



Co-funded by
the European Union

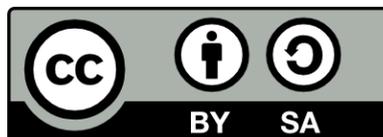
MYCo – Lernen Sie Ihre Kollegen kennen. Überwindung von Generationsklischees durch Wissen.



DESK RESEARCH: ITALIEN

AUTOR: LABC

DEZEMBER 2024



Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter

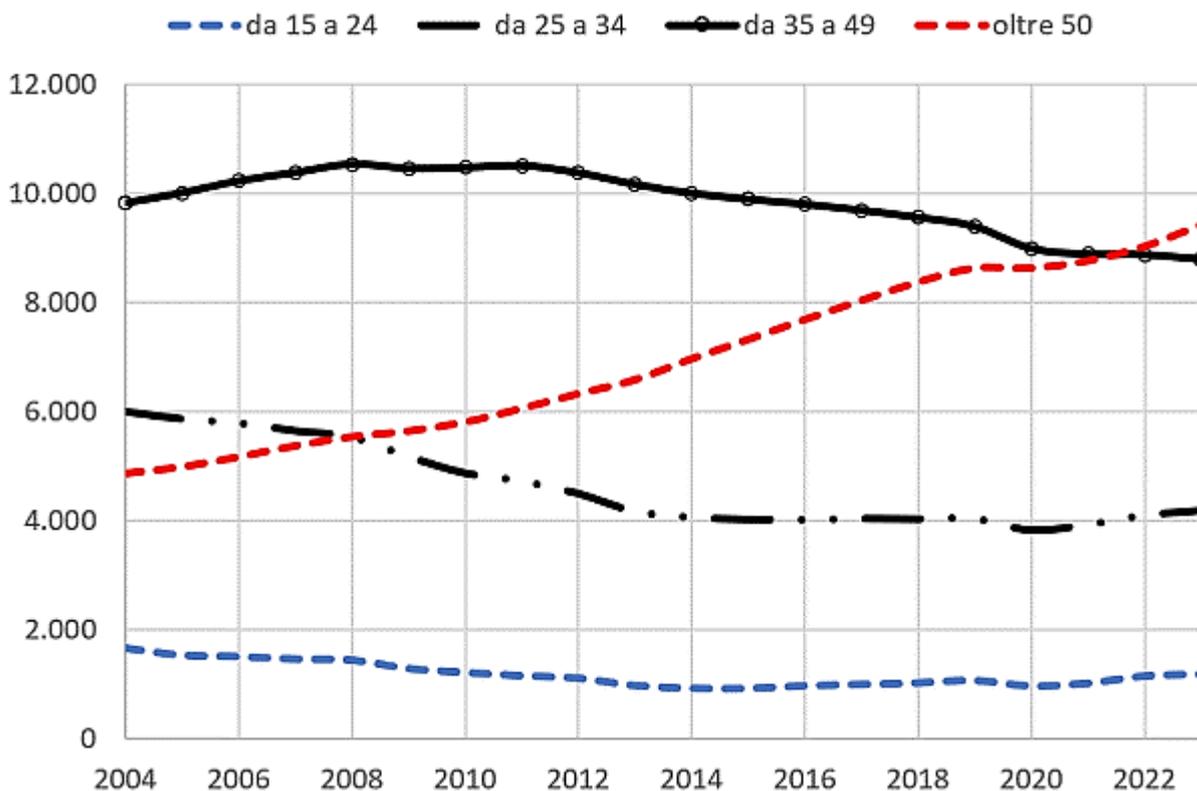
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Laut ISTAT-Daten steigt die Beschäftigungsquote in Italien im Jahr 2024 an. Diese für die Wirtschaft des Landes insgesamt positive Zahl ist jedoch gleichzeitig besorgniserregend, da der größte Einfluss auf das Ergebnis von Arbeitnehmern über 50 Jahren ausgeht.

