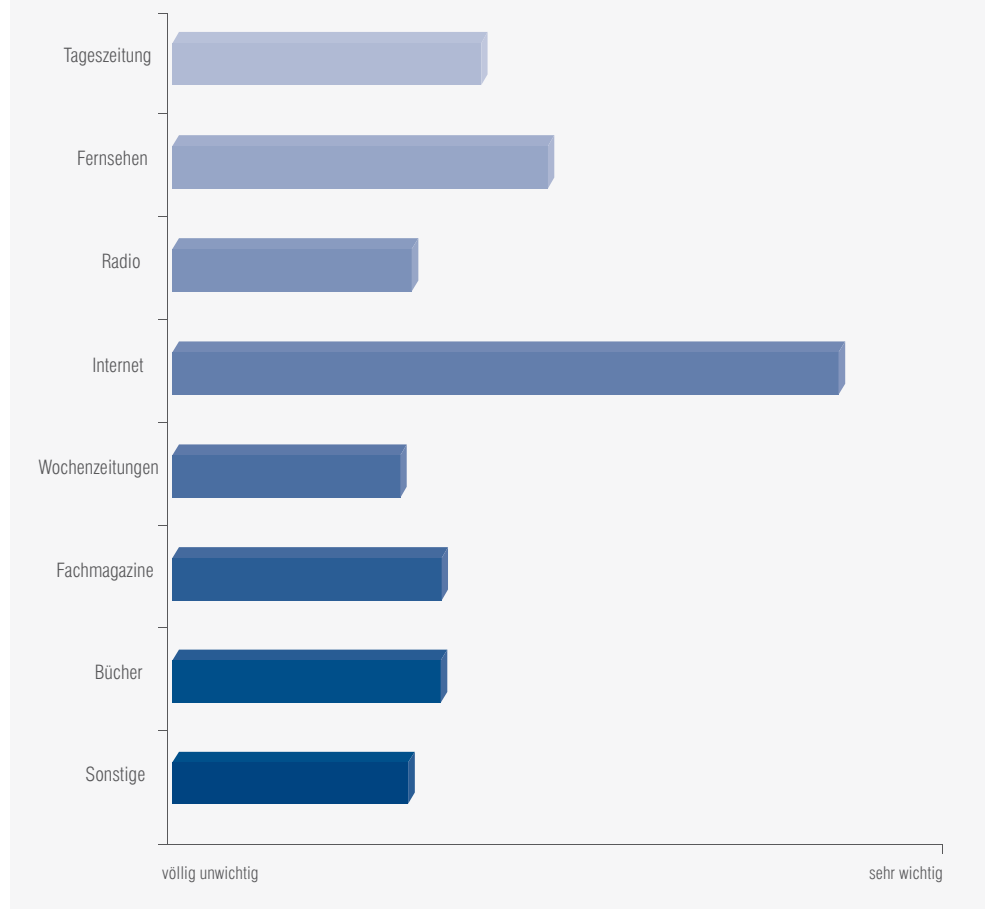
³⁹ Vgl. Naisbitt, J. (mind set), 2009, S. 246

⁴⁰ Vgl. Angerer, M./Wippermann, P. (Werte-Index), 2009, S. 246

Die Medien im Jahr 2020 in der Reihenfolge der ihnen zugewiesenen Wichtigkeit (durchschnittlicher Skalenwert):

- Internet (1,20)
- Fernsehen (2,13)
- Tageszeitung (2,59)
- Fachmagazine (2,97)
- Bücher (2,98)
- Radio (3,34)
- Sonstige (3,39)
- Wochenzeitungen (3,51)

Abb. 2.27: Welche Medien werden 2020 voraussichtlich für Sie am wichtigsten sein?



2.2.4 Frage 4: Welche Kompetenzen sind für Sie im Jahr 2020 im Beruf wie wichtig?

Kommunikative Kompetenzen besonders wichtig

Fügt man die Antworten auf die vorangegangene Frage nach dem zukünftig wichtigsten Medium "Internet" und die Antwort auf die Frage nach der zukünftig wichtigsten Kompetenz "Kommunikative Kompetenz" zusammen, so zeigt sich, dass Information und Kommunikation in der multimedialen Welt und dem Internet wie in einer Art digitaler Nachbarschaft zusammenfinden.⁴¹

Auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 6 (völlig unwichtig) wurde der kommunikativen Kompetenz für das Jahr 2020 die größte Wichtigkeit zugewiesen.

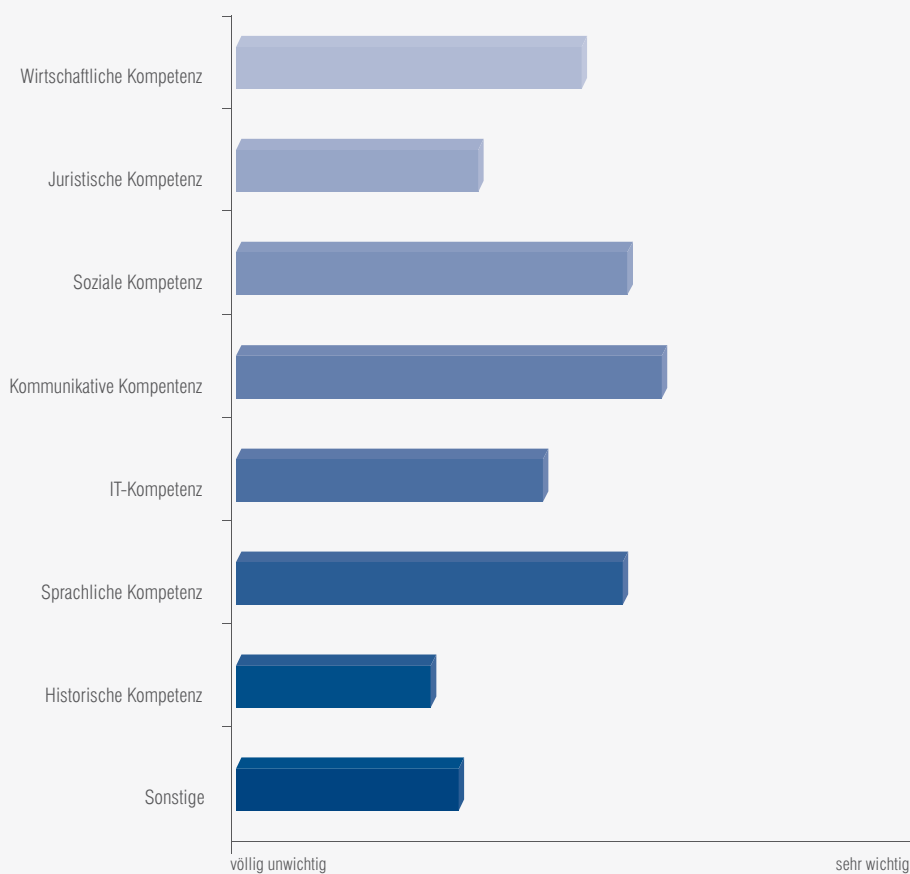
Mit Ausnahme der historischen Kompetenz wurden sämtliche genannten Kompetenzen von den Befragten als im Jahr 2020 tendenziell wichtig erachtet, wobei auch hier wieder die Skalenmitte das ausschlaggebende Kriterium darstellte.

