

DIE GENERATION Z UND IHRE BEDEUTUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT

CHRISTIANE PÄTZOLD

STRATEGIA PERSONALENTWICKLUNG
ORGANISATIONSBERATUNG



GENERATION Z

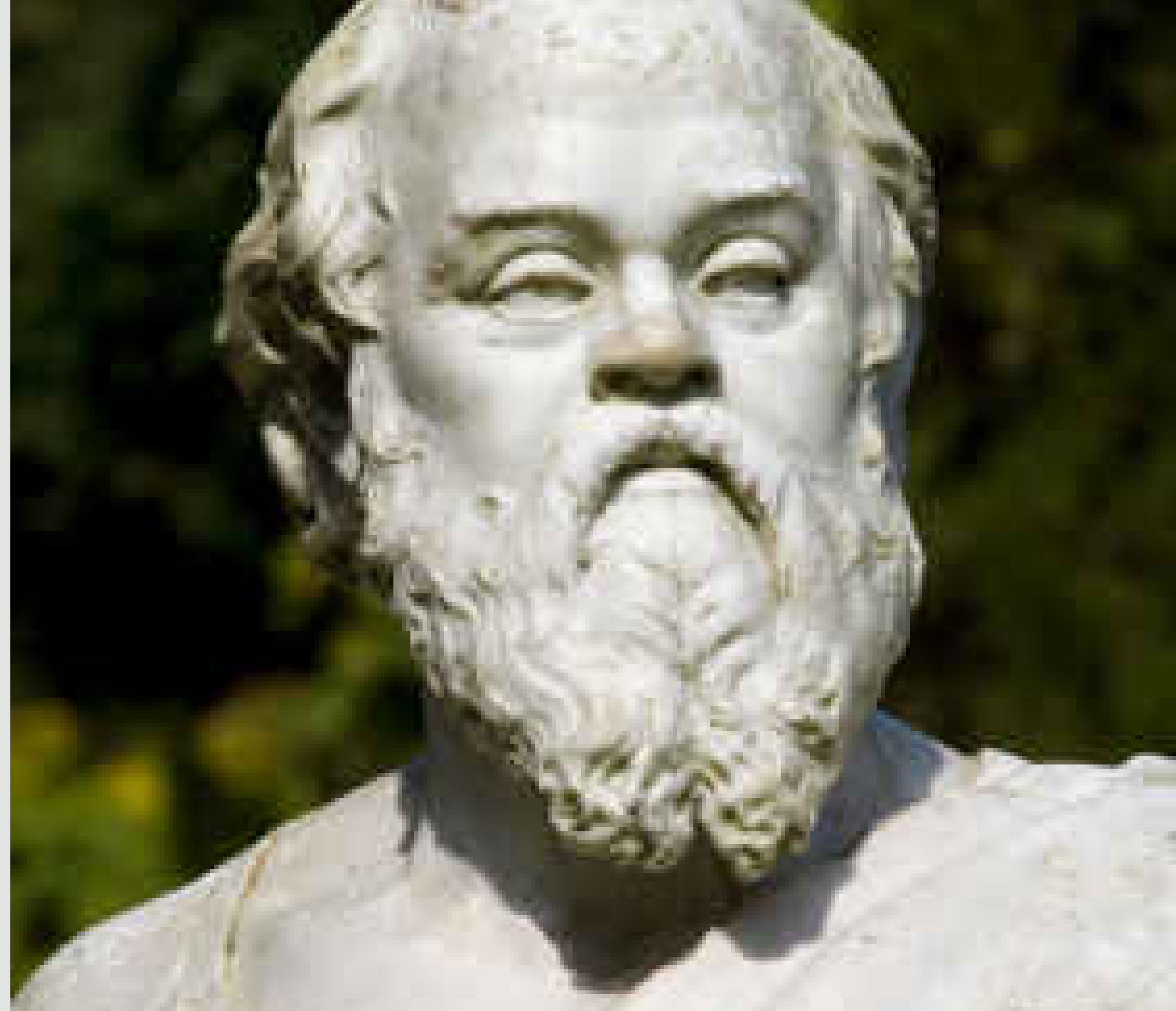
- 1. Wer oder was ist die Gen Z - Definition der Gen Z**
- 2. Die Generation Z und ihre Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt und was Sie für ein erfolgreiches Recruiting der Generation Z beachten sollten**

Die Jugend liebt heutzutage den Luxus.

Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte.

Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten.

Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.



Sokrates 470- 399 v. Chr.

