



# Generation Z

---

Ticken junge Menschen anders und wenn ja, wie?



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

1. Warum lohnt es sich über die Generation Z zu sprechen?
2. Wer ist die Generation Z eigentlich?
3. Was bringt Generationsvielfalt im Betrieb und wie kann sie gewinnbringend sein?



## Warum lohnt es sich über die Generation Z zu sprechen?

---



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

# Warum lohnt ein Blick auf Gen Z?



Wegweiser für die Arbeitswelt der

Veränderungen des Arbeitsmarktes

Arbeitnehmer\*innen der Zukunft

Junge Mitarbeiter\*innen sorgen für  
Veränderungen und Innovationen

Gen Z fordert neuen Führungsstil ein



 Ntv

## Ein Drittel der Erwerbstätigen geht demnächst in Rente

Wenn die Babyboomer-Generation in den nächsten 15 Jahren in Rente geht, hinterlassen sie auf dem Arbeitsmarkt ein riesiges Loch.

vor 1 Monat

 FAZ

## Arbeitskräftelücke wird größer: Millionen Babyboomer gehen bald in Rente

Millionen Babyboomer gehen bald in Rente ... die zahlenmäßig stärksten Jahrgänge, die sogenannten Babyboomer, das Rentenalter erreichen.

04.08.2022

 BILD.de

## Babyboomer gehen jetzt in Rente: Zukunftsforscher warnt vor ...

„Etwa 18 Millionen Babyboomer gehen in Rente. Mindestens zwischen 2025 und 2035 schrumpft unsere Erwerbsbevölkerung und somit auch unser...“

02.07.2022

Neue Zürcher Zeitung

## Wie bringt man diese Jungen zum Arbeiten? Arbeitgeber verzweifeln an der Generation Z

Viele junge Menschen sind nicht mehr bereit, bis zum Umfallen zu arbeiten. Einen guten Lohn und viel Wertschätzung wollen sie trotzdem dafür. Verdient das nicht sogar Bewunderung?

HOME > KARRIERE > ZU FAUL & KEINE LUST ZU ARBEITEN? WIE DIE GENERATION Z WIRKLICH TICKT

## Zu faul und keine Lust zu arbeiten? Wie die Generation Z wirklich tickt

WirtschaftsWoche

EXKLUSIVE UMFRAGE

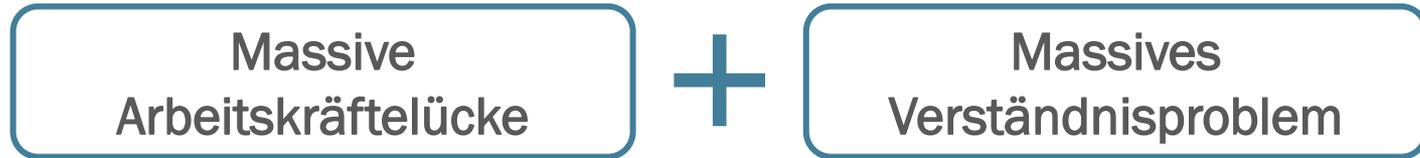
## Zwei Drittel der Entscheider hält die Gen Z für nicht kritikfähig

von Svenja Gelowicz  
19. September 2022



Quelle: TikTok

# Wo liegt oft das Problem?



Veränderte Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes machen neue Forderungen und Ansprüche möglich



## Wer ist die Generation Z eigentlich?

---

Welche Werte und Vorstellungen bringen sie mit in die Arbeitswelt?