Die genannten Kompetenzen in der Reihenfolge der ihnen für das Jahr 2020 zugewiesenen Wichtigkeit (durchschnittlicher Skalenwert):

- Kommunikative Kompetenz (1,61)
- Soziale Kompetenz (1,75)
- Sprachliche Kompetenz (1,77)
- Wirtschaftliche Kompetenz (1,99)
- IT-Kompetenz (2,44)
- Juristische Kompetenz (2,83)
- Sonstige (3,08)
- Historische Kompetenz (3,52)

⁴¹ Vgl. Opaschowski, H. (Deutschland 2030), 2008, S. 252

Abb. 2.28: Welche Kompetenzen sind für Sie im Jahr 2020 im Beruf wie wichtig?



2.2.5 Frage 5: Ich könnte mir heute vorstellen, im Jahr 2020 ...

Unentschieden – Wunsch nach Eigenverantwortlichkeit versus Sicherheitsbedürfnis und Risikoaversion

Selbständigkeit heißt, ohne Hilfe, auf sich selbst gestellt, unabhängig, frei und nicht angestellt zu sein. Subsumiert umschreibt dies also Fähigkeiten des eigenständigen Denkens, Entscheidens und Handelns. Basierend auf diesem Grundsatz prognostiziert Opaschowski das Lebensunternehmertum, in dem zukünftig Neue Selbständige gefragt sind, die berufliche Fort- und Weiterbildung genau so wichtig nehmen wie die Persönlichkeitsentwicklung. Genauer gesagt wird sogar von jedem Mensch gefordert, eine unternehmerische Grundhaltung sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Bereich zu entwickeln und somit ein eigener Unternehmer zu sein. Auch an dieser Stelle kann eine Verbindung zu dem Themenkomplex "Work-Life-Balance" gezogen werden, denn hier wird unter der sogenannten Pin-Brett-Familie insbesondere das "Selbst-Unternehmertum" herangezogen. Opaschowski führt dieses Selbst-Unternehmertum weiter und spricht von Lebensunternehmern, die ihr Leben als Potenzial wahrnehmen und sich selber einzig und allein dafür verantwortlich fühlen. Auch wenn die unterschiedlichen Benennungen von Unternehmertum und Selbständigkeit im beruflichen sowie privaten Bereich differenziert werden, eröffnen sie in allen Bereichen langfristig Zukunftsperspektiven, die gleichzeitig Chancen und Probleme mit sich ziehen werden.

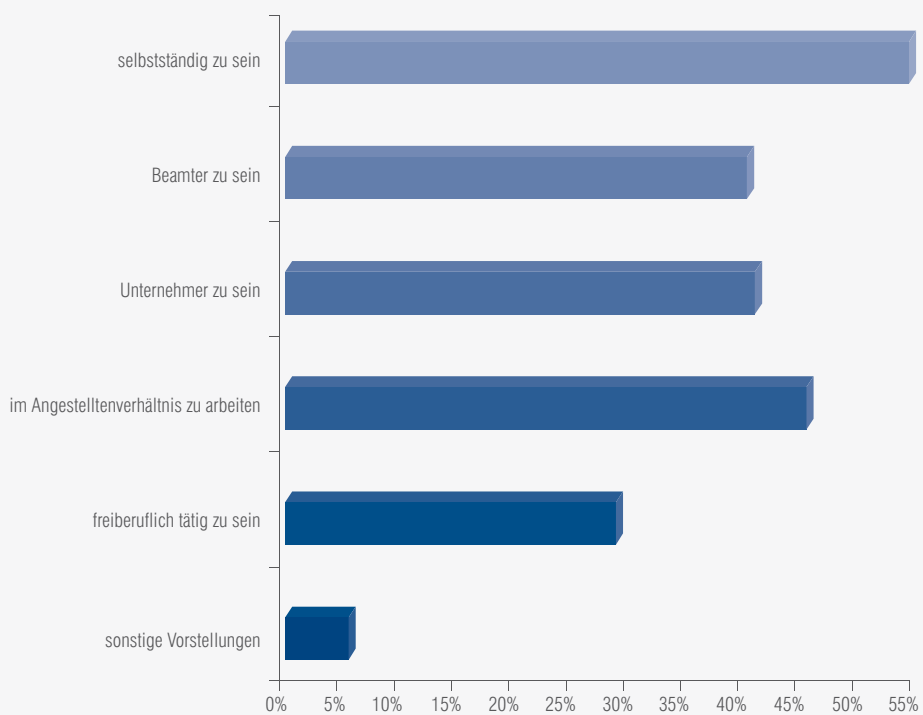
Fasst man Unternehmertum und Selbständigkeit auf der einen sowie Angestelltenstatus und Beamtentum auf der anderen Seite zusammen, ergibt sich unter den befragten Schülerinnen und Schülern ein recht ausgeglichenes Bild hinsichtlich der Vorstellungen zum eigenen Berufsstatus im Jahr 2020.

Die Erwartungen bzw. Wünsche der Befragten zum Thema Berufsstatus für das Jahr 2020 in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung:

- selbständig zu sein (54,47 %)
- im Angestelltenverhältnis zu arbeiten (45,53 %)
- Unternehmer zu sein (41,03 %)
- Beamter zu sein (40,33 %)
- freiberuflich tätig zu sein (28,69 %)
- sonstige Vorstellungen (5,54 %)

Differenziert man den angestrebten beruflichen Status nach dem Geschlecht, zeigt sich folgendes Bild: Von den 999 Befragten bzw. 69,23 % aller befragten Schülerinnen und Schüler, die sich für die Zukunft eine Selbständigkeit bzw. das Unternehmertum vorstellen konnten, waren 476 Schülerinnen und 523 Schüler – eine relativ ausgeglichene Verhältnis von 47,65 % weiblichen zu 52,35 % männlichen Befragten.