Kennzeichen

sind die älteste Generation auf dem Arbeitsmarkt. Diese Jahrgänge verzeichneten die höchste Geburtenrate, kalter Krieg, swing, Teenager, Fernseher, Telefon, erste IT-Erfahrung, Face to Face, Telefon **Jobsicherheit**

haben einiges miterlebt: Ende kalter Krieg, Reagen-Gorbatschow, Wirtschaftskrisen, Techniksprünge, Arbeitslosigkeit, Umweltkatastrophen, Digital Immigrants, PC, E-Mail, SMS sicherer Arbeitsplatz, **Work-Life-Balance**

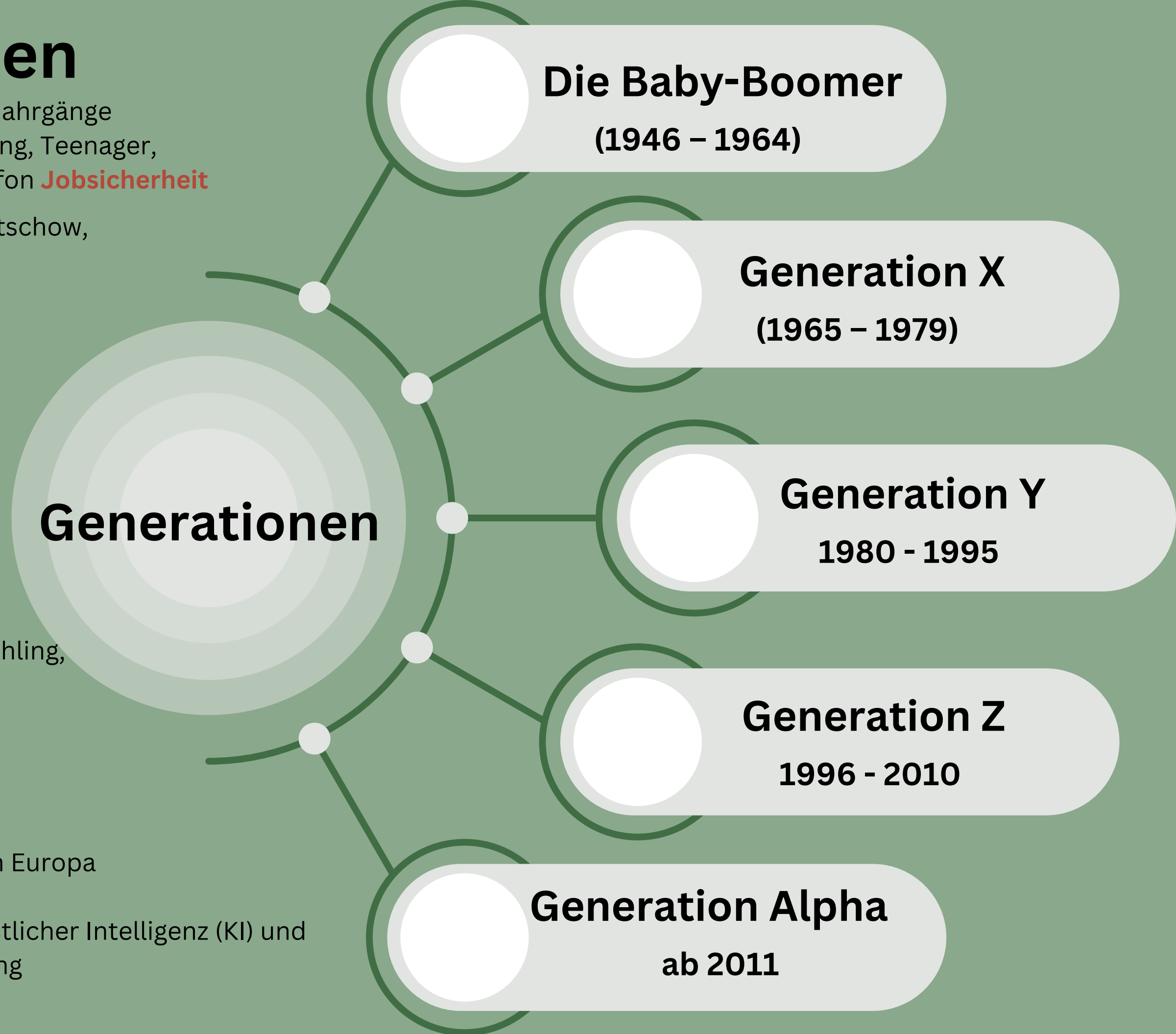
Millennials = Digital Natives. Terroranschläge (9/11, Invasioin im Irak) Play Station, Reality TV, Social Media, Google Earth, Tablet, Smartphone, SMS, online Neigung alles zu hinterfragen, sinnerfüllende Arbeit und Freizeit mit einem hohen Maß an sozialer Sicherheit verbinden