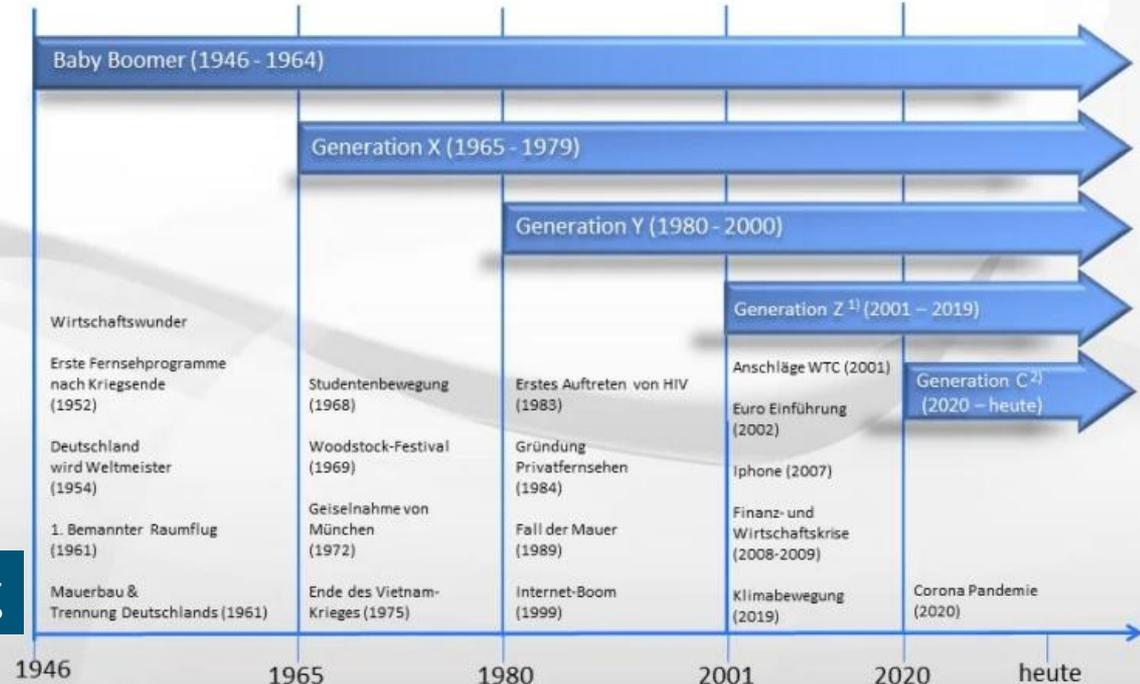
**Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung**

# Generationsübersicht



- Jugend- und Generationenforschung
- 15-20 Jahre Abstände
- Generationenlabels
- Unterschiedliche Lebensumstände, gesellschaftliche Kontexte und Prägungen
- **Kritik:** Abgrenzung, Tendenzen, Differenzierungen

Prägende Ereignisse der verschiedenen Generationen nach Overbeck



1) Z = Zukunft nach Overbeck  
2) C = Corona nach Overbeck

Orientierung, nicht Pauschalisierung

# Generation Z in Deutschland



**69%**

sind alles in allem mit dem Leben zufrieden (inkl. körperlicher Gesundheit, schulisch-berufliche Situation)

**34%**

sind mit ihrer finanziellen Situation unzufrieden

**44%**

Nennen Spaß als größte Motivation für Leistung (39% Geld, 32% Ziele)

