

Meeting people is easy.

A film by grant gee about radiohead.

avoid peril. Hand hold on the wheel.

YOU ARE A TARGET MARKET



Generation X, Y – Wi tickt die Jugend von heute?

This film contains stroboscopic effects that may adversely affect epilepsy sufferers.

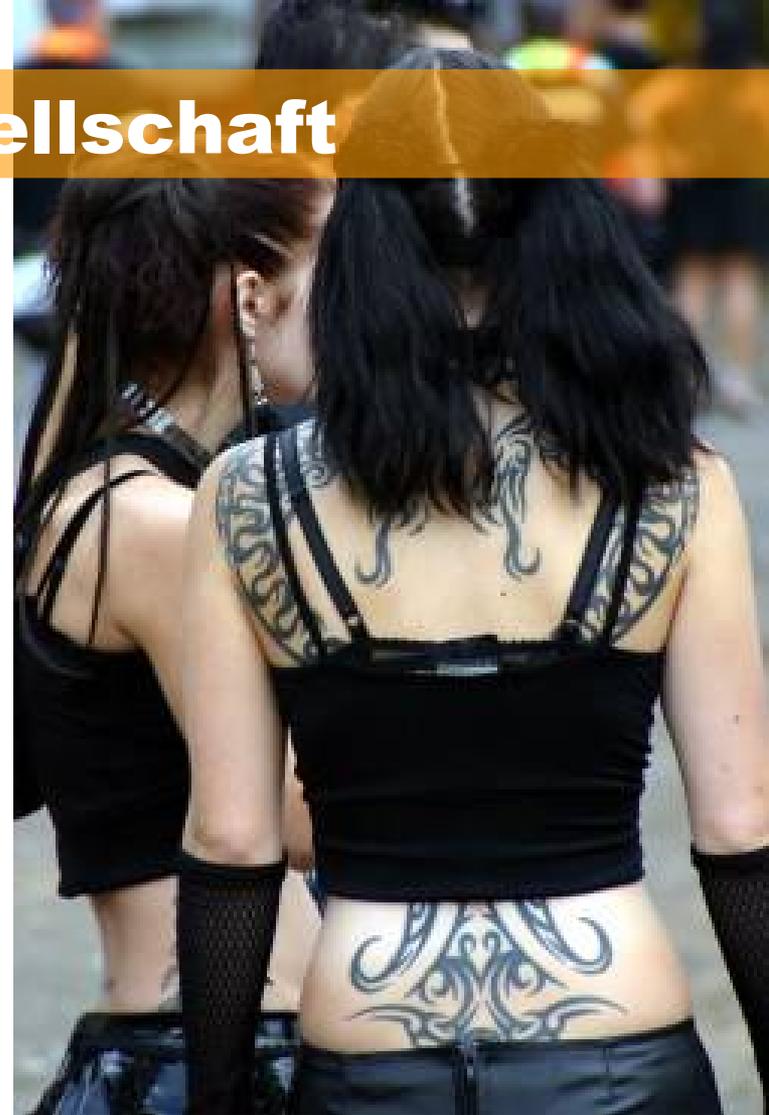


München, am 11.6.2015

Aufwachsen in der Ego-Gesellschaft

Das Individuum wird zentraler Bezugspunkt für sich selbst und die Gesellschaft.

- Jeder muss heute individuell, authentisch, unverwechselbar sein - und möchte auch so behandelt werden.
- Das Individuum steht im Mittelpunkt, nicht traditionelle Gruppen oder Kollektive.
- Traditionelle Sicherheiten gehen verloren, damit auch die Planbarkeit des Lebens – und der beruflichen Karriere!



Castingshows als Metapher

- **Konkurrenzprinzip:** Schon für Georg Simmel Treiber von Individualisierungsprozessen – Zweckallianzen und –romanzen sind Bestandteil der Show
- **Unübersichtlichkeit:** unklare Regeln und unklare Erfolgsaussichten erfordern ständige Flexibilität
- **Konformität vs. Individualität:** „Moderne Individualität ist mentale Konformität plus dekorative Diversität.“ (M. Prisching)
- **Umwandlung von Fremd- in Selbstzwänge:** Empfehlungen der Jury verkleiden sich als Tipps, sind aber tatsächlich Gebote
- **Kreativitätsdispositiv (A. Reckwitz):** Postmoderner Kreativitätsbegriff, der den Geniekult ablöst und an seine Stelle den Kreativarbeiter setzt.

