Daniel Mücke

CHANGE
Spontane Assoziationen und Einstellungen

Ergebnisse einer qualitativen Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung

Kommunikation & Management

Band 9
ISSN 1612-3492

Impressum

CHANGE
Spontane Assoziationen und Einstellungen
(Kommunikation und Management, Band 9)

Herausgeber
Prof. Dr. Claudia Mast
Universität Hohenheim
Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaft und Journalistik
Fruwirthstrasse 49
70599 Stuttgart

Autor
Daniel Mücke

Layout/Satz
Rainer Bluthard

Druck
Universität Hohenheim

ISSN 1612-3492

© Daniel Mücke, Universität Hohenheim,
Fachgebiet Kommunikationswissenschaft und Journalistik, Stuttgart 2009

CHANGE
Spontane Assoziationen und Einstellungen
Ergebnisse einer qualitativen Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung

Inhalt

1. Management Summary 4

2. Steckbrief einer qualitativen Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung zu Change Communication 7

3. Methodisches Design der Studie 8

4. Change – und was Menschen darunter verstehen 10

5. Change – und was Menschen damit verbinden 14

   5.1 Positive Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen 14
   5.2 Negative Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen 20
   5.3 Positive Begleitumstände bei privaten Veränderungen 24
   5.4 Negative Begleitumstände bei privaten Veränderungen 28

6. Change – und was Menschen künftig erwarten 31

7. Ausblick 45

1. Management Summary

Wir leben in einer dynamischen Umwelt. Verantwortlich für diese Schnelllebigkeit sind Veränderungen verschiedenster Art: im Job, auf den Märkten oder aber auch im privaten Bereich. Und das Tempo, mit dem sich diese Veränderungen vollziehen, hat nicht zuletzt auch durch den technischen Fortschritt weiter zugenommen. Veränderungen machen unsicher, manchmal sogar Angst, auf jeden Fall sind sie immer weniger zu kalkulieren. Expect the unexpecteted. Was so einfach klingt, ist in der Realität eine mit vielen Unsicherheiten behaftete Strategie. Die Unternehmen agieren innerhalb von Modellen oder „Rastern", die ihnen als Handlungsanleitungen in Veränderungssituationen dienen sollen. Doch die Ängste und Bedürfnisse der Menschen – welche eigentlich Basis jeglichen Handelns in Change-Prozessen sein sollten – finden kaum Beachtung. Die vorliegende Studie soll erste Ansätze zur Schließung dieser Lücke geben.

Die Ergebnisse der qualitativen Umfrage zur Change Communication machen deutlich: Die häufig in der Literatur behandelten Ängste und Widerstände gegenüber Veränderungen können nicht pauschalisiert werden. Sie sind zum einen abhängig von der Art der Veränderung, zum anderen aber auch von soziodemografischen Eigenschaften des Betroffenen. Dabei erfährt ein Mensch im Lauf seines Lebens eine Vielzahl von Veränderungen, die er unterschiedlich intensiv erlebt und die manchmal mit negativen Gefühlen, jedoch auch mit positiven Erlebnissen verbunden sein können.

Eine besonders wichtige Rolle im Leben eines Menschen spielen Veränderungen im Berufsleben, z. B. Arbeitsplatzwechsel, beruflicher Aufstieg oder auch Kündigung, wie 73,4 Prozent der Befragten berichten. Im Vergleich dazu werden Veränderungen im privaten Bereich seltener genannt: 59,8 Prozent der Befragten haben bereits u. a. Umzüge, Familienzuwachs oder Veränderungen in der Partnerschaft als Change erlebt und empfunden.

Für viele Menschen sind gerade berufliche Veränderungen mit negativen Assoziationen verbunden. Hoch ist der Anteil derer, die sich durch Veränderungen in der Arbeit gestresst und überfordert fühlen (43,5 Prozent). Aber auch soziale Isolation – beispielsweise durch einen Unternehmenswechsel – sowie Unsicherheit z. B. aufgrund neuer Arbeitsaufgaben stellen für etwa ein Viertel der Befragten ein Problem dar. Für viele Menschen haben berufliche Change-Prozesse aber auch positive Seiten. Beruflicher Wandel geht für etwa jeden Fünften der Betroffenen mit einer Erweiterung seiner Kompetenzen, neuen sozialen Kontakten, Impulsen

für die eigene Karriere sowie zunehmenden Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung einher.

Ähnlich verhält es sich mit Veränderungen im privaten Bereich. Auch hier überwiegt der Anteil der Befragten, der sich an negative Begleitumstände erinnert. Mehr als ein Drittel der Teilnehmer beklagt, beispielsweise durch Umzüge in eine andere Stadt Kontakte zum alten sozialen Umfeld zu verlieren. Auch Überforderung mit einer veränderten Situation und emotionale Probleme, die sich etwa durch eine Trennung vom Lebenspartner ergeben, beschäftigen jeweils etwa ein Fünftel der Betroffenen. Privater Wandel wird aber von den Betroffenen häufig auch positiv gesehen: Jeweils etwa ein Viertel der Befragten hat dadurch seinen Horizont erweitern und neue soziale Kontakte knüpfen können. Etwa 20 Prozent der Umfrageteilnehmer sehen in privaten Veränderungen außerdem neue Chancen und Möglichkeiten, aktiv zu werden und einen neuen Lebensabschnitt zu beginnen.

Die Ergebnisse der qualitativen Studie zeigen, dass jeder Mensch bereits zahlreiche Umbrüche in seinem Leben erfahren hat. Ob diese bereits erlebten Veränderungen positiv oder negativ bewertet wurden, beeinflusst stark die persönlichen Einstellungen gegenüber künftigen Veränderungen. Welche Arten von Wandel wecken bei den Betroffenen Sorge, damit umgehen zu können? Und welche Veränderungen wiederum stellen für Menschen kaum Probleme dar? Diese Aspekte sind besonders wichtig, um Hinweise für eine angemessene Change Communication ableiten zu können.

Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass eine Mehrheit der Befragten künftigen Veränderungen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben relativ positiv gegenüber eingestellt ist. Zuversichtlich sind Menschen insbesondere bei beruflichen Veränderungen, die von ihren individuellen Fähigkeiten abhängen. So sind sich über 90 Prozent der Befragten sicher, neue Aufgaben am Arbeitsplatz problemlos bewältigen zu können. Weitere 83,8 Prozent der Umfrageteilnehmer sind zuversichtlich, mit neuen Technologien umgehen zu können. Geht es jedoch nicht um Veränderungen an sich, sondern um deren Rahmenbedingungen, so sinkt die Zuversicht rapide. Gerade, was die Kommunikationspolitik des Unternehmens bei Veränderungen am Arbeitsplatz angeht, besteht bei den betroffenen Arbeitnehmern nur geringes Vertrauen in eine rechtzeitige Information – nicht einmal die Hälfte der Befragten zeigt sich darüber zuversichtlich. Ebenfalls nur die Hälfte der Befragten glaubt, bei Fragen und Sorgen in der Arbeit Ansprechpartner zu finden, was gerade bei Change-Prozessen sehr wichtig ist. Und auch an der Mitarbeitermotivation scheint es häufig zu mangeln: Nur etwa 60 Prozent der Befragten sind zuversichtlich, dass ihre Leistungen künftig von anderen wahrgenommen werden.

Die Ergebnisse der qualitativen Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung zeigen erste Tendenzen, wie Menschen Veränderungen wahrnehmen und welche Aspekte von Change-Prozessen problematisch sein können und daher mit besonderer Vorsicht bei der Change Communication behandelt werden sollten.

2. Steckbrief einer qualitativen Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung zu Change Communication

Methode:
Persönliche mündliche Befragung ausgewählter Passanten in der Stuttgarter Innenstadt anhand eines Fragebogens (kein Anspruch auf Repräsentativität)

Themengebiet der Umfrage:
Berufliche und private Erlebnisse, die Menschen als „Change" wahrnehmen, Erinnerungen an positive oder negative Ereignisse bei Veränderungen und das Ausmaß an Zuversicht bzw. Sorge hinsichtlich künftigen Wandels in verschiedenen Lebensbereichen

Zielgruppen:
Menschen aller Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen mit einem ausgeglichenen Anteil an Männern und Frauen – wobei der Fokus auf Berufseinsteigern und Berufstätigen zwischen 20 und 45 Jahren lag

Teilnehmer:
Insgesamt 184 Befragte aus der Stuttgarter Bevölkerung

Befragungszeitraum:
20. bis 23. Mai 2008

Durchführung:
Fachgebiet Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim, Stuttgart

„Wenn der Wind des Wandels weht,
bauen die Einen Schutzmauern,
die Anderen bauen Windmühlen."
Chinesische Weisheit

3. Methodisches Design der Studie

Fusionen, Eingliederungen weiterer Geschäftsbereiche, neue Produkte, Entlassungen, Standortwechsel – unternehmerischer Wandel ist ein häufiges Thema in der Wirtschaftsberichterstattung geworden. Während Meldungen über derartige Umwälzungen für den Zeitungsleser fast schon zur Routine geworden sind, stellen sie für die betroffenen Organisationen bedeutende Herausforderungen dar. Die Unternehmenskommunikation spielt dabei eine zentrale Rolle als „Antreiber" und „Katalysator" von Veränderungen. Viele Autoren beschäftigten sich mit Change Communication, dem idealen Prozessverlauf, der Gestaltung von Botschaften, der überzeugenden Stakeholder-Ansprache und vielem mehr. Doch stimmen die Vorstellungen vom Wandel bei Kommunikatoren und Rezipienten überein? Was bedeutet „Change" für die Menschen? Heißen sie die Abwechslung willkommen oder präferieren sie Beständigkeit und Kontinuität? Was sind die Ängste und Bedürfnisse der Menschen in Change-Situationen?

Eine qualitative Umfrage in der Stuttgarter Bevölkerung soll Antworten auf diese Fragestellungen geben. Im Mai 2008 wurden an unterschiedlichen Orten in der Stadtmitte und in Stuttgart-Hohenheim Passanten angesprochen und um persönliche Einschätzungen zum Thema Change befragt. Die Auswahl der Probanden geschah dabei beliebig, wobei gewisse Schwerpunkte gesetzt wurden: Auf dem Campus der Universität Hohenheim erreichte man die Zielgruppe der Studierenden und Doktoranden/-innen, in der Innenstadt wurden hauptsächlich Berufstätige befragt. Dementsprechend waren über 60 Prozent der Teilnehmer zwischen 18 und 35 Jahre alt; das daran anschließende Cluster der 36- bis 55-Jährigen ergab einen Anteil von rund 30 Prozent. Das übrige Zehntel setzt sich aus den restlichen Altersgruppen (unter 18 Jahre; ab 56 Jahre) zusammen, wobei die 56- bis 65-Jährigen hiervon bereits 7,1 Prozent ausmachten.

Auch die Verteilung der Bildungsabschlüsse ist von der oben beschriebenen Zielgruppenauswahl geprägt. So ist es wenig überraschend, dass rund drei Viertel der Befragten das Abitur (44,3 Prozent) oder einen Hochschulabschluss (31,1 Pro-

zent) vorweisen konnten. Etwas weniger als ein Fünftel absolvierte die Mittlere Reife und exakt 6 Prozent besuchten eine Hauptschule.

Bei den Berufen dominierten die Studierenden bzw. Auszubildenden mit zusammen 36,6 Prozent, gefolgt von knapp einem Viertel der Probanden, die im Dienstleistungssektor tätig sind. Etwa jeder Zehnte arbeitet als Handwerker, 5,5 Prozent waren Beamte. Die Wissenschaftler, Arbeitslosen und Rentner stellten jeweils einen Anteil von weniger als 5 Prozent.

Bei den Geschlechtern wurde auf ein ausgeglichenes Verhältnis geachtet. Demzufolge stammen die Antworten zu 49,5 Prozent von Frauen und zu 50,5 Prozent von Männern.

4. Change – und was Menschen darunter verstehen

Globalisierung, rasante Marktveränderungen und technologische Entwicklungen ziehen ständige Veränderungen im Leben der Menschen nach sich. Die Erkenntnis, dass Kommunikation dabei eine Schlüsselrolle spielt, hat bereits vor einigen Jahren zur Herausbildung eines eigenständigen kommunikationswissenschaftlichen Feldes geführt: Change Communication. Dabei soll Kommunikation Change-Prozesse begleiten und menschliche Widerstände gegen Veränderungen abbauen. Zu den relevanten Veränderungen, die im wissenschaftlichen Verständnis dem Begriff „Change“ zugeordnet werden, gehören zum einen die Globalisierung von Markt und Kapital, die zunehmende Technisierung fast aller Wertschöpfungsbereiche sowie die steigende Heterogenität der Wettbewerbsstrukturen sowie anspruchsvollere Kundengruppen mit differenzierten Wünschen. Dieses Verständnis von „Change“ ist sehr betriebswirtschaftlich geprägt und bezeichnet allgemein den Weg von einem Ausgangs- zu einem Endzustand in einem Unternehmen.

Was die Menschen aber unter „Change“ verstehen, ist bislang kaum erforscht. Unterscheidet sich das Alltagsverständnis von seiner wissenschaftlichen Verwendung? Ein zentrales Ziel der Studie ist, das Begriffsverständnis der Bevölkerung zu identifizieren.