Tatsächlich ist die Entwicklung der Beschäftigung und ihre Verteilung auf die Generationen das Ergebnis struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

In der von ISTAT am 9. Januar 2024 veröffentlichten [Kurzmeldung](#) wird neben einer positiven Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, die oft als Folge der von der Regierung umgesetzten Maßnahmen interpretiert wird, festgestellt, dass diese Veränderung die Arbeitnehmer betrifft, ohne dass es wesentliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

In der folgenden Grafik, die den Daten des ISTAT entnommen ist, ist die Entwicklung der Beschäftigung in Italien nach Generationen über einen Referenzzeitraum von 20 Jahren dargestellt.



Genau wie die italienische Bevölkerung altert auch die erwerbstätige Bevölkerung. Aufgrund der niedrigen Geburtenrate (die in Italien seit den 1970er Jahren rückläufig ist) und der Anhebung des Rentenalters wird die Erwerbsbevölkerung immer älter.

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung ist insbesondere mit Blick auf die Zukunft eine Schwachstelle.

Tatsächlich sind in den letzten zehn Jahren unterschiedliche Trends zwischen den Generationen in Bezug auf die Beschäftigung zu beobachten:

- **Beschäftigungswachstum bei den über 55-Jährigen:** Von 2011 bis 2021 stieg die Zahl der Arbeitnehmer über 55 Jahren um etwa 1,7 Millionen, von 1,8 Millionen im Jahr 2001 auf fast 4,6 Millionen im Jahr 2021. Dies ist auf die Anhebung des Rentenalters und die Verbleibquote älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen.

- **Sinkende** Jugendbeschäftigung: Bei den 15- bis 34-Jährigen sank die Beschäftigungsquote von 54,1 % im Jahr 2001 auf 39,8 % im Jahr 2020 und stieg 2021 wieder leicht auf 41 % an. Dieses Ergebnis ist auf den demografischen Rückgang, die unsichere Beschäftigungslage und die schwierige Integration in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Die wichtigsten Faktoren für diese Ergebnisse sind:

- **Wirtschaftskrisen:** Die Krise von 2008 und die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Krise hatten negative Auswirkungen auf die Beschäftigung, insbesondere für junge Menschen.
- **Arbeitsmarktreformen:** Reformen wie das „Jobs Act“ (2015) brachten mehr Flexibilität, aber auch Unsicherheit für die jüngere Generation.
- **Territoriale Ungleichheiten:** Die Kluft zwischen Nord und Süd ist nach wie vor erheblich, wobei der Süden höhere Arbeitslosenquoten aufweist.
- **Automatisierung und Digitalisierung:** Sie haben den Arbeitsmarkt verändert, neue Chancen geschaffen, aber auch diejenigen ausgeschlossen, die nicht über aktuelle Qualifikationen verfügen.

Im Einzelnen

Die Babyboomer-Generation zeigt eine Tendenz zum aktiven Altern: Viele Arbeitnehmer dieser Generation arbeiten über das Rentenalter hinaus weiter. Die meisten Angehörigen dieser Generation haben von einer Karriere mit unbefristeten Verträgen, stabileren Löhnen und einem weniger wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt profitiert und stellen eine stabile Säule für den Lebensunterhalt ihrer Familien dar.

Wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, entsteht in einigen Berufen eine Generationslücke.

Die Generation X hat den technologischen Wandel erlebt und musste sich an einen zunehmend flexiblen Arbeitsmarkt anpassen. Sie ist die erste Generation, die atypische oder befristete Arbeitsverträge kennt, insbesondere nach der Wirtschaftskrise von 2008.

Sie sind eine „Sandwich“-Generation, die sich neben der Kinderbetreuung auch um ihre älteren Eltern kümmern muss.

Millennials hatten mit den Folgen der Krise von 2008 und der wirtschaftlichen Stagnation zu kämpfen, wobei die Jugendarbeitslosigkeit oft hoch war. Diese Generation hat einen Boom prekärer Verträge erlebt, mit einer Zunahme von unfreiwilliger Teilzeitarbeit und projektbezogener Zusammenarbeit.

Viele Millennials haben in eine Hochschulausbildung investiert, wodurch sich ihr Eintritt in den Arbeitsmarkt verzögert hat, aber oft sind sie für die verfügbaren Stellen überqualifiziert.

Die Migrationsneigung nimmt zu, sowohl innerhalb des Landes (vom Süden in den Norden) als auch ins Ausland (Auswanderung auf der Suche nach besseren Chancen).

