

Generation Z - vernünftig oder faul?

Die Suchmaschine Google spiegelt unter anderem dieses Spannungsfeld wider, gibt man den Begriff Generation Z ins Suchfeld ein. Im Buch von Krings und Hurrelmann (2019) wird eine junge Frau folgendermassen zitiert:

«Wir sind ständig unterwegs auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Jedoch sind wir auch ziemlich bequem und lieben es, einfach mal nichts zu tun.»

Sofie, 21, Industriekauffrau

(Kring, W., Hurrelmann, K. (2019). Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden. S. 17)

Es scheint, dass eine neue Generation in den Arbeitsmarkt eintritt, die wieder mit anderen Erwartungen, Kompetenzen und Werten ihre Arbeit verrichten will.

Eine Generation, was ist das überhaupt?

Die Auseinandersetzung mit den Generationen sowie ihren unterschiedlichen Einstellungen und Verhaltensweisen wurde in den 1920 Jahren vom Soziologen Karl Mannheim aufgegriffen. Wirklich intensiv mit den Generationen befasst hat sich die Bildungsforschung erst nach dem zweiten Weltkrieg. Die Arbeitswelt interessierte sich spätestens seit dem Eintritt der Generation Y ins Berufsleben für die unterschiedlichen Generationen.

Aus der Entwicklungspsychologie bekannt ist, dass wir im Jugendalter unsere eigene Identität aufbauen. Dabei spielen sowohl die eigenen psychischen und körperlichen Anlagen, wie auch die kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Lebensbedingungen eine Rolle. Da gleichaltrige Kinder oftmals ähnlichen äusseren Begebenheiten wie beispielsweise politische Unruhen ausgesetzt sind, entwickeln sie auch ähnliche Reaktionsmuster. Daher werden Alterskohorten von ca. 15-20 Jahre jeweils zu einer Generation zusammengefasst. Eine genaue allgemein anerkannte Grenze gibt es nicht und die Übergänge sind logischerweise fließend. Viele sprechen jedoch davon, dass die Generation Z, die ab dem Jahr 2000 Geborenen umfasst. Es ist daher noch früh, wirklich sagen zu können, wie die Generation Z sich auf dem Arbeitsmarkt verhalten wird. Gewisse Merkmale lassen sich jedoch ableiten aufgrund der Lebensbedingungen, die aktuell vorherrschen.

In welcher Umgebung wuchsen und wachsen die Kinder der Generation Z auf?

Ein wesentliches Merkmal der Generation Z ist die digitale Welt. Für diese Kinder ist alles Digitale selbstverständlich. Bereits im Kleinkindalter können sie Handies oder Tablets bedienen und viele Spielsachen verfügen ebenfalls über digitale Funktionen. Sie kombinieren Digitales und Reales völlig natürlich. Im Jugendalter kommt mit den sozialen Medien eine weitere Komponente dazu: das Bedürfnis nach dem Besonderen, Einzigartigem, um «Likes» zu generieren, was in unserem Gehirn Dopamin ausschüttet, ein Hormon, das



umgangssprachlich auch Glückshormon genannt wird. Dadurch wird nachvollziehbar, warum es für die Jungen so wichtig ist, möglichst verrückte Orte zu posten. Durch die Flut der digitalen Informationen lernen die heutigen Jugendlichen sehr schnell zwischen Wesentlichem und Unwesentlichen zu trennen und filtern Informationen in Sekundenschnelle.

Der Gegenteilstrend zur Einzigartigkeit im Netz zeigt sich im realen Leben. Die Jugendlichen von heute sind in der Regel angepasst. Sie haben von früh auf gelernt, sich konform zu verhalten, um nicht aufzufallen. Dies ist möglicherweise eine Folge unserer «Überbehütung». Sobald ein Kind nur leicht aus der Norm fällt, kommen zusätzliche Unterstützungsmassnahmen wie Logopädie, Psychomotorik, Schulsozialarbeit etc. ins Rollen, welche einem Kind - so gut gemeint sie auch sind - signalisieren: «du bist nicht normal». Die Folgen davon sind angepasste Mitarbeitende, die im Betrieb machen, was man von ihnen erwartet, ohne viel weiteres Engagement. Gleichzeitig trennen sie strikt zwischen der Arbeitswelt und ihrer Freizeit. Es zeichnet sich beispielsweise ab, dass die Mitglieder der Generation Z weniger bereit sein werden, ausserhalb der Arbeitszeiten für ihren Arbeitgeber erreichbar zu sein.



Die Wahlmöglichkeiten waren noch nie so gross wie in der heutigen Zeit, weshalb man auch von der Multioptionsgesellschaft spricht. Die Jugendlichen sind sich gewöhnt, dass sie jederzeit verschiedenen Möglichkeiten haben und sie halten sich diese wenn immer möglich offen. Sie entscheiden sich -wenn überhaupt - kurzfristig und zeigen auch viel weniger Loyalität Arbeitgebern gegenüber als frühere Generationen. Dazu kommt die ständige Verfügbarkeit von Gütern, welche uns alle ungeduldiger macht. Dies führt im Berufsalltag dazu, dass die heutigen Jungen schnell bereit sind, ihre Stelle zu wechseln und etwas anderes zu machen, wenn gewisse Bedürfnisse nicht erfüllt werden.

Wie können wir nun umgehen mit der «neuen» Generation?

Vorausschicken möchte ich folgendes: bei den erwähnten Punkten handelt es sich erstens um stark vereinfachte Generalisierungen, die weder den sozialen Status noch geografische Regionen und ähnliches berücksichtigen. Zweitens habe ich bei den erwähnten Merkmalen keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Es gibt noch weitere Gesichtspunkte, die die Generation Z ausmachen und hier unerwähnt bleiben. Mir geht es mehr darum, aufzuzeigen, dass jede neue Generation andere Eigenschaften mitbringt. Man kann diese verteufeln und argumentieren, dass die heutigen Jungen faul und entscheidungsschwach sind, nur in den sozialen Netzwerken «hängen» und kein Verpflichtungsgefühl mehr zeigen. Oder man lässt sich mit Offenheit und Neugier darauf ein und freut sich an einer Generation, die digital versiert ist, sich im realen Leben anpassen kann und gerne auf neue Optionen aufspringt. Lassen wir ältere Generationen uns vom jugendlichen Schwung inspirieren!

Franziska Steiner
Personalentwicklerin

Quellenangabe:

Kring, W., Hurrelmann, K. (2019). Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden. NWB Verlag GmbH & Co. KG Herne.

Maas, R. Generation Z für Personaler und Führungskräfte. Carl Hanser Verlag GmbH & Co, KG München.