Freiheit und Flexibilität

wirtschaftlicher Aufschwung, Energiekrise, arabischer Frühling, Erderwärmung, Mobile Devices, eigene Medialkanäle, Nano Computer, 3D-Drucker, autonomes Fahren Face time, **Sicherheit und Stabilität**

Early Adopter- können eher swipen als sprechen unbeständige Welt: Corona-Pandemie, Klimakrise, Krieg in Europa wachsen z.T. überhütet auf, können swipen, bevor sie sprechen = early adopters, künstlicher Intelligenz (KI) und Chatbots, 3D-Druck, autonomem Fahren, Spracherkennung

Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Klimabewusstsein



Merkmale und Eigenschaften

Was zeichnet die Generation Z aus



Kennzeichen der Generation Z

Vorurteile

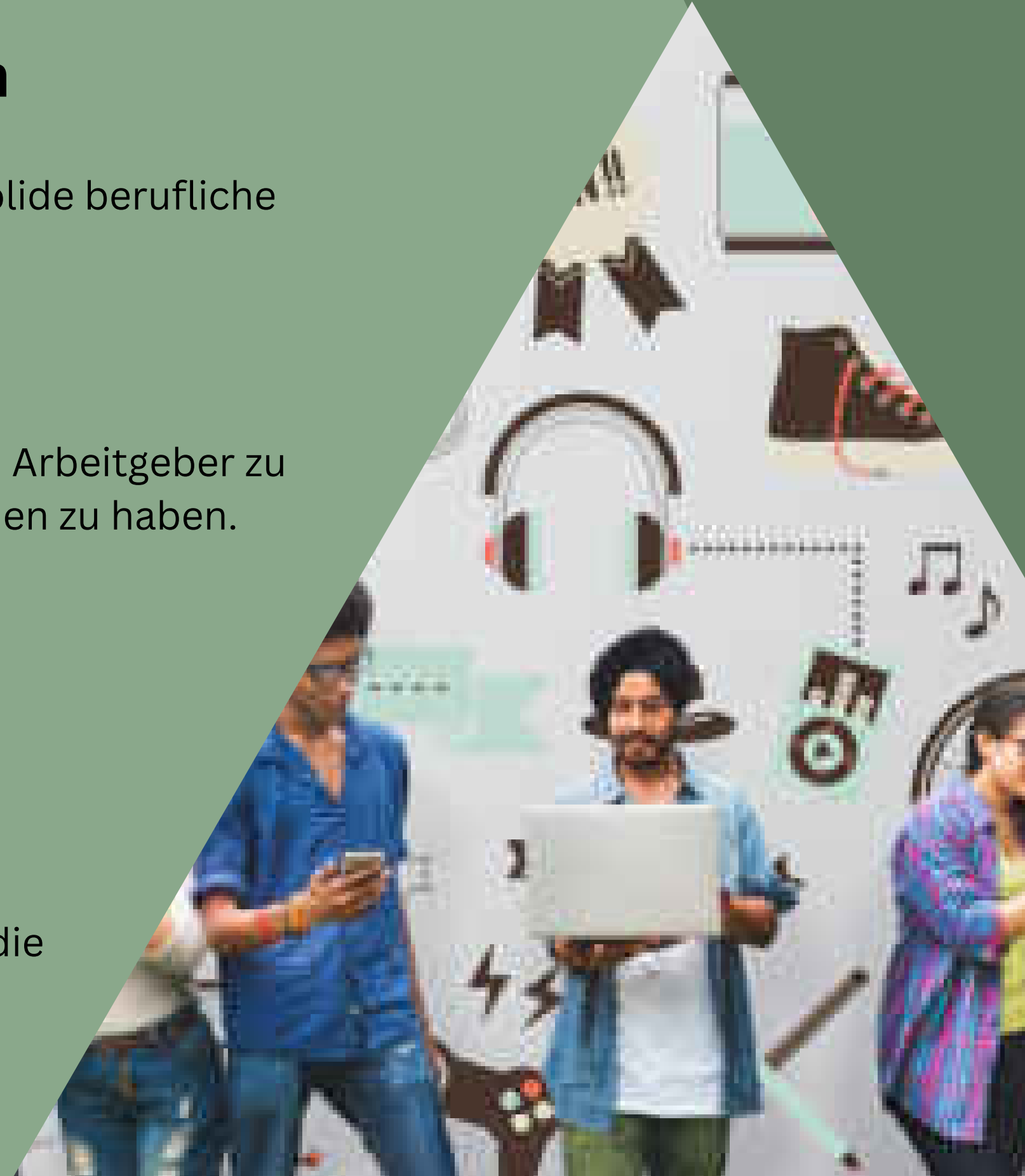


- verschwenderisch
- egoistisch und unzuverlässig
- verweichlicht
- wählerisch
- sprunghaft
- faul
- fordernd
- “unverschämt” selbstbewusst
- wenig Arbeit für viel Geld
- Privatleben steht stets an vorderster Stelle
- respektlos

So tickt die Generation Z

Ergebnisse einer Studie von LinkedIn

- 52 % der Befragten zwischen 16 und 28 Jahren wünscht sich eine solide berufliche Karriere.
- 64 % möchten schnell Karriere machen
- 57 % können sich vorstellen, länger (über zehn Jahre) beim gleichen Arbeitgeber zu bleiben – sofern sie das Gefühl haben, den richtigen für sich gefunden zu haben.
- 83 % sind bereit, hart zu arbeiten, wenn die Bezahlung stimmt
- 35 % legen Wert auf eine gute Work-Life-Balance
- 31 % wünschen sich ein gutes Verhältnis zum Team
- 27 % fühlen sich, aufgrund der anhaltenden Krisen, beim Eintritt in die Arbeitswelt mental überfordert
- 20 % fühlen sich hoffnungslos



Was zeichnet die Generation Z aus

Merkmale und Eigenschaften

- weist größtenteils ein hohes Bildungsniveau auf
- digitale Medien gehören selbstverständlich zum Alltag