Die Generation Z tritt in einen Arbeitsmarkt ein, der stark von Digitalisierung und Automatisierung geprägt ist und in dem technologische Kompetenzen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Diese Generation tritt in einen Markt ein, der durch digitale Plattformen und Selbstständigkeit (z. B. Lieferfahrer, Freiberufler) geprägt ist. Sie sind häufig mit unsicheren Arbeitsbedingungen, befristeten Verträgen und niedrigen Löhnen konfrontiert und legen daher mehr Wert auf Wohlbefinden, Flexibilität und Sinnhaftigkeit der Arbeit als auf Stabilität.

LÄNDERLAGE: Unter Verwendung weiterer Quellen wie wissenschaftlicher Artikel oder kultureller/sozialer Artikel konzentrieren Sie sich auf folgende Aspekte:

- technologische/digitale Vielfalt

- kulturelle Vielfalt
- Kommunikationsvielfalt
- Vielfalt in der Herangehensweise an Arbeit
- transversale Vielfalt

Denken Sie daran, diese mit dem übergeordneten Thema des Projekts, nämlich der generationsübergreifenden Vielfalt, in Verbindung zu bringen.

Die Unterschiede, die wir hervorheben werden, spiegeln die Art der Reaktion wider, die jede Generation auf die spezifischen kulturellen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen in Italien und der Welt entwickelt hat.

Zunächst erlebten die italienischen Babyboomer eine Zeit enormer Veränderungen, von wirtschaftlichem Wohlstand bis hin zu politischer Instabilität, in einem Kontext, der von großen Hoffnungen, aber auch von tiefen sozialen und ideologischen Spaltungen geprägt war.

1) Technologische/digitale Vielfalt

- Boomer:

in Italien haben einen Großteil ihres Lebens in einem analogen Zeitalter verbracht. Viele haben Technologien wie PCs und Smartphones erst im späteren Leben angenommen. Die digitale Kluft ist besonders für Menschen in ländlichen oder weniger entwickelten Gebieten erheblich. Im Allgemeinen werden digitale Tools aus praktischen Gründen genutzt und betreffen hauptsächlich E-Mails und WhatsApp-Nachrichten.

- Generation X:

In Italien ist diese Generation die Vorreiterin des Übergangs zum digitalen Zeitalter und nutzt seit den 1990er Jahren Computer und das Internet. Sie ist technologisch kompetent, aber keine Digital Natives. Sie nutzt Technologie in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit.

- Millennials:

Sie sind die Generation, die in Italien während des Aufstiegs des Internets und der Mobiltelefone aufgewachsen ist. Sie sind Digital Natives par excellence und können neue Technologien schnell annehmen. Sie sind sehr an soziale Medien, Apps und Streaming-Plattformen gebunden.

- Generation Z:

Sie sind die vollständige Generation der Digital Natives, die keine Welt ohne digitale Technologie kennt. Sie nutzen mehrere Geräte gleichzeitig und bevorzugen visuelle Plattformen (TikTok, Instagram). Sie neigen auch dazu, fortschrittliche Technologien in Bildungs- und Arbeitsumgebungen zu nutzen.

2) Kulturelle Vielfalt

- Boomer:

Sie haben ein traditionelles Italien erlebt, das weniger mit fremden Kulturen in Berührung gekommen ist. Sie verteidigen oft italienische Traditionen, haben sich aber in letzter Zeit der kulturellen Vielfalt geöffnet und akzeptieren sie allmählich.

- Generation X:

In Italien begann diese Generation dank der Globalisierung und den ersten bedeutenden Migrationsströmen in den 1980er und 1990er Jahren, Vielfalt zu erleben. Sie ist offener für Vielfalt als die Boomer, aber immer noch an traditionelle Werte gebunden.

- Millennials:

In einem zunehmend multikulturellen Italien ist diese Generation in einem schulischen und beruflichen Umfeld mit einem höheren Anteil an Menschen unterschiedlicher ethnischer und kultureller Herkunft aufgewachsen. Sie neigt dazu, Vielfalt zu schätzen und Inklusion zu fördern.