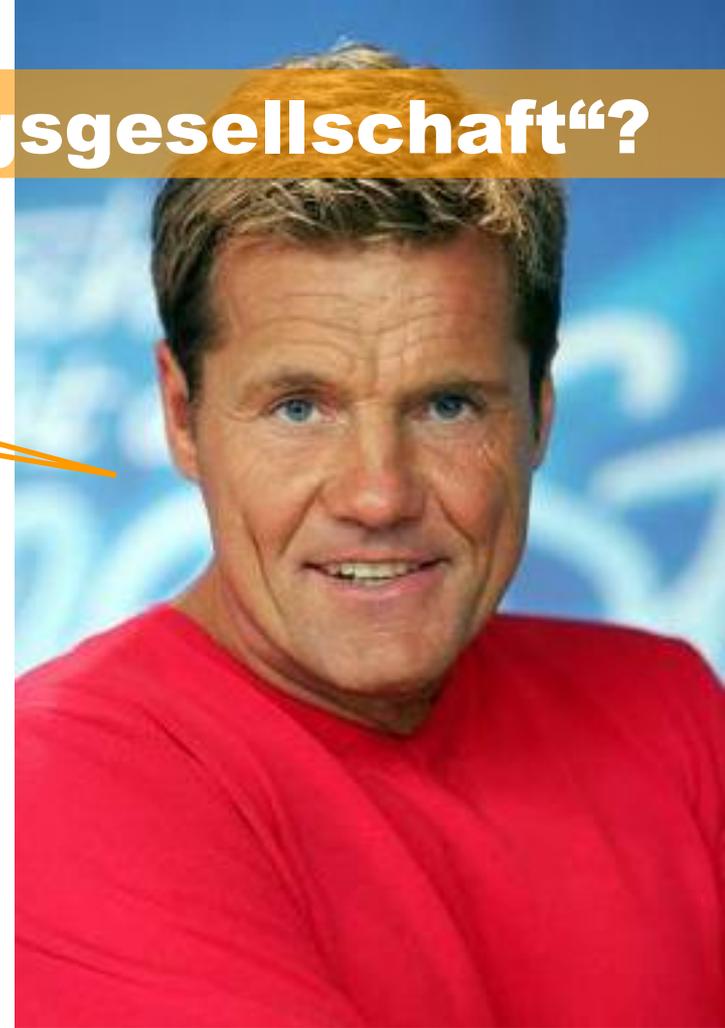


Gewonnen! Beatrice Egli freut sich über den Sieg bei DSDS 2013

Was ist dran an der „Leistungsgesellschaft“?

„Das Gesamtpaket muss stimmen!“

- **Prinzip der performativen Ökonomie: Leistung muss sich in messbarem Erfolg manifestieren, sonst ist sie nichts wert.**
- **Ökonomisierung aller Lebensbereiche – Sprache der Wirtschaft in den kleinen Lebenswelten**
- **Der erfolgshungrige Mensch ist radikal materialistisch und diesseitsbezogen. Religion, Moral, Philosophie, die über die Reflexion anwendungsorientierter Fragen hinausgeht („Konfuzius für Manager“), ist uninteressant.**