- Austausch findet oftmals über Social Media Kanäle wie WhatsApp, Instagram oder Tiktok statt
- reale Welt ist verknüpft mit virtueller Welt
- hohe Erwartungen: Produkte und Dienstleistungen sollen schnell, intuitiv, unterhaltsam und nachhaltig sein.
- Die Familie hat oberste Priorität





Die Werte der Zoomer und was ihnen wichtig ist

- Gesundheit
- Freiheit
- Individualität
- Gerechtigkeit
- Respekt
- Hilfsbereitschaft
- Diversität und Inklusion
- Freiheit
- Leistung
- umweltbewusst
- Nachhaltigkeit
- Sicherheit und Struktur
- wohlfühlen und sich selbst verwirklichen - Work-Life-Balance



Gerechtigkeit, Respekt und Hilfsbereitschaft eher weibliche Werte

Freiheit und Leistung eher männliche Werte

Um die Bedürfnisse der Generation Z zu illustrieren, begleiten wir Lisa durch einen typischen Tag:



Nicht alles Gold, was glänzt

Leistungsdruck

viele Sorgen um die Zukunft

- - vergleichen sich dauerhaft mit anderen

- abhängig vom äußern Eindruck

wenig Entscheidungsfähigkeit und Entschlusskraft

geringes Durchhaltevermögen

wenig reflektiert

“Arbeitgeber verzweifeln an der
Generation Z”



Wie bringt man diese jungen Wilden zum
Arbeiten?



Nicht ohne meine Work-Life-Balance

Maximale Flexibilität

Achtsames Arbeitsklima

Was macht die GenZ wertvoll?

?



Was macht die GenZ wertvoll?

- Generation Z ist die Zukunft des digitalen Arbeitsplatzes
- beherrscht die neuesten Technologien nahezu instinktiv, intuitives Verständnis digitaler Prozesse
- können schnell auf Veränderungen reagieren
- innovativ und kreativ
- hohes Maß an Flexibilität und Mobilität
- unkonventionell mit frischen Ideen
- neue, andere Perspektive
- hohes Maß an Flexibilität und Mobilität
- legen Wert auf Teamarbeit und einen respektvollen Umgang miteinander
- hohe soziale Kompetenz (durch Projektarbeit erworben)
- offenes Denken
- “lieben” ehrliche Kommunikation und Feedback



