

Von Babyboomer bis Generation Z

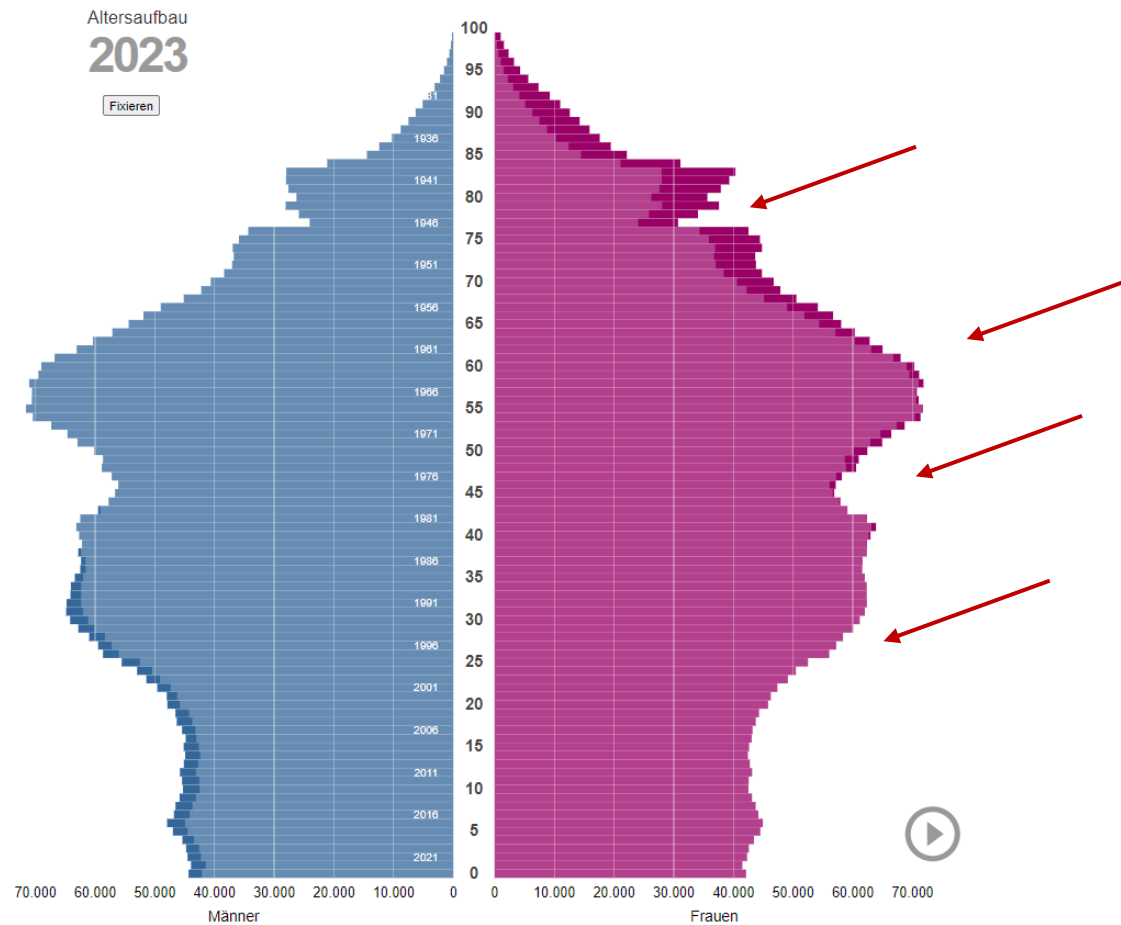
Mag.^a Patricia Mayrhofer
AK OÖ, Abteilung Arbeitsbedingungen