Dieter Bohlen

Ökonomisierung des Sozialen: Liebe

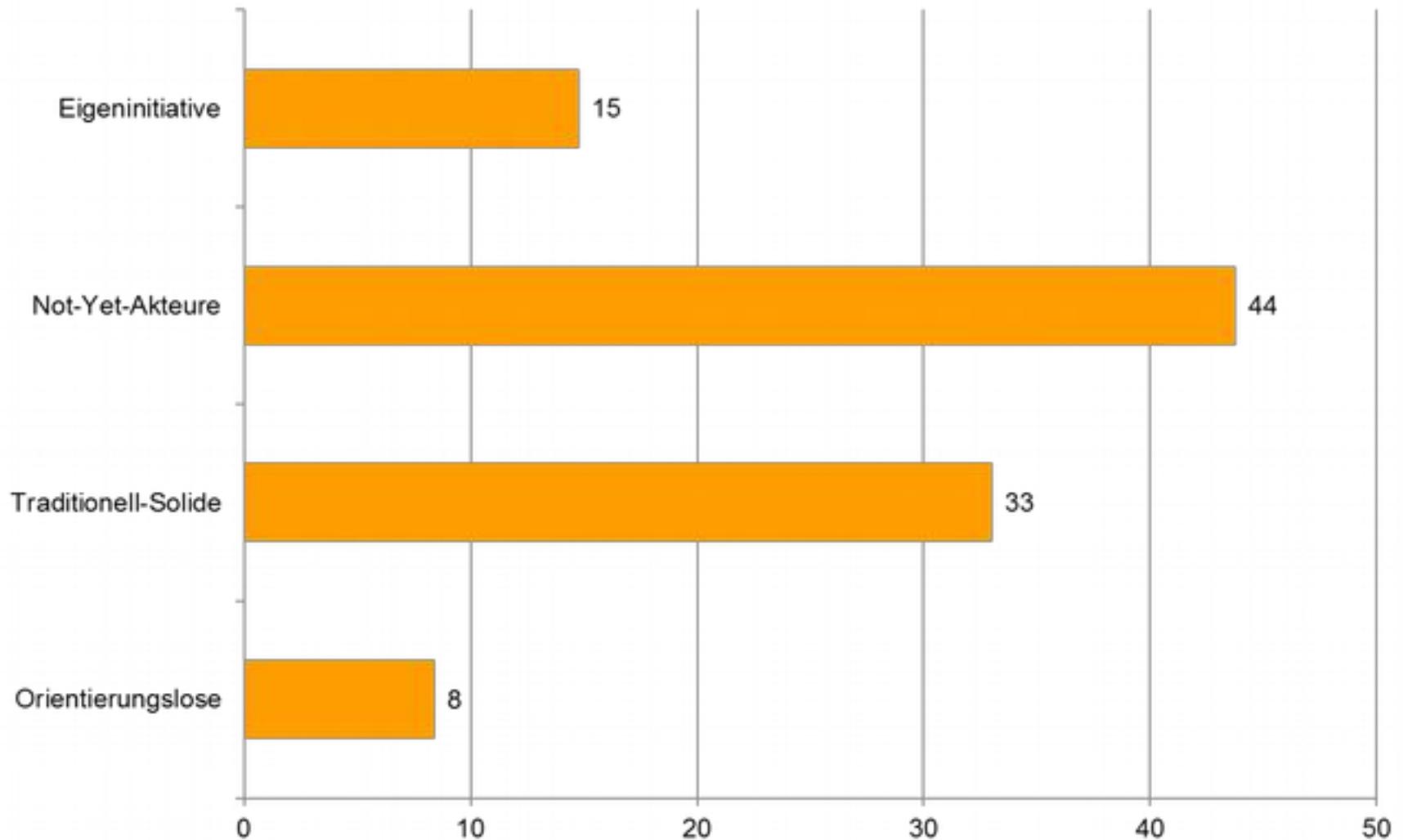
- Die Zweckhe ist out, vordergründig zählt die Romantik. Aber die Sprache der Ökonomie ist auch im Beziehungsalltag ständig präsent:
- „Partner“suche findet in gewinnorientierten Partner„börsen“ oder auf dem deregulierten Partner„markt“ statt.
- Die Sprache der Liebe: Paarbeziehungen werden nach dem Prinzip einer Gewinn- und Verlustrechnung bilanziert und evaluiert: „Eine Beziehung ist ein Geben und Nehmen.“
- Es zählt der romantische Return-on-investment: „Sie hat mir nichts mehr gegeben, obwohl ich so viel in die Beziehung investiert habe. Deswegen habe ich mich von ihr getrennt.“