Von den 990 Befragten bzw. 68,61 % aller befragten Schülerinnen und Schüler, die sich für die Zukunft ein Angestelltenverhältnis bzw. eine Verbeamtung vorstellen können, war das Verhältnis ebenfalls recht ausgeglichen, wenn auch mit umgekehrtem Ergebnis. So äußerten 513 weibliche und 477 männliche Befragte diese Zukunftsvorstellung – eine Verteilung von 51,82 % zu 48,18 %.

Abb. 2.29: Ich könnte mir heute vorstellen, im Jahr 2020 ...

2.2.6 Frage 6: Ich möchte im Jahr 2020...

Ausgeprägte Karriereorientierung und Leistungsbereitschaft – Familie wichtig

Die Wünsche der Befragten zur persönlichen Work-Life-Balance im Jahr 2020 in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung:

- ein überdurchschnittlich hohes Einkommen haben (62,23 %)
- in einer Führungsposition arbeiten (60,71 %)
- Verantwortung für Mitarbeiter tragen (47,47 %)
- meinen Fokus auf Familie und Kinder legen (39,50 %)
- dass Arbeit und Freizeit bei mir ineinander übergehen (35,62 %)
- weniger als 8 Stunden pro Tag arbeiten (22,66 %)
- meinen Fokus auf Freizeit legen (13,17 %)
- weniger als 4 Stunden pro Tag arbeiten (5,47 %)

Betrachtet man in diesem Ranking jeweils den vorderen und hinteren Bereich, so wird die Orientierung der befragten Untersuchungsgruppe in Sachen Work-Life-Balance deutlich: Karriere und Leistung sind wichtig, für knapp 40 % der Befragten ist es die Familie aber auch.

44,56 % oder 643 der 1.443 befragten Schülerinnen und Schüler äußerten den Wunsch nach gehobenem Einkommen und Führungsverantwortung und verzichteten gleichzeitig auf einen familiären Fokus. Dabei war das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Jugendlichen mit dieser Einstellung recht ausgeglichen: von den 643 Nennungen waren 56,77 % männliche und entsprechend 43,23 % weibliche Schüler.

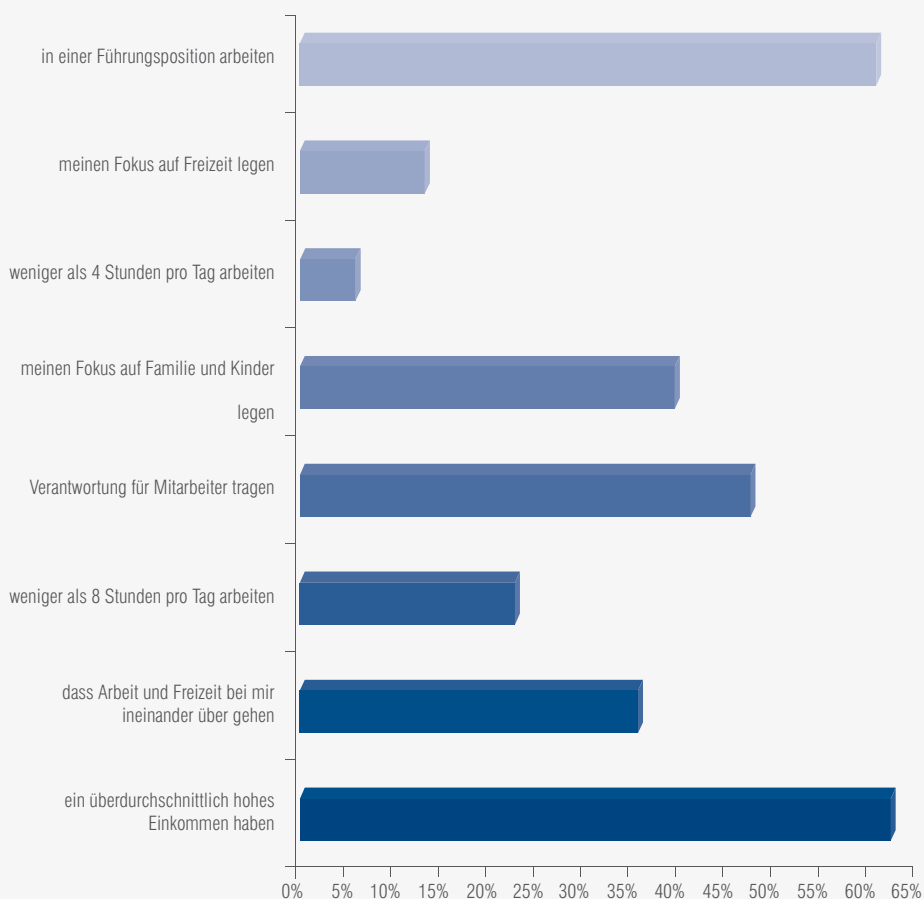
Im Gegensatz dazu nannten 14,34 % der befragten Schülerinnen und immerhin 5,80 % der befragten Schüler den Wunsch, im Jahr 2020 den eigenen Fokus auf Familie und Kinder zu legen, gänzlich ohne dabei den Wunsch nach überdurchschnittlichem Gehalt bzw. einer Führungsposition zu äußern.

Alle drei Prioritäten "Hohes Gehalt", "Führungsposition" und "Zeit für Kinder und Familie" gleichzeitig umsetzen zu können, wünschen sich für das Jahr 2020 14,28 % der 1.443 befragten Schülerinnen und Schüler. Auch bei dieser Einstellung ist das Verhältnis von 49,51 % weiblichen zu 50,49 % männlichen Befragten ausgeglichen.

Betrachtet man den Wunsch nach einem Fokus auf Familie und Kinder nach Altersgruppen differenziert, so zeigt sich, dass dieser über die verschiedenen Altersgruppen hinweg gleichbleibend ausgeprägt erscheint. Aus der Gruppe der 15- bis 18-jährigen nannten 39,88 % der Befragten innerhalb dieser Altersgruppe das genannte Ziel, aus der Gruppe der 19- bis 23-jährigen taten dies 38,05 %.

