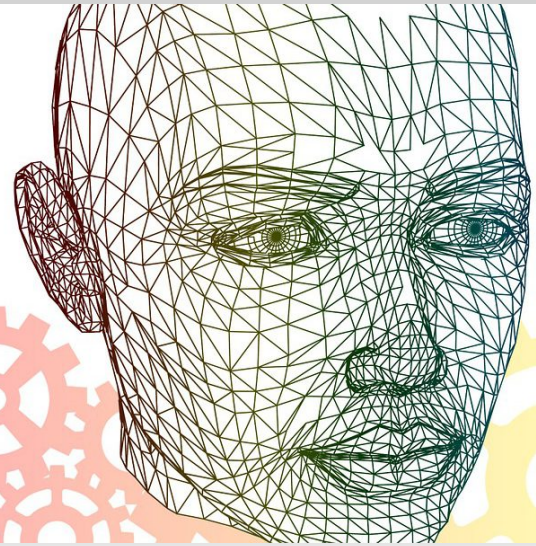
ARBEIT – ALTER – INNOVATION

„GENERATIONENBILDER – ALTERSSTEREOTYPE ERKENNEN UND VERÄNDERN“

DDN UMFRAGE DIGITALE ARBEITSWELT

Perspektivwechsel 3 D – Demographischer Wandel, Digitalisierung und Diversity



Was macht für die Menschen in Deutschland eine gute Arbeitswelt aus?

Wie blicken die Generationen dabei aufeinander?

Wie steht es um die Kompetenzen für eine sich wandelnde Arbeitswelt?

ddn-Umfrage 2017

Was wünschen sich Menschen unterschiedlichen Alters von der Arbeitswelt von morgen?
Wie fit fühlen sie sich selbst – und wie bewerten sie andere?

Wertewelten

1. *Sorgenfrei von der Arbeit leben können*
2. *In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten*
3. *Den Wohlstand hart erarbeiten*
4. *Engagiert Höchstleistung erzielen*
5. *Sich in der Arbeit selbst verwirklichen*
6. *Balance zwischen Arbeit und Leben finden*
7. *Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen*

Kompetenzen

- Innovationsfähigkeit
- Digitale Kompetenz
- Lernbereitschaft
- Erfahrungswissen

Zunehmend digitale und globalisierte Prozesse verändern unsere Arbeitswelt massiv und stellen so grundlegend neue Anforderungen an die Menschen, die sich in ihr behaupten wollen. In Anbetracht demographischer Veränderungen wird die strategische Nutzung verschiedener Generationen und ihrer jeweiligen Charakteristika zum erfolgskritischen Werkzeug.

Um die realen Bedarfe der Praxis zu erkennen, befragten **ddn** und **nextpractice** Beschäftigte zu ihren persönlichen Werten, ihre Sicht auf derzeitige Veränderungen und ihre Meinung zu den Stärken und Schwächen der Generationen.

Mehr dazu unter demographie-netzwerk.de

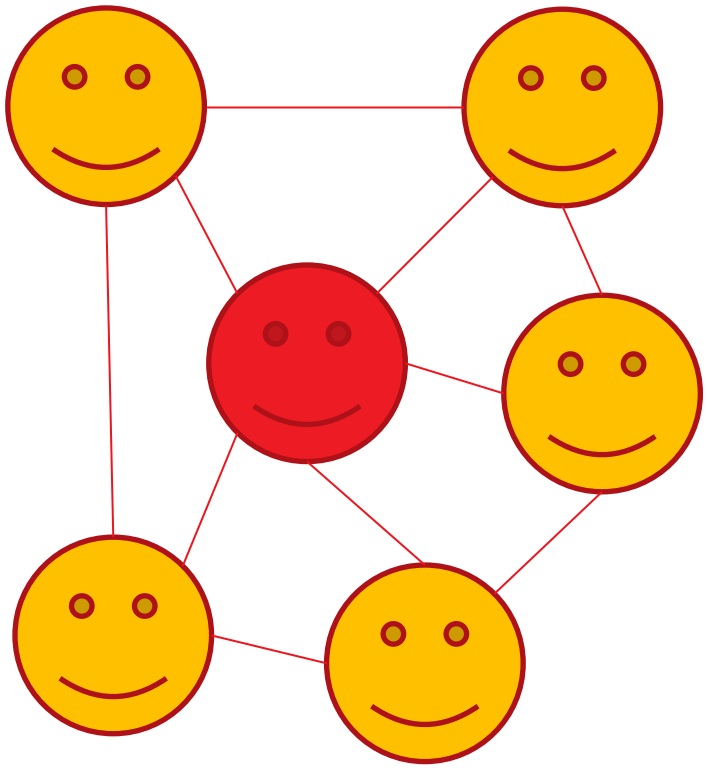
ERKENNTNIS ZUR EINORDNUNG WERTEWELTEN

- Nach dem Idealbild der Arbeit von morgen befragt, liegen Ältere und Jüngere sehr eng aneinander.

  Bevorzugt wird eine Unternehmenskultur, die sowohl agile Netzwerke als auch planbare Strukturen beinhaltet.

  Gewünscht wird damit auch ein stärkeres Miteinander als heute, wo die Gesellschaft, aber auch die Belegschaften, in viele Subkulturen zerfallen.