Typologie von Zugängen zur Arbeit

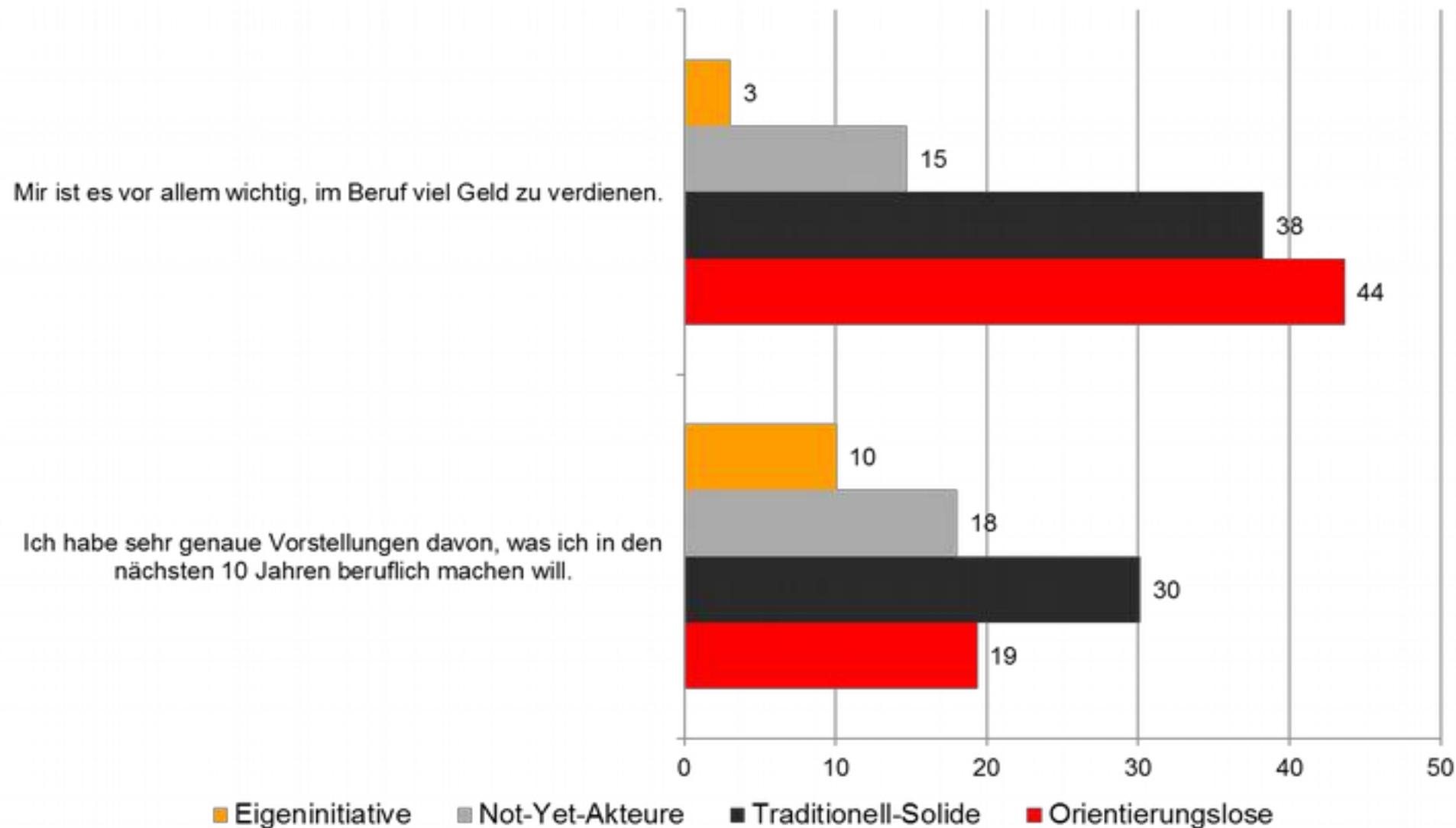
	Modernisierungssensible: neue Arbeitswelt bedeutet Überforderung	Nicht-Modernisierungssensible: neue Arbeitswelt bedeutet keine Überforderung
Persönliches Lösungskonzept	<p>Die „Traditionell-Soliden“ suchen nach langfristiger Sicherheit und einem klar geregelten Arbeitsalltag; Berufswahl, die Stabilität bietet; Traum vom unbefristeten Normalarbeitsplatz – Sehnsucht nach Kontinuität/eher geringe Flexibilität; klassische „verberuflichte Arbeitnehmer“</p>	<p>Die „Eigeninitiativen“ sind flexibel, motiviert, setzen auf Eigenverantwortung – Autonomiestreben bei Leistungszielerreichung; tendieren dazu, den persönlichen Handlungsspielraum zu überschätzen (ev. Burn-out-Kandidaten von morgen); klassische „Arbeitskraftunternehmer“/EPUs</p>
Kein persönliches Lösungskonzept	<p>Die „Orientierungslosen“ Modernisierungsverlierer – Mangel an Perspektiven/kaum bis keine konkreten Berufsziele; Qualifikationsdefizite; Mangel an Flexibilität und Selbstführungskompetenz; Mangel an Motivation und Eigeninitiative: tendieren zu „Scheißegal-Haltung“</p>	<p>Die „Not-Yet-Akteure“ Reflexionsdefizit – für Anforderungen der neuen Arbeitswelt wenig sensibilisiert: tendieren zu Kombination von hohen Selbstverwirklichungsansprüchen und geringer Risikobereitschaft, „Bildungseskapismus“: Berufsentscheidung wird hinausgezögert; potentielle Problemgruppe in der Berufseinstiegsphase</p>