Montag, 13. Mai 2024



Demografischer Wandel

Bevölkerungspyramide Österreich 1952-2100 - Prognose



- Veränderung der Bevölkerungsstruktur
 - Alterung der Bevölkerung

Bevölkerung nach Altersgruppen in Prozent

Jahr	Österreich	Frauen in %	0 – 19 Jahre in %	20 – 64 Jahre in %	65 Jahre und älter in %	Durchschnittsalter in Jahren
1869	4 497 880	50,3	37,5	57,3	5,2	29,6
1880	4 963 528	50,7	38,2	56,2	5,6	29,5
1890	5 417 360	50,7	39,0	55,1	5,9	29,4
1900	6 003 845	50,6	39,0	55,3	5,7	29,3
1910	6 648 310	50,6	39,1	54,9	6,0	29,4
1934	6 760 044	52,0	29,5	62,6	7,9	33,5
1951	6 933 905	53,6	29,3	60,2	10,6	35,7
1961	7 073 807	53,4	29,7	57,9	12,3	36,5
1971	7 491 526	52,8	31,2	54,7	14,2	36,1
1981	7 555 338	52,7	28,7	56,1	15,2	37,1
1991	7 795 786	51,8	23,8	61,2	15,0	38,1
2001	8 032 926	51,6	22,9	61,7	15,5	39,7
2011	8 401 940	51,3	20,4	61,8	17,8	41,8
2021	8 969 068	50,7	19,3	61,3	19,4	43,2
2023	9 106 126	50,7	19,3	61,1	19,6	43,2

Generationen

Baby-Boomer (1946-1964)

- Harte Arbeit im Job
- Starke Identifikation mit Arbeit
- Guter Umgang mit autoritärem Führungsstil
- Loyal und sehr zuverlässig
- Umgang mit Digitalisierung erlernt



Generation X (1965-1979)

- Zielstrebig, ergebnisorientiert, anpassungsfähig
- Arbeit, um sich etwas leisten zu können (Job = Mittel zum Zweck)
- Bemüht, Arbeits- und Privatleben in Einklang bringen
- Bereitschaft, Macht und Verantwortung zu teilen
- Technisch versiert



Generation Z (1996-2010)

- Unabhängigkeit, Neugierde, Offenheit
- Informationsflut und hoher Druck
- Wunsch nach klaren und sicheren Strukturen
- Wunsch nach Unabhängigkeit
- Verwirklichung in der Freizeit und im sozialen Umfeld
- Digitalisierung komplett ins Leben integriert



Generation Y (1980-1995)

- Hinterfragt alles (Y = „why“)
- Flexibel, anpassungsbereit
- Veränderung und Innovation wird geschätzt
- Bevorzugt die Arbeit in Teams und flachen Hierarchien
- Suche nach Sinn und Spaß in der Arbeit
- Hohe Erwartungen an Arbeitsmarkt
- Mit neusten Technologien aufgewachsen und erlernt



Wertewandel der Beschäftigten



wichtig

- Verlässlichkeit
- Verbindlichkeit
- Loyalität
- Gehorsam sein
- Karriereorientierung