Letztendlich wird als Grundlage der beiden erstgenannten Wünsche "ein überdurchschnittliches hohes Einkommen" sowie "in einer Führungsposition arbeiten" die Existenz eines erfolgreichen Unternehmens vorausgesetzt. So empfiehlt Hehenberger Unternehmen das EMI-Modell, um im Jahr 2020 erfolgreich zu sein. "E" steht für die kontinuierliche Effizienzsteigerung des Kerngeschäftes, "M" für das Erschließen neuer Kunden bzw. Märkte sowie das "I" für Innovationen.⁴²

⁴² Vgl. Hehenberger, C. (Heiße Zukunft), 2009, S. 204

Abb. 2.30: Ich möchte im Jahr 2020 ...

2.2.7 Frage 7: Was erwarten Sie im Jahr 2020 von einem Arbeitgeber?

Hohes Sicherheitsbedürfnis – wenig Interesse an Betriebskindergarten und Heimarbeit

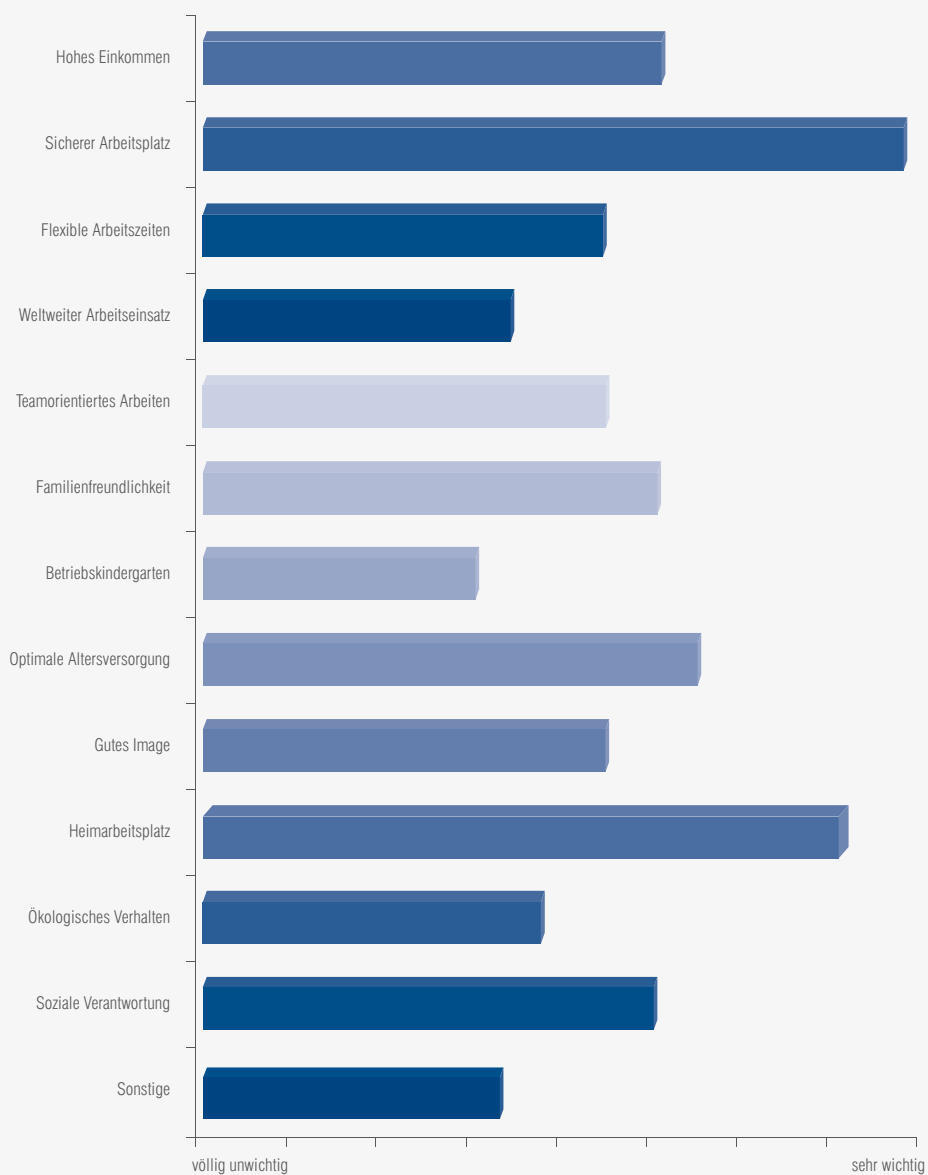
Ausgehend von der Skalenmitte als Kriterium wurden auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 6 (völlig unwichtig) sämtliche genannten Anforderungen an den Arbeitgeber von den Befragten als im Jahr 2020 tendenziell wichtig erachtet.

Die Ansprüche der Befragten an Arbeitgeber im Jahr 2020 in der Reihenfolge der ihnen zugewiesenen Wichtigkeit (durchschnittlicher Skalenwert):

- Sicherer Arbeitsplatz (1,28)
- Optimale Altersvorsorge (1,82)
- Hohes Einkommen (1,96)
- Familienfreundlichkeit (1,98)
- Soziale Verantwortung (2,00)
- Gutes Image (2,24)
- Teamorientiertes Arbeiten (2,24)
- Flexible Arbeitszeiten (2,25)
- Ökologisches Verhalten (2,66)
- Weltweiter Arbeitseinsatz (2,93)
- Sonstige (3,04)
- Betriebskindergarten (3,30)
- Heimarbeitsplatz (3,50)

Betrachtet man die jeweils beiden vordersten und hintersten Platzierungen in diesem Ranking und differenziert das Ergebnis nach dem Geschlecht, ergibt sich folgendes Bild: 54,95 % der 1.121 Befragten, die den Anforderungen "Sicherer Arbeitsplatz" und "Optimale Altersvorsorge" jeweils die Skalenwerte 1 und 2 zugeordnet haben, diese Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber also für verhältnismäßig wichtig halten, sind weiblich. Keine Schülerin hat diesen beiden Anforderungen jeweils die Skalenwerte 5 und 6 zugeordnet bzw. hält diese für verhältnismäßig unwichtig.