Verteilung der Idealtypen



Quelle: Institut für Jugendkulturforschung (2014): Tracts Welle 1; rep. für 14- bis 29jährige in Deutschland; n=1.059; Angaben in Prozent

Zwei typische Aussagen...



Typ 1: Die Orientierungslosen

Die „Orientierungslosen“ ...

- ...haben keine konkreten Ziele in Bezug auf ihre (berufliche) Zukunft
- ...sind kaum in der Lage, für sich selbst Perspektiven zu entwickeln
- ...Mangel an Qualifikationen, die in der heutigen Arbeitswelt nachgefragt sind
- ...Selbstverwirklichung findet in der Freizeit statt
- ...Geld ist im Beruf der einzige Antrieb
- ...sind nur schwer für das Ehrenamt zu gewinnen
- ...Engagement findet im privaten Umfeld statt...
- ...oder in der außerschulischen Jugendarbeit (JuZe)
- ...bezieht sich auf die eigenen In-Group



Typ 2: Die Traditionell-Soliden

Die „Traditionell-Soliden“ ...

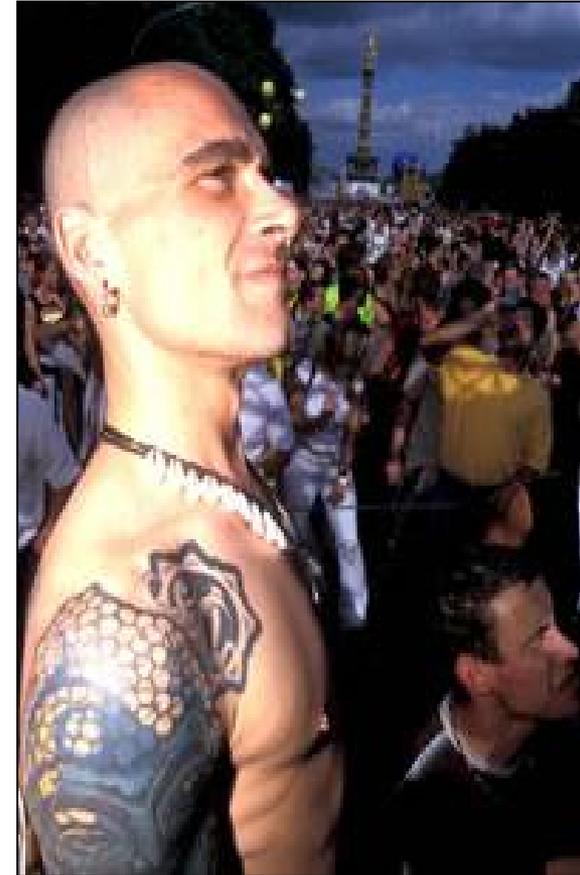
- ...ähneln in ihrer Einstellung zu Erwerbsarbeit ihrer Eltern- und Großelterngeneration
- ...streben nach langfristigen Sicherheiten, Planbarkeit und Stabilität
- ...sind durch dynamischen Wandel verunsichert: geringe Flexibilitätsbereitschaft
- ...klassische Kandidaten für das traditionelle Ehrenamt im Verein
- ...hohe Engagementbereitschaft, soziales Handeln als Bestandteil eines bürgerlichen Selbstverständnisses
- ...feste Strukturen und klare Hierarchien gewährleisten Sicherheit und Stabilität



Typ 3: Die Not-Yet-Akteure

Die „Not-Yet-Akteure“ ...

