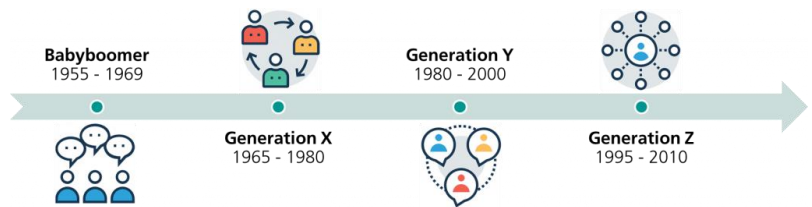


# Generation Z

- ➔ Geburtenjahrgang 1995 bis 2010
- ➔ Demographische Kohorte auch bekannt als *Digital Natives II*



## Institut für Generationenforschung | Auszug aus aktuellen Studien

- Kohortenvergleiche zwischen GenY, GenZ und GenAlpha
- Repräsentative bundesweite Untersuchungen (on-/offline)
- Kauf- und Konsumentenverhalten der Generation Z
- Studien zu Homeoffice und zur Arbeitswelt
- Regelmäßige bundesweite Erhebungen von Corona-Studien
- Generation Alpha Studie 2021



## Bereit für Generation Z?

- ➔ Generation Z fordert *Work-Life-Separation*
- ➔ Generation Z bevorzugt Teamarbeit
- ➔ Generation Z will auf Augenhöhe wahrgenommen werden
- ➔ Generation Z verlangt ein angenehmes Arbeitsklima

## Generation Thinking

- ➔ Der Generationen-Workshop
- ➔ Das Generationenmanagement in der Organisationsentwicklung
- ➔ Rekrutierung der Generation Z
- ➔ Cyberpsychologie im Unternehmen
- ➔ Kommunikation der Generationen



## Generation Z



### Generation Z

*für Personaler, Führungskräfte und jeden der diese Generation verstehen möchte.*  
Erschienen September 2019 im Hanser Fachbuchverlag. ISBN-10: 3446462244  
Da diese neue den technischen Entwicklungen aufgeschlossene Generation nun dabei ist, den Arbeitsmarkt zu erobern, ist es für Personaler und Führungskräfte umso bedeutender, sie zu verstehen. Dabei hilft dieses Buch. Das Verstehen der Gen Z ist ein wichtiger Bestandteil des *Employer-Brandings* und dieses arbeitet anders, als bei den sogenannten Millennials. Erfahren Sie hier, wie Sie die Attraktivität Ihrer Organisation für die jungen Menschen steigern und sich deren routinierten Umgang mit digitalen Medien zunutze machen können.

## Co-Autor und Forscher



*Hartwin Maas, Diplom Wirtschaftsingenieur und Master of International Business.*

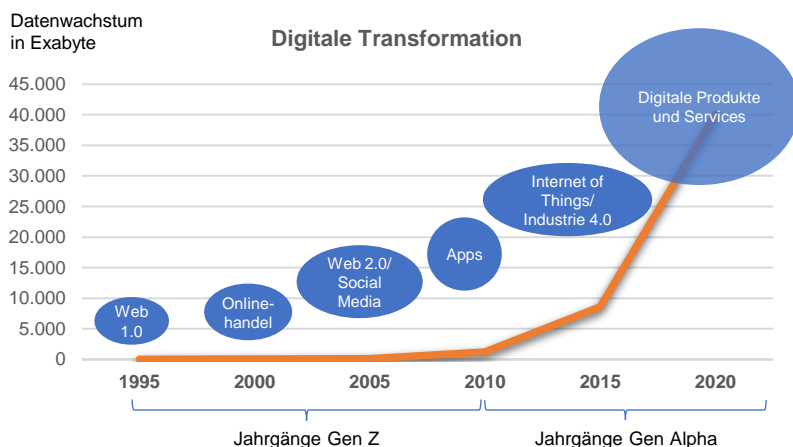
Seit 2005 berate ich Unternehmer und Geschäftsführer sowie öffentliche Einrichtungen.