Deutlicher wird der Geschlechterunterschied bei der Bewertung der im Ranking am Ende rangierenden Anforderungen "Betriebskindergarten" und "Heimarbeitsplatz". Von den 116 Befragten, die diesen beiden Anforderungen jeweils die Skalenwerte 5 und 6 zugeordnet haben, diese Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber also für verhältnismäßig unwichtig halten, sind 62,06 % männlich und entsprechend 37,94 % weiblich. Ebenfalls 116 Schülerinnen und Schüler, das sind 8,03 % aller Befragten, haben den Anforderungen "Betriebskindergarten" und "Heimarbeitsplatz" jeweils die Skalenwerte 1 und 2 zugeordnet bzw. halten diese für verhältnismäßig wichtig. Hiervon waren 49,13 % der Befragten männlich und 50,87 % weiblich.

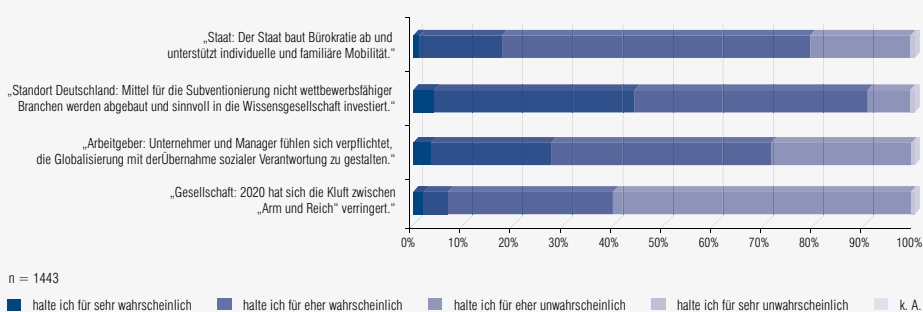
Abb. 2.31: Was erwarten Sie im Jahr 2020 von einem Arbeitgeber?

3 Key Facts der Studie

Globalisierung

In einer vor kurzem von UNICEF veröffentlichten Studie zur Lage der Kinder in den Industrienationen⁴³ zeigte sich, dass in keinem anderen Industrieland die Kinder ihre eigene Zukunft pessimistischer einschätzen als hierzulande. Dieses Bild bestätigt sich in ähnlicher Weise auch für die in der vorliegenden Studie befragten Schülerinnen und Schüler. In dem gleichen Maße, in dem die vier Leitbilder zur Zukunft des Themas "Globalisierung" positiv formuliert waren, wurde deren Umsetzung für das Jahr 2020 negativ eingeschätzt. Substanzielle Verbesserungen zu den Themen Bürokratie- und Subventionsabbau, Übernahme sozialer Verantwortung durch Manager und die Verringerung sozialer Ungleichgewichte erwarten die Befragten eher nicht. So ist in der Berichterstattung zu der zitierten UNICEF-Studie denn auch von einer "Generation der Pessimisten"⁴⁴ die Rede.

Abb. 3.1: Einschätzungen zum Thema "Globalisierung"



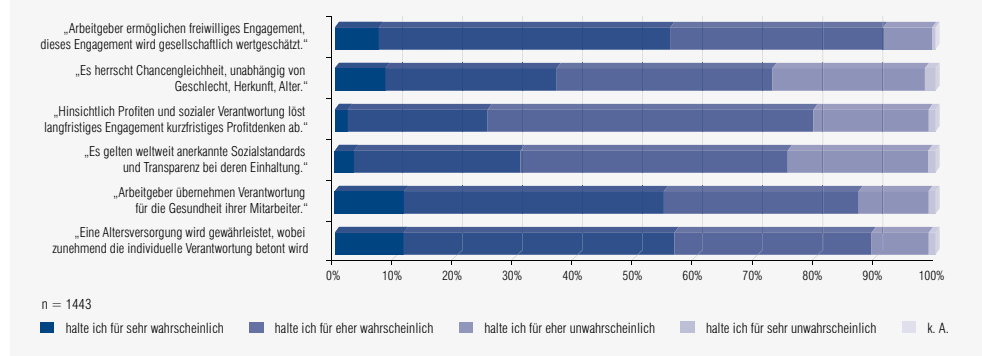
⁴³ Vgl. Hans, B./Kohl, S. (Lage der Kinder), 2010, S. 21 f

⁴⁴ Vgl. Hans, B., www.spiegel.de (18.01.2010)

Soziale Verantwortung

Auch hier waren die Leitbilder zum Thema durchweg positiv in ihrer Aussage. Die Einschätzungen der befragten Schülerinnen und Schüler hierzu gestalten sich im Vergleich zum Thema "Globalisierung" differenzierter. Tendenziell optimistisch bezüglich einer Umsetzung bis zum Jahr 2020 eingeschätzt wurden die Aussagen, dass Arbeitgeber freiwilliges Engagement ermöglichen und dieses gesellschaftlich wertgeschätzt wird, dass Arbeitgeber Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter übernehmen und dass eine Altersversorgung gewährleistet wird, bei der jedoch zunehmend die individuelle Verantwortung betont werde. In der Tendenz pessimistisch hinsichtlich einer Umsetzung bis zum Jahr 2020 sind die Befragten bei den Aussagen, dass bis zu diesem Zeitpunkt Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter herrschen wird, dass bei Profiten und sozialer Verantwortung langfristiges Engagement kurzfristiges Profitdenken ablösen und dass weltweit anerkannte Sozialstandards gelten und Transparenz bei deren Einhaltung herrschen werden.

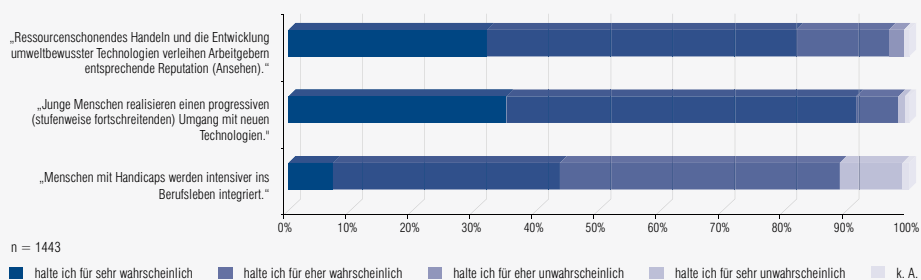
Abb. 3.2: Einschätzungen zum Thema "Soziale Verantwortung"



Technik & Umwelt

Standen bei den beiden vorhergehenden Themenbereichen "Globalisierung" und "Soziale Verantwortung" eher soziale und gesellschaftliche Erscheinungen im Fokus und wurde die Entwicklung in diesen Bereichen von den Befragten eher pessimistisch beurteilt, so zeigt sich hier bei technologisch-ökologischen Fragestellungen erstmals Zukunftsoptimismus. Deutlich positiv waren die Erwartungen an eine Umsetzung bis zum Jahr 2020 für die Aussagen, dass ressourcenschonendes Handeln und die Entwicklung umweltbewusster Technologien Arbeitgebern entsprechende Reputation verleihen und dass junge Menschen einen progressiven Umgang mit neuen Technologien realisieren werden. Lediglich zur intensiveren Integration ins Berufsleben von Menschen mit Handicap äußern sich die Befragten leicht pessimistisch.

