

# Herausforderung Unternehmensführung - Generation Z

---

Mag. Paul Strassl

**„Stell dich auf die Generation Z ein oder  
stell dein Unternehmen ein!“**

# Typische Vorurteile über die Generation Z

- Faul
- 4-Tage Woche
- Geringe Belastbarkeit
- Technikabhängig
- Kein Interesse an Karriere
- Zu großes Selbstbewusstsein
- Hohe Anspruchshaltung beim Einstiegsgehalt
- Präferenz für Homeoffice
- Wenig Disziplin und Ausdauer
- Mangelnde Zuverlässigkeit und Motivation
- Keine Loyalität gegenüber den Arbeitgeberern

Ganz schön viele Vorurteile, oder?

Wo fangen wir an?

# Am besten von vorne: die Generationen

Die Traditionalisten: 1933-1945

Die Baby Boomer: 1945-1964

Die Generation X: 1965-1979

Die Generation Y: 1980-1995

Die Generation Z: 1995-2010

Die Generation Alpha: 2010 - heute

# Ein kurzer Überblick über die Generation am Arbeitsmarkt

---

# Die Generation X

- „Generation Golf“
- Wunschkinder, von Eltern, die beide oftmals berufstätig waren
- „Schlüsselkinder“
- Hohe Selbständigkeit bereits im Kindesalter

# Die Generation X

## Leistungsbereitschaft:

- Stark ausgeprägte Leistungsbereitschaft
- Kreativ, tolerant, leistungsorientiert, belastbar, selbstsicher, freundlich, rational, hilfsbereit, Teamfähig
- Oftmals klassische Einzelkämpfer
- Hinterfragen vorsichtig die Autorität
- Konkurrenzkampf ist nicht störend, sondern förderlich für die Karriere
- Können aufgrund der Leistungsbereitschaft ihre Grenzen überschreiten
- Burn-out Gefahr
- Monetäre Belohnung steht im Mittelpunkt

# Die Generation X

Vernetzung und Digitalisierung:

- Können sich alle Neuerung anpassen
- Sind Veränderungen gewohnt
- Trennen bereits Privates von Beruflichem
- Digitaler Wandel ist normal für diese Generation: erste PC- Spiele, Walkman, Videorekorder bis zu Smartphones

# Die Generation X

## Führungsverhalten:

- Führung zumeist prozessorientiert und distanziert
- Entscheidungen werden allein getroffen und verantwortet
- Beurteilung aufgrund von Kompetenz und Leistung
- Probleme in der Delegation von Aufgaben

# Die Generation Y

- Starke Unterscheidung zur Gen Z und Gen X
- Sicherheitsverlust
- Klimawandel, Umweltschutz, Schulattentate, fanatischer Terrorismus in den prägenden Jahren
- Geprägt durch Digitalisierung, dauerhafte Nutzung elektronischer Medien
- Gen Y ist geprägt durch starke Heterogenität
  - Karriereorientierte
  - Ambitionierte
  - Orientierungssuchenden
  - Erlebnissuchende
- Sie begannen den Wertewandel, Einstellung zur Arbeit und Freizeit änderte sich, Lebens- und Arbeitszeitentwürfe wurden in Frage gestellt

# Die Generation Y

## Leistungsbereitschaft

- Gefühl der Unsicherheit auch im Beruf
- Lebenslange Anstellung nicht mehr vorstellbar
- Wenig Loyalität zu Arbeitgebern und hoher Wechselwille
- Wenig Wettbewerbsdenken
- „Dabei sein ist alles“
- Wollen in die Zielfindung eingebunden sein
- Erwarten Belohnung für den Weg und nicht das Ziel
- Jeder ist ein Sieger
- Für jedes gescