



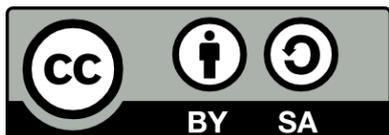
Co-funded by
the European Union

MYCo - Meet Your Colleague.

Superare gli stereotipi generazionali attraverso la conoscenza.



MODELLO
RICERCA DOCUMENTALE
AUTORE: ASSIST
DICEMBRE 2024

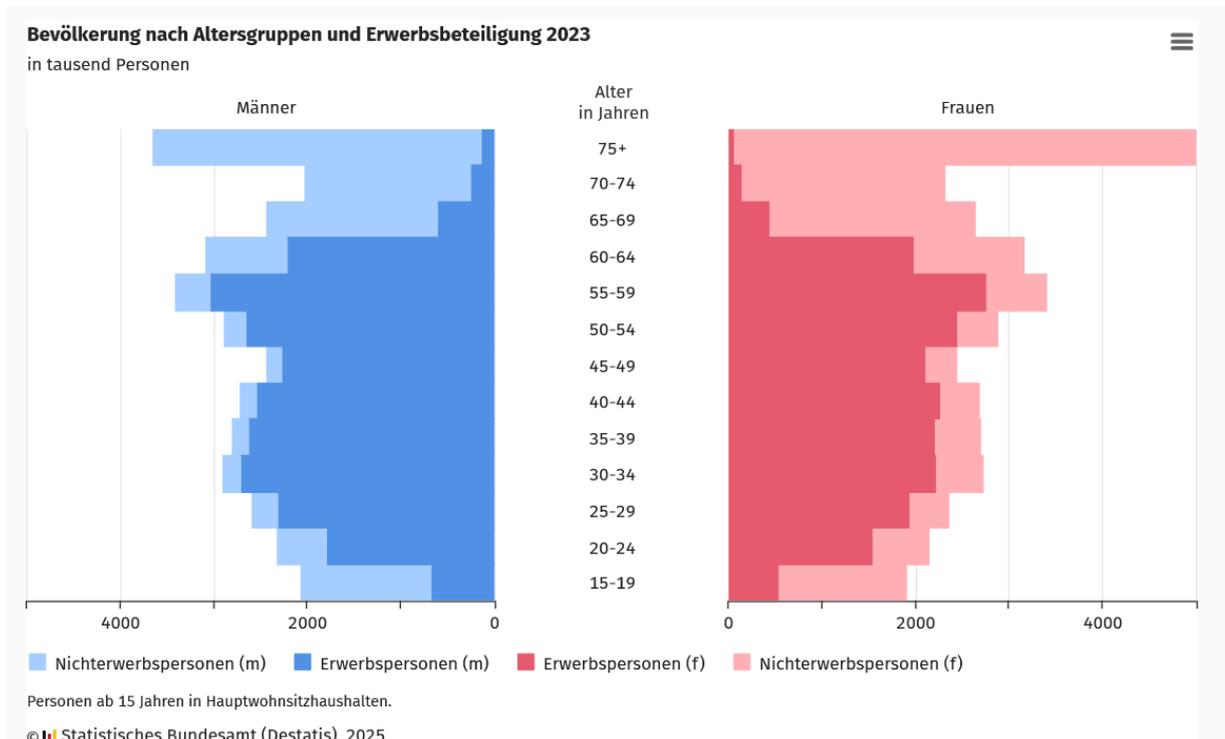


Questo lavoro è concesso in licenza CC BY-SA 4.0. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Il numero di persone occupate in Germania è cresciuto in modo continuativo dal 2006, ad eccezione degli anni della crisi economica dovuta alla pandemia di coronavirus. Alla fine del 2022, in Germania si contano circa 46 milioni di lavoratori occupati e, al momento attuale sono 47,1 milioni. In Germania persiste il timore relativo ad una possibile carenza di manodopera e alla mancanza di lavoratori qualificati, soprattutto perché il pensionamento della generazione del baby boomer è considerato con preoccupazione.

Il sito Statista 2025 fornisce i seguenti dati sulla percentuale di persone suddivise per generazione in Germania in generale: Generazione X: 19,7% (43-57 anni); Generazione Y: 19,43% (28-42 anni); Baby Boomer 14,62% (58-67 anni); Generazione Z: 14,58% (14-27 anni); Generazione Alpha 13,1% (0-13 anni); Post-guerra 9,8% (68-77 anni); Generazione '45: 8,6% (78+ anni).

Riguardo al livello di occupazione per generazione, la statistica dei lavoratori in Germania evidenzia la seguente situazione:



Secondo le statistiche, attualmente i baby boomer sono la generazione che conta la percentuale più alta di lavoratori. Nel 2023, circa il 26% della popolazione attiva aveva 55 anni o più (<https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Erwerbstaetigkeit/inhalt.html>). Questi lavoratori andranno in pensione nei prossimi 15 anni. Le generazioni più giovani non saranno in grado di colmare la necessità di lavoratori. Nelle regioni occidentali della Germania, è possibile avere un numero stabile di persone di età compresa tra i 20 e i 66 anni solo considerando un'alto numero di soggetti immigrati e un tasso di natalità crescente (<https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/inhalt.html>).