Was die jungen Wilden ablehnen

**Bürolandschaften
mit dem Desk
Sharing**

hier macht man

**Activity Based
Working**

**hierarchische
Strukturen,
„Ich bin hier der
Chef!“**

**extrem variable
Arbeitszeit
(auf Abruf, immer
erreichbar)**

**demütiges Arbeiten
nach Vertrag**

**Früher hat's das
nicht gegeben**

Was die jungen Wilden benötigen und wünschen

klare Kommunikation der
Erwartungshaltung

klare Aufgabenbeschrei-
bung

Transparente, logische
und gut strukturierte
Prozesse

achtsames Arbeitsklima
mit ausgeprägter
Feedback-Kultur

ein Job der Spaß macht
und Anerkennung bringt

Möglichkeiten der
persönlichen
Weiterentwicklung und
Anerkennung von
Grenzen

Unternehmen mit
gesellschaftlicher und
sozialer Verantwortung

krisensicheren und
sinnstiftenden Job, in
dem man etwas bewirken
kan

Treiber der **Arbeitswelt von morgen**

Wünsche der Gen Z

4-Tage-Woche als Option	82 %
Flexible Arbeitszeiten	74 %
Home-Office	66 %
Sabbatical	31 %
Workation	23 %



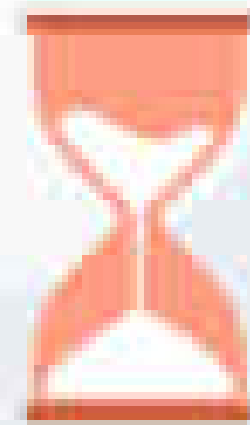
Quelle: Repräsentative forsa-Befragungen im Auftrag von XING sowie onlyfy by XING, 01-2023 und 10-2022 | Deutschland n=3042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren