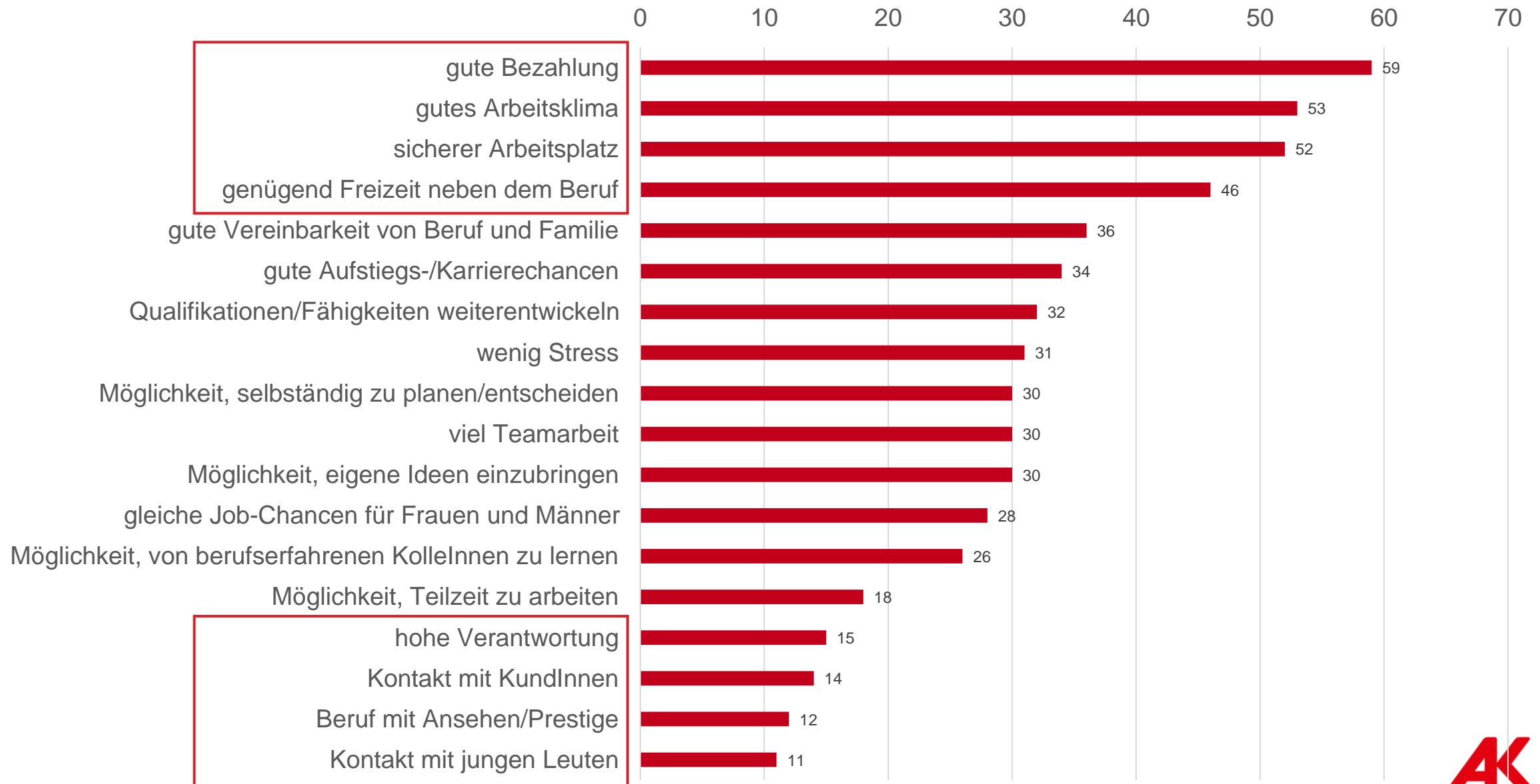
- Flexibilität
- Eigenverantwortliches Handeln
- Selbstverwirklichung
- Work-Live-Balance

weniger wichtig

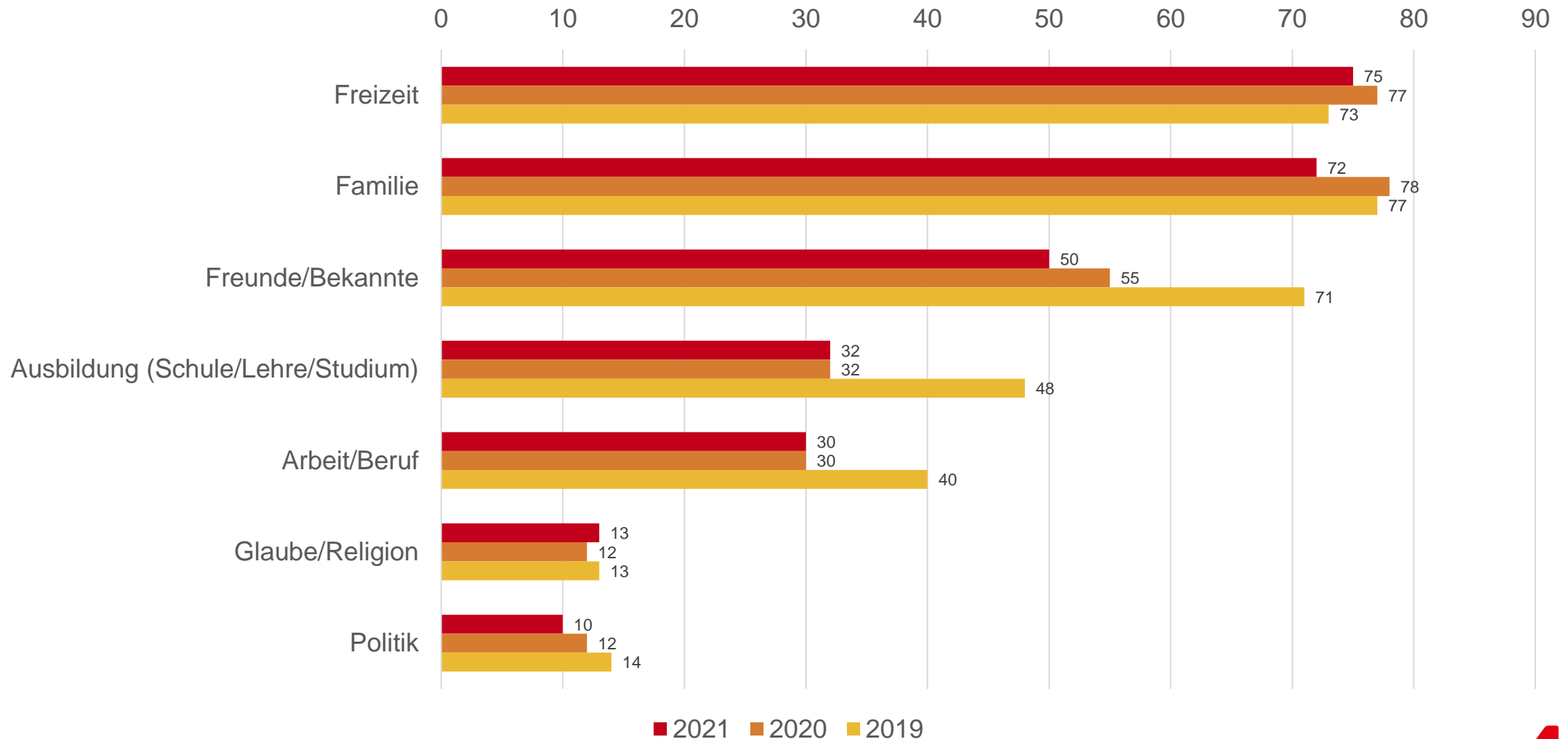
- Selbstverwirklichung
- Eigenverantwortliches Handeln
- Flexibilität