Abb. 3.3: Einschätzungen zum Thema "Technik & Umwelt"

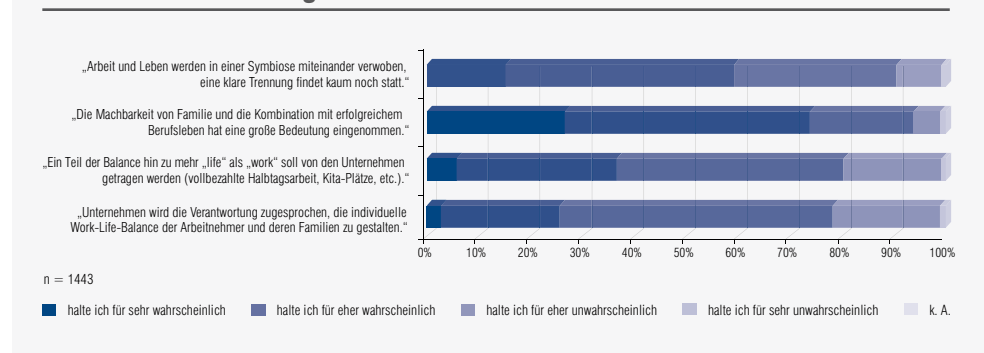


Work-Life-Balance

Uneinheitlich zeigen sich die Einschätzungen bei den Leitbildern zum Thema Work-Life-Balance. Tendenziell positiv zeigen sich die Befragten, wenn es um Bereiche geht, in denen sie selbst Verantwortung für ihre persönliche Work-Life-Balance übernehmen können: So wird die Wahrscheinlichkeit, dass im Jahr 2020 Arbeit und Leben in einer Symbiose miteinander verwoben sein werden und eine klare Trennung kaum noch stattfinden wird, als deutlich positiv beurteilt. Ebenso positiv eingeschätzt hinsichtlich einer Umsetzung wird die Aussage, dass die Machbarkeit von Familie in Kombination mit erfolgreichem Berufsleben eine große Bedeutung einnehmen wird.

Pessimistischer urteilen die befragten Schülerinnen und Schüler, wenn es um die Aspekte ihrer Work-Life-Balance geht, die maßgeblich vom Arbeitgeber bestimmt werden. So wird die Aussage, dass ein Teil der Balance, hin zu mehr "life" als "work", von den Unternehmen getragen werden soll, als unwahrscheinlich eingeschätzt. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen die Verantwortung, die individuelle Work-Life-Balance der Arbeitnehmer und deren Familien zu gestalten, zugesprochen bekommen, wird insgesamt negativ beschieden.

Abb. 3.4: Einschätzungen zum Thema "Work-Life-Balance"

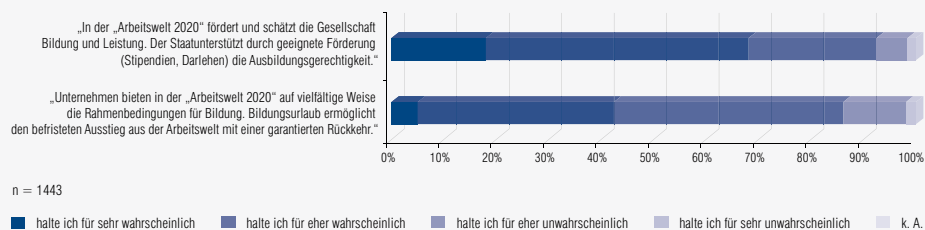


Bildung

Ebenfalls uneinheitlich werden die beiden Leitbilder zum Thema "Bildung" eingeschätzt. Positiv wird die Aussage zum Thema "Bildung" bewertet, bei der dem Staat und der Gesellschaft eine aktive Rolle zugesprochen werden. So glaubt die überwiegende Zahl der befragten Schülerinnen und Schüler, dass in der "Arbeitswelt 2020" die Gesellschaft Bildung und Leistung fördert und schätzt und der Staat die Ausbildungsgerechtigkeit durch geeignete Förderung wie Stipendien und Darlehen unterstützt.

Gering eingeschätzt wird die Eintrittswahrscheinlichkeit, dass Unternehmen in der Arbeitswelt 2020 auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen für Bildung bieten und Bildungsurlaub den befristeten Ausstieg aus der Arbeitswelt mit garantierter Rückkehr ermöglicht. Dies ist mindestens insofern bemerkenswert, als dass das Instrument "Bildungsurlaub" mit den beschriebenen Rahmenbedingungen bereits verwirklicht und seit den siebziger Jahren gesetzlich verankert ist.

Abb. 3.5: Einschätzungen zum Thema "Bildung"



Im Jahr 2020 werde ich...

An dieser Stelle wurden Erwartungen und Wünsche für das Jahr 2020 abgefragt. Hierbei zeigt sich die Anspruchshaltung und Leistungsorientierung der Jugendlichen. Ganz vorne landeten bei den fünf fest vorgegebenen Antwortmöglichkeiten eine internationale Ausrichtung im Beruf vom täglichen Umgang mit mehreren Fremdsprachen bis hin zu weltweiten Einsätzen, sowie das Bedürfnis nach einer überdurchschnittlichen Ausgestaltung der eigenen Vermögenssituation. Am geringsten ausgeprägt war bei den Befragten der Wunsch nach "sehr viel Freizeit". Aus diesem Ergebnis ergeben sich für zukünftige Arbeitgeber entsprechende Anforderungen.

Welche Medien werden 2020 voraussichtlich für Sie am wichtigsten sein?

Bei dieser Frage zeigt sich die ausgeprägte Medien- und insbesondere Internetaffinität der befragten Millennials. Allen vorgegebenen Medien wurden Werte des Bereichs "wichtig" zugeordnet, kein Medium wurde als pauschal unwichtig eingeordnet. Ganz vorn liegt erwartungsgemäß das Internet, mit verhältnismäßig großem Abstand gefolgt vom Fernsehen und der Tageszeitung. Am Ende der Wichtigkeits-Skala landet die Wochenzeitung.

