

## Arbeitsweltorientierung der Generation Z

Eugenie GAUBIZ, Sonja SCHMICKER

*Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb (IAF),  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Universitätsplatz 2, D-39106 Magdeburg*

**Kurzfassung:** Der Begriff „Arbeit“ hat in den letzten Jahrzehnten durch eine Reihe gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse, wie bspw. Globalisierung und Digitalisierung einen starken Wertewandel durchlebt. Dieser Wertewandel wirkt sich auf die Einstellungen, Wünsche und Erwartungen der Gesellschaft aus, welche sich wiederum stark auf die Arbeitswelt auswirken, bspw. in puncto Fachkräftesicherung. Besonders den jüngeren Generationen fällt es in diesem komplexen Geflecht schwer, die Orientierung zu behalten und sich für einen geeigneten Arbeitgeber zu entscheiden (Förster et al. 2021). Auf Basis der Studien zur Arbeitgeberattraktivität (Schmicker et al. 2022; Förster et al. 2021) erwuchs der Anspruch nach differenzieller sinnstiftender Arbeitsgestaltung. Hierfür wurden zielgruppenspezifische Bildungsmodule zum Thema Arbeitsweltorientierung abgeleitet. Diese Bildungsmodule haben das Ziel, die Nachwuchsgeneration zu befähigen, ihre Sinnquellen zu identifizieren, die sie im Leben durch ihre Arbeit verspüren als auch Arbeit für sich zu definieren. Mit diesen Erkenntnissen sollen sie im nächsten Schritt lernen, sinnstiftende Arbeit proaktiv zu gestalten. Die zielgruppenspezifischen Module vermitteln Kenntnisse zu Modellen attraktiver Arbeit und Kenntnisse zu arbeitgeberseitigen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen. Gleichzeitig regen sie einen Reflexionsprozess darüber an, wie die jeweiligen Teilnehmenden selbst später arbeiten möchten. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Entwicklung dieser zielgruppenspezifischen Bildungsmodule zum Thema Arbeitsweltorientierung.

**Schlüsselwörter:** Arbeitsweltorientierung, Generation Z, Wertewandel, Kompetenzentwicklung, Bildungsmodule, Arbeit

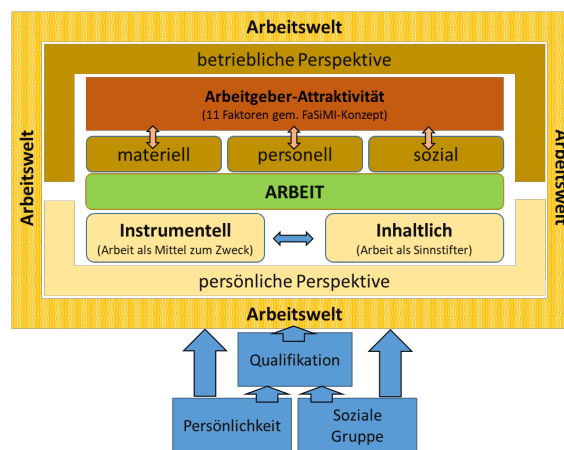
### 1. Einleitung

Ergebnisse der neusten Generationenforschung zeigen, dass sich die Erwartungen der jungen Generation an ein gutes Arbeitsumfeld wandeln (Maas 2019). Diese Wandlungen werden beispielsweise durch die Digitalisierung und Technologisierung der letzten Jahre verursacht. So ist die Generation Z (Geburtsjahrgänge ab 1995), welche sich aktuell neu auf dem Arbeitsmarkt oder sich noch in der beruflichen bzw. schulischen Ausbildung befindet, bereits vom Kindesalter in einer digitalen Welt aufgewachsen. Sie wird beeinflusst durch Social Media, hat hohe Ansprüche an die technische Ausstattung ihrer Arbeitsplätze und wünscht sich vor allem, dass ihre Arbeitstätigkeiten Spaß machen sowie sinnstiftend sind (Maas 2019). In dieser Welt der Multioptionen fehlen traditionelle Sinn- und Ordnungssysteme. Gefühle der Unsicherheit und gleichzeitig der Unverbindlichkeit entstehen und erzeugen zunehmende Orientierungslosigkeit in der jungen Generation. Aufgrund dessen wird es immer wichtiger, grundlegende Arbeitskompetenzen und Arbeitsbegriffe zu

vermitteln. Das derzeitige Schulsystem sieht im Rahmen der Berufsorientierung vor, die SchülerInnen über konkrete Berufe zu informieren und durch kurze Praktika auf die Berufswelt vorzubereiten. Die SchülerInnen erlernen jedoch keine Kenntnisse zur Bewertung ihrer individuellen Arbeitspräferenzen, um hiernach einen geeigneten Beruf zu suchen. Die reine Berufsorientierung ist daher strikt von der Arbeitsweltorientierung zu trennen.

