

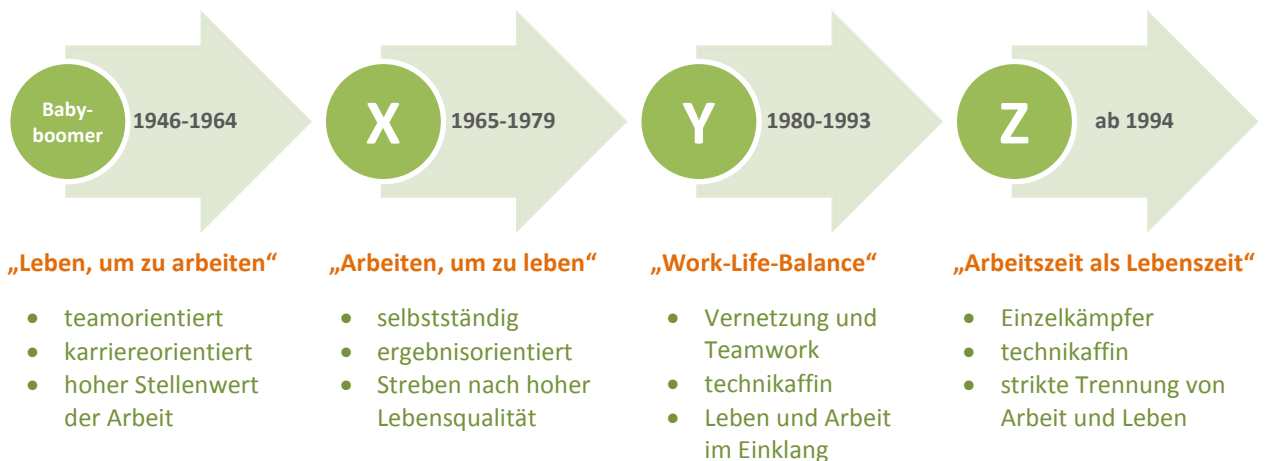
„Wie ticken Fachkräfte von morgen?!“

Die Generationen Y und Z: Zwischen Digitalisierung und Selbstverwirklichung

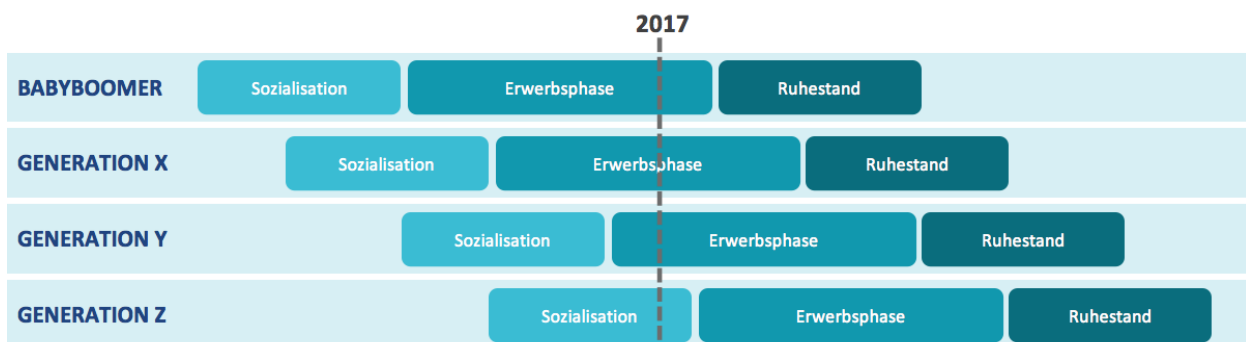
Die Welt unterliegt einem fortwährenden Wandel und die Menschen verändern sich über Generationen hinweg innerhalb ihrer Werte und Einstellungen mit. Zeitgeschichtliche Ereignisse, Medien und Erziehungsstile bilden dabei prägende Momente. Auch in der Arbeitswelt lässt sich ein solcher Wandel feststellen: Arbeitsweisen und -einstellungen, Kommunikationsstile, aber auch das Technologieverständnis ändern sich von Generation zu Generation in unterschiedlichen Ausmaßen. Sogenannte „Generationenumbrüche“ kommen zum Vorschein und bringen neben einem hohen Konfliktpotential auch neue Denkweisen und innovative Ideen mit in das Unternehmen.