**22%**

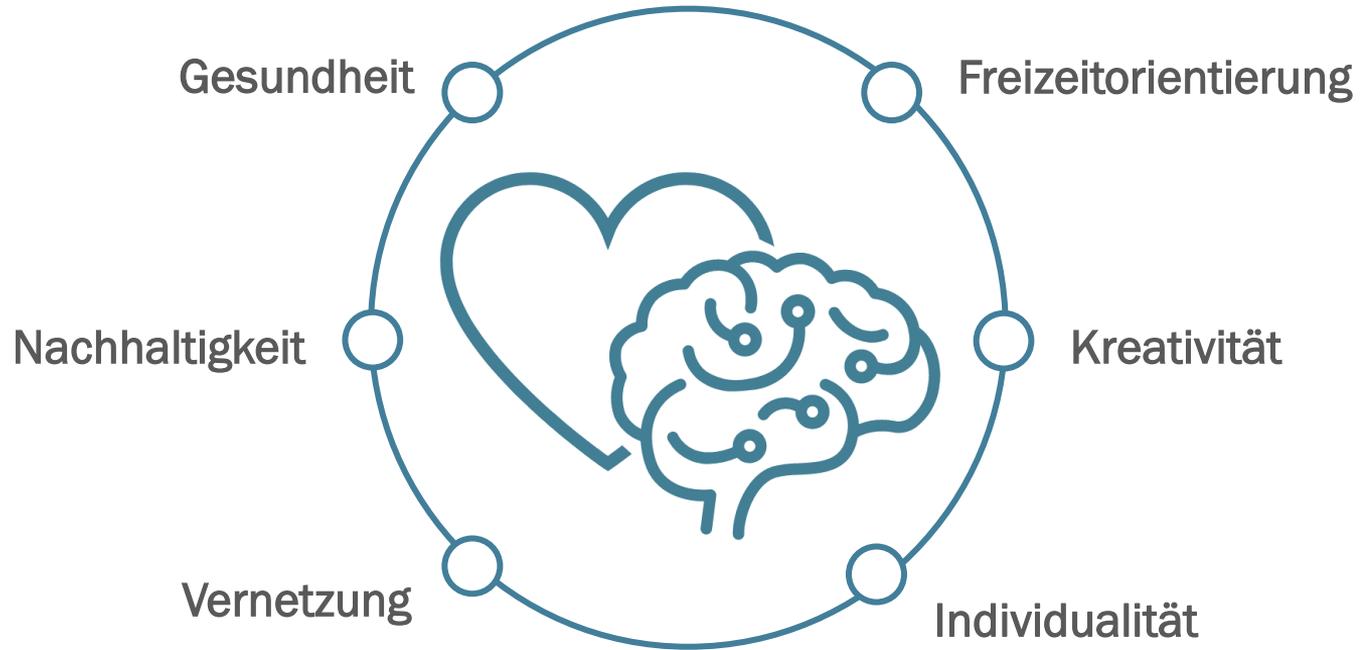
Psychische/seelische Gesundheit

**20%**

Balance von Arbeit und Freizeit

**Whatsapp**

Als wichtigsten Smartphone-App genannt



# Digital Natives



in Haushalten aufwachsen, in denen vielfältige Mediengeräte zur Verfügung stehen

ab 13 Jahren wird das Smartphone dominant

viel Zeit online, täglicher Medienkonsum von mehreren Stunden

Arbeiten gleichzeitig auf mehreren Geräten (PC, Tablet, Phone...)

Kürzere Aufmerksamkeitsdauer, geringeres Orientierungsvermögen

Kommunikation auf Plattformen, Social media

neugierig, starke eigene Meinung, ungeduldig, schnelle Problemlösungen gewünscht

# Ambivalenz



Identitäts-Suchend

Altruistisch | Philanthropisch

Achtsam | Selbstbezogen

Aktivistisch

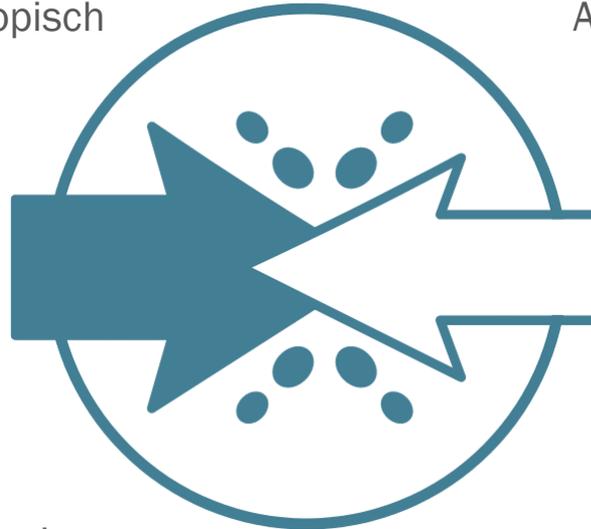
Anti-Hierarchisch |  
Anti-Patriarchalisch