- Karriereorientierung
- Verlässlichkeit
- Verbindlichkeit
- Loyalität
- Gehorsam sein

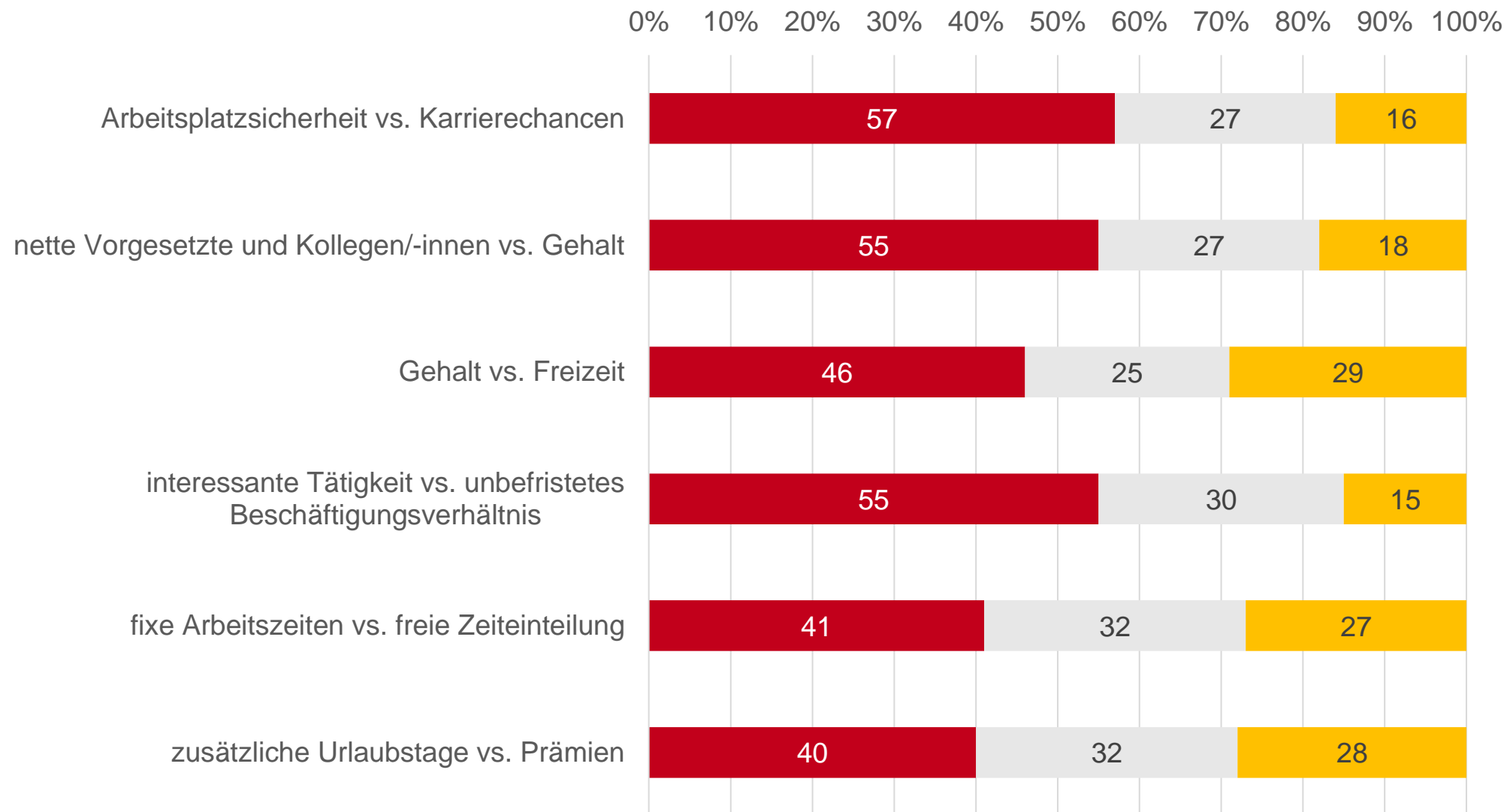
Was ist der Gen Z im Beruf besonders wichtig?