Welche Kompetenzen sind für Sie im Jahr 2020 im Beruf wie wichtig?

Hierbei wurden Einschätzungen zur zukünftigen Relevanz unterschiedlicher Kompetenzen von der Kommunikation über IT-Know-how bis hin zu Geschichtswissen erfragt. Am wichtigsten im Berufsleben werden für die Zukunft kommunikative Kompetenzen eingeschätzt, gefolgt von den sozialen Kompetenzen. Am Ende dieses Rankings steht die historische Kompetenz. Das Wissen über die Vergangenheit scheint also für die Millennials nicht von besonderem Wert zu sein.

Ich könnte mir heute vorstellen, im Jahr 2020 ...

Bei dieser Frage ging es um den für das Jahr 2020 angestrebten Berufsstatus. Sechs Wahlmöglichkeiten waren vorgegeben – von der Selbständigkeit über den Angestelltenstatus bis hin zu sonstigen Vorstellungen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Wunsch nach einem selbständigen bzw. unselbständigen späteren Berufsstatus von den Befragten in etwa gleichhäufig genannt wird, über beide Geschlechter und alle Altersgruppen hinweg.

Ich möchte im Jahr 2020...

Die bereits erwähnte Leistungsorientierung der befragten Millennials zeigt sich auch wieder bei der Frage nach den Vorstellungen zur persönlichen Work-Life-Balance im Jahr 2020. Acht Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben, die das mögliche Spektrum von beruflichem Engagement bis zum angestrebten Freizeitumfang abdecken sollten. Ganz oben standen bei den Jugendlichen das Streben nach der Übernahme von Führungsverantwortung im Beruf, verbunden mit einer überdurchschnittlichen Vergütung. Knapp die Hälfte der befragten Schülerinnen und Schüler konzentrierten sich in ihren Vorstellungen für das Jahr 2020 völlig auf die berufliche Karriere und verzichteten dabei vollständig auf einen Fokus auf Familie und Kinder. Im Gegensatz dazu möchten gut 10 % der Befragten zukünftig den persönlichen Fokus völlig auf Familie und Kinder legen – und immerhin knapp 15 % möchten alle drei Prioritäten "hohes Gehalt", "Führungsposition" und "Zeit für Kinder und Familie" gleichzeitig unter einen Hut bringen.

Was erwarten Sie im Jahr 2020 von einem Arbeitgeber?

Bei der abschließenden Frage wurde es im Sinne der Fragestellung der Studie dann ganz konkret. Vorgegeben waren dreizehn Antwortmöglichkeiten vom sicheren Arbeitsplatz über ein positives Image bis hin zum Betriebskindergarten und Heimarbeitsplatz. Mit deutlichem Abstand liegt hier die Erwartung an einen sicheren Arbeitsplatz an der Spitze, gefolgt von einer optimalen Altersvorsorge und einem hohen Einkommen. Am Ende der Erwartungen liegen der besagte Betriebskindergarten und der Heimarbeitsplatz.

Nach der abschließenden Auswertung der Studie ist als Fazit festzuhalten, wie ausgeprägt homogen sich die befragte Kohorte darstellt. Ob es um die Themen berufliches Engagement, familiärer Fokus oder Geld und Freizeit geht – die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und auch den Altersgruppen bewegen sich fast durchgehend im Bereich des Zufallsfehlers. Es bleibt im Weiteren zu klären, ob dies Implikationen für die zukünftige Personalarbeit von Unternehmen enthält.



Anhang

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 2.1: Statistik der Untersuchungsgruppe
- Abb. 2.2: Leitbildkatalog zum Thema "Globalisierung"
- Abb. 2.3: Einschätzung zur These "Staat: Der Staat baut Bürokratie ab und unterstützt individuelle und familiäre Mobilität."
- Abb. 2.4: Einschätzung zur These "Standort Deutschland: Mittel für die Subventionierung nicht wettbewerbsfähiger Branchen werden abgebaut und sinnvoll in die Wissensgesellschaft investiert."
- Abb. 2.5: Einschätzung zur These
"Arbeitgeber: Unternehmer und Manager fühlen sich verpflichtet, die Globalisierung mit der Übernahme sozialer Verantwortung zu gestalten."
- Abb. 2.6: Einschätzung zur These
"Gesellschaft: 2020 hat sich die Kluft zwischen "Arm und Reich" verringert."
- Abb. 2.7: Leitbildkatalog zum Thema "Soziale Verantwortung"
- Abb. 2.8: Einschätzung zur These
"Arbeitgeber ermöglichen freiwilliges Engagement, dieses Engagement wird gesellschaftlich wertgeschätzt."
- Abb. 2.9: Einschätzung zur These
"Es herrscht Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter."
- Abb. 2.10: Einschätzung zur These
"Hinsichtlich Profiten und sozialer Verantwortung löst langfristiges Engagement kurzfristiges Profitdenken ab."
- Abb. 2.11: Einschätzung zur These
"Es gelten weltweit anerkannte Sozialstandards und Transparenz bei deren Einhaltung."
- Abb. 2.12: Einschätzung zur These
"Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter."
- Abb. 2.13: Einschätzung zur These
"Eine Altersversorgung wird gewährleistet, wobei zunehmend die individuelle Verantwortung betont wird."
- Abb. 2.14: Leitbildkatalog zum Thema "Technik & Umwelt"
- Abb. 2.15: Einschätzung zur These
"Ressourcenschonendes Handeln und die Entwicklung umweltbewusster Technologien verleihen Arbeitgebern entsprechende Reputation (Ansehen)."
- Abb. 2.16: Einschätzung zur These
"Junge Menschen realisieren einen progressiven (stufenweise fortschreitenden) Umgang mit neuen Technologien."
- Abb. 2.17: Einschätzung zur These
"Menschen mit Handicaps werden intensiver ins Berufsleben integriert."
- Abb. 2.18: Leitbildkatalog zum Thema "Work-Life-Balance"
- Abb. 2.19: Einschätzung zur These "Arbeit und Leben werden in einer Symbiose miteinander verwoben, eine klare Trennung findet kaum noch statt."
- Abb. 2.20: Einschätzung zur These "Die Machbarkeit von Familie und die Kombination mit erfolgreichem Berufsleben hat eine große Bedeutung eingenommen."
- Abb. 2.21: Einschätzung zur These
"Ein Teil der Balance hinzu mehr "life" als "work" soll von den Unternehmen getragen werden (vollbezahlte Halbtagsarbeit, Kita-Plätze, etc.)."
- Abb. 2.22: Einschätzung zur These
"Unternehmen wird die Verantwortung zugesprochen, die individuelle Work-Life-Balance der Arbeitnehmer und deren Familien zu gestalten."
- Abb. 2.23: Leitbildkatalog zum Thema "Bildung"
- Abb. 2.24: Einschätzung zur These
"In der "Arbeitswelt 2020" fördert und schätzt die Gesellschaft Bildung und Leistung. Der Staat unterstützt durch geeignete Förderung (Stipendien, Darlehen) die Ausbildungsgerechtigkeit."
- Abb. 2.25: Einschätzung zur These
"Unternehmen bieten in der "Arbeitswelt 2020" auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen für Bildung. Bildungsurlaub ermöglicht den befristeten Ausstieg aus der Arbeitswelt mit einer garantierten Rückkehr."
- Abb. 2.26: Im Jahr 2020 werde ich...
- Abb. 2.27: Welche Medien werden 2020 voraussichtlich für Sie am wichtigsten sein?
- Abb. 2.28: Welche Kompetenzen sind für Sie im Jahr 2020 im Beruf wie wichtig?