- Generation Z:

Die inklusivste Generation Italiens, die an Multikulturalismus gewöhnt ist und Themen wie Geschlechtergleichstellung, LGBTQ+-Rechte und soziale Fragen aufmerksam verfolgt. Sie zeigt eine ausgeprägte Sensibilität für die Achtung kultureller und individueller Identitäten.

3) Kommunikationsvielfalt**- Boomer:**

Sie bevorzugen direkte und persönliche Kommunikation, wie Telefonate oder persönliche Treffen. In Italien haben sich viele an Tools wie WhatsApp gewöhnt, tun sich aber mit moderneren Plattformen schwer.

- Generation X:

Ausgewogenes Verhältnis zwischen traditioneller (Telefon, Briefe) und digitaler (E-Mail, soziale Medien) Kommunikation. Sie bevorzugen einen klaren und formellen Kommunikationsstil.

- Millennials:

Bevorzugen schnelle und informelle Kommunikation, oft über Chat oder soziale Medien. Sie nutzen digitale Plattformen auch für berufliches Networking (LinkedIn).

- Generation Z:

Vorwiegend visuelle und unmittelbare Kommunikation (Videos, Memes, Emojis). Starke Orientierung an dynamischen Plattformen wie Instagram, TikTok und Snapchat.

4) Vielfalt in der Arbeitsweise**- Boomer:**

In Italien oft mit stabilen, langfristigen Karrieren verbunden. Bevorzugen klare hierarchische Strukturen und respektieren Autoritäten.

- Generation X:

Schätzt Unabhängigkeit und Arbeitsautonomie. Pragmatischer und ergebnisorientierter, respektiert aber dennoch hierarchische Strukturen.

- Millennials:

Sie suchen nach Jobs, die Flexibilität und persönliche Bedeutung bieten. Sie legen Wert auf Work-Life-Balance und bevorzugen ein kollaboratives Arbeitsumfeld.

- Generation Z:

Sie wollen wirtschaftliche Stabilität, aber auch Flexibilität. Sie möchten in ethischen Unternehmen mit positiver sozialer Ausrichtung arbeiten.

5) Transversale Vielfalt**- Babyboomer:**

Traditionelle Werte und starker Gemeinschaftssinn. Sie sind eher weniger bereit zu radikalen Veränderungen, aber offen für schrittweise Fortschritte.

- Generation X:

Resilient und pragmatisch, in der Lage, sich an neue Situationen anzupassen, ohne Traditionen vollständig aufzugeben.

- Millennials:

Innovativ und veränderungsorientiert. Sie sind sensibel für globale Themen wie Nachhaltigkeit und Inklusion.

- Generation Z:

Global vernetzt, offen für schnelle Veränderungen und engagiert in Themen wie soziale und ökologische Gerechtigkeit. Bevorzugen konkrete und sofortige Lösungen.

Bei der Bewertung der Beschreibungen der Generationen, die derzeit in der Arbeitswelt vertreten sind und dort zusammenleben, sollte berücksichtigt werden, dass diese Untersuchung sich mit zeitgenössischen Aspekten befasst und die Beschreibung der verschiedenen Generationen daher nicht von einer objektiven Perspektive profitiert, die durch historische Distanz erleichtert worden wäre, sondern stark von den unterschiedlichen Lebensphasen beeinflusst ist, in denen sich die verschiedenen Generationen befinden. Wir müssen daher berücksichtigen, dass eine Neigung zur expliziten Verteidigung von Rechten und Werten sicherlich der Jugend zuzuschreiben ist, während eine individuellere und defensivere Perspektive eher für reifere Lebensphasen charakteristisch ist.

Diese Beobachtung schmälert nicht den Wert der obigen Beschreibungen im Hinblick auf den Zweck dieser Untersuchung, macht jedoch vor einer vereinfachenden Zuweisung von Generations-„Etiketten“ gewarnt, die als Leitfaden für die Analyse und nicht als Bewertungsgrundsatz dienen sollen.

FAZIT

In den letzten 50 Jahren hat sich Italien in vielerlei Hinsicht verändert, und jede Generation hat sich ihrer eigenen Herausforderung gestellt, sich zu verändern. Die Geschwindigkeit, mit der sich die Perspektiven gewandelt haben, hat jedoch zu einer Differenzierung der Ansätze geführt, die so bedeutend ist, dass sie mehr Gründe für Missverständnisse geschaffen hat als in anderen historischen Epochen.