## 2. Theoretischer Hintergrund

„Arbeitsweltorientierung“ wird als Vermittlung allgemeiner berufsfeldübergreifender Arbeitskompetenzen im Sinne von Motivation und Fähigkeiten für eine erfolgreiche, gesunde und sinnstiftende Teilhabe sowie Mitgestaltung der Arbeitswelt verstanden. Die Kompetenzen betreffen sowohl die Ebene der Einbettung der Arbeit in den eigenen Lebenskontext als auch die Fähigkeit zur sinnstiftenden Gestaltung der Arbeit (Schmicker 2019; Gaubiz 2019).



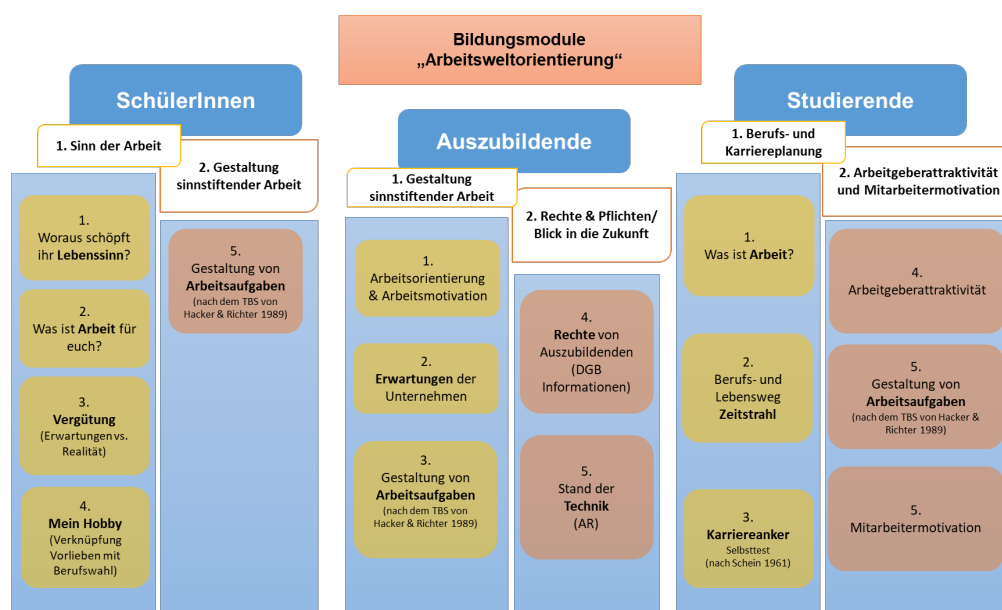
**Abbildung 1:** Modell der Arbeitsweltorientierung (OVGU-IAF-AWI)

Laut Entwicklungsmodell zur Ausbildung von Arbeitsorientierung nach Kern et al. wirken sich Persönlichkeit und Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen zunächst primär auf die Art und den Umfang der erworbenen Qualifikationen aus (Kern et al. 1970, S.218ff.). Diese Qualifikationen haben wiederum Auswirkungen auf die Arbeitswelt eines jeden Individuums. Die Arbeitswelt umschließt hierbei die persönlichen und die betrieblichen Perspektiven. Zu der betrieblichen Perspektive gehören bspw. die Unternehmensfaktoren, die ein Unternehmen besonders attraktiv machen. Diese Faktoren beziehen sich auf die Grundlage der Arbeitgeber-Attraktivitäts-Studie von Schmicker et al. im Jahr 2009. Diese elf Faktoren sind gemäß des „Arbeitsweltorientierung“-Modells weiterhin in materielle, personelle und soziale Perspektiven zu unterscheiden (Grap 1992, S.12). Beispielsweise stehen bei der materiellen Perspektive Fragen der Ergonomie und der physischen Auslegung von Arbeitssystemen im Mittelpunkt (ebd.). Bei der sozialen Perspektive handelt es sich um strukturelle Bedingungen wie Hierarchie, Lohnsystem, Beförderung, Entlassung, etc. (ebd.). Abschließend zählen zu der personellen Perspektive zum Beispiel Arbeitsmotivation oder Persönlichkeitsförderlichkeit (ebd.).