Breites Spektrum des Alltagsverständnisses von „Change“

Die spontanen Assoziationen der Befragten zum englischen Wort „Change“ weisen eine sehr große Bandbreite auf und unterscheiden sich zum Teil deutlich vom wissenschaftlichen Begriffsverständnis. Die meisten Befragten verbinden mit dem englischen Wort „Change“ die deutschen Übersetzungen „Wechsel“ (52,8 Prozent), „Veränderung“ (28,4 Prozent) und „Wandel“ (6,3 Prozent). Neben diesen rein wörtlichen Übersetzungen finden sich – wenn auch weniger verbreitet – andere Assoziationen: 7,4 Prozent der Befragungsteilnehmer stellen monetäre Verbindungen zum Change-Begriff her, wie z. B. Geldwechsel oder Wechselkurs. Weitere 6,3 Prozent der Befragten nennen spontan positive Begriffe wie Fortschritt, Chance oder Erneuerung. Auffällig ist dabei, dass Frauen fast doppelt so häufig positive Assoziationen angeben als Männer (8,0 vs. 4,7 Prozent).

Demgegenüber assoziieren nur sehr wenige Befragte Negatives mit „Change“, beispielsweise Veränderung als anstrengendes oder unangenehmes Ereignis (2,3 Prozent). Selten werden englische Begriffe mit „Change“ als Wortteil (z. B. Change Management) angegeben (jeweils 2,3 Prozent).

Auch der amerikanische Präsidentschaftskandidat Barack Obama hat sich mit seinem Wahlkampfmotto „Change“ in den Köpfen einiger Befragter verankert: Immerhin 4 Prozent der Teilnehmer, die ausschließlich aus den höheren Bildungsschichten kommen (Abitur und Hochschulabschluss), assoziieren spontan seinen Namen mit dem Change-Begriff.

Wichtige Veränderungen, die Menschen erleben

Neben den spontanen Assoziationen mit dem englischen Wort „Change“ ist auch von Interesse, welche konkreten Ereignisse, die die Befragten bereits erlebt haben, von ihnen als Veränderungen wahrgenommen werden. Auch hier ist das Spektrum der Antworten sehr groß und umfasst sowohl Veränderungen beruflich/wirtschaftlicher als auch nicht-beruflich/privater Natur. Unter beruflich/wirtschaftliche Veränderungen fallen z. B. der Einstieg ins Berufsleben oder Weiterbildung und Wandel im Unternehmen. Unter nicht-beruflichen/privaten Veränderungen werden u. a. Umzug, Veränderungen in der Partnerschaft sowie Familienzuwachs zusammengefasst. Insgesamt geben die Umfrageteilnehmer mehr beruflich/wirtschaftliche Veränderungen an als nicht-beruflich/private (73,4 Prozent vs. 59,8 Prozent).

Am häufigsten tauchen in den Antworten Veränderungen im Berufsleben auf: 35 Prozent der Befragten haben diese Art von Veränderung bereits erlebt. Darunter fallen sowohl positive (z. B. Beförderung), neutrale (z. B. Arbeitsplatzwechsel, Einsatz neuer Computersysteme) und negative Veränderungen (z. B. Kündigung). Dabei überwiegen neutrale Veränderungen (24,9 Prozent), aber zumindest 7,1 Prozent der Befragten haben bereits negative berufliche Veränderungen erlebt (s. Abb. 1).

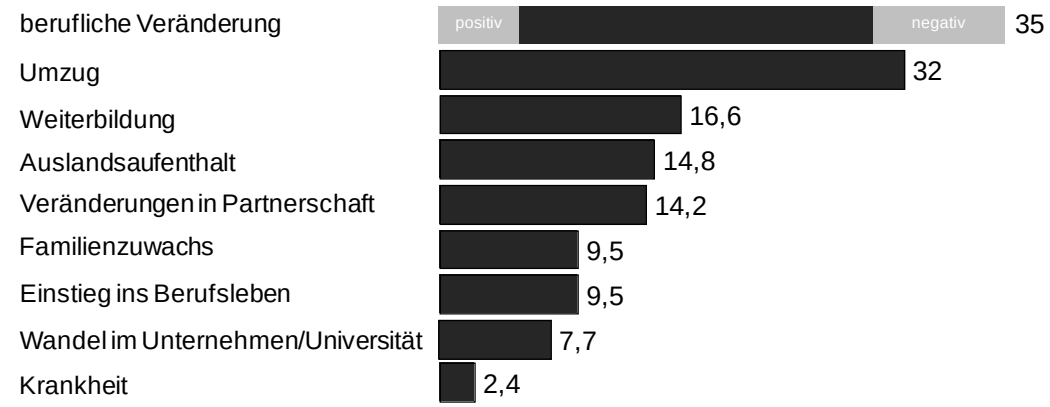
Weitere wichtige Veränderungen, die Menschen erleben, sind Umzüge (32 Prozent der Befragten), sowie Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Studienbeginn oder Umschulungen (16,6 Prozent).

Unterschiede – je nach Beruf, Alter und Geschlecht

Die bereits erlebten Veränderungen variieren je nach den soziodemografischen Merkmalen der Befragten. Bei der Auswertung der Ergebnisse nach verschiedenen Berufsgruppen fällt auf, dass für überdurchschnittlich viele Studierende (43,9 Prozent) Umzüge zu den wichtigsten Veränderungen gehören, die sie bereits erlebt haben. Das hängt eindeutig mit dem Studienbeginn zusammen, den ebenfalls 34,8 Prozent der befragten Studierenden als wichtige Veränderung angeben. Alle anderen Berufsgruppen hingegen nennen am häufigsten berufliche Veränderungen (positive, neutrale, negative berufliche Veränderungen sowie Einstieg ins Berufsleben).

Verschiedene Altersgruppen erleben zum Teil die gleichen, zum Teil unterschiedliche Veränderungen. Umzüge als persönlich erlebte Veränderung tauchen in allen Altersgruppen unter den drei häufigsten Nennungen auf, wobei diese Art von Veränderung von den unter 26-Jährigen am häufigsten genannt wird (41,5 Prozent), was an den vielen befragten Studierenden liegt. Mit zunehmendem Alter kommen Veränderungen in anderen Bereichen hinzu. Für 45 Prozent der Befragten aus der Gruppe der 26- bis 55-Jährigen und sogar 71,4 Prozent der über 55-Jährigen spielen berufliche Veränderungen die wichtigste Rolle (positive, neutrale, negative berufliche Veränderungen kumuliert). Ab 26 Jahren kommen außerdem Veränderungen im Privatleben, z. B. in der Partnerschaft oder Familienzuwachs hinzu.

Abbildung 1: Wichtige Veränderungen, die Menschen erleben



„Haben Sie schon einmal eine größere Veränderung in der Arbeit / Ausbildung oder im privaten Bereich erlebt? Wenn ja, welche?"; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=169); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

Nicht nur Berufs- und Altersgruppen unterscheiden sich bezüglich der bereits erlebten Veränderungen, sondern auch Männer und Frauen. Männer nennen deutlich häufiger berufliche Veränderungen als Frauen (positive, neutrale, negative Veränderungen kumuliert: 43,6 Prozent der Männer vs. 26,9 Prozent der Frauen), während Familienzuwachs für Frauen eine größere Rolle spielt als für Männer (14,6 Prozent der Frauen vs. 4,7 Prozent der Männer). Insgesamt nennen Frauen in etwa gleich häufig beruflich/wirtschaftliche (65,9 Prozent) und nicht-beruflich/private Veränderungen (67,1 Prozent), während bei Männern die beruflich/wirtschaftlichen Veränderungen dominieren – 80 Prozent der befragten Männer nennen beruflich/wirtschaftliche Veränderungen und nur 52,9 Prozent geben nicht-beruflich/private Änderungen an.

„Change“ im Alltags- und im Wissenschaftsverständnis

Das Alltagsverständnis des Change-Begriffs weicht deutlich vom wissenschaftlichen Verständnis ab. Die Befragten aus der Stuttgarter Bevölkerung assoziieren mit „Change“ hauptsächlich die neutralen deutschen Übersetzungen und legen einen weniger starken Fokus auf die betriebswirtschaftlichen Aspekte von Veränderungen als die wissenschaftliche Perspektive.

Betrachtet man aber die Veränderungen, die Menschen erleben und die wichtig für sie sind, so ergibt sich ein anderes Bild. Hier kommt der wirtschaftliche Fokus aus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Change ins Spiel: Die Befragten scheinen beruflich/wirtschaftliche Veränderungen häufiger zu erleben bzw. diese als stärkere Veränderungen wahrzunehmen als private Change-Prozesse.

5. Change – und was Menschen damit verbinden

Veränderungen in Beruf und Privatleben werden von Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Die Reaktion darauf hängt von der individuellen Betroffenheit von Veränderungen ab. Change-Prozesse zwingen Menschen aber immer dazu, sich auf neue Bedingungen und Gegebenheiten einzustellen. Für manche Menschen sind Veränderungen mit Ängsten verbunden, weshalb sie darauf mit Widerstand reagieren. Andere wiederum akzeptieren die veränderten Bedingungen und leiten Chancen daraus ab. Welche positiven und negativen Erlebnisse gehen mit wichtigen Veränderungen einher, die die Befragten erlebt haben?

5.1 Positive Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen

Die Folgen von Veränderungen im Unternehmen können vielfältig sein. Die Umstrukturierung einer Abteilung beispielsweise kann positive Erlebnisse nach sich ziehen, wenn ein Betroffener hierdurch einen Karrieresprung schafft; genauso gut kann es durch diese Neuorganisation auch dazu kommen, dass jemand die Abteilung oder gar das Unternehmen verlässt. Veränderungen werden stets von Emotionen begleitet, die je nach Art und Ausmaß der Konsequenzen des Umbruchs überwiegend positiv oder negativ ausfallen. Über welche Erlebnisse im Zusammenhang mit Change-Prozessen im Berufsleben können Passanten berichten und wie haben sie diese empfunden?

Bei den positiven Konsequenzen, die mit beruflichem Wandel einhergehen gibt es eine Vielzahl verschiedener Nennungen (s. Abb. 2). Die meisten Passanten (24,6 Prozent) erwähnen hier Kompetenzerweiterungen, gefolgt vom Aufbau neuer sozialer Kontakte (23,0 Prozent) sowie neue Herausforderungen, die es zu bewältigen gibt (19,0 Prozent). Ein Karrieresprung war für 16,7 Prozent der Personen möglich und fast ebenso viele (15,9 Prozent) sahen in der beruflichen Veränderung eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung.

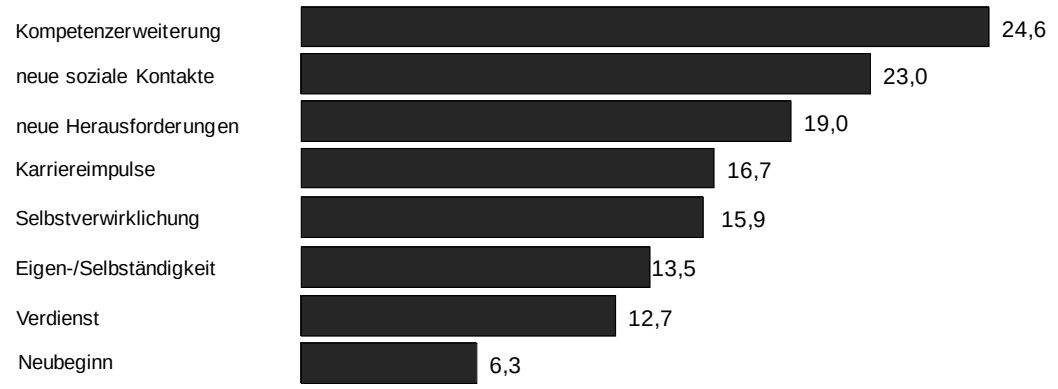
Nachfolgend werden die einzelnen Antwortkategorien gesondert betrachtet und auf die Besonderheiten in den Antworten unterschiedlicher soziodemografischer Gruppen eingegangen.

Kompetenzerweiterungen empfinden vor allem „junge Gebildete“

Wie erwähnt, nennen die meisten Befragten die Kompetenzerweiterung als positives Erlebnis im Zusammenspiel mit beruflichem Wandel. In diese Kategorie fallen Antworten wie z. B. „neue Erfahrungen“, „mehr Verantwortung“ und Weiterbildungen jeglicher Art. Erwartungsgemäß sind diese Erlebnisse eher bei den jüngeren Altersgruppen vorzufinden: Von den 31 Personen, die die Kompetenzerweiterung angeben, sind lediglich 3,2 Prozent älter als 56, aber über 45 Prozent 25 Jahre oder jünger. Dies spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Berufsgruppen wieder: Der weitaus größte Anteil (61,3 Prozent) derjenigen, die ihre Fähigkeiten im Zuge beruflichen Wandels ausweiten können, sind Studierende. Entsprechend stammen die meisten Antworten auch von Personen, die die allgemeine Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss nachweisen können. Allerdings denken auch viele Arbeitslose an Kompetenzerweiterungen – womit höchstwahrscheinlich Weiterbildungsmaßnahmen oder Umschulungen gemeint sind, die einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist relativ gering: Von den 31 Nennungen stammen 17 von Männern und 14 von Frauen. Insgesamt haben jeweils rund ein Viertel beider Geschlechter die Kompetenzerweiterung als Folge von beruflichen Änderungen angegeben.

Abbildung 2: Positive Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen



„Wenn Sie an Veränderungen am Arbeitsplatz / in der Ausbildung denken: Was waren dabei positive Erlebnisse, die Sie mit diesen Veränderungen verbinden?“; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=126); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

Insbesondere „Wissenschaftler“ knüpfen neue soziale Kontakte

Die meisten Aussagen in der Antwortkategorie „Aufbau neuer sozialer Kontakte“. stammen von den jüngeren Altersgruppen: 30,6 Prozent der unter 26-Jährigen und gut ein Fünftel (21,5 Prozent) der 26- bis 55-Jährigen geben neue Bekanntschaften an, wohingegen dies bei den über 56 Jahre alten Befragten kein einziges Mal zur Sprache kommt. Auffallend ist, dass 42,9 Prozent der im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten bei positiven Erlebnissen an neue Kontakte denken.