Gen Z: Gründe für **Job-Wechselbereitschaft**



49%

Gehalt



42%

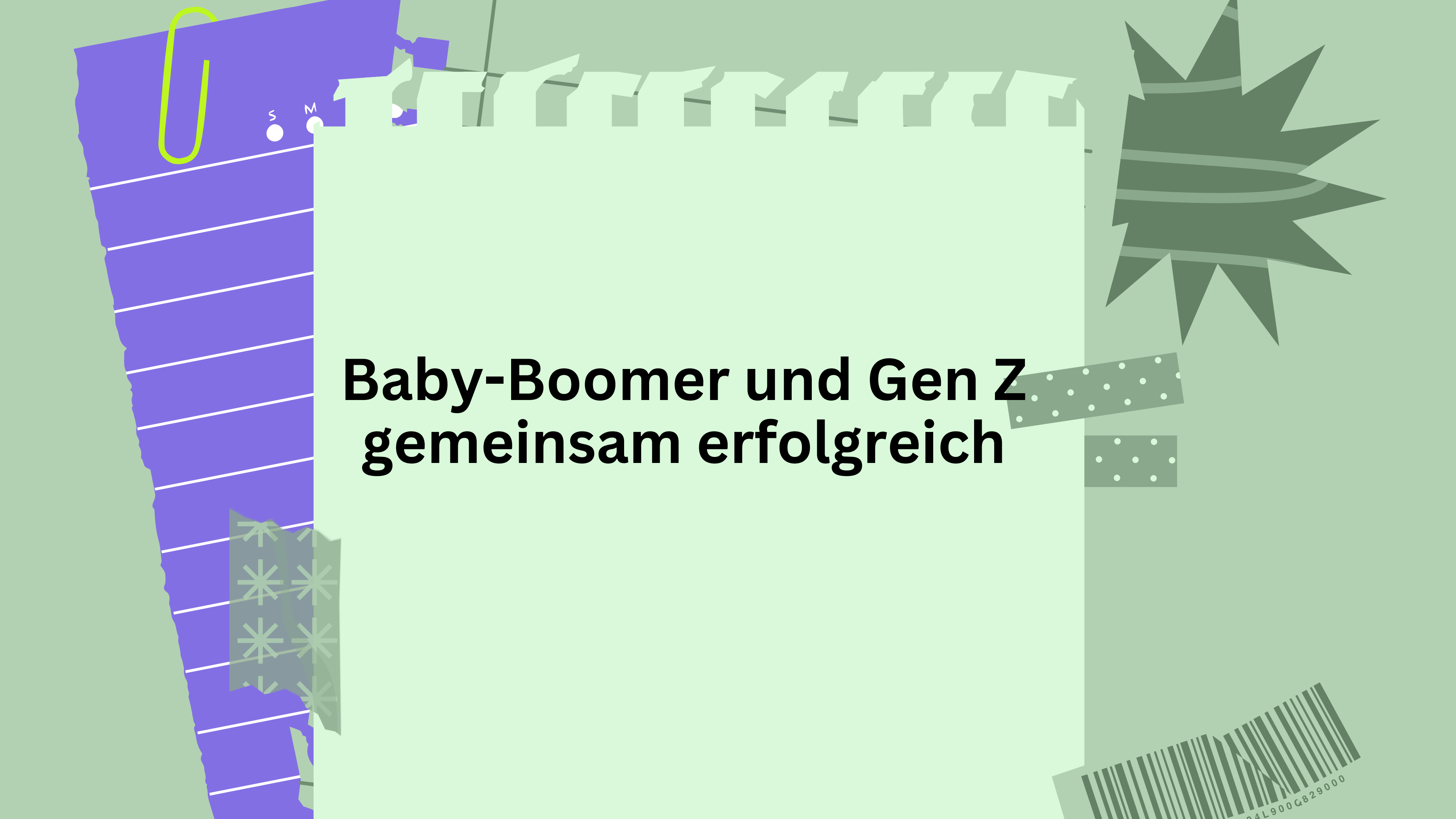
Stress



27%

Führungskraft

Quelle: Repräsentative forsa-Befragungen im Auftrag von XING sowie onlyfy by XING, 01-2023 und 10-2022 |
Deutschland n=3042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren



Baby-Boomer und Gen Z gemeinsam erfolgreich

04L900Q829000

Das Beste aus beiden Welten



- Unterschiede in der Denkweise und den Wertvorstellungen der beiden Generationen anzuerkennen.
- Mentorenprogramme zwischen erfahreneren Mitarbeitenden (Babyboomern) und jungen Mitarbeitenden (Gen Z) entwickeln