- Abb. 2.29: Ich könnte mir heute vorstellen, im Jahr 2020...
- Abb. 2.30: Ich möchte im Jahr 2020...
- Abb. 2.31: Was erwarten Sie im Jahr 2020 von einem Arbeitgeber?
- Abb. 3.1: Einschätzungen zum Thema "Globalisierung"
- Abb. 3.2: Einschätzungen zum Thema "Soziale Verantwortung"
- Abb. 3.3: Einschätzungen zum Thema "Technik & Umwelt"
- Abb. 3.4: Einschätzungen zum Thema "Work-Life-Balance"
- Abb. 3.5: Einschätzungen zum Thema "Bildung"

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Angerer, Maria / Wippermann, Peter, (Trendbüro Beratungsunternehmen für gesellschaftlichen Wandel JK.PW. GmbH), Werte Index, 1. Auflage, Hamburg 2009
- Berndt, Ralph; Competitiveness und Ethik, 1. Auflage, Berlin Heidelberg 2004
- Burkert, R. Günther / Reiter, Andreas, Die Mayflower-Strategie, "Neue Märkte, Neue Produkte, Neue Ziele", 1. Auflage, München 2005
- Engelhardt, Peter; Industrielle Geschäftsprozesse, 1. Auflage, Berlin 2002
- Flohé, Alexander / Trapp, Christian; Wiedererwachen des Einzelkämpfers?, "Von den Folgen des Verlusts der gemeinsamen Struktur in Gesellschaft und Leben", veröffentlicht in: ZUKÜNFT, Zeitschrift für Zukunftsgestaltung & vernetztes Denken, Heft 34: Winter 2000/2001, S. 9-12
- Hans, B. / Kohl, S., Zur Lage der Kinder in Deutschland 2010, Köln 2010
- Hehenberger, Christian, Heiße Zukunft, "Warum wir nach dem Chaos in das wertvollste Jahrzehnt seit 1945 eintreten werden", 1. Auflage, Seelwalchen 2009
- Horx, Matthias, Das Buch des Wandels, "Wie Menschen Zukunft gestalten", 3. Auflage, München 2009
- Kortmann, Walter; Wissenschaft für die Praxis, "Subventionen: Die verkannten Nebenwirkungen", in Wirtschaftsdienst Heft Nr. 7/2004, S. 462-472
- Kutschker, Dr. Michael, Schmidt, Dr. Stefan; Internationales Management, 3. überarbeitete Auflage, München Wien 2004
- Naisbitt, John, mind set!, "Wie wir die Zukunft entschlüsseln", Taschenbucherstaussage, München 2009
- Opaschowski, Horst W., Deutschland 2030, "Wie wir in Zukunft leben", 1. Auflage, Gütersloh 2008
- Rittershofer, Werner; Wirtschaftslexikon, 2. Auflage, München 2002
- Schirm, Stefan A.; Internationale politische Ökonomie, 2. aktualisierte und ergänzte Auflage, Baden Baden 2007
- Thurow, Lester; Die Zukunft der Weltwirtschaft, 1. Auflage mit deutschsprachigen Rechten, Frankfurt a.M. 2004

Internetverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft Bildung für Deutschland (ABFD), <http://www.bildung-fuer-deutschland.de/bildung-in-deutschland.html>, Zugriff: 30.11.2009
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse: Work Life Balance, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Zugriff: 19.01.2010
- Gaßner, S., Die Millennials kommen! Deutsche Firmen am Scheideweg, http://www.silicon.de/cio/strategie/0,39038989,39181886,00/die+millennials+kommen+_+deutsche+firmer+am+scheideweg.htm, Zugriff: 07.01.2010
- Gebhardt, K., quality-Datenbank, <http://www.umweltdatenbank.de/lexikon/technik.htm>, Zugriff: 14.04.2010
- Hans, B., Generation der Pessimisten, <http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/0,1518,671590,00.html>, Zugriff: 18.01.2010
- Initiativkreis Ruhr GmbH, <http://www.i-r.de/Internet/DE>, Zugriff: 14.04.2010
- o.V., Arbeitsmarkt: Die "Millennials" wirbeln die Strukturen durcheinander, <http://www.computerwoche.de/584460>, Zugriff: 07.01.2010
- o.V., http://europa.eu/legislation_summaries/other/c11047_de.htm, Zugriff: 12.01.2010
- Statistisches Bundesamt Deutschland, Auszug aus dem Datenreport 2008: Kapitel 5, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Arbeitsmarkt,templateId=renderPrint.psm1__nnn=true, Zugriff: 19.01.2010
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, http://www.statistik-portal.de/Arbeitskreis_VGR/definitionen.asp, Zugriff: 14.04.2010

Bildquellen:
fotolia.com
Alcino Theodoro da Silva [Göttingen]
Ingo Bulla [Göttingen]
Marko Priske [Berlin]
Stefan Pramme [Berlin]
Rolf Walter [Berlin]

PFH Private Fachhochschule Göttingen

Weender Landstraße 3-7
37073 Göttingen

Tel. +49 [0]551 54700-100
Fax +49 [0]551 54700-190

info@pfh.de
www.pfh.de

Schutzgebühr 19,90 Euro