

BLOG #19



**Generation Z gibt
Unternehmen Rätsel auf**

**WIE DIE ZUSAMMENARBEIT
DENNOCH GELINGEN KANN**



Blog #19

Wer ist die Generation Z?

Zur Generation Z, abgekürzt „Gen Z“ zählen alle, die ab Mitte der Neunzigerjahre bis um das Jahr 2010 geboren wurden. Die Übergänge von der vorherigen Generation Y und der nachfolgenden Generation Alpha sind fließend und nicht stringent nach Jahreszahlen trennbar. Markantestes Merkmal dieser Generation ist, dass sie im digitalen Zeitalter aufgewachsen ist und keinerlei Erinnerungen an eine Zeit ohne Smartphone, Laptop und Social Media hat. Sie ist rund um die Uhr online, virtuell vernetzt und geht grundsätzlich davon aus, dass alle anderen es auch sind. Für die Generation Z verschwimmt die reale mit der virtuellen Welt, denn beide werden mindestens gleichbedeutend wahrgenommen. Weil das jedoch gerade für ältere Generationen nicht zutrifft, lebt die Gen Z mit einer Erwartungshaltung, die Konflikte entstehen lassen kann.

Generation Z ist mit einem hohen Wohlstandsniveau aufgewachsen, was sie im Besonderen prägt. Die wichtigsten Werte für diese Generation sind Gesundheit und Freiheit, während vorherigen Generationen noch bereit waren, für eine Karriere an gesundheitliche Grenzen zu gehen.

Was ist der Gen Z wichtig?

Die Generation Z hat bereits früh mit der Wirtschaftskrise unsichere Zeiten erlebt. Der Klimawandel bedeutet weiterhin einen unsicheren Blick voraus. Ausgehend von diesen Erfahrungen wünscht sich die Gen Z ein stabiles Umfeld mit sicherem Arbeitsplatz, unbefristetem Arbeitsvertrag und festen Arbeitszeiten. Sie wünscht sich aber auch genug Zeit für Freizeit und Selbstverwirklichung.



Blog #19

Die Generation Z möchte alles: berufliche Karriere, Selbstverwirklichung und Verantwortung übernehmen. Gleichzeitig fordert sie Anerkennung, die im Zweifel sogar wichtiger ist als ein hohes Gehalt. Generation Z möchte im Unternehmen gesehen werden und das Gefühl haben, dass sie einen wichtigen Teil beiträgt. Ihr ist eine strenge Trennung zwischen Berufs- und Privatleben wichtig, sie achtet auf feste, geregelte Arbeitszeiten und die Work-Life-Balance nimmt eine wichtige Rolle ein.

Die Generation Z ist an die Schnellebigkeit der Gesellschaft gewöhnt und projiziert dies auf ihr Arbeitsumfeld. Sie möchte kurze, überschaubare Projekte abarbeiten, statt langfristige Aufgaben zu übernehmen, deren Ergebnisse nicht abzusehen sind. Weiterhin ist die Generation Z gegenüber dem Arbeitgeber weniger loyal als die Generationen davor und sträubt sich eher, Führungsaufgaben zu übernehmen, weil diese oft mit Überstunden einhergehen. Stattdessen hat die Generation die eigene Gesundheit im Blick und möchte stressbedingten Krankheiten vorbeugen.

Was bedeutet das für Unternehmen?

Generation Z kann digitales Know-how mit ins Unternehmen einbringen, virtuelle Kontakte aufbauen und pflegen und Vorteile der Digitalität auf den Arbeitskontext übertragen. Wenn dieser Kontext klar eingegrenzt ist, die Arbeitszeiten stabil bleiben und die Arbeitnehmenden der Generation Z Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, ist eine zufriedenstellende Zusammenarbeit möglich. Betriebliches Gesundheitsmanagement kann die Motivation der Generation Z erhöhen. Arbeitgeber:innen können die Gen Z mit variablen Pausen, frischem und gesundem Betriebsessen oder auch der Möglichkeit zur sportlichen Betätigung binden.



Blog #19

Weil es weniger Bewerber:innen als Ausschreibungen gibt, müssen Unternehmen ihr Recruiting an die Generation Z anpassen. Die Gen Z erwartet barrierefreie und unkomplizierte Online-Bewerbungsmöglichkeiten und schnelle Reaktionen auf Bewerbungseingänge, denn so kennt sie es aus der Social Media-Welt. Sie ist empfänglicher für sehr kurze, klare Botschaften und wird auch gern aktiv angesprochen. Die Akquise sollte ebenfalls online in den sozialen Netzwerken stattfinden, wo sich die Generation Z aufhält, oder sogar per WhatsApp.

Für die Generation Z ist das Image der Arbeitgeber:innen zunehmend wichtiger als für die Generationen davor. Remote Work und Homeoffice werden für die Generation immer selbstverständlicher, und ortsgebundene Arbeitsplätze werden immer seltener gefordert. Die Generation Z ist sehr selbstbewusst und tritt auch entsprechend auf, was manchmal zu Irritationen führen kann.

Auch wenn jeder Generation bestimmte Merkmale zugeschrieben werden und dies auch wissenschaftlich nachgewiesen werden kann, sollten Personen durch Arbeitgebende, Peers oder anderen Personengruppen niemals stigmatisiert und pauschal in Schubladen gesteckt werden. Insbesondere Arbeitgebende sollten sehr sensibel sein und auf die individuellen Stärken, Schwächen und Wünsche ihrer Mitarbeitenden schauen.

erstellt von **Franka Herfurth**