### 3. Bildungsmodule zur „Arbeitsweltorientierung“

#### 3.1 Entwicklung integrierter Bildungsmodule zur „Arbeitsweltorientierung“

Aus den Studien zur Arbeitgeberattraktivität (Schmicker et al. 2022) sowie Arbeitsweltorientierung (Förster et al. 2021) wurden im Projekt FaSiMI, welches aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt gefördert und von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg von Juli 2018 bis Juni 2021 in Sachsen-Anhalt umgesetzt wurde und die Fachkräftesicherung durch attraktive Arbeit in MINT-Berufen fokussierte, integrierte Bildungsmodule für SchülerInnen, Auszubildende und Studierende entwickelt, die in Abhängigkeit vom jeweiligen berufsbiografischen Entwicklungsstand unterschiedlich akzentuiert Themen der Sinnstiftung durch Arbeit mit Themen einer attraktiven Gestaltung der eigenen Arbeit verbinden (Förster et al. 2021, S.14).



**Abbildung 2:** Übersicht der Bildungsmodule Arbeitsweltorientierung

Die SchülerInnen befinden sich berufsbiografisch noch in ihrer Orientierungsphase, da sie bisher keine Berufserfahrung und Kenntnisse über die Arbeitswelt besitzen. Entsprechend haben sie in dieser Phase noch keine Entscheidung über ihre Berufsausbildung oder einen zukünftigen Arbeitgeber getroffen. Auf dieser Grundlage wurden die Bildungsmodule spezifisch nach der Sinnfindung im Leben und Arbeit ausgerichtet, der Vermittlung grundlegender Arbeitskompetenzen sowie der Gestaltung sinnstiftender Arbeit.

Die Auszubildenden sind bereits festgelegt auf eine Berufsausbildung und besitzen bereits gute Kenntnisse über die Arbeitswelt. Trotz dessen fehlt es ihnen an realistischer Einschätzung über arbeitgeberseitige Erwartungen und gleichzeitig auch an Kenntnissen über die eigenen Rechte. Dies wurde bei der Konzipierung der Auszubildenden Module berücksichtigt.

Die Studierenden haben im Gegensatz zu den Auszubildenden noch keine konkrete Berufswahl getroffen, doch im Gegensatz zu den SchülerInnen bereits eine Entscheidung über eine Fachrichtung abgeschlossen und erste grundlegende Arbeitskompetenzen und Berufserfahrung durch Praktika erlangt. Daher wurde der Fokus der Module auf eine konkrete Berufs- und Karriereplanung gelegt. Außerdem

wurde den Studierenden im Projekt FaSiMI die Rolle der zukünftigen Fach- und Führungskräfte zugeschrieben, weshalb sich das zweite Modul auf die Vermittlung nützlicher Informationen über Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation bezieht.

### 3.2 Inhalte der integrierten Bildungsmodule zur „Arbeitsweltorientierung“

Jedes der Bildungsmodule wurde aus zwei Teilmodulen gebildet, die jeweils Unterkapitel beinhalten (siehe Abb.2). Diese werden im Folgenden vorgestellt:

**Tabelle 1:** Bildungsmodul SchülerInnen

<b>Modul 1: Sinn der Arbeit</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition „Arbeitsweltorientierung“</li> <li>Relevanz der Thematik</li> </ul>
Woraus schöpft ihr Lebenssinn?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allgemeine Abfrage, worin die SchülerInnen im Leben ihren Sinn sehen</li> <li>Ableitung von Sinnquellen im konkreten Bezug zur Arbeit</li> </ul> <p>Gemäß Hardering 2015 kann man hierbei zwischen 3 Bezugsebenen unterscheiden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Sinnvolle Arbeit als gesellschaftlich nützliche Arbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Ist durch meine Arbeit ein gesellschaftlicher Nutzen klar erkennbar?“</li> </ul> </li> <li><b>Sinnvolle Arbeit als gute Arbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Ist die Arbeit für mich unter inhaltlichen, technischen, arbeitsorganisatorischen und materiellen Aspekten gut gestaltet?“</li> </ul> </li> <li><b>Sinnvolle Arbeit als subjektiv bedeutsame Arbeit (Selbstwirksamkeit)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Bekomme ich Anerkennung/ Wertschätzung für meine Arbeit/ Habe ich Erfolg mit meiner Arbeit, sind die Arbeitsergebnisse für mich sichtbar, sind meine Arbeitsansprüche erfüllt?“ (Hardering 2015)</li> </ul> </li> </ol>
Was ist Arbeit für euch?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundlegende Klärung: Was ist Arbeit für die SchülerInnen mit der Unterscheidung in „Lust“ und Last</li> <li>Subjektbildungsorientierter Arbeitsbegriff (Schlick et al. 2010)</li> <li>Stellenwert von Arbeit (Lebenszeit vs. Arbeitszeit)</li> </ul>
Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einschätzungen und Erwartungen der SchülerInnen an ihr späteres Einkommen</li> <li>Darstellung von realistischen Gehältern in verschiedenen Branchen</li> <li>Erläuterung eines Lohnzettels (Brutto vs. Netto)</li> </ul>
Mein Hobby	<ul style="list-style-type: none"> <li>SchülerInnen setzen sich mit den Beweggründen für die Ausübung von ihren Hobbys auseinander, um aus diesen Beweggründen mögliche Präferenzen für ihre spätere Arbeit abzuleiten</li> </ul>
<b>Modul 2: Gestaltung sinnstiftender Arbeit</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Gestaltung von Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestaltung von Arbeitsaufgaben im Sinne der zehn Faktoren des Tätigkeitsbewertungssystems (TBS) von Winfried Hacker und Richter (1980)</li> <li>Den SchülerInnen wird vermittelt, dass es unterschiedliche Weisen gibt, eine Arbeitsaufgabe zu gestalten und, dass jeder für sich individuell entscheidet, welche Weise die Richtige ist</li> </ul>

**Tabelle 2:** Bildungsmodul Auszubildende

<b>Modul 1: Gestaltung sinnstiftender Arbeit</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition "Arbeitsweltorientierung"</li> <li>Relevanz der Thematik</li> </ul>
Arbeitsorientierung und Arbeitsmotivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfrage, welche Berufe derzeit erlernt werden und welche Motivation sich bei der Berufswahl verbirgt</li> <li>Reflexion der eigenen Orientierung</li> <li>Bewertung der 11-Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren (Schmicker et al. 2022) in Hinblick auf, was der Arbeitgeber bereits erfüllt und welche Faktoren man sich wünscht</li> </ul>
Erwartungen der UN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Auszubildenden sollen überlegen, welche Erwartungen die Unternehmen an sie stellen</li> </ul>
Gestaltung von Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestaltung von Arbeitsaufgaben im Sinne der zehn Faktoren des Tätigkeitsbewertungssystems (TBS) von Winfried Hacker und Richter (1980) / siehe Bildungsmodule SchülerInnen</li> </ul>
<b>Modul 2: Rechte und Pflichten / Blick in die Zukunft</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Rechte von Auszubildenden (DGB Information)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konkrete Informationen zu bspw. Tarifverträgen, Vergütung, Urlaub und Arbeitszeiten von der Gewerkschaft (DGB)</li> <li>Aufklärung über die Rechte von Auszubildenden sowie AnsprechpartnerInnen in der Gewerkschaft</li> </ul>
Stand der Technik (AR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Blick in die technische Zukunft/ Welche Technik gibt es?</li> <li>Vorführung einer HoloLens 2 (AR-Brille)</li> <li>Auszubildenden sollen reflektieren, welche Möglichkeiten es für einen betrieblichen Einsatz gibt</li> </ul>