Schwerpunkt meiner Zukunfts- und Generationenforschung ist seit fünf Jahren die Digitalisierung und Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt mit besonderem Fokus auf die Generationen, ihre Wertevorstellungen und die technische Beeinflussung. Besonders spannend sind für meine Forschungen auch die Wechselwirkungen der einzelnen Generationen. 2017 gründete ich das Institut für Generationenforschung mit Sitz in Augsburg mit.

Mehr finden Sie unter: [www.generation-thinking.de](http://www.generation-thinking.de)

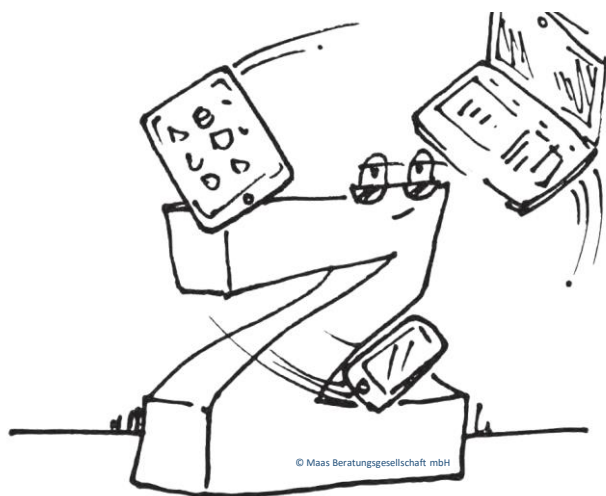
## Generationen und die digitale Transformation

Das Datenverständnis (Big Data und Smart Data) ist einer der Grundlagen für eine erfolgreiche digitale Transformation. Die Generation Z hat die rein analoge Welt nie erlebt. Und was für die jeweilige Generation in der prägenden Phase schon immer da war, wird wenig hinterfragt, wie z.B. für die Generation Z das Internet oder die Cloud. Zum anderen ist die Generation Z in der Onlinewelt die erste Generation, die einen Wissensvorsprung vor älteren Generationen hat. Die Generationen nutzen die exponentielle Entwicklung der Technik unterschiedlich und nehmen sie auch anders wahr.



## Was möchte die Generation Z?

Ein Auszug aus der Generation-Thinking-Studie (2018)



Frage: »Für wie wichtig halten Sie persönlich diese Merkmale für die berufliche Arbeit und den Beruf?«

(in absteigender Reihenfolge) Bewertung als wichtig/sehr wichtig

Angenehmes Arbeitsklima	88,4%
Interessante Tätigkeit	84,1%
Sichere Berufsstellung	77,6%
Weiterbildungsangebote	67,2%
Gute Erreichbarkeit	65,0%
Gute Aufstiegschancen	63,5%
Verantwortliche Tätigkeit	55,5%
Beruf mit viel menschlichem Kontakt	51,7%
Beruf mit hohem Einkommen	48,7%
Selbständige Tätigkeit	47,9%
Anerkannter Beruf	46,6%
Kreative Tätigkeit	39,4%
Ein innovatives Unternehmen	38,3%
Beruf mit viel Freizeit	35,3%

n = 2235; Quelle: Erhebung Maas Beratungsgesellschaft mbH, 2018

Frage: Auf einer Skala von »1 = überhaupt nicht wichtig« bis »10 = sehr wichtig«, wie wichtig schätzen Sie das Folgende ein?