Radikal progressiv

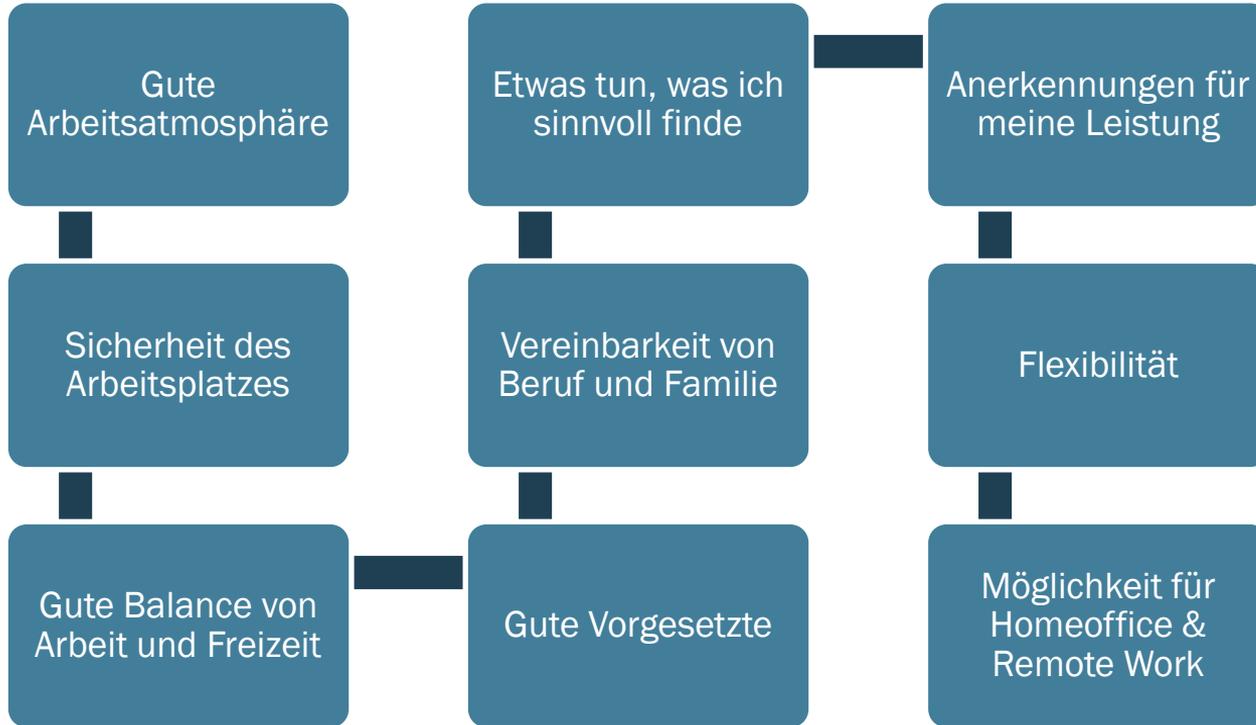
Eskapistisch | Illusionslos |  
Skeptisch | Nüchtern pragmatisch

Bestens informiert | vernetzt |  
Ganzheitlich und inklusiv denkend

Unsicher | Grüblerisch | Empfindsam |  
niedrige Frustrationstoleranz



# Was ist gute Arbeit?



- Erschöpfung und Überarbeitung der Eltern erlebt
- **Wollen anders, nicht weniger arbeiten**
- Bereitwilliger für Veränderung





# Was bringt Generationsvielfalt im Betrieb und wie kann sie gewinnbringend sein?

---



**Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung**

Lernen &  
Wissensaustausch

Strukturen

Kultur

Kommunikation



Generationsübergreifende  
Zusammenarbeit  
gemeinsam gestalten

# Chancen altersgemischter Teams



**Bewusst junge und erfahrende  
Mitarbeitende zusammenarbeiten lassen**

Mix aus unterschiedlichen  
Kompetenzen und Erfahrungen

Erkenntnisgewinn, dass man  
voneinander profitieren kann

Vorurteile lösen sich auf

Wissen wird geteilt

Frische Herangehensweisen von jungen Mitarbeitenden  
kombiniert mit Wissen der Erfahrenen