Wunsch an die Gen Z

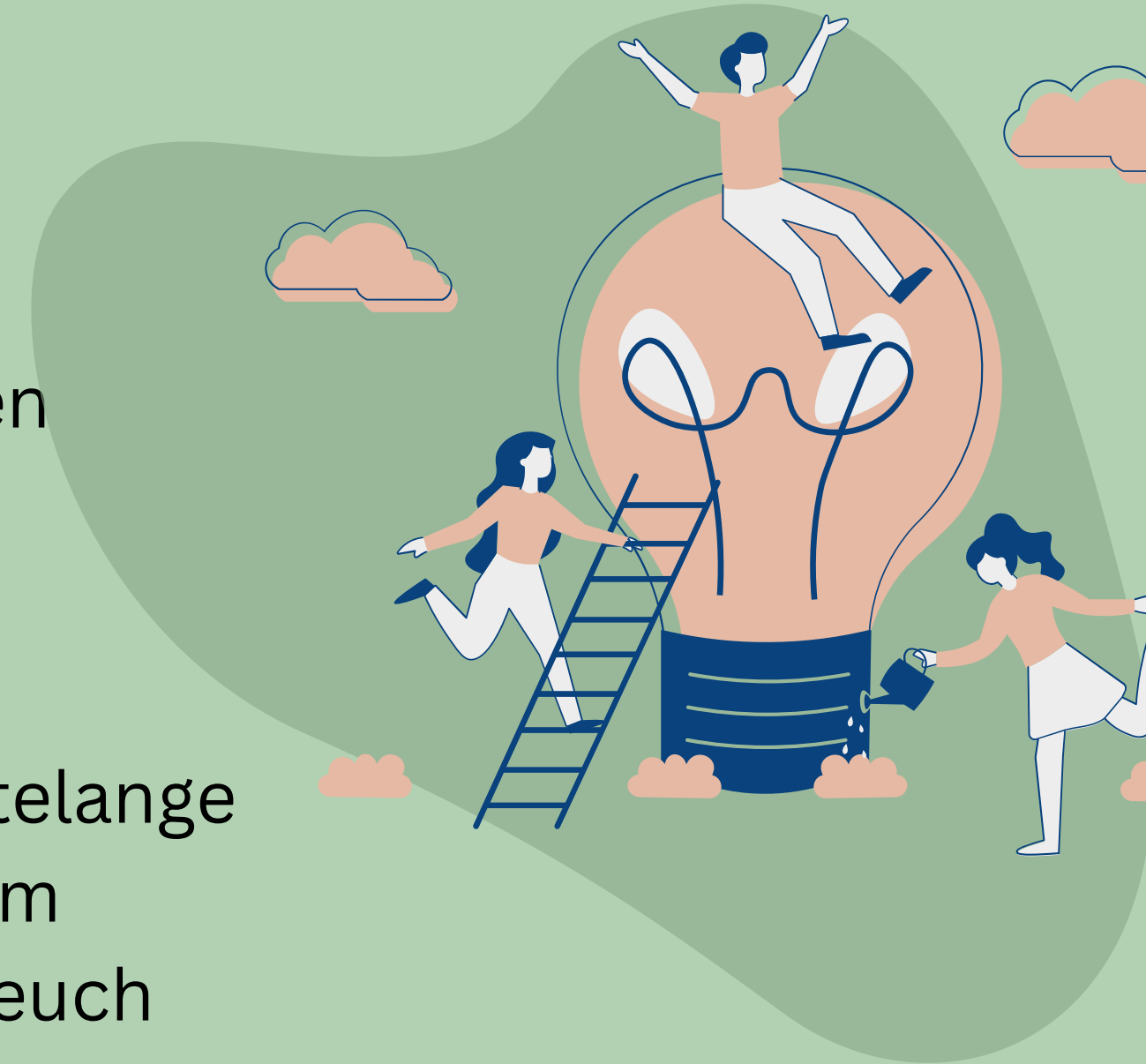
Liebe Generation Z,

ihr werdet oft als digital natives bezeichnet und habt somit einen enormen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.

Aber wisst ihr was?

Wir Babyboomer haben auch einiges drauf! Wir haben jahrzehntelange Erfahrung in der Arbeitswelt gesammelt und können mit unserem Wissen und unseren Fähigkeiten eine enorme Bereicherung für euch sein.

Eine Sache, die ihr von uns Babyboomern lernen könnt, ist zum Beispiel das Durchhaltevermögen. Wir haben in unserer Karriere auch Hindernisse gehabt und Rückschläge erlebt, aber wir haben uns immer wieder aufgerappelt und sind weitergegangen. Das ist eine wichtige Eigenschaft, die euch bei eurem Einstieg ins Berufsleben helfen kann.



Recruiting der Generation Z

5 Elemente für ein erfolgreiches Recruiting

- 1. Marke und Kultur
- 2. Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- 3. Sinn und Gemeinschaftsgefühl
- 4. Kommunikation und Feedback
- 5. Eigenständigkeit und Flexibilität

Informationsbeschaffung gestern und heute

Tipp:

- Die Generation Z ist eine sehr technologieaffine Gruppe und bevorzugt eine schnelle und unkomplizierte Kommunikation.
- Kontaktaufnahme zu anderen über moderne Kommunikationsmittel wie E-Mail, Social Media oder Instant Messaging nutzt.
- Arbeitsplatz mit modernen Technologien und digitalen Tools oder Cloud-basierte Systemen
- Ein modernes Bürokonzept mit flexiblen Räumen zum Austausch sowie Rückzugsmöglichkeiten als Standard esetzt



Tipp: Wer erfolgreich im Recruiting junger Talente aus der Generation Z sein will, muss offen sein für Veränderungen; ob technischer Natur oder hinsichtlich des Unternehmenskultur-Konzepts – Flexibilität lautet hier das Stichwort!

Informationsbeschaffung gestern - heute

Entwickeln Sie eine Employer Branding Strategie und kommunizieren Sie authentisch Ihre Unternehmenswerte. Denn Jobsuchende und Bewerber*innen achten bei der Entscheidung zum neuen Arbeitgeber immer mehr auf die Unternehmenskultur und das Image des Unternehmens.



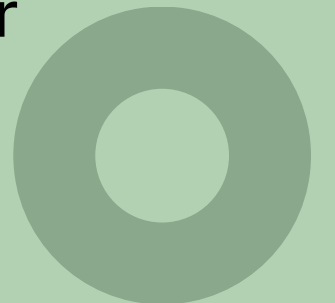


Was Sie beim Recruiting
beachten sollten



10 HR-Tipps, die die Generation Z glücklich machen

1. unbefristete Arbeitsverträge – diese vermitteln Sicherheit und Wertschätzung
2. Geben Sie der Gen Z schnelle Rückmeldung – dies sind die „Digital Natives“ von Kindesbeinen an gewöhnt. Sie warten nicht gerne.
3. Gestalten Sie den Bewerbungsprozess nach aktuellen Kriterien der User Experience (UX) – damit steigern Sie die Chance auf mehr Bewerbungen
4. Punkten Sie mit Ihrer transparenten und offenen Unternehmenskultur – so werden Sie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.
5. Heben Sie konkrete und vor allem individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Einzelcoachings hervor, dadurch steigern Sie Ihre Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber
6. Setzen Sie neben einem fairen und leistungsgerechten Gehalt unbedingt auf gezielte Benefits für Mitarbeitende – denn der Spaß am Job und ein gutes Arbeitsklima sind wichtig für die Gen Z.