Ähnlich wie bei der zuvor beschriebenen Kategorie kommen auch hier über 93 Prozent der insgesamt 29 Antworten von den beiden oberen Bildungsschichten (Abitur oder Hochschulabschluss) und zu 100 Prozent von Studierenden bzw. Auszubildenden oder Erwerbstätigen. Des Weiteren zeichnet sich wiederum nur ein geringer Geschlechterunterschied ab: 23,2 Prozent der Männer und 21,8 Prozent der Frauen führen neue Kontakte als Folge beruflicher Änderungen an.

Vor neuen Herausforderungen stehen überwiegend Frauen

Neue Betätigungsfelder, andere Aufgaben und das Kennenlernen neuer (Unternehmens-)Kulturen wurden unter dem Stichpunkt „neue Herausforderungen“ zusammengefasst. Diese Punkte werden am dritthäufigsten als positives Erlebnis angegeben. Die Antworten stammen von Personen aus allen Altersgruppen in ähnlichem Maße, wobei hier die älteren Altersgruppen zu dominieren scheinen. So werden neue Herausforderungen von 21,5 Prozent der 26- bis 55-Jährigen und von 18,2 Prozent der über 56-Jährigen erwähnt, wohingegen es bei der jüngsten Gruppe mit gut 14 Prozent etwas weniger sind. Bei den Berufsgruppen fällt auf, dass die Hälfte der befragten Beamten Antworten aus dieser Kategorie geben, aber lediglich 14,3 Prozent der Wissenschaftler und ein Zehntel der Handwerker. Ähnlich wie im obigen Fall kommt keine der Antworten von einem Pensionär, Arbeitslosen oder Hauptschulabgänger. Am häufigsten assoziieren Akademiker (27,3 Prozent) neue Herausforderungen als positiven Begleiteffekt beruflichen Wandels. Zwischen Realschulabgängern und Absolventen des Gymnasiums liegt kein nennenswerter Unterschied (14,3 Prozent vs. 15,0 Prozent).

Ein Blick auf die Geschlechter ist interessant: Während nur 13 Prozent der Männer positive Erlebnisse im Sinne von neuen „Abenteuern“ und neuen Aufgaben nennen, fallen die Antworten von über einem Viertel der Frauen in diese Rubrik.

Karriere für Männer mittleren Alters wichtig

Platz Nummer vier bei den positiven Assoziationen mit Change belegen die Angaben rund um das Stichwort „Karriere“. „Bessere Aufgaben“, „neue Perspektiven“, „Fortschritt“ und „Weiterentwicklung“ werden hierunter zusammengefasst. Wie erwartet kommen die Nennungen hier vor allem von der mittleren Generation (23,1 Prozent), gefolgt von den über 56-Jährigen (18,2 Prozent). Demgegenüber steht die – ebenfalls wenig überraschende – Erkenntnis, dass nicht einmal jeder Zehnte der unter 26-Jährigen eine Form von Aufstieg durch Veränderungen im Berufsleben realisieren kann. Somit ist die Zahl der Studierenden bzw. Auszubildenden, die Angaben aus dem Bereich „Karriere“ gemacht haben, ebenfalls sehr gering (7,7 Prozent). Ansonsten sind alle Berufsfelder mehr oder weniger gleich stark vertreten (zwischen 20,0 und 29,2 Prozent), nur die Wissenschaftler/innen sind mit 14,3 Prozent ein wenig unterrepräsentiert. Analysiert man die Antworten auf Basis der Schulabschlüsse, so fällt auf, dass die Realschulabsolventen besonders stark vertreten sind: mehr als ein Drittel (35,7 Prozent) von ihnen berichtet über ihr berufliches Weiterkommen in Folge von Change-Prozessen. Im Vergleich dazu: Bei der zweitstärksten Gruppe der Akademiker fällt diese Antwort nur ungefähr halb so oft (18,2 Prozent).

Auffällig hingegen ist der Abstand zwischen den Geschlechtern: Während knapp ein Viertel der Männer (24,6 Prozent) von ihrer Weiterentwicklung sprechen, kommen lediglich 7,3 Prozent der Antworten von Frauen. Selbst bei der hier vorliegenden nicht repräsentativen Straßenumfrage zeigt sich also der Vorsprung des so genannten „starken Geschlechts“ deutlich.

„Selbstverwirklichung“ ist altersunabhängig

Rund 16 Prozent der Befragten sind durch beruflichen Wandel in die erfreuliche Situation gekommen, die „richtigen Entscheidungen zu treffen“, „ sich selbst zu erfahren“, oder – allgemeiner formuliert – „Anerkennung“, „Erfüllung“ oder „persönliche Bereicherung bzw. Entfaltung“ zu gewinnen. Dabei scheinen solche Erlebnisse keine Frage des Alters zu sein, da 18,4 Prozent der unter 26-Jährigen und 18,2 Prozent der über 56 Jahre alten Befragten Antworten aus dem Bereich Selbstverwirklichung geben. Lediglich die Altersgruppe dazwischen fällt mit 13,8 Prozent etwas ab. Interessant ist, dass keiner der befragten Hauptschüler und weniger als ein Zehntel der Akademiker (9,1 Prozent) von persönlicher Erfüllung im Zusammenhang mit beruflichem Wandel sprechen. Selbstverwirklichung erleben den Ergebnissen zufolge eher die Abgänger des Gymnasiums (23,3 Prozent), ge-

folgt von 14,3 Prozent der Realschulabsolventen – zwei Gruppen, die vermutlich eine klassische Berufsausbildung absolviert haben.

Vergleicht man diejenigen, die bereits im Berufsleben stehen, mit den Studierenden bzw. Schüler/innen und Auszubildenden, so stellt man fest, dass vielmehr die letztgenannte Gruppe – genauer: 21,2 Prozent – von den Möglichkeiten der freien Entfaltung spricht als die Erwerbstätigen. Der Unterschied beläuft sich auf 8,9 Prozentpunkte. Anders als bei den obigen Nennungen liegen beim Thema Selbstverwirklichung die Frauen bei insgesamt 18,2 Prozenten, d. h. 5,2 Prozentpunkten vor den Männern.

„Jüngere“ und Menschen mit höherer Bildung schätzen Selbstständigkeit

Bei der Frage nach positiven Erlebnissen denken viele Probanden auch an einen Zugewinn an „Freiheiten“, „Unabhängigkeit“, „Selbstbewusstsein“ oder die Jüngeren an das „Erwachsenwerden“. Diese Antworten wurden unter der Kategorie „Eigen-/Selbstständigkeit“ subsumiert. Vor allem die jüngeren Befragten sind hier stark vertreten: Gut einem Fünftel von ihnen (20,4 Prozent) gelingt es, aus beruflichen Veränderungsprozessen heraus, Selbstvertrauen zu gewinnen. Diese Zahl sticht im Gegensatz zu den 7,7 bzw. 9,1 Prozent der mittleren bzw. älteren Generation deutlich hervor. Somit verwundert es nicht, dass die Antworten zu einem Großteil (11 von 16) von Studierenden, Schülern und Auszubildenden kommen.

Auffällig hingegen ist, dass sich in diesem Spektrum aber keine Real- oder Hauptschulabsolventen befinden, sondern allein Vertreter der gehobeneren Bildungsschichten. Hier wiederum überwiegen die Abgänger des Gymnasiums mit 17,3 Prozent gegenüber den Akademikern, von denen nur 3,5 Prozent ein Mehr an Selbstständigkeit im Zuge beruflicher Veränderungen angibt. Dieses Ergebnis entspricht zum einen der oben beschriebenen Beobachtung, dass man vor allem in jungen Jahren noch positive Erfahrungen im Bereich Eigen-/Selbstständigkeit macht, zum anderen auch den überdurchschnittlich häufigen Nennungen von Studierenden im Vergleich zu Erwerbstätigen, Arbeitslosen oder Rentnern. Im Bezug auf die Geschlechter fühlen sich eher Frauen selbstständiger in Folge einer beruflichen Veränderung. Während 16,4 Prozent von ihnen über Erlebnisse aus dieser Kategorie berichten, sind es bei den Männern nur 10,1 Prozent.

Gehaltserhöhungen – nur bei wenigen ein Thema

Während sich die Erwerbstätigen in 18,5 Prozent der Fälle über „mehr Geld“ freuen können, genießen die Berufseinsteiger das Erlebnis, überhaupt ein „regelmäßiges Einkommen“ zu haben. In der Gesamtschau der Antworten spielte das Gehalt allerdings eher eine untergeordnete Rolle. Aus den Daten wird ein schwacher Trend hin zu den älteren Altersgruppen ersichtlich, wobei diese Aussage aufgrund der geringen Fallzahl sehr vorsichtig eingeschätzt werden muss. Den 12,2 Prozent der unter 26-Jährigen, die ein finanzielles Plus im Zuge von Änderungen beruflicher Natur nennen können, stehen 18,2 Prozent der über 56-Jährigen gegenüber.

Gehaltserhöhungen scheinen insbesondere auf den Bankkonten der Handwerker und „Dienstleister“ einzutreffen: 30 bzw. 25 Prozent dieser beiden Berufsgruppen erwähnen jedenfalls ihren Verdienst als ein positives Erlebnis. Diese Zahlen stehen in einem klaren – aber erwarteten – Ungleichgewicht zu den Studierenden bzw. Auszubildenden und Schülern, von denen nicht einmal 6 von 100 (5,8 Prozent) bessere Verdienstmöglichkeiten angeben. Bei den Bildungsschichten gibt es eine leichte Überlegenheit der Hochschulabsolventen, wo knapp ein Fünftel (18,2 Prozent) Aussagen dieser Kategorie treffen. Aber auch bei den Haupt- und Realschulabgängern können sich jeweils 14,3 Prozent an positive finanzielle Erlebnisse erinnern. Das klare Schlusslicht mit nur 8,3 Prozent bildet die Gruppe der Befragten mit Abitur.

Analog zu den Ergebnissen rund um die Karriere zeigt sich beim Verdienst erneut ein klarer Vorteil der Männer. Nicht einmal jede zehnte Frau (9,1 Prozent) nennt Formen von finanziellem Nutzen in Verbindung mit Veränderungen, wohingegen 15,9 Prozent des anderen Geschlechts von einem besseren Gehalt profitieren kann.

„Nochmal neu anfangen“ – vor allem für die ältere Generation attraktiv

„Ein Anfang bei Null“, „neuer Lebensabschnitt“, „neue Stadt“, „neue Uni“ – dies waren die Antworten, die unter dem Titel „Neubeginn“ zusammengefasst wurden. Sie wurden insgesamt am seltensten – nämlich von nur 6,3 Prozent der Passanten – angeführt. Erstaunlicherweise scheinen gerade die Älteren einen Neustart zu wagen. 18,2 Prozent der Passanten aus der Gruppe der über 56-Jährigen berichten von derartigen Erlebnissen, wohingegen nur vier Prozent des jüngsten Clusters

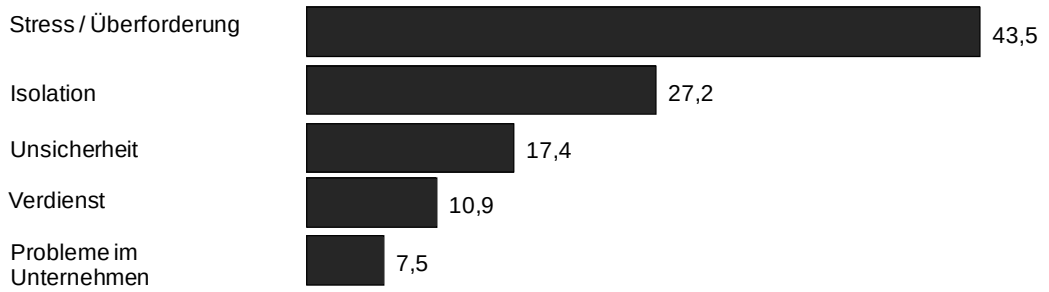
(unter 26 Jahre) und lediglich 6,2 Prozent der Personen aus der mittleren Altersschicht größere Neuerungen erfahren. Ähnlich verhält es sich beim Vergleich von Studierenden und Erwerbstätigen: Nur 3,8 Prozent der erstgenannten Gruppe erinnert sich an ein Erlebnis aus dieser Kategorie, wohingegen es bei den Erwerbstätigen fast doppelt so viele sind (7,7 Prozent).

Auf den ersten Blick ist nicht ersichtlich, warum bei den Bildungsschichten gerade die Realschüler mit 21,4 Prozent deutlich dominieren. Sie stehen im Verhältnis zu den 6,8 Prozent der Akademiker und 3,3 Prozent der Absolventen des Gymnasiums klar an der Spitze der „Neustarter". Auch die beiden Geschlechter scheinen in diesem Bereich völlig unterschiedliche Erfahrungen zu machen: 10,1 Prozent der Männer, aber nur 1,8 Prozent der befragten Frauen berichten von einem Neuanfang im Zuge beruflicher Veränderungen.

5.2 Negative Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen

Bei den negativen Begleiterscheinungen lassen sich sechs inhaltlich homogene Kategorien ermitteln, wobei ein Großteil der Antworten sich als „Stress" bzw. „Überforderung" klassifizieren lässt. Hierüber berichten 43,5 Prozent der Befragten. Die zweitstärkste Rubrik lautet „Isolation", worunter über ein Viertel (27,2 Prozent) der Passanten leidet, gefolgt von „Unsicherheiten", mit denen sich im-

Abbildung 3: Negative Erlebnisse bei beruflichen Veränderungen



„Wenn Sie an Veränderungen am Arbeitsplatz / in der Ausbildung denken: Was waren dabei negative Erlebnisse, die Sie mit diesen Veränderungen verbinden?"; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=92); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

merhin noch 17,4 Prozent der Interviewten auseinandersetzen müssen. Die am wenigsten vertretenen Kategorien beschäftigen sich mit dem Verdienst und Problemen im Unternehmen (s. Abb. 3).