In determinati settori del mercato del lavoro la percentuale di lavoratori anziani è significativamente più alta che in altri. Tra questi figurano l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca (39%), il settore immobiliare e dell'edilizia (37%) e altri servizi (33%), che comprendono anche le arti e l'intrattenimento. La forza lavoro nel settore dell'informazione e della comunicazione è relativamente giovane, con solo il 19% degli occupati di età superiore ai 55 anni.

SITUAZIONE DEL PAESE:

Nonostante le recenti tendenze politiche, la Germania è una società multiculturale e un «paese con un background migratorio» (discorso di Frank Walter Steinmeier, 2021). Questa affermazione riflette ed evidenzia l'eterogeneità sociale del paese. Fin dagli anni '50 la Germania ha attivamente reclutato manodopera da altri paesi. Molti di questi lavoratori sono rimasti in Germania anche dopo il pensionamento. Le loro famiglie sono ora alla seconda e terza generazione in Germania.

Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2023 la forza lavoro in Germania era composta da circa 12,7 milioni di persone con un background migratorio ([de.statista.com](https://www.destatis.de)), valore che corrisponde a circa il 30% della popolazione in età lavorativa. Tuttavia, **non sembrano essere disponibili dati specifici sulla distribuzione della forza lavoro con un background migratorio nelle singole generazioni**. Infatti, **studi recenti sottolineano la necessità di ricerche longitudinali** che mettano in relazione le diverse fasi e realtà della vita per analizzare i complessi fattori che condizionano la situazione (dezim-institut.de 2022).

Nonostante la scarsità di dati, esistono differenze nel modo in cui le culture nazionali valutano l'età e l'invecchiamento in generale. Diversi paesi hanno approcci diversi all'integrazione e alla valorizzazione degli anziani. Ad esempio, le aspettative sociali e familiari nei confronti degli anziani differiscono tra le culture collettivistiche e quelle individualistiche ("Neue Kultur des Alterns" 2015). Studi come il documento "Altersbilder in anderen Kulturen" della Robert Bosch Stiftung (2009) indicano che esistono differenze tra le culture occidentali come quella americana e tedesca rispetto a quelle asiatiche come quella giapponese. Altri studi (ad esempio "Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund", 2011) mostrano come anche in Germania coesistono approcci culturali differenti alla generazione e all'età, a seconda del segmento della società analizzato. Anche tra la popolazione con background migratorio, le opinioni sull'invecchiamento possono variare a seconda del livello di integrazione nella comunità ospitante. Senza aggiungere ulteriori informazioni specifiche sull'argomento, anche studi più recenti concludono che i gruppi di migranti portano con sé i propri modelli sull'invecchiamento, che spesso non coincidono con quelli della comunità ospitante (ad esempio, "Eine neue Kultur des Alterns", 2024).

È interessante notare che la nostra comprensione delle generazioni è influenzata dai contesti culturali e storici. La definizione dei gruppi di età (o generazioni) è stabilita culturalmente, ovvero in base a ciò che le persone di una determinata età hanno vissuto in comune come eventi significativi e a quali valori, atteggiamenti e pratiche comuni condividono (Hofstede 1993). Più precisamente, mentre le società occidentali si concentrano sugli eventi storici e sui valori individuali, altre culture enfatizzano i legami familiari e la responsabilità collettiva.

CONCLUSIONI E RIFERIMENTI

Le culture nazionali e il loro approccio alla generazione all'età e all'invecchiamento devono quindi essere compresi in relazione alla cultura di gruppo/generazionale, con la quale la cultura nazionale si interseca e si sovrappone, dando vita a una relazione complessa. Le informazioni e gli studi sul tema delle differenze generazionali e della comprensione dell'età/invecchiamento sono un *desideratum* in generale e in particolare quando si tratta di culture del lavoro. Sebbene esistano alcuni studi che analizzano le differenze tra le generazioni (Baby boomers, X, Y, Z, Millennials), non ci sono informazioni dettagliate quando le generazioni sono messe in relazione con le differenze culturali e il lavoro. Sarà quindi interessante capire cosa risponderanno i partecipanti al progetto alle domande del questionario.

Riferimenti:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (a cura di) (2024), „Eine neue Kultur des Alterns“, Berlino.

Foroutan, Naika (20.04.2015). Die postmigrantische Gesellschaft. Bundeszentrale für politische Bildung. Disponibile all'indirizzo <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft/> (ultimo accesso 01.03.2024)

Hofstede, Geert (1993), Interkulturelle Zusammenarbeit, Wiesbaden.

Kolland, Franz (2015), „Neue Kultur des Alterns“, Ministero federale del lavoro, degli affari sociali e della tutela dei consumatori (a cura di), Vienna.

Robert Bosch Stiftung (2009), „Altersbilder in anderen Kulturen“, Stoccarda.

Schenk, Liane (2011), „Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund“, Institut für Medizinische Soziologie, Berlino.

Link:

de.statista.com

<https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/inhalt.html>