# Konkrete Möglichkeiten - Team



## Gemeinsame Treffen in Präsenz aktiv fördern

- Teamtage, kleine Events des Teambuildings

## Soziales Miteinander auch virtuell unterstützen

- Virtuelle Kaffeepausen
- Meeting vor dem Meeting
- Wertschätzung & Emotionen teilen

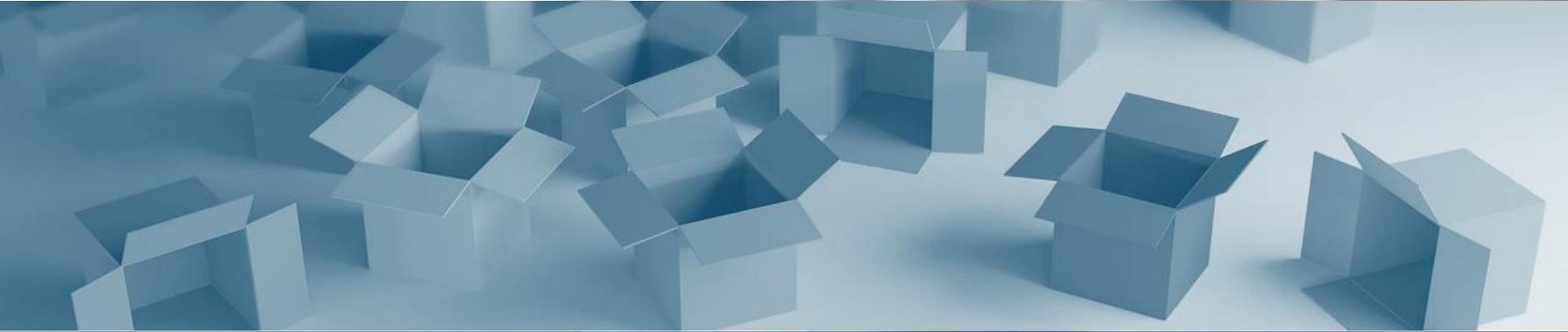
## Gemeinsame Erlebnisse stärken den Zusammenhalt und das Vertrauen

- In spielerischen Übungen werden dem Arbeitsalltag ähnliche Situationen erlebt und gemeinsam reflektiert
- Förderung des WIR-Gefühls
- Gemeinsame Arbeitsweise besser verstehen
- Gegenseitige Unterstützung stärken

## Vielfältige Teams fordern eine aktive Gestaltung der Kommunikation

- Feedbackroutinen entwickeln
- Etablierung einer Fehlerkultur
- Regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden führen
- Vertrauen und Wertschätzung ausdrücken
- Prozess vor Ergebnis
- Raum für Austausch und Ideen schaffen





## Take away

---



**Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung**

# Junge Menschen...

waren schon immer anders - WIR ALLE WAREN MAL ANDERS!



# Wir alle gestalten mit!

---

- Schaffen Sie Räume und Zeit für das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Generationen.
- Vertrauen und Verständnis sind die Basis.
- Eine Vertrauenskultur und aktive Gestaltung der generationsübergreifenden Zusammenarbeit muss von der Führungskraft und dem Unternehmen gelebt sowie aktiv gestaltet werden.
- Lernen, Wissensmanagement, Kommunikation, Kultur und Struktur als Treiber für eine gelungene generationsübergreifende Zusammenarbeit.

Denise Gramß  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)  
Tuchmacherstr. 47  
14482 Potsdam

 0331 740032-21

 [denise.gramss@f-bb.de](mailto:denise.gramss@f-bb.de)

 [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)