Die einzelnen Antwortkategorien werden nun gesondert betrachtet und Besonderheiten bei unterschiedlichen soziodemografischen Gruppen herausgestellt.

Stress – eine „Volkskrankheit“

Fragt man die Menschen nach negativen Erlebnissen im Zusammenhang mit beruflichen Veränderungen, so beklagen sich die meisten über „Zeitmangel“ bzw. „Zeitdruck“, einen zu „hohen Aufwand“, „Überstunden“ und die Schwierigkeit, in diesem Umfeld dem Privatleben noch einen angemessenen Platz einzuräumen. Stress und Überforderung sind Empfindungen, mit denen sich wahrscheinlich jeder Mensch in seinem Leben zeitweise auseinandersetzen muss – und dies gilt insbesondere bei Veränderungen.

„Zeitweise“ bezieht sich den Umfrageergebnissen zufolge vor allem auf die jüngeren und mittleren Altersgruppen, von denen jeweils über 45 Prozent der Befragten (47,1 Prozent der unter 26-Jährigen und 46,9 Prozent der 26- bis 55-Jährigen) Stresssituationen bei beruflichen Veränderungen kennen. Bei den über 56-Jährigen berichten rund 11 von 100 – also deutlich weniger - Personen von derartigen Erfahrungen. Bei den Berufs- bzw. Erwerbsgruppen kann man keine außergewöhnlichen Werte feststellen; erwähnenswert ist höchstens, dass selbst Studierende, Schüler/innen und Auszubildende nicht vor Überforderung gefeit sind. Ähnlich verhält es sich bei unterschiedlichen Bildungsschichten: Mit Ausnahme der Realschulabsolventen führen aus den übrigen drei Gruppen jeweils mehr als 40 Prozent der Befragten Erlebnisse aus der vorliegenden Kategorie an. Allein unter den Absolventen der Mittleren Reife befinden sich mit 33,3 Prozent etwas weniger „Stresserfahrene“. Wie schon zuvor zeigt sich aber ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen: Über die Hälfte der Männer (53,1 Prozent) berichtet von Überlastungen als Folge von beruflichen Veränderungsprozessen, wohingegen „nur“ ein Drittel des „schwachen Geschlechts“ unter ähnlichen Folgen leidet.

Isolation betrifft vor allem Frauen und Menschen in Ausbildung

„Menschen sind soziale Wesen“ – diese Aussage findet sich indirekt auch in den Ergebnissen der Straßenumfrage. Denn: Viele der Passanten erwähnen Erlebnisse rund um das Stichwort „soziale Isolation“ als unschönem Begleiteffekt von Change-Prozessen. „Die gewohnte Umgebung zu verlassen“ – möglicherweise in eine völlig „fremde Kultur“ – sich von anderen „ungerecht behandelt“ oder „unverstanden“ zu fühlen, „kaum Unterstützung“ zu bekommen oder gar „gemobbt“ zu werden, sind beispielhafte Nennungen aus diesem Bereich.

Interessant ist, dass vor allem Befragte aus den beiden äußeren Altersgruppen – jeweils rund ein Drittel – mit derartigen Erlebnissen konfrontiert werden, wohingegen es bei den 26- bis 55-Jährigen mit 22,4 Prozent etwas weniger sind. Auffallend ist der hohe Anteil an Schülern, Auszubildenden und Studierenden, von denen sich 40 Prozent in Change-Szenarien gesellschaftlich isoliert gefühlt haben. Klammert man die Schüler/innen aus, kann als Ursache für diese Emotionen z. B. der Wegzug eines zukünftigen Studierenden oder Auszubildenden von seiner Heimatstadt und die damit verbundene Trennung von Elternhaus und Freundeskreis angeführt werden.

Bemerkenswert ist weiterhin, dass insbesondere Hauptschulabsolventen, d. h. 42,9 Prozent von ihnen, über mangelnde Integration klagen. Dem stehen über ein Drittel (34,1 Prozent) der Gymnasialabgänger gegenüber und 21,9 Prozent der Akademiker, so dass hier ein Abwärtstrend mit zunehmendem Bildungsniveau festgestellt werden kann. Jedoch stellen die Befragten mit Realschulabschluss eine Sondergruppe dar, da aus ihrer Mitte keine Nennungen aus dem Feld der sozialen Isolation stammen.

35,7 versus 18,4 Prozent – das sind die Ergebnisse, wenn man Frauen und Männer vergleicht, womit festzuhalten ist, dass Frauen sich aufgrund von beruflichen Änderungen fast doppelt so häufig ausgeschlossen fühlen.

Mit dem Berufsleben kommen Unsicherheiten, vor allem bei Männern

„Wie geht es weiter?“, fragen 17,4 Prozent der Passanten. Im Einzelnen erwähnen sie „fehlende Struktur“, „zu wenig Schulungen“ die „Unsicherheit über den Arbeitsplatz“ oder schlichtweg „Angst“ als Begleiterscheinungen von Change in der Berufswelt. Anders als bei der Isolation lassen sich die meisten Antworten zur Unsicherheit den 26- bis 55-Jährigen zuordnen. Ihr Anteil von 20,4 Prozent über-

steigt die jüngere Altersgruppe um 5,7 und die älteren Jahrgänge sogar um 9,3 Prozentpunkte. Wesentlich gleichmäßiger ist das Phänomen der Unsicherheit über verschiedene Berufsgruppen verteilt, wo sich die Werte zwischen 14,3 und 25 Prozent bewegen, wobei sich am unteren Rand die Studierenden/Auszubildenden und Schüler/innen befinden.

Betrachtet man die Probanden entsprechend ihrer Bildungsabschlüsse, sind wieder deutlichere Differenzen spürbar: Mehr als ein Fünftel der Akademiker (21,9 Prozent) erleben Unsicherheiten, wohingegen nur etwa halb so viele Realschulabsolventen (11,1 Prozent) derartiges berichten. Die Abgänger von Hauptschulen und Gymnasien liegen mit 14,3 bzw. 15,9 Prozent dazwischen.

Die stärkste Unausgewogenheit der Ergebnisse herrscht wiederum beim Geschlechtervergleich, wobei in diesem Themenfeld eher die Männer über Unsicherheiten klagen. Knapp ein Viertel von ihnen hat im Zuge beruflicher Änderungen mit mangelnder Sicherheit zu kämpfen, während es bei den Frauen mit 9,5 Prozent wesentlich weniger sind.

Wenig Überraschendes bei finanziellen Veränderungen

Gut jeder zehnte Befragte (10,9 Prozent) assoziiert Geldeinbußen als negatives Erlebnis mit beruflichen Change-Prozessen. „Höhere finanzielle Belastungen“ bei den einen und „finanzielle Einbußen“ bei den anderen führen in jedem Fall zu einem geringeren verfügbaren Einkommen. Monetäre Veränderungen dieser Art erweisen sich als altersunabhängig, wohingegen bei den Berufen die Handwerker, zusammen mit den Erwerbslosen auffallen. 42,9 Prozent der erstgenannten Gruppe und vier von zehn derjenigen Personen, die ihren Job verloren haben, sprechen von Verdienstausfällen im Zusammenhang mit beruflichen Umbrüchen. Bei der Analyse verschiedener Bildungsschichten zeichnet sich ab, dass vor allem die Absolventen von Gymnasien (6,8 Prozent) und Hochschulen (9,4 Prozent) seltener mit finanziellen Problemen konfrontiert werden als Real- und Hauptschulabgänger (33,3 und 14,3 Prozent).

Die Ergebnisse der Gegenüberstellung von Männern und Frauen zeigen, dass das weibliche Geschlecht offensichtlich häufiger einen finanziellen Abstieg in Kauf nehmen muss. So stehen 14,3 Prozent der Frauen im Gegensatz zu 8,2 Prozent der Männer vor derartigen Schwierigkeiten.

Ältere Menschen – durch Changeprozesse in Unternehmen belastet

Negative Erlebnisse können auch direkt mit Entscheidungen oder Prozessen im Unternehmen zusammenhängen. Einerseits ist hier an „Stellenabbau“ und „Entlassungen“ zu denken; andererseits können auch weniger offensichtliche Veränderungen dazu führen, dass Mitarbeiter sich unwohl fühlen, wenn z. B. „Projekte und Ideen nur schleppend umgesetzt“ werden oder wenn man „mit dem neuen Chef nicht zurechtkommt“. Diese Aussagen der Passanten werden unter dem Titel „Probleme im Unternehmen“ zusammengefasst.

Bei diesen Antworten ist auffallend, dass die ältere Generation am häufigsten vertreten ist. 22,2 Prozent der über 56-Jährigen geben negative Erlebnisse an, die in engem Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen; wohingegen nur 2,9 der Jüngeren und 6,1 Prozent der mittleren Altersgruppe derartiges berichten. Im Vergleich verschiedener Berufe kommen erwartungsgemäß die wenigsten Nennungen von Studierenden, wobei auch andere Berufsgruppen insgesamt nur sehr selten Aussagen zu dieser Kategorie machen. Aussagekräftiger ist die Analyse der Bildungsschichten, in der die oberen beiden Cluster mit 4,9 (Gymnasium) und 3,5 Prozent (Hochschule) sich deutlich von den beiden unteren Gruppen abgrenzen. Denn: Über ein Drittel der Hauptschulabsolventen (36,4 Prozent) und gar 73,5 Prozent der Realschulabgänger erwähnen negative Erlebnisse, die mit Ungereimtheiten im Unternehmen einhergehen. Bei den Geschlechtern stehen 4,4 Prozent bei den Frauen gegenüber 2,2 Prozent bei den Männern, wobei ersichtlich wird, dass die Zahl der Probanden, die überhaupt negative Erfahrungen in diesem Bereich gemacht haben, relativ gering ist.

5.3 Positive Begleitumstände bei privaten Veränderungen

Ebenso wie berufliche Change-Prozesse können auch Veränderungen im privaten Bereich vielfältige Konsequenzen nach sich ziehen: Die Trennung vom langjährigen Lebenspartner kann beispielsweise Trauer und Schmerz verursachen, andererseits aber auch befreiend sein und einen Neuanfang bedeuten. Welche Erlebnisse verbinden die Befragten mit privaten Veränderungen und wie bewerten sie diese?

Die Befragten erinnern sich an eine Vielzahl positiver Begleitumstände, die sie mit privatem Wandel assoziieren. Jeweils etwa ein Viertel der Befragten (24 Prozent) hat durch bereits erlebte private Veränderungen seinen persönlichen Horizont erweitert – etwas Neues kennen gelernt bzw. seinen Blickwinkel verändert – sowie neue soziale Kontakte geknüpft. Als neue Chance bzw. Möglichkeit begrei-

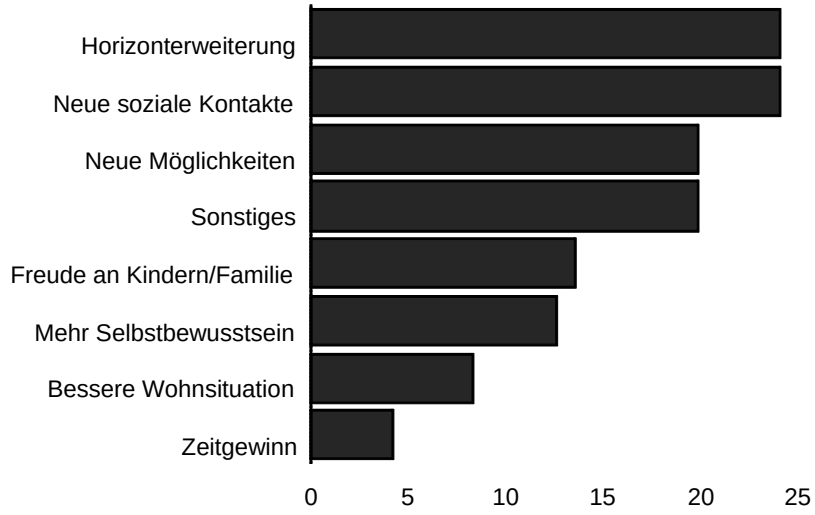
fen 19,8 Prozent der Befragten Wandel im Privatleben. Weiteren 13,5 Prozent der Umfrageteilnehmer haben private Veränderungen, wie z. B. eine Schwangerschaft oder eine schwere Krankheit dazu verholfen, mehr Freude an den eigenen Kindern und der Familie zu haben bzw. ein größeres Selbstbewusstsein zu erlangen (12,5 Prozent). Vor allem durch Umzüge hat sich die Wohnsituation von 8,3 Prozent der Befragten verbessert und 4,2 Prozent profitieren deshalb auch von einem Zeitgewinn, weil z. B. der Weg zur Arbeit kürzer ist (s. Abb. 4).

Wie bei den Erlebnissen im Zusammenhang mit beruflichen Veränderungen werden nachfolgend die einzelnen Antwortkategorien gesondert betrachtet und Auffälligkeiten der einzelnen soziodemografischen Gruppen dargestellt.

Privater Wandel erweitert den eigenen Horizont und schafft neue soziale Kontakte

Mindestens ein Fünftel der jeweils in den verschiedenen Berufsgruppen Befragten nennen sowohl eine Erweiterung des Horizonts als auch neue soziale Kontakte als positive Begleitumstände bei privatem Wandel. Ausnahmen sind die in der Wis-

Abbildung 4: Positive Begleitumstände bei privaten Veränderungen



„Wenn Sie an Veränderungen im privaten Bereich denken: An welche Begleitumstände der Veränderungen denken Sie gerne zurück?“; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=96); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

senschaft Beschäftigten sowie Rentner, denen neue Erfahrungen und eine Weiterentwicklung zur Erweiterung ihres Horizonts fremd sind. Was das Knüpfen neuer sozialer Kontakte angeht, so bilden die Rentner und Erwerbslosen die Ausnahme.