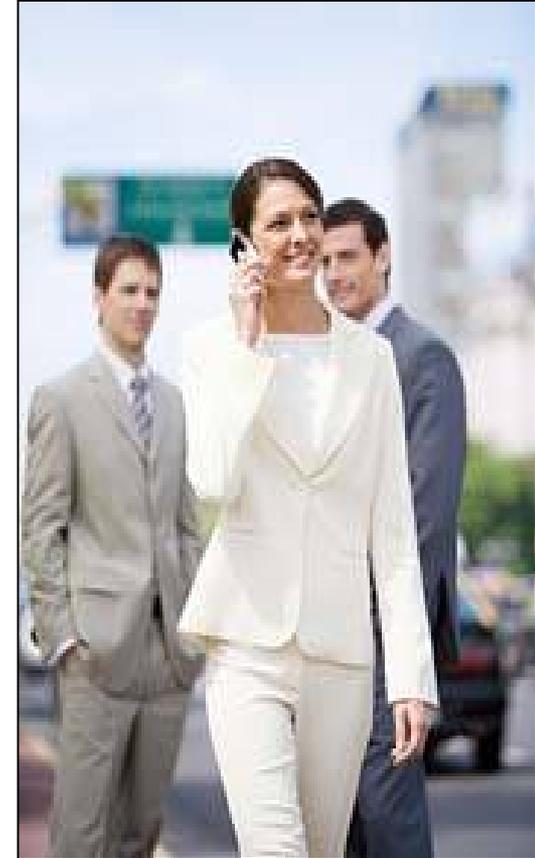
- ...zeigen ein geringes Reflexionsniveau sowie geringe Bereitschaft, über die berufliche Zukunft nachzudenken
- ...zögern Bildungs- und Berufsentscheidungen hinaus
- ...haben häufig eine fatalistische Grundhaltung
- ...sowie hohe Selbstverwirklichungsansprüche und
- ...sehr hohe, dabei aber unrealistische Ansprüche an den Beruf – führt schnell zu Frustration
- ...haben einen erlebnisorientierten, „selbstverwirklichenden“ Zugang zum Ehrenamt
- ...lehnen traditionelle Formen eher ab
- ...tendieren in Richtung Kultur (FKJ, Jugendkultur)
- ...sehr hohe, dabei aber unrealistische Ansprüche an den Beruf – führt schnell zu Frustration



Typ 4: Die Eigeninitiativen

Die „Eigeninitiativen“...

- ...setzen auf Eigenverantwortung und positives Denken
- ...sind flexibel und können mit Problemen gut umgehen, praktizieren effizientes Selbstmanagement
- ...zeigen hohe Leistungs- und Wettbewerbsorientierung
- ...haben hohe Ansprüche an Inhalte und Rahmenbedingungen eines Jobs
- ...laufen Gefahr, die eigenen Möglichkeiten zu überschätzen bzw. sich selbst zu überfordern (Burnout)
- ...wollen aus dem Ehrenamt etwas für sich heraus schlagen (Sozialkapital, Netzwerk)
- ...verlangen auch hier höchste Standards
- ...benötigen flexible Beteiligungsformen
- ...wollen die Welt, nicht ihre Gemeinde verändern



Zusammenfassung

Breites Spektrum an Motiven für ehrenamtliches Engagement

	Orientierungslose	Traditionell-Solide	Not-Yet-Akteure	Eigeninitiative
Ebene	In-Group	Region	Überregional	Überregional
Bereitschaft	Niedrig	Hoch	Hoch	Mittel
Motivator	Spaß	Verantwortung	Erlebnis	Qualifikation
Organisation	JuZe	Verein	Netzwerk	NGO
Form	Gruppe	Gruppe	Individuell	Projektteam



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

INSTITUT FÜR
JUGENDKULTURFORSCHUNG
Aiserbachstraße 18 - 1090 Wien

Tel.: +43/(0)1/532 67 95
pikrath@jugendkultur.at
www.jugendkultur.at