Ein Überblick über die Generationen in den Unternehmen¹

Insgesamt vier Generationen sind auf dem heutigen Arbeitsmarkt vorzufinden. Die folgende Übersicht zeigt arbeitsweltbezogene Generationenspezifika von den Babyboomern bis zur Generation Z.



Wo sind die Generationen auf dem heutigen Arbeitsmarkt zu finden?



In Anlehnung an: HICM Hamburg Institute of Change Management, 2017

¹ Es handelt sich hierbei um keine strikte Einteilung. Innerhalb der Generationen kann es beachtliche Streuungen geben.

Generation Y

Die Generation Y ist die erste Generation, die sich aufgrund ihrer Leitwerte und Erwartungen deutlich von den Vorgängergenerationen abhebt. Gestärkt wird ihre Position durch den demografischen Wandel sowie dem drohenden Fachkräftemangel.

Die **Y-VertreterInnen** sind heute in einem Alter von **Mitte 20 bis Ende 30**. Im Durchschnitt befinden sie sich im **ersten Drittel der Erwerbsphase**.



Die in den 1980er- und frühen 1990er-Jahren Geborenen zeichnen sich durch ein Leben im ‚Hier und Jetzt‘ aus. Sie sind mit neuen Technologien aufgewachsen, dementsprechend gut informiert und 24 Stunden online. Außerdem sind sie Teamplayer, die eine gute Vernetzung als essentiell erachten und mit einer optimistischen Einstellung durch das Leben gehen.

Im Arbeitsleben stellen sich die Y-VertreterInnen als flexibel wie auch anpassungsbereit dar und zeichnen sich durch eine hohe Eigenständigkeit und Unabhängigkeit aus. Dabei wünschen sie sich ihre Vorgesetzten in einer Mentoren- und Ratgeberrolle. Motiviert werden sie durch die Zusammenarbeit mit Personen auf gleicher Wellenlänge und durch Möglichkeiten der Selbstverwirklichung.

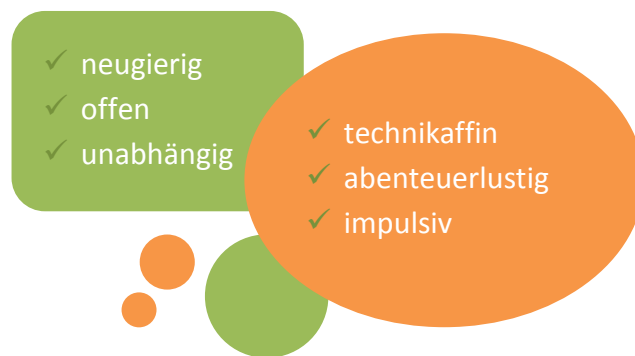
Die Y-VertreterInnen auf dem Arbeitsmarkt:

- ✓ **lernbereit und arbeitswillig**
- ✓ Arbeit muss **Spaß** machen und ausfüllend sein
- ✓ **keine Trennung von Arbeits- und Privatleben:** Integration der Arbeit in den Lebenskontext
 - ➔ der Wunsch nach Führungspositionen rückt in den Hintergrund, zugunsten **projektbezogener Arbeit und Fachlaufbahnen**
- ✓ geeignete Möglichkeiten der **Mitarbeiterbindung:**
 - flexible Arbeitszeiten und -orte
 - Räume für Kreativität und Innovation
 - Zugang zu sozialen Netzwerken

Generation Z

Die Generationen Y und Z scheinen sich auf dem ersten Blick ziemlich ähnlich zu sein: Zuhause in der digitalen Welt und mit einer hohen Technikaaffinität ausgestattet legen sie großen Wert auf Arbeit, die Spaß macht, die den Wunsch nach Selbstverwirklichung berücksichtigt und eine gute Work-Life-Balance erlaubt. Doch während die Generation Y in die digitale Welt hineingewachsen ist, ist die Generation Z inmitten dieser Welt und zugleich in einem völlig neuen Kontext aufgewachsen.