Dass Rentner bei privaten Veränderungen nicht an die Erweitewrung ihres Horizonts und neue Bekanntschaften denken, schlägt sich auch darin nieder, dass die Altersgruppe ab 56 Jahren nicht bei diesen Antworten vertreten ist. Bei den jüngeren Alterskategorien (bis 25 Jahre und 26 bis 55 Jahre) hat jedoch jeweils ca. ein Viertel der Befragten durch Veränderungen im privaten Bereich neue Erfahrungen gemacht und sich weiterentwickelt (Horizonterweiterung: 26,8 Prozent der unter 26-Jährigen; 24,4 Prozent der 26-55-Jährigen/neue soziale Kontakte: 26,8 Prozent der unter 26-Jährigen; 26,7 Prozent der 26-55-Jährigen).

Bei der Betrachtung der Antworten nach Bildungsniveau zeigen sich ebenfalls jeweils etwa ein Viertel bis ein Fünftel der Befragten mit mittlerer Reife (21,1 Prozent), Abitur (26,7 Prozent) und Hochschulabschluss (21,4 Prozent) davon überzeugt, durch private Change-Prozesse ihren Blickwinkel verändert zu haben. Gleichzeitig haben ein Drittel der Befragten mit Hauptschulabschluss, 15,8 Prozent der Befragten mit mittlerer Reife sowie je ca. ein Viertel der höher Gebildeten (Befragte mit Abitur: 24,4 Prozent; Befragte mit Hochschulabschluss: 28,6 Prozent) neue Menschen kennen gelernt, weil sich etwas in ihrem Privatleben verändert hat.

Zwischen Männern und Frauen gibt es hinsichtlich dieser beiden positiven Begleitumstände bei privatem Wandel kaum Unterschiede: Jeweils etwa ein Viertel der befragten Männer und Frauen geben an, ihren persönlichen Horizont erweitert und neue Freundschaften geschlossen zu haben.

Private Veränderungen nützen vor allem Männer

Neue Möglichkeiten zu haben, „aktiv zu werden“ und „neue Perspektiven“ zu erschließen, ist für jeweils ca. ein Viertel der meisten Berufsgruppen ein positiver Begleitumstand privater Veränderungen; nur Beamte und Rentner bilden hier eine Ausnahme. Dieses Bild spiegelt sich auch bei der Analyse nach Altersgruppen wider, denn abgesehen von den über 56-Jährigen sind nur ein Viertel bis ein Fünftel der Befragten der Meinung, sich durch Veränderungen im Privatleben neue Möglichkeiten erschlossen zu haben (bis 25 Jahre: 19,5 Prozent; 26 bis 55 Jahre: 24,4 Prozent).

Betrachtet man die Antworten nach Bildungsniveau, so sind vor allem die Befragten mit Abitur überzeugt, dass private Veränderungen wie beispielsweise ein Ortswechsel eine „größere Unabhängigkeit“ und „neue Freiheiten“ mit sich bringen: 26,7 Prozent der Umfrageteilnehmer mit Abitur stehen mit dieser Ansicht 15,8 Prozent bzw. 14,3 Prozent der Befragten mit mittlerer Reife bzw. Hochschulabschluss gegenüber. Dieses Ergebnis ist sicherlich durch den relativ großen Anteil an befragten Studierenden verursacht, die häufig mit Studienbeginn von zu Hause ausziehen und in ihrem Studienort einen neuen Lebensabschnitt beginnen. Unterschiede ergeben sich vor allem zwischen den Geschlechtern: Während ein Viertel der befragten Männern durch private Veränderungen neue Möglichkeiten für sich erschließen kann, sind es nur 16 Prozent der Frauen.

Ältere Menschen haben Freude an Kindern und Familie

„Freude an seinen Kindern an sich“ und ein „stärkerer Familienzusammenhalt“ werden nicht von allen Berufsgruppen als positiver Begleitumstand privaten Wandels genannt. Ausnahmen bilden hier Beamte, Handwerker, in der Wissenschaft Tätige sowie Erwerbslose. Hingegen sind es vor allem die in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten, die mit 23,8 Prozent der in dieser Gruppe Befragten über dem Durchschnitt liegen. Wenig erstaunlich ist bei der Analyse der verschiedenen Altersgruppen, dass das Thema Kinder und Familie mit zunehmendem Alter auch zunehmend bedeutender wird. Sind es bei den unter 26-Jährigen nur 7,3 Prozent der Befragten, die durch privaten Wandel mehr Freude an Kindern bzw. Familie haben, steigt der Anteil bei den 26- bis 55-Jährigen auf 13,3 Prozent und erreicht bei den über 56-Jährigen sogar fast die Hälfte der Befragten (44,4 Prozent).

Menschen mit verschiedenen Bildungsniveaus unterscheiden sich ebenfalls in ihren Antworten, allerdings ist kein eindeutiger Trend zu erkennen. Ein Drittel der Befragten mit Hauptschulabschluss gibt an, durch Veränderungen im Privatbereich mehr Freude an den eigenen Kindern bzw. der eigenen Familie zu haben. Sowohl bei Teilnehmern mit Realschul- als auch Hochschulabschluss sind es knapp ein Fünftel (21,1 Prozent bzw. 17,9 Prozent). Eine Ausnahme bilden die Befragten mit Abitur: Nur 6,7 Prozent sehen zunehmenden Familienzusammenhalt oder die Freude an den eigenen Kindern als positiven Begleitumstand privater Veränderungen. Dieses Ergebnis hängt wohl eng mit dem großen Anteil an befragten Studierenden zusammen, die sich in einer Lebensphase befinden, in der das Studium und Freunde eine mindestens genauso wichtige Rolle spielen wie Familie und Kinder. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch in den Antworten von Männern und Frauen. Jede fünfte Frau nennt die Freude an Kindern und Fa-

milie als positiven Begleitumstand von privaten Veränderungen, jedoch nur knapp jeder 14. Mann.

Größeres Selbstbewusstsein von Frauen und Menschen mittleren Alters

Private Veränderungen können auch zu „größerer Selbständigkeit“ und einem „intensiveren, bewussteren Leben“ führen, wie einige Befragte berichten. Bei Betrachtung der verschiedenen Altersgruppen fällt auf, dass die mittlere Kategorie der 26- bis 55-Jährigen mit 17,8 Prozent den größten Anteil der Befragten aufweist, die durch Veränderungen im Privatleben, z. B. in der Partnerschaft, mehr Selbstbewusstsein erworben haben. Sowohl bei den über 56-Jährigen als auch bei den unter 26-Jährigen ist der Anteil mit 11,1 bzw. 7,3 Prozent deutlich geringer. Auch Frauen und Männer unterscheiden sich hier wieder deutlich. Mit 16 Prozent war der Anteil der befragten Frauen, die ein gestiegenes Selbstbewusstsein als positiven Begleitumstand privaten Wandels nennen, fast doppelt so hoch wie bei den Männern (9,1 Prozent).

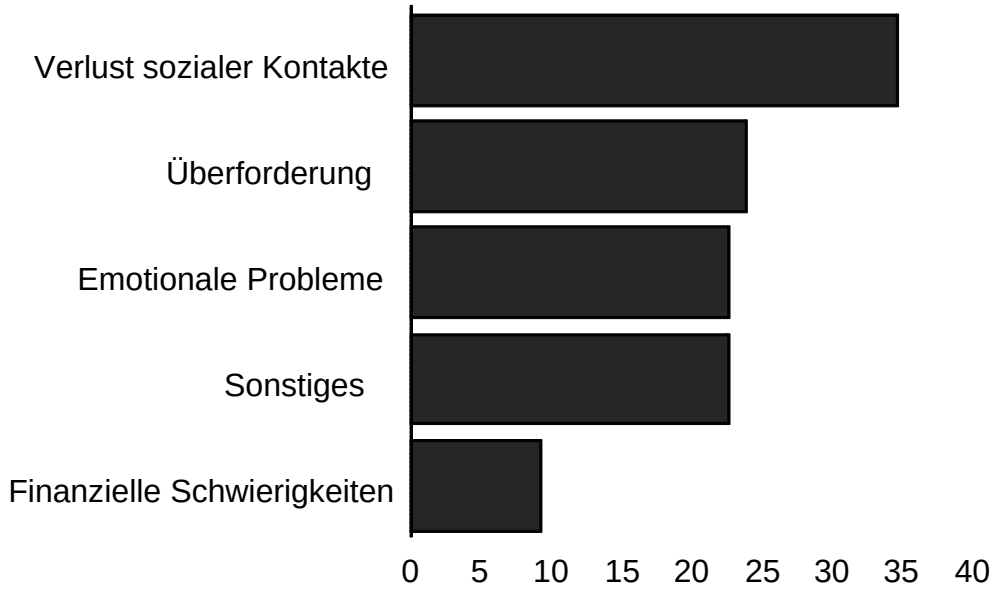
5.4 Negative Begleitumstände bei privaten Veränderungen

Die Antworten zu den Schattenseiten privater Änderungen können in vier übergeordneten Clustern summiert werden. Am stärksten vertreten sind Äußerungen, die den „Verlust sozialer Kontakte“ beschreiben: Mehr als ein Drittel der Befragten (34,7 Prozent) sind mit solchen Erlebnissen bereits in Berührung gekommen. „Überforderung“ und „emotionale Probleme“ nennen jeweils über 20 Prozent der Passanten, wohingegen weniger als ein Zehntel (9,3 Prozent) von „finanziellen Schwierigkeiten“ betroffen ist (s. Abb. 5). Im Folgenden werden die genannten Antwortkategorien gesondert betrachtet und verschiedene soziodemografische Gruppen verglichen.

Soziale Kontakte verlieren überwiegend die Jüngeren – und Männer

„Ging weg aus dem Gewohnten“, „musste Freunde verlassen“, „Familie ist in den Hintergrund gerückt“ – dies sind häufig genannte negative Erlebnisse, die im Zusammenhang mit privaten Veränderungen stehen. Vom Verlust sozialer Kontakte berichten überwiegend die jüngeren Befragten. 41,2 Prozent der unter 26-Jährigen haben in diesem Bereich Erfahrungen gesammelt, wohingegen es bei der mittleren Altersschicht mit 29,7 und der älteren Generation mit 25 Prozent zwar immer noch relativ viele Betroffene sind, aber dennoch fühlbar weniger. Diese Beobachtung deckt sich mit dem zuvor festgestellten Ergebnis, dass hauptsächlich die Jüngeren über soziale Isolation als Folge beruflichen Wandels klagen. Somit ist es wenig verwunderlich, dass auch hier vor allem Studierende, Schüler und Auszubildende vertreten sind.

Abbildung 5: Negative Begleitumstände bei privaten Veränderungen



„Wenn Sie an Veränderungen im privaten Bereich denken: An welche Begleitumstände der Veränderungen denken Sie ungern zurück?“; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=75); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

Unterteilt man die Stichprobe entsprechend der Bildungsabschlüsse, so fällt auf, dass Hauptschulabsolventen den Verlust sozialer Kontakte nicht als negativen Begleitumstand bei privaten Veränderungen empfinden. Ihnen stehen 35,7 Prozent der Umfrageteilnehmer mit mittlerer Reife gegenüber und sogar über 40 Prozent der Abgänger vom Gymnasium (41,7 Prozent), von denen vermutlich viele studienbedingt ihrem gewohnten Umfeld den Rücken kehren. Die Akademiker hingegen scheinen wiederum weniger von solchen Umbrüchen betroffen zu sein, da aus ihrer Mitte „nur“ noch 25 Prozent Angaben aus diesem Bereich machen. Beim Vergleich der Geschlechter lässt sich eine stärkere Betroffenheit bei den Männern feststellen: 41,9 Prozent von ihnen hat offenbar das Gewohnte aufgeben müssen, wobei es bei den Frauen mit 30,2 Prozent deutlich weniger sind.

Weit verbreitete Phänomene: Überforderung im Privaten und beruflicher Stress

Die Erfahrung, „auf sich alleine gestellt zu sein“ ist eine der Antworten, die in diesem Abschnitt abgehandelt werden. „Stress“, „Kulturschock“, „Neuorientierung“ sind weitere beispielhafte Nennungen, die von 24 Prozent der Passanten genannt werden und als Kategorie „Überforderung“ zusammengefasst wurden. Der Vergleich verschiedener Alters- bzw. Berufsgruppen bringt die Erkenntnis, dass beide Variablen offenbar keinerlei Einfluss darauf nehmen, ob belastende Situationen auftreten oder nicht. Jeweils rund ein Viertel der Probanden aus den drei Altersclustern bzw. 25 bis 33,3 Prozent der verschiedenen Arbeitnehmergruppen kann jedenfalls von solchen Erfahrungen berichten. Auch hier lassen sich die Parallelen zum häufig erwähnten „Stress“ im Zusammenhang mit beruflichen Umbrüchen feststellen. Ähnlich fallen auch die Ergebnisse bei den Bildungsschichten aus, wo ein Fünftel bis ein Viertel der Umfrageteilnehmer Negatives zu berichten weiß – mit einer Ausnahme: Unter den Hauptschulabsolventen gibt es keinen Befragten, der von persönlicher Überforderung im Rahmen privaten Wandels spricht. Selbst bei den Männern und Frauen, wo sich bislang die deutlichsten Unterschiede im Antwortverhalten zeigen, herrscht im Hinblick auf die Erfahrung „Stress“ Gleichstand (Männer: 22,6 Prozent, Frauen: 23,3 Prozent).