	Generation Z		Generation Y	
	Kategorie 7 + 8	Kategorie 9 + 10	Kategorie 7 + 8	Kategorie 9 + 10
Ehrgeizig sein	43,2%	40,5%	38,2%	37,2%
Ein aufregendes, spannendes Leben führen	35,2%	41,1%	38,1%	33,4%
Eigene Fähigkeiten entfalten	34,3%	57,3%	31,7%	59,8%
Rücksicht auf andere nehmen	31,4%	51,9%	37,7%	45,3%
Eigene Familie und Kinder	17,3%	68,7%	27,3%	34,9%
Beruf und Arbeit	48,6%	34,7%	34,0%	48,8%
Hohes Einkommen	38,8%	33,4%	38,7%	45,0%
Ein Beruf, der einem genügend Zeit für die Familie lässt	23,8%	64,5%	36,0%	50,4%
Freizeit und Erholung	33,7%	54,9%	32,0%	60,1%

n = 2208; Quelle: Erhebung Maas Beratungsgesellschaft mbH, 2018, Deutsches Jugendinstitut München – Jugendsurvey 2000  
Anmerkung: Insgesamt entschieden sich über 86% der Befragten dazu, Antworten anzukreuzen, die innerhalb der Antwortkategorien 7 bis 10 liegen. Deshalb sind in dieser Tabelle die Antwortkategorien »7 + 8« und »9 + 10« kumuliert dargestellt und hinsichtlich der Generationenzugehörigkeit gegenübergestellt.

# berufsorientierung@zukunft

Die Generation Z trifft auf eine Arbeitswelt, die noch von analogen Mechanismen dominiert wird. Analog und digital geprägte Menschen müssen aufeinander zugehen.

## Optionsvielfalt bei Stellenbewerbung und Jobwahl – Die Qual der Wahl

Da die Generation Z die kleinste Alterskohorte seit dem 2. Weltkrieg ist, stehen den Z'lern so viele Möglichkeiten offen, wie keiner Generation zuvor. Zudem fand im letzten Jahrzehnt eine Pluralisierung der Arbeitswelt statt, sodass relativ wenige Bewerber:innen der GenZ relativ vielen offenen Stellen gegenüberstehen. Folglich brauchen junge Menschen nicht nur Entscheidungshilfe bei der Jobwahl, sondern können auch schneller den Job wechseln, Alternativen gibt es genug.

## Strikte Trennung von Arbeit und Beruf – Work-Life-Balance als Ziel

Während es für die Angehörigen der Generation Y noch üblich war, Berufliches und Privates stark miteinander zu verschmelzen (dieses Arbeits-Lebens-Modell wird auch als Work-Life-Blending bezeichnet), setzen die Angehörigen der GenZ hier Grenzen: 73 Prozent der GenZ wollen berufliches und privates getrennt haben (auch als Work-Life-Separation bezeichnet).

## Die Rekrutierung der Generation Z – Finger weg von Snapchat und Co!

Die klassischen Jobportale stehen weiterhin hoch im Kurs. Mit Instagram, Facebook und Snapchat für Stellenanzeigen zu werben, kommt bei den Z'lern nicht gut an (fast 70% der Z'ler finden Stellenanzeigen auf Snapchat nicht gut). Da die Angehörigen der GenZ mit den digitalen Medien aufgewachsen sind und diese aus ihrem privaten Kontakt kennen, durchbrechen Bewerbungen des Arbeitgebers diese Schranke zwischen Beruf und Privat.

## Die Digital Natives – hilflos in der analogen Berufswelt

Die GenZ ist die erste Generation, die mit dem Internet aufgewachsen ist, man nennt sie daher auch die Digital Natives, die Eingeborenen der Digitalen Welt. Durchschnittlich 4-6 Stunden täglich im Netz haben aber auch zur Folge, dass die Fähigkeiten in der analogen Welt nachlassen. Hier braucht es Training und Unterstützung durch die älteren, die *Eingeborenen der analogen Welt*.



**Institut für  
Generationenforschung**  
Theaterstraße 8 | 86152 Augsburg  
T: 0821 4557630  
I: [www.generation-thinking.de](http://www.generation-thinking.de)

 @HartwinMaas

 Institut für Generationenforschung

 Generation Thinking