  → VOM ICH ZUM WIR



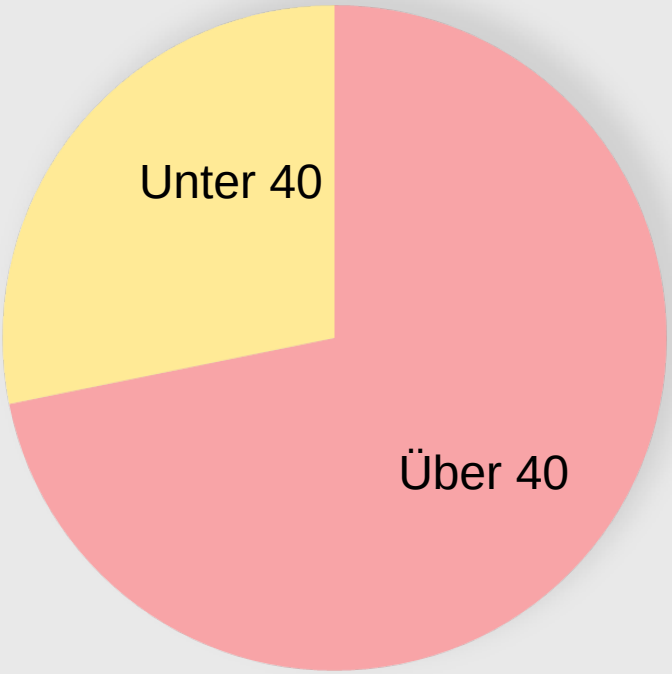
ERKENNTNIS ZUR DIGITALEN KOMPETENZ

Ältere Menschen halten sich für eher **schlechter gerüstet** für den digitalen Wandel als **jüngere** Menschen

Ältere Menschen halten **sich** aber für tendenziell **besser** gerüstet als **gleichaltrige** Menschen.

Alle sind davon überzeugt, dass **ältere** Menschen **schlecht** für den digitalen Wandel gerüstet sind.

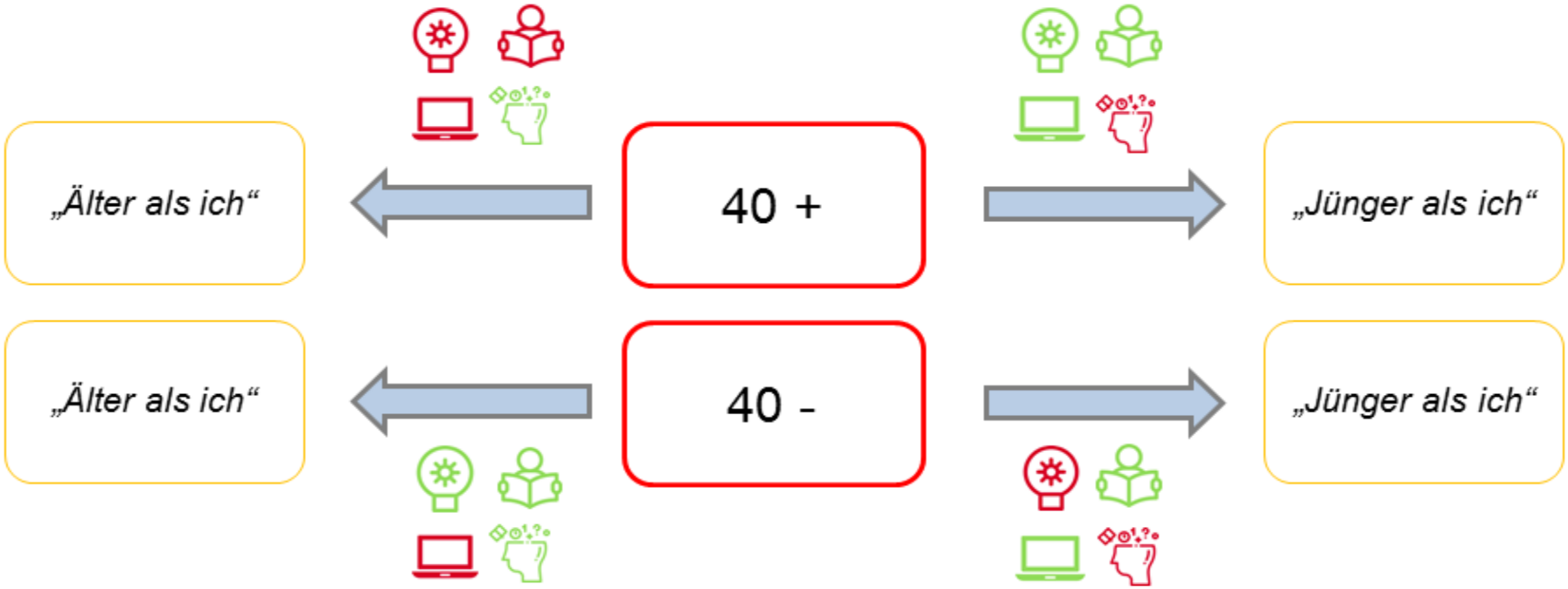
Alle sind davon überzeugt, dass **jüngere** Menschen **gut** für den digitalen Wandel gerüstet sind.



n = 700

ddn-Umfrage 2017

Typisch alt, typisch jung?



„Alte haben die Erfahrung, Junge sorgen für's Digitale. Alt erhält, Jung innoviert.“ Ganz so einfach scheint die Realität nicht zu sein. Während Beschäftigte über 40 oftmals noch Kompetenzen gemäß klassischer Altersbilder verteilt sehen, sind ihre jüngeren Kollegen deutlich skeptischer, wenn es um die vermeintliche Stärken und Schwächen der Generationen geht. Mit Blick auf weitere Umfrageergebnisse scheint Alter als Kriterium zur Kompetenzbewertung weniger über den Beobachteten als über den Beobachter auszusagen. Strategisches Skill-Management auf Organisationsebene muss das Individuum in den Blick nehmen.

Mehr dazu unter demographie-netzwerk.de