Klischee „jung und unbeschwert“ – ein Körnchen Wahrheit

Mit emotionalen Problemen wie „Vertrauensbruch“, „Herzschmerz“, „Enttäuschung“ und „Angst“ müssen sich 22,7 Prozent der Befragten auseinandersetzen. Dabei scheinen dies weniger die Jüngeren zu sein, da sie mit einem Anteil von 17,6 Prozent noch am unteren Rand der Skala stehen und entsprechend auch die Zahl der betroffenen Schüler/Auszubildenden/Studierenden mit knapp 14 Prozent (13,9 Prozent) relativ gering ist. Hingegen berichtet über ein Viertel der 26- bis 55-Jährigen bzw. 31,4 Prozent der Erwerbstätigen von solchen Begleiterscheinungen privater Veränderungen.

Auch bei diesem Block fällt wiederum auf, dass keine der Antworten von einem Hauptschulabgänger kommt, die anderen Bildungsschichten allerdings mit 21,4 (Realschule), 22,2 (Gymnasium) und 20,8 Prozent (Hochschule) mehr oder weniger gleichermaßen derartige Erfahrungen machen. Der Geschlechtervergleich bringt wenig Überraschendes hervor: Bei den Frauen geben über ein Viertel (25,6 Prozent) emotionale Probleme an, bei den Männern sind es mit knapp 20 Prozent (19,4 Prozent) etwas weniger.

Finanzielle Schwierigkeiten mit zunehmendem Alter

Es zeichnet sich ab, dass finanzielle Schwierigkeiten mit dem Alter auftreten. Während „nur“ 5,9 Prozent der unter 26-Jährigen davon betroffen sind, verdoppelt sich dieser Anteil nahezu bei der nächsten Altersschicht (10,8 Prozent). Erstaunlicherweise befinden sich – beim Vergleich der Probanden entsprechend ihrer Bildungsabschlüsse – viele Akademiker unter denjenigen, die Finanzprobleme angeben. Ihr Anteil beläuft sich auf 16,7 Prozent, wohingegen „nur“ 14,3 Prozent der Befragten mit mittlerer Reife und 2,8 Prozent der Abgänger vom Gymnasium Antworten aus dieser Rubrik geben. Höhere – und unerfüllte – Ansprüche der Hochschulabsolventen wären eine mögliche Erklärung dafür. Ein deutlicher Unterschied besteht wiederum zwischen den Geschlechtern. Hier klagen 11,6 Prozent der Frauen, jedoch nur 6,5 Prozent der Männer, über Geldmangel.

6. Change – und was Menschen künftig erwarten

Veränderungen erzeugen häufig Widerstände bei den vom Wandel Betroffenen. Betroffen kann dabei (fast) jeder sein: ob nun Mitarbeiter in einem Unternehmen, das sich in einem Umstrukturierungsprozess befindet, Studierende, deren Universität die Studiengänge auf das Bachelor-/Master-System umstellt oder junge Frauen, die ein Kind erwarten. Wie gezeigt, ist die Bandbreite der möglichen Veränderungen im Leben eines Menschen sehr groß und es stellt sich die Frage, wie Menschen diesen Veränderungen in Zukunft entgegensehen. Haben sie Angst davor? Und wenn ja, welche Arten von Veränderung bereiten ihnen Sorge? Oder blicken Menschen künftigen Veränderungen eher gelassen und positiv entgegen?

Zuversicht überwiegt

Die Mehrheit der Befragten zeigt sich zuversichtlich, was künftige Veränderungen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben angeht. Am positivsten eingestellt sind die Befragten hinsichtlich der Bewältigung neuer Aufgaben: 91,3 Prozent der Teilnehmer sind eher bis sehr zuversichtlich, in den nächsten 2 bis 3 Jahren neue Aufgaben am Arbeitsplatz bewältigen zu können. Die restlichen 8,7 Prozent der Befragten sind geteilter Meinung darüber, aber keiner zeigt sich bezüglich der Bewältigung neuer Aufgaben ausdrücklich besorgt.

Ebenfalls mehrheitlich positiv schätzen die Befragten ihr künftiges Verhältnis zu Kollegen und Chefs ein: 84,7 Prozent sind eher bis sehr zuversichtlich, mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten zurecht zu kommen. Nur 3,5 Prozent sind darüber eher bis sehr besorgt und etwa jeder Achte ist sich nicht ganz sicher in seiner Einschätzung.

Auch was den Umgang mit neuen Technologien angeht, sind 83,8 Prozent der Befragten eher bis sehr zuversichtlich und nur 5 Prozent sehen dieser Art von Veränderung besorgt entgegen, während 11,2 Prozent geteilter Meinung darüber sind.

Mindestens 70 Prozent der Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich, was weitere künftige Entwicklungen im Berufsleben angeht. Dazu gehören die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, nicht von Armut betroffen zu sein, über ein ausrei-

chendes Einkommen zu verfügen sowie eine berufliche Entwicklung wie von den Befragten gewünscht.

Gegenüber künftigen Veränderungen im Privatbereich ist ebenfalls eine Mehrheit der Befragten positiv eingestellt. So sind 72,8 Prozent der Teilnehmer eher bis sehr zuversichtlich, in Zukunft die Erwartungen im privaten Bereich (Familie, Partnerschaft) erfüllen zu können. Weitere 70,6 Prozent der Befragten machen sich keine Sorgen über ihren Gesundheitszustand in den kommenden 2 bis 3 Jahren und immerhin fast zwei Drittel (61,9 Prozent) glauben, dass sie auch im Krankheitsfall gut versorgt werden.

Einzelne berufliche Veränderungen erregen Besorgnis

Beruflichen Veränderungen, die mehr oder weniger von den eigenen Fähigkeiten der Befragten abhängen (z. B. Bewältigung neuer Aufgaben am Arbeitsplatz, Umgang mit neuen Technologien, berufliche Entwicklung wie gewünscht), sehen diese mehrheitlich zuversichtlich entgegen. Anders sieht es hingegen bei Change-Prozessen und deren Rahmenbedingungen aus, die vom Unternehmen ausgehen bzw. bei denen weitere Akteure involviert sind. Bei ihrer Einschätzung darüber, ob sie bei Veränderungen am Arbeitsplatz rechtzeitig informiert würden, sind die Befragten besonders skeptisch: Nicht einmal die Hälfte aller Befragten zeigt sich zuversichtlich (43,8 Prozent), rechtzeitig vom Arbeitgeber über Veränderungen informiert zu werden. Ein Fünftel aller Befragten ist gar eher bis sehr besorgt darüber.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Einschätzung der Teilnehmer, bei Fragen und Sorgen in der Arbeit Gehör zu finden: Nur knapp die Hälfte der Befragten zeigt sich eher bis sehr zuversichtlich (52,1 Prozent), etwa ein Drittel ist geteilter Meinung und 13,3 Prozent der Teilnehmer sind eher bis sehr besorgt darüber, Ansprechpartner bei Problemen in der Arbeit zu finden.

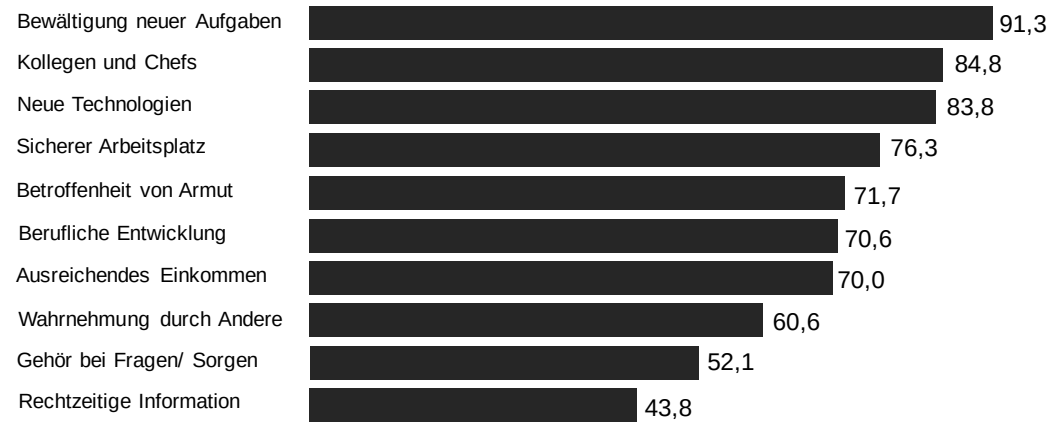
Auch was die Anerkennung der eigenen Leistung angeht, zeigen sich die Befragten weniger zuversichtlich. Nicht einmal zwei Drittel der Teilnehmer glauben, dass das, was sie tun, auch von anderen wahrgenommen wird (60,7 Prozent). Geteilter Meinung darüber sind 30,9 Prozent der Befragten und weitere 8,7 Prozent eher bis sehr besorgt darüber, Anerkennung zu bekommen (s. Abb. 6). Im Folgenden werden die verschiedenen Veränderungen und ihre Rahmenbedingungen einzeln betrachtet und Besonderheiten der Antworten der Befragten nach soziodemografischen Merkmalen herausgearbeitet.

Wenig Angst vor neuen Aufgaben, neuen Kollegen und Chefs

Bestimmten künftigen Veränderungen sieht die Mehrheit der Befragten unabhängig von ihren soziodemografischen Merkmalen mit Zuversicht entgegen. Die Einstellung gegenüber der Bewältigung neuer Aufgaben am Arbeitsplatz scheint unabhängig von Beruf, Alter, Bildungsniveau und Geschlecht zu sein, denn mindestens 77,8 Prozent der jeweils Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich, diese Art von Veränderung zu meistern. Besonders zuversichtlich sind dabei die in der Wissenschaft Beschäftigten (100 Prozent), die Altersgruppe der 26- bis 55-Jährigen (92,9 Prozent), besser Gebildete (Abitur 94,7 Prozent bzw. Hochschulabschluss 89,3 Prozent) sowie Frauen (94 Prozent).

Was ihr künftiges Verhältnis zu Kollegen und Chefs angeht, ergibt sich ein ähnliches Bild: Über alle Berufs-, Altersgruppen, Bildungsniveaus und Geschlechter hinweg dominiert die Zuversicht (mindestens 78,6 Prozent der jeweils Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich). Auffällig ist hier jedoch, dass ein relativ großer Anteil der Beamten, nämlich 20 Prozent, eher oder sehr besorgt darüber ist, mit Kollegen und Vorgesetzten in Zukunft zurecht zu kommen.

Abbildung 6: Die abnehmende Zuversicht der Menschen



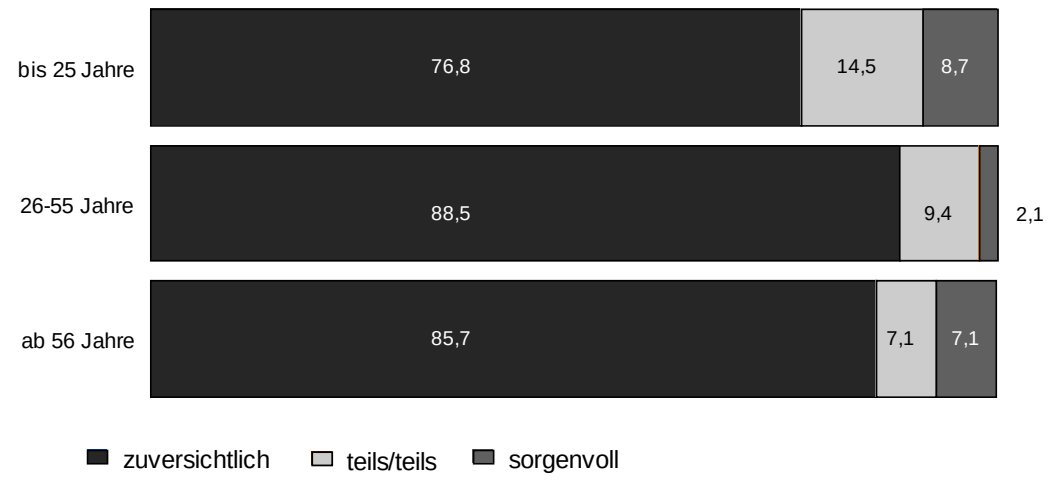
„Ich lese Ihnen jetzt einige Bereiche vor, die für ihr eigenes Leben eine Rolle spielen können. Sagen Sie mir bitte für jeden einzelnen dieser Bereiche, ob Sie ihm in den nächsten 2 bis 3 Jahren mit großer Zuversicht, eher zuversichtlich, teils/teils, eher sorgenvoll oder mit großer Sorge entgegensehen."; Aggregation der beiden positiven Ausprägungen „große Zuversicht" und „eher zuversichtlich"; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=183); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

Neue Technologien – meist kein Problem

Mit neuen Technologien umgehen zu können, ist für die meisten Berufsgruppen kein allzu großes Problem – auch hier liegt die Zuversicht bei mindestens 76,1 Prozent. Lediglich bei der Gruppe der Erwerbslosen gibt es einen verhältnismäßig großen Anteil von 12,5 Prozent der Befragten, die eher oder sogar sehr besorgt darüber sind, neue Technologien künftig handhaben zu können.

Bei Betrachtung der Antworten der unterschiedlichen Altersgruppen überrascht, dass gerade bei den jüngsten Befragten in der Gruppe der bis 25-Jährigen sowohl der geringste Anteil der Zuversichtlichen (76,8 Prozent) als auch der höchste Anteil der Besorgten (8,7 Prozent) vorliegt, obwohl gerade diese Generation mit neuen Technologien wie dem Internet oder zunehmend komplexerer Software aufwächst (s. Abb. 7).