10 HR-Tipps, die die Generation Z glücklich



7. Nutzen Sie beim Recruiting auch spielerische Elemente und werten Sie so den Bewerbungsprozess auf – die Gen Z mag diesen variantenreichen Assessment-Ansatz und fühlt sich angesprochen.



8. Setzen Sie beim Recruiting konsequent auf digitale Wege – von der digitalen Messe über Video-Interviews bis zu Influencer Marketing – damit holen Sie die Gen Z genau dort ab, wo sie zuhause ist.



9. Sorgen Sie dafür, dass die Gen Z am Arbeitsplatz immer über aktuelle und passende Hard- und Software verfügt – so können die „Jungen“ ihre eigenen Kommunikationsgewohnheiten auch am Arbeitsplatz erleben.



10. Stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende aus der Gen Z im Unternehmen gehört werden und eine Stimme haben – sie möchten auf jeden Fall in die Entwicklung des Unternehmens eingebunden werden.



Cultural Fit im Recruiting

„Wahrscheinlichkeit, dass eine Person die grundlegenden Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, für die ein Unternehmen steht, widerspiegelt.“
Harvard Business Manager

Cultural Fit
keine Werte mit
Bezug zu Religion,
Geschlecht oder
Ethnie.



Cultural Fit
Vorstellungen und
Eigenschaften wie
Loyalität, Fehlertoleranz
oder das
Kommunikationsverhalten

Achtung: Es geht nicht um die persönlichen Werte des Geschäftsführers oder der Führungskraft, sondern um die Werte des Unternehmens!

Missverständnis im Cultural fit

Freude, Begeisterung,
Engagement

Wenn Sie diese Voraus-
setzungen mitbringen,
freuen wir uns auf Ihre
Bewerbung als

**Fleischerei-
fachverkäufer/in**
(Voll- oder Teilzeit)

Denn bei uns tun Sie das, was Sie be-
geistert: Unseren Kunden das verkaufen,
was sie lieben – Beste Metzger-Qualität



Stellenausschreibung

Für unseren Standort suchen wir zum frühestmöglichen Eintrittstermin einen Fachinformatiker (m/w/d) IT Endpoint-Management

Hier ist Ihre Energie gefragt

- Überwachen sowie Mithilfe bei Anfragen, die an das Team übermittelt werden (z.B. von Clientverwaltung und Störungsbeseitigung, Benutzerverwaltung bis hin zu Lizenzbeschaffung oder Zugangsrechten, etc.).
- Dokumentation von Aufgaben und Anweisungen an den First-Level-Support.
- Benutzer und Rechteverwaltung (Benutzerzugriffsrechte, Sicherheitsgruppen, Rollen und Ressourcen) auf Grundlage des Organigramms.
- Installation, Konfiguration und Inbetriebnahme von Hardware (Desktops/Laptops, Drucker).
- Organisation und Mithilfe bei Rollouts- und Migrationsprojekten im Bereich Endpoint-Management.

Damit bringen Sie uns weiter

- Sie haben eine Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration oder eine äquivalente Ausbildung erfolgreich absolviert und bringen idealerweise erste Erfahrung im technischen und allgemeinen IT-Support mit.
- Gute Kenntnisse im Umgang mit gängiger Hard- und Software sowie Betriebssystemen.
- Erfahrung mit Microsoft Active Directory und Office 365 sowie ein gutes Verständnis von globaler Architektur (Rechenzentrum, Server, ...) und diverser Netzwerkgeräte (Switch, VPN, WIFI, ...) sind gewünscht.
- Gute Deutschkenntnisse und sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift sind im internationalen Umfeld unabdingbar.

Unser Versprechen

- Nette und kompetente Kollegen und was sonst selbstverständlich ist.
- Legerer Dresscode ist willkommen.
- Flexible Arbeitszeit und anteilige Arbeit im Homeoffice möglich.
- Individuelle Förderung Ihrer Potenziale und fachlicher Qualifikation.
- Business-Bike-Angebot = Arbeitsweg und Fitness.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Jährliche Erfolgsbeteiligung
- Mitarbeiterrabatte für alle Mitarbeitende
- Möglichkeit vermögenswirksamer Leistungen.
- Kurze Wege: Cafeteria im Haus und Mitarbeiterparkplatz mit E-Ladesäulen direkt vor der Tür.

Interessiert?

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie Ihre aussagefähigen Unterlagen an unsere Personalabteilung. Für Vorabinformationen steht Ihnen Frau Sabine Becker gerne zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer [Karriereseite](#).



Thank You!