**Tabelle 3:** Bildungsmodul Studierende

<b>Modul 1: Berufs- und Karriereplanung</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition "Arbeitsweltorientierung"</li> <li>Relevanz der Thematik</li> </ul>
Was ist Arbeit?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundlegende Klärung: Was ist Arbeit für die Studierenden mit der Unterscheidung in "Lust" und Last</li> <li>Subjektbildungsorientierter Arbeitsbegriff (Schlick et al. 2010)</li> <li>Stellenwert von Arbeit (Lebenszeit vs. Arbeitszeit)</li> </ul>
Berufs- und Lebensweg Zeitstrahl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fragestellung: Wo sehe ich mich in 5-10 Jahren</li> <li>Vorstellung von Karrieremodellen</li> </ul>
Karriereanker Selbsttest	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fragebogen zur Bestandsaufnahme möglicher Karriereorientierungen (nach Edgar H. Schein 1998)</li> </ul>
<b>Modul 2: Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation</b>	
<b>Arbeitsphase</b>	<b>Erklärung</b>
Arbeitgeberattraktivität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition von Arbeitgeberattraktivität</li> <li>Vorstellung der Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren (AGAT) nach Schmicker et al., 2009, 2019</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung der TOP 3 AGAT-Faktoren der Studierenden</li> <li>• Vorstellung der AGAT-Studie 2020 bei Studierenden</li> <li>• Vorstellung der TOP 3 AGAT-Faktoren der Unternehmen (Förster et al. 2021, S.28)</li> </ul>
Gestaltung von Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von Arbeitsaufgaben im Sinne der zehn Faktoren des Tätigkeitsbewertungssystems (TBS) von Winfried Hacker und Richter (1980) / siehe Bildungsmodule SchülerInnen</li> </ul>
Mitarbeiter-motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von motivationalen Prozesshergängen</li> <li>• Unterscheidung der intrinsischen und extrinsischen Motivation (Edelmann 2003)</li> </ul>

#### 4. Literatur

- Edelmann W (2003) Intrinsische und extrinsische Motivation. *Grundschule* 4.
- Förster M, Gaubiz E, Salden B, Schmicker S (2021) Attraktive Arbeit in MINT-Berufen? - Herausforderungen und Chancen im Umgang mit der jungen Generation: eine zusammenfassende Studiendarstellung, Magdeburg: Universitätsverlag.
- Gaubiz E (2019) Arbeitsweltorientierung am Beispiel der Generation Z. Masterarbeit an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Fakultät für Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb.
- Grap R (1992) Neue Formen der Arbeitsorganisation für die Stahlindustrie. Aachen: Augustinus Buchhandlung.
- Hacker W, Fritsche B, Richter P, Iwanowa A (1995) Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). Mensch-Technik-Organisation: Band 7. 1. Aufl., Wiesbaden: Teubner.
- Hardering F (2015) Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit. In *Arbeit*; 24(1-2): 3-12, Oldenburg, DE GRUYTER.
- Kern H, Schumann M (1970) Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein (Teil I). Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Maas R (2019) Generation Z für Personaler und Führungskräfte – Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie, Hanser, München.
- Schein E (1998) Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung, Berlin: Wolfgang Looss.
- Schlick M, Bruder R, Luczak H (2010) Arbeitswissenschaft, Heidelberg: Springer.
- Schmicker S, Genge F, Lüder F (2009) Arbeitgeber-Attraktivität aus Sicht von Studierenden - Ergebnisse einer Studie zur Ermittlung von Attraktivitätsfaktoren für die Arbeitgeberwahl aus der Sicht von Studierenden der Otto-von-Guericke-Universität und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH); Erhebungszeitraum: Sommersemester 2008, Magdeburg.
- Schmicker S (2019), Arbeiten mit Sinn – Anforderungen der Generation Z an die Arbeitswelt von morgen. Vortrag und Dokumentation zur Aktionswoche der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 18.10.2019.
- Schmicker S, Förster M, Gaubiz E (2022) Attraktive, menschengerechte Arbeit aus Sicht von SchülerInnen, Auszubildenden, Studierenden und Erwerbstätigen – eine zusammenfassende Studiendarstellung 2009 – 2021, Frühjahrskongress, GfA Sankt Augustin.

**Danksagung:** Ein besonderer Dank gilt dem Projektteam FaSiMI, insbesondere meinem Kollegen Marcel Förster, der mich in meiner beruflichen Entwicklung und meinen Handlungen immer am meisten unterstützt.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und  
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

---

## GfA-Press

---

**Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022**

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;  
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022  
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

**Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### **Geschäftsstelle der GfA**

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

[info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](mailto:info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de) · [www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de)

### **Screen design und Umsetzung**

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)