Abbildung 7: Umgang mit neuen Technologien bereitet den Jüngeren am meisten Sorge



„Ich lese Ihnen jetzt einige Bereiche vor, die für ihr eigenes Leben eine Rolle spielen können. Sagen Sie mir bitte für jeden einzelnen dieser Bereiche, ob Sie ihm in den nächsten 2 bis 3 Jahren mit großer Zuversicht, eher zuversichtlich, teils/teils, eher sorgenvoll oder mit großer Sorge entgegensehen."; Aggregation der beiden positiven Ausprägungen „große Zuversicht" und „eher zuversichtlich" sowie der beiden negativen Ausprägungen „große Sorge" und „eher sorgenvoll"; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=179); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

Der Umgang mit neuen Technologien scheint außerdem im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Befragten zu stehen: Der Anteil derjenigen, die eher oder sehr besorgt sind, mit neuen Technologien umgehen zu können, nimmt wie erwartet mit steigendem Bildungsniveau ab (Hauptschule: 18,2 Prozent der Befragten; Realschule: 5,9 Prozent; Gymnasium: 5,1 Prozent; Hochschule: 1,8 Prozent).

Deutliche Unterschiede bei der Einschätzung, in Zukunft mit neuen Technologien umgehen zu können, ergeben sich zwischen Männern und Frauen. Bei Männern gibt es sowohl einen größeren Anteil an Zuversichtlichen (91,1Prozent) als auch einen geringeren Anteil an Besorgten (2,2 Prozent) als bei Frauen (eher oder sehr zuversichtlich: 77,3 Prozent; eher oder sehr besorgt: 8,0 Prozent).

Sicherer Arbeitsplatz: Sorge bei Wissenschaftlern und älteren Menschen

Was die Einschätzung der künftigen Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes angeht, überwiegt über alle Berufsgruppen hinweg die Zuversicht. Erwartungsgemäß zeigen sich Beamte und darüber hinaus auch die in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten am zuversichtlichsten (90,0 Prozent bzw. 84,4 Prozent). Überraschenderweise sind die in der Wissenschaft Tätigen am wenigsten zuversichtlich bezüglich der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes innerhalb der nächsten 2 bis 3 Jahre (nur 57,1 Prozent), was nicht zuletzt daran liegen könnte, dass in diesem Bereich häufig nur befristete Verträge abgeschlossen werden.

Die verschiedenen Altersgruppen weisen ebenfalls unterschiedliche Einschätzungsmuster auf, was die Sicherheit des Arbeitsplatzes angeht. Im direkten Vergleich sind es die unter 26-Jährigen, die den geringsten Anteil an Zuversichtlichen aufweisen: Lediglich 64,6 Prozent glauben, dass ihr Arbeitsplatz in den nächsten 2 bis 3 Jahren sicher sein wird, während es bei den 26- bis 55-Jährigen 84,4 Prozent und bei den über 55-Jährigen immerhin noch 75 Prozent sind. Diese Altersgruppe weist aber auch den höchsten Anteil an Befragten auf, die eher oder sehr besorgt über die künftige Sicherheit ihres Arbeitsplatzes (12,5 Prozent) sind.

Bei der künftigen Einschätzung zur Sicherheit des Arbeitsplatzes nach Bildungsniveau fallen die relativ ähnlichen Zuversichtswerte von Hauptschul- und Hochschulabsolventen (80 Prozent bzw. 83,6 Prozent) auf. Ebenfalls ähnliche, aber niedrigere Werte geben Realschulabsolventen und Befragte mit Abitur an (74,2 bzw. 71,2 Prozent).

Sowohl Männer als auch Frauen sind mehrheitlich zuversichtlich, was die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes angeht, wobei die Frauen den Männern leicht unterlegen sind (72,3 Prozent der Frauen sind eher bis sehr zuversichtlich bzw. 80 Prozent der befragten Männer).

Sorgen über ihr Einkommen vor allem bei Erwerbslosen, älteren Menschen und Frauen

Die Einschätzung, jemals selbst von Armut betroffen zu sein, hängt natürlich davon ab, ob die Befragten ihr Einkommen in Zukunft als ausreichend einstufen – was wiederum in engem Zusammenhang mit Beruf, Alter und Bildungsniveau steht. Die Themen Armut und ausreichendes Einkommen scheinen demnach für verschiedene Berufsgruppen Anlass zur Sorge zu geben. Erwartungsgemäß zeigen sich Erwerbslose am ehesten besorgt, jemals von Armut betroffen zu sein: 42,9 Prozent der Befragten in dieser Gruppe sind eher oder sehr besorgt. Entsprechend befürchten 37,5 Prozent der Erwerbslosen, in den nächsten 2 bis 3 Jahren über kein ausreichendes Einkommen zu verfügen. Aber auch die in den Branchen Handwerk und Dienstleistungen Beschäftigten weisen relativ hohe Anteile an Besorgten auf, sowohl was die mögliche Betroffenheit von Armut (22,2 Prozent bzw. 17,8 Prozent) als auch das Einkommen angeht (16,7 Prozent bzw. 15,6 Prozent). Und auch Rentner scheinen vom Thema Altersarmut in den Medien alarmiert worden zu sein: Immerhin ein Sechstel der befragten Rentner ist eher oder sehr besorgt, in den nächsten 2 bis 3 Jahren von Armut betroffen zu sein. Alle anderen Berufsgruppen sind eher zuversichtlich, künftig nicht von Armut erfasst werden.

Auch das Alter spielt eine wichtige Rolle bei der Einschätzung, über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen. Was die potenzielle Betroffenheit von Armut angeht, gilt die Regel: Je älter die Befragten sind, desto größer der Anteil der Besorgten und desto kleiner der Anteil der Zuversichtlichen (s. Abb. 8). Bei der Einschätzung, in den nächsten 2 bis 3 Jahren über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen, lässt sich dieses Muster aber nicht beobachten. Hier sind zwar auch die jüngsten Befragten (unter 26 Jahren) am zuversichtlichsten. Allerdings sind es nicht die ältesten Befragten (über 56 Jahren), die den größten Anteil an Besorgten und den geringsten Anteil an Zuversichtlichen aufweisen, sondern die Altersgruppe der 26- bis 55-Jährigen: Nur knapp zwei Drittel der Befragten 26- bis 55-Jährigen (64,6 Prozent) sind eher bis sehr zuversichtlich, künftig über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen, während 15,2 Prozent eher bis sehr besorgt darüber sind (s. Abb. 8).

Neben Beruf und Alter ist auch das Bildungsniveau ein wichtiger Einflussfaktor bei der Einschätzung, jemals von Armut betroffen zu sein bzw. künftig über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen. Die vier Bildungsniveaus lassen sich in zwei Gruppen aufteilen: Haupt- und Realschulabsolventen mit relativ großer Sorge (27,3 Prozent bzw. 20,6 Prozent) sowie Gymnasiasten und Hochschulabsolventen mit relativ großer Zuversicht (78,5 Prozent bzw. 73,2 Prozent). Ähnlich eindeutig ist die Abgrenzung bei der Einschätzung, künftig über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen. Dies schätzen vor allem höher Gebildete (Befragte mit Abitur oder Hochschulabschluss) zuversichtlicher ein (jeweils über 70 Prozent der Befragten). Ebenso wenig überraschen die geringen Zuversichts- und die höheren Sorge-Werte bei den Haupt- und Realschulabsolventen.

Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich bei den Einschätzungen, jemals von Armut betroffen zu sein bzw. künftig über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen. Demnach sind mehr Frauen als Männer besorgt bei der Frage, ob sie in den nächsten 2 bis 3 Jahren ein ausreichendes Einkommen haben werden: 21,6 Prozent der befragten Frauen sind eher bis sehr besorgt, dage-

Abbildung 8: Armut ist für die ältere Generation ein Thema, obwohl sie ihr Einkommen künftig als ausreichend einschätzen

„Ich lese Ihnen jetzt einige Bereiche vor, die für ihr eigenes Leben eine Rolle spielen können. Sagen Sie mir bitte für jeden einzelnen dieser Bereiche, ob Sie ihm in den nächsten 2 bis 3 Jahren mit großer Zuversicht, eher zuversichtlich, teils/teils, eher sorgenvoll oder mit großer Sorge entgegensehen."; Aggregation der beiden positiven Ausprägungen „große Zuversicht" und „eher zuversichtlich" sowie der beiden negativen Ausprägungen „große Sorge" und „eher sorgenvoll"; Umfrage des Fachgebiets Kommunikationswissenschaft und Journalistik der Universität Hohenheim (Stuttgart) im Juni 2008; Basis: Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Großraum Stuttgart (n=179); Mehrfachnennungen möglich; alle Angaben in Prozent

gen nur 6,6 Prozent der befragten Männer. Zu diesem Ergebnis passt auch der größere Anteil an Frauen, die besorgt sind, jemals von Armut betroffen sein zu können (17 Prozent der befragten Frauen, aber nur 8,8 Prozent der befragten Männer).

Junge Menschen schauen zuversichtlich auf ihren Berufsweg

Ob sich die berufliche Laufbahn künftig wie gewünscht entwickelt, schätzen die Befragten je nach Beruf, Alter und Bildung unterschiedlich ein. Bei den verschiedenen Berufsgruppen sind vor allem die Wissenschaftler mehrheitlich zuversichtlich (85,7 Prozent). Nicht überraschend ist, dass aufgrund der meist mangelhaften Aufstiegsmöglichkeiten im Beamtentum nur ein Drittel der befragten Beamten bei dieser Einschätzung eher bis sehr zuversichtlich ist. Den größten Anteil der Besorgten hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung weisen erwartungsgemäß die Erwerbslosen mit 57,1 Prozent der Befragten in dieser Gruppe auf.

Auch die verschiedenen Altersgruppen zeigen sich unterschiedlich zuversichtlich bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung. Generell nimmt die Zuversicht mit steigendem Alter ab. Während 73,1 Prozent der unter 26-Jährigen noch eher bis sehr zuversichtlich sind, dass sich ihr beruflicher Werdegang so entwickelt, wie sie es sich vorstellen, so sind es bei den über 56-Jährigen nur noch zwei Drittel der Befragten.

Dass sich ihr beruflicher Werdegang wie gewünscht entwickelt, beurteilen vor allem Befragte mit mittlerer Reife und Abitur als eher bis sehr positiv (jeweils ca. 75 Prozent). Nicht überraschend ist die relativ geringe Zuversicht und die gleichzeitig relativ große Sorge bei den Hauptschulabsolventen (50 Prozent der befragten Hauptschulabsolventen sind eher bis sehr zuversichtlich bzw. 20 Prozent sind eher bis sehr besorgt). Überraschend ist dagegen der relativ geringe Anteil an eher bis sehr zuversichtlichen Hochschulabsolventen (66 Prozent), obwohl sie eigentlich die besten Voraussetzungen haben, ihre berufliche Laufbahn ihren Vorstellungen entsprechend zu verwirklichen. Frauen und Männer schätzen die künftige Entwicklung ihres beruflichen Werdegangs ähnlich positiv ein (jeweils ca. 70 Prozent sind eher bis sehr zuversichtlich).

Handwerker, ältere Menschen und Hauptschüler erleben Anerkennung beruflicher Leistungen

Dass das, was sie tun, auch von anderen wahrgenommen wird, schätzen die Befragten je nach Beruf, Alter und Bildung unterschiedlich ein. Die Zuversicht darüber, innerhalb der nächsten 2 bis 3 Jahre Anerkennung für die eigene Leistung zu bekommen, ist über alle Berufsgruppen hinweg eher verhalten. Die Handwerker sind hier noch am positivsten eingestellt: 70,6 Prozent der in dieser Gruppe Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich. Wissenschaftler, Beamte und Erwerbslose hingegen weisen die geringsten Anteile an Zuversichtlichen auf (jeweils nur zwischen einem Drittel und der Hälfte der Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich).

Auch zwischen den Altersgruppen variiert die Zuversicht diesbezüglich. Während jeweils weniger als 60 Prozent der unter 26-Jährigen sowie die 26- bis 55-Jährigen eher bis sehr zuversichtlich sind, dass das, was sie tun, auch von anderen wahrgenommen wird, sind die über 56-Jährigen allesamt zuversichtlich.

Bei der Betrachtung der Einschätzungen nach Bildungsniveau, künftig Anerkennung für die eigene Leistung zu bekommen, überrascht der mit Abstand größte Anteil an Zuversichtlichen in der Gruppe der Hauptschulabsolventen (81,8 Prozent). Gleichzeitig überraschen die relativ niedrigen Anteile der Zuversichtlichen unter den höher Gebildeten (Gymnasiasten 55,7 Prozent; Hochschulabsolventen 58,9 Prozent).

Männer und Frauen unterscheiden sich nur geringfügig in ihren Einschätzungen: 64 Prozent der Männer und 58 Prozent der Frauen sind eher bis sehr zuversichtlich, dass ihre Arbeit auch von anderen anerkannt wird.

Ansprechpartner finden ist für viele schwer

Die Zuversicht bei der Einschätzung, künftig bei Fragen und Sorgen in der Arbeit Gehör zu finden, variiert je nach Berufs- und Altersgruppe, dem Bildungsniveau sowie dem Geschlecht der Befragten. Einen relativ hohen Anteil an eher bis sehr Besorgten weisen unter den verschiedenen Berufsgruppen vor allem die Beamten (22,2 Prozent) und Erwerbslosen (40 Prozent) auf. Dagegen zeigen sich die in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten am zuversichtlichsten (60 Prozent). Der Anteil der Zuversichtlichen liegt bei allen anderen Berufsgruppen auf einen niedrigen Level zwischen 20 und 50 Prozent.

Auch bei den verschiedenen Altersklassen liegt der Anteil der Zuversichtlichen, bei Fragen und Sorgen in der Arbeit Ansprechpartner zu finden, auf relativ niedrigem Niveau zwischen 50 und 60 Prozent. Die meisten Zuversichtlichen finden sich in der Gruppe der über 56-Jährigen (62,5 Prozent), die aber gleichzeitig auch mit einem Viertel der Befragten den höchsten Anteil an Besorgten aufweisen.