Wichtige Lebensbereiche für die Gen Z



Was ist für die Gen Z wichtiger?



Lebensphasen



Lebensphase Berufseinstieg

- Ausbildung
- Berufswahl
- Berufseinstieg
- Wunsch nach Autonomie
- Viele neue Erfahrungen und Erlebnisse
- Neue Herausforderungen des „Erwachsen-Seins“
- Loslösung von Elternhaus
- Selbstverantwortung

Lebensphase Familienplanung und Karriere

- Familienplanung und -gründung
- Zukunftspläne
- Hohe Leistungsfähigkeit
- Karriereschritte
- Verantwortung gegenüber Partner:in, Kindern, etc.
- Vereinbarkeit Arbeit und Familie

Lebensphase Lebensmitte

- Neu durchstarten
 - Neuer Lebensrhythmus
 - Neue Perspektiven
- Krisen: Sinnkrise, Midlife-Crisis
- Um- oder Neuorientierung
- Erfahrung
- Work-Life-Balance

Lebensphase Best Ager

- Letzte Phase im Berufsleben
- Übergang in die Pension
- Rückblick auf langes Berufsleben
- Nicht mehr beweisen müssen
- Erfahrung weitergeben
- Erwachsene Kinder
- Pension planen

Herausforderung Werte

<i>Entartung</i>	Wert	Polarwert	<i>Entartung</i>
<i>Beliebigkeit</i>	Flexibilität	bewährte Struktur	<i>starres System</i>
<i>Faulheit</i>	Work-Life-Balance	karriereorientiert	<i>Arbeiten bis zum Umfallen</i>
<i>egozentrisch</i>	Selbstverwirklichung	Loyalität	<i>Entgrenzung</i>
<i>Dienst nach Vorschrift</i>	Wunsch nach Hierarchie	Wunsch nach Eigenverantwortung	<i>Eigensinnigkeit</i>

Herausforderung Transfer von Wissen

- Erfahrungswissen vs. erlerntes Wissen
- Wissensvorsprung im Bereich der Digitalisierung und Medienkompetenz



Zusammenfassung

- 4 Generationen in der Arbeitswelt:
Babyboomer, Generation X, Generation Y, Generation Z.
- Wandel der Arbeitswelt ➔ Wertewandel der Beschäftigten
- Für ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz braucht es einen wertschätzenden Blick auf die einzelnen Generationen und auf die Lebensphasen, um die Herausforderungen am Arbeitsplatz zu meistern.

Kontakt

Mag.^a Patricia Mayrhofer

AK Oberösterreich, Abteilung Arbeitsbedingungen

TEL +43 (0)50 6906-2309

E-MAIL mayrhofer.p@akooe.at

WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at