Die Z-VertreterInnen sind heute in einem Alter von maximal Mitte 20. Im Durchschnitt befinden sie sich am Ende der Sozialisationsphase.



Die ab Mitte der 1990er-Jahre Geborenen sind geprägt von einer globalen Vernetzung und einer hohen Verfügbarkeit an Informationen. Sie suchen keine langfristigen Bindungen, sind jedoch kontinuierlich auf der Suche nach Andockmöglichkeiten. Ihre Erwartungen an materielle Standards sind hoch wie auch ihr allgemeines Anspruchsdenken.

In der Arbeitswelt präsentieren sich die Z-VertreterInnen als EinzelkämpferInnen mit einem ausgeprägtem Selbstbewusstsein und einer hohen Erwartungshaltung. Aufgaben werden bevorzugt allein statt im Team erledigt, wobei die kollegiale Arbeitsatmosphäre eine wichtige Rolle spielt – die Bindung an einen Arbeitgeber hingegen nicht. Vordergründig für diese Generation sind die Sinnhaftigkeit und der Abwechslungsreichtum der Arbeit.

Die Z-VertreterInnen auf dem Arbeitsmarkt:

- ✓ Wunsch nach **internationalem Tätigkeitsfeld, Flexibilität und Wechselhaftigkeit**
- ✓ **Feedback** essentiell
- ✓ Dominanz des **Privatlebens**
 - ➔ Positionen mit Führungsverantwortung zunehmend unattraktiver
- ✓ **Digitalisierung** gehört in den Berufsalltag
 - ➔ beginnt bereits bei Arbeitsplatzsuche: Onlinemedien und Arbeitgeberbewertungsportale
- ✓ Wichtiges Entscheidungskriterium für einen Arbeitgeber: Möglichkeiten der **persönlichen Entwicklung und Selbstverwirklichung**

Wie erreiche ich die Generationen Y und Z?

	Generation Y	Generation Z
Social Media (Facebook, Twitter, YouTube, WhatsApp)	✓	✓
Berufsorientierungsmaßnahmen (Praktika, Boys' Day/Girls' Day, Tag der Berufe, ...)	—	✓
Job- und Absolventenmessen	✓	—
Tag der offenen Tür, Sommerfest usw.	✓	✓
Online-Jobbörsen	✓	(✓)
Stellenanzeigen im Printbereich	—	—

Ausblick: Wer kommt eigentlich nach Generation Z?

Die nächste Generation wird die **Generation Alpha** sein. Die **ab 2010 Geborenen** sind die erste Generation, die **komplett im 21. Jahrhundert** aufwächst. Viel lässt sich über diese Altersgruppe jedoch noch nicht sagen und der Großteil von ihnen noch nicht einmal geboren ist. Vorausblickend kann man allerdings festhalten, dass sie sich in einer **verstärkt unbeständigen Welt** bewegen werden, geprägt von **Digitalisierung, politischen Instabilitäten** und dem weiterhin andauernden **demografischen Wandel**.

Autoren:
Die QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Thüringer Sozialwirtschaft
qualifizierungsentwicklung@paritaet-th.de

Ramona Nolden rnolden@paritaet-th.de Tel.: 036202/26-110	Sindy Englisch senglisch@paritaet-th.de Tel.: 036202/26-281	Oliver Paul opaul@paritaet-th.de Tel.: 036202/26-281	Rona Freiberg rfreiberg@paritaet-th.de Tel.: 036202/26-131
Fax: 036202/26-234	www.paritaet-th.de	www.qualifizierte-fachkraefte.de	

Gefördert werden die QualifizierungsentwicklerInnen durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).






Quellen: Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt – Private Hochschule Göttingen: Vortrag IHK Magdeburg (<https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-magdeburg.pdf>)

Noemi Haderlein: XYZ – Generationen auf dem Arbeitsmarkt (<https://www.absolventa.de/karriereguide/tipps/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick>)

Personalmarketing-Agentur Junges Herz: Generation Z: Was erwartet den Arbeitsmarkt? (<http://www.agentur-jungesherz.de/generation-z/>)

Christa Catharina Müller: Wer ist eigentlich diese Generation Alpha? (<https://www.wuv.de/marketing/wer-ist-eigentlich-diese-generation-alpha>)