Bei den Bildungsgruppen zeigen die Hauptschulabsolventen die negativste Einstellung: Nur ein Drittel der in dieser Gruppe Befragten sind diesbezüglich eher bis sehr zuversichtlich, während 22,2 Prozent ihre Sorge darüber ausdrücken. Die Einschätzungen von Frauen und Männern unterscheiden sich ebenfalls, wenn es darum geht, künftig Gehör bei Fragen und Sorgen in der Arbeit zu finden. Während 60 Prozent der befragten Frauen eher bis sehr zuversichtlich sind, liegt der Anteil der zuversichtlichen Männer bei weniger als 50 Prozent (45,2 Prozent).

Sorge, nicht rechtzeitig informiert zu werden

Insgesamt die geringste Zuversicht zeigen die Befragten bei der Einschätzung, dass sie über Umstrukturierungen am Arbeitsplatz, z. B. organisatorische Änderungen, rechtzeitig informiert werden. Aber auch hier unterscheiden sich die Einstellungen je nach ausgeübtem Beruf, Alter und Bildungsniveau. Der Anteil der Zuversichtlichen liegt in allen Berufsgruppen auf relativ niedrigem Niveau, schwankt aber deutlich zwischen 20 Prozent bei Erwerbslosen und maximal 62,5 Prozent bei den in der Wissenschaft Tätigen. Besonders besorgt zeigen sich die im Handwerk Beschäftigten: Etwa ein Drittel der Handwerker ist eher bis sehr besorgt über die Informationspolitik des Arbeitgebers bezüglich Veränderungen.

Auch zwischen den verschiedenen Altersgruppen gibt es deutliche Unterschiede. Während nur etwa ein Drittel der unter 26-Jährigen (34,4 Prozent) glaubt, künftig rechtzeitig über Umstrukturierungen am Arbeitsplatz informiert zu werden, sind es bei den 26- bis 55-Jährigen immerhin 46,8 Prozent und bei den über 56-Jährigen sogar 85,7 Prozent, die sich zuversichtlich zeigen.

Bei der Betrachtung der Einschätzungen dies nach Bildungsniveau fällt auf, dass der Anteil der Zuversichtlichen bei den höher Gebildeten (Befragte mit Abitur oder Hochschulabschluss) niedriger ausfällt als bei den Befragten mit Haupt- bzw. Realschulabschluss: Sind es bei den höher Gebildeten unter 50 Prozent der Befragten, die ihre Zuversicht darüber ausdrücken, rechtzeitig über Veränderungen am Arbeitsplatz informiert zu werden, so handelt es sich sowohl bei Haupt- als auch Realschulabsolventen um jeweils mehr als die Hälfte der Befragten. Besonders besorgt zeigen sich dabei Haupt- und Hochschulabsolventen – ein Drittel der

Befragten mit Hauptschulabschluss und etwa ein Viertel (25,9 Prozent) der Hochschulabsolventen sind eher bis sehr besorgt, nicht rechtzeitig über Change-Prozesse informiert zu werden. Bei ihren Einschätzungen über die rechtzeitige Information bei Veränderungen am Arbeitsplatz unterscheiden sich Frauen und Männer nicht: jeweils ca. 44 Prozent der befragten Frauen und Männer sind eher bis sehr zuversichtlich.

Privatleben macht hauptsächlich Erwerbslosen Sorgen

Nicht nur die Einstellungen zu einigen künftigen, beruflichen Veränderungen, sondern auch zu Veränderungen im nicht-beruflichen/privaten Bereich scheinen von soziodemografischen Merkmalen abzuhängen. Die Erfüllung der Erwartungen im privaten Bereich (seitens Partner, Familie etc.) hängt einerseits mit der beruflichen Laufbahn, andererseits aber auch mit Alter und Bildungsniveau zusammen. Die geringste Zuversicht unter allen Berufsgruppen diesbezüglich weisen erwartungsgemäß Erwerbslose auf: Nur 42,9 Prozent der Befragten dieser Gruppe zeigen sich eher bis sehr zuversichtlich, die Erwartungen im Privatleben künftig erfüllen zu können. Ausdrücklich besorgt darüber äußern sich 11,8 Prozent der Handwerker, die neben der Gruppe der Studierenden, Schüler und Auszubildenden die einzige Berufsgruppe sind, die sich überhaupt besorgt über die Erfüllung privater Erwartungen zeigt.

Betrachtet man die Antworten der verschiedenen Altersgruppen zur Einschätzung darüber, ob sie in den nächsten 2 bis 3 Jahren die Erwartungen im privaten Bereich erfüllen können, so fällt ein Einbruch in den Zuversichtswerten auf: Angefangen von einem relativ hohen Niveau bei den unter 26-Jährigen (73,9 Prozent) sinkt die Zuversicht bei den 26- bis 55-Jährigen auf 68,8 Prozent und steigt dann wieder bei den über 56- Jährigen an auf 93,3 Prozent. Eventuell hängt dieser Einbruch bei den 26- bis 55-Jährigen mit solch gravierenden Veränderungen wie Berufseinstieg und Familiengründung zusammen.

Bei den verschiedenen Bildungsniveaus sind die Einschätzungen, Erwartungen im privaten Bereich künftig zu erfüllen, zwar überwiegend positiv, allerdings stehen die befragten Hauptschulabsolventen mit mehr als 80 Prozent eher bis sehr Zuversichtlichen deutlich an der Spitze vor Realschul- (75,8 Prozent) und Hochschulabsolventen (73,2 Prozent) sowie Befragten mit Abitur (70,0 Prozent).

Bei der Einschätzung der Befragten, in den nächsten 2 bis 3 Jahren gesund zu bleiben, kommt es zwar weniger auf den ausgeübten Beruf an, dafür aber auf die Unterscheidung zwischen Studierenden, Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Rent-

nern. Dass sie gesund bleiben, schätzen Studierende und Erwerbstätige überwiegend zuversichtlich ein (jeweils über 70 Prozent der in diesen Gruppen Befragten). Bei den Erwerbslosen und Rentnern hingegen gibt es mit jeweils ca. einem Drittel der Befragten größere Anteile an eher bis sehr Besorgten über ihren Gesundheitszustand in den nächsten 2 bis 3 Jahren (25 Prozent der Erwerbslosen bzw. 33,3 Prozent der Rentner). Der eigenen Gesundheit stehen alle Altersgruppen überwiegend zuversichtlich gegenüber. Erwartungsgemäß weisen die Älteren (ab 56 Jahren) mit 20 Prozent der Befragten einen höheren Anteil an Besorgten auf als die jüngeren Altersgruppen. Betrachtet man die Einschätzungen zum Thema Gesundheit nach Bildungsniveau, so fallen die relativ niedrigen Anteile an Zuversichtlichen sowohl bei den Realschul- als auch bei den Hochschulabsolventen auf (66,7 bzw. 64,9 Prozent), während jeweils über 70 Prozent der Befragten mit Hauptschulabschluss und mit Abitur eher bis sehr zuversichtlich sind, in den nächsten 2 bis 3 Jahren gesund zu bleiben.

Ein enger Zusammenhang besteht zwischen den Einschätzungen zur Entwicklung der eigenen Gesundheit sowie der Versorgung im Krankheitsfall. Im Krankheitsfall gut versorgt zu sein, scheint für die Mehrheit der Beamten und Dienstleister keine besorgniserregende Frage zu sein (jeweils ca. 70 Prozent der in den beiden Gruppen Befragten sind eher bis sehr zuversichtlich). Interessanterweise sind die in der Wissenschaft Tätigen diejenige Berufsgruppe mit dem höchsten Anteil an Besorgten (37,5 Prozent). Überraschend ist auch, dass die befragten Erwerbslosen allesamt eher bis sehr zuversichtlich bezüglich der Versorgung bei Krankheit sind, obwohl sich ein relativ großer Teil unter ihnen Sorgen über ihren künftigen Gesundheitszustand macht. Bei den anderen Berufsgruppen liegt der Anteil der eher bis sehr Zuversichtlichen bei einem relativ niedrigen Niveau zwischen einem Drittel (Handwerker) und etwa der Hälfte der Befragten.

Auch die verschiedenen Alters- und Bildungsniveaus weisen relativ geringe Anteile an Zuversichtlichen auf, wenn sie die Versorgung im Krankheitsfall einschätzen sollen: Die Werte liegen unabhängig vom Alter bei nur ca. 60 Prozent der jeweils Befragten. Einzige Ausnahme bei der Analyse nach Bildungsniveau sind die Befragten mit mittlerer Reife, die mit 70,6 Prozent den höchsten Anteil an Zuversichtlichen aufweisen.

Bei der Einschätzung, in den nächsten 2 bis 3 Jahren gesund zu bleiben bzw. auch im Krankheitsfall gut versorgt zu werden, ergibt sich ein ähnliches Muster bei Männern und Frauen. 75 Prozent der befragten Männer äußern sich zuversichtlich, in naher Zukunft gesund zu bleiben, jedoch nur 65,5 Prozent der Frauen. Das könnte evtl. an dem höheren Gesundheits- und demnach auch Krankheitsbewusstsein des weiblichen Geschlechts liegen. Mit diesem Ergebnis verbunden scheint der größere Anteil an besorgten Frauen, wenn es um die Versorgung im Krank-

heitsfall geht: Fast jede fünfte Frau ist eher bis sehr besorgt darüber, jedoch nur ca. jeder 13. Mann.

7. Ausblick

Die Ergebnisse der qualitativen Umfrage zum Thema Change zeigen, dass der Begriff in der Bevölkerung kaum mit wirtschaftlichen Assoziationen konnotiert ist. Change ist ein Phänomen, das nicht für alle Menschen die gleiche Bedeutung hat. Im Laufe seines Lebens ist jeder Mensch mit vielfältigen Veränderungen konfrontiert und nimmt diese sowie deren Begleitumstände entweder neutral, negativ und/oder positiv wahr – jeweils in seinem subjektiven Empfinden. Allerdings finden sich bei der Bewertung bereits erlebter als auch bei den Einstellungen gegenüber künftigen Change-Prozessen Tendenzen, welche Veränderungssituationen für viele Menschen relevant sind. Soziodemografische Merkmale wie Beruf, Alter, Bildung und Geschlecht spielen bei der Beurteilung von Change eine wichtige Rolle.

Auffällig ist bei den Ergebnissen, dass sich sowohl die bereits erlebten Veränderungen und deren Bewertungen als auch die Einstellungen gegenüber künftigem Wandel häufig am deutlichsten zwischen Männern und Frauen unterschieden. Nicht nur, dass Männer häufiger berufliche und weniger private Veränderungen erleben als Frauen. Auch in ihren Bewertungen beruflicher Veränderungen gibt es deutliche Unterschiede. Während Männer tendenziell eher mit dem beruflichen Werdegang verbundene Aspekte positiv empfinden (z. B. Kompetenzerweiterung, Karriereimpulse und neue Kontakte), betonen Frauen hingegen eher die neuen Herausforderungen und den Zuwachs an Eigenständigkeit. Auch bei den mit beruflichen Veränderungen verbundenen negativen Erlebnissen unterscheiden sich die beiden Geschlechter in ihren Antworten deutlich. Stress und Überforderung spielen zwar für Männer und Frauen eine relativ wichtige Rolle bei beruflichen Veränderungen, aber das „starke Geschlecht“ scheint häufiger darunter zu leiden. Gleichzeitig klagen Frauen eher über soziale Isolation durch berufliche Veränderungen als Männer. Weitere Unterschiede ergeben sich auch bei der Wahrnehmung positiver und negativer Begleitumstände privater Veränderungen: Frauen haben durch Wandel im privaten Bereich häufiger mehr Freude an Kindern und Familie als Männer, scheinen aber gleichzeitig öfter an emotionalen Problemen zu leiden. Auch was die Einstellungen gegenüber künftigen Veränderungen angeht, gibt es Geschlechterunterschiede, insbesondere bei den Einschätzungen zu Einkommen, Umgang mit neuen Technologien, Gesundheit, Versorgung im Krankheitsfall sowie der Betroffenheit von Armut.

Insgesamt blicken Menschen vielen beruflichen und privaten Veränderungen zuversichtlich entgegen, insbesondere wenn deren Bewältigung von den individuel-

len Fähigkeiten der Betroffenen abhängt. Gerade bei beruflichen Change-Prozessen zeigt sich aber, dass mangelnde Kommunikation im Unternehmen Quelle für Bedenken, Unsicherheiten und Ängste sein kann: Viele Menschen zweifeln, ob sie rechtzeitig über Veränderungen am Arbeitsplatz informiert werden und sie sich bei Fragen und Sorgen auch an Ansprechpartner wenden können.

Die Ergebnisse der Studie zeigen interessante Einblicke in das Alltagsverständnis von „Change“ sowie die Wahrnehmung bereits erlebter, aber auch zukünftiger, potenzieller Veränderungen. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für sensible Aspekte der Change Communication: Mangelnde Kommunikation in der Organisation oder aber auch fehlende Ansprechpartner – also genau die Punkte, denen die Befragten am wenigsten zuversichtlich begegnen – sind Missstände, die direkt von der Kommunikation behoben werden können und müssen. Gelingt es, den Menschen Ihre Ängste zu nehmen und deren Bedürfnisse zu befriedigen, wird Change Communication besser funktionieren können, da zufriedene Menschen ohne Angst aufnahmefähiger sind als Personen, die Unruhe und Ängste plagen.

Ziel dieser ersten explorativen Untersuchung war es, den Blick weg von der Senderseite der Kommunikatoren hin zu den Veränderungen Betroffenen zu lenken. Erfolgreiche Change Communication hängt – wie auch jede andere Kommunikation – von der Kenntnis der Zielgruppe ab. Kommunikation „ins Blaue“ geht an den Betroffenen vorbei und erzeugt im schlechtesten Fall zusätzliche Ängste und Unsicherheit.