Auf politischer Ebene hat sich die italienische Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten schrittweise, aber nie vollständig, vom Einfluss der Kirche gelöst. Die Ost-West-Polarisierung, die in Italien durch die Kommunistische Partei und die Christdemokraten repräsentiert wurde, wurde durch den Konsumismus der 1980er Jahre überwunden.

Zwar ist jede Generation in irgendeinem Bereich Vorreiter, doch die vier hier analysierten Generationen engagierten sich oder engagieren sich für unterschiedliche und oft ungleiche Themen wie Frauenrechte, soziale Gleichheit, Umwelt und persönliche Selbstbestimmung.

Der Kampf um Rechte hat sich thematisch verändert, und der Schwerpunkt hat sich in einer zunehmend prekären und weniger geschützten Arbeitswelt auf den Kampf gegen den Klimawandel verlagert.

Der Kampf gegen den Klimawandel ist für die jüngsten Generationen zu einem zentralen Thema geworden. Technologie und Digitalisierung sind aus dem Alltag und dem Berufsleben nicht mehr wegzudenken, aber die Generationen haben diesen Wandel mit unterschiedlichen Mitteln bewältigt.

Darüber hinaus haben in Italien aufeinanderfolgende Wirtschaftskrisen die Politik zu Entscheidungen gezwungen, die zwangsläufig zu einer Verlängerung des Arbeitslebens dieser Generationen geführt haben, die als erste mindestens bis zum Alter von 70 Jahren erwerbstätig sind.

Dieser Faktor hat zwei verschiedene Arten von Notlagen hervorgerufen:

- Die Schwierigkeit junger Italiener, eine feste Arbeitsstelle zu finden, mit den daraus resultierenden demografischen und konsumtechnischen Rückgängen, der Abwanderung von Fachkräften ins Ausland und der Demotivation zur Arbeit
- Die Schwierigkeit älterer Menschen, mit neuen Technologien Schritt zu halten, mit dem damit verbundenen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit italienischer Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft.

In dieser Situation ist es unerlässlich, den generationsübergreifenden Dialog zu fördern, nicht nur im Hinblick auf die Vereinfachung der produktiven beruflichen Tätigkeiten, sondern auch mit dem Ziel, die Koexistenz der Generationen am Arbeitsplatz in einen Wettbewerbsvorteil zu verwandeln.

LITERATURVERZEICHNIS

ISTAT, „Statistiche Flash - OCCUPATI E DISOCCUPATI“, Gennaio 2024, verfügbar unter <https://www.istat.it/it/files/2024/03/GENNAIO-2024-CS-Occupati-e-disoccupati.pdf>

EURES für den Nationalen Jugendrat und die Italienische Jugendagentur, „Giovani 2024: il bilancio di una generazione“, Januar 2024, verfügbar unter https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMPLETETO_4_4_2024.pdf

INSTAT, Jahresbericht 2024 – Die Lage des Landes, Mai 2024, verfügbar unter <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>

Carlo Mazzaferro, Più lavoratori ma più vecchi, 1. Februar 2024. verfügbar unter <https://tendenzeonline.info/articoli/2024/02/01/piu-lavoratori-ma-piu-vecchi/>

ADP, Cinque diverse generazioni nel mondo del lavoro: Dai boomer alla generazione alpha, 15. November 2023, verfügbar unter <https://it.adp.com/chi-siamo/ufficio-stampa/cinque-diverse-generazioni-nel-mondo-del-lavoro.aspx>

Arlo Canella, Boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda, 4. November 2024, verfügbar unter <https://www.canellacamaiora.it/boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda/>

HR Link, Simona P.K. Daviddi, Le generazioni a confronto sul posto di lavoro, 11. Oktober 2024, verfügbar unter <https://www.hr-link.it/generazioni-confronto-lavoro/>

OKR Institute, Svelare i principi etici dei baby boomer, verfügbar unter <https://okrinstitute.org/it/unveiling-the-ethical-principles-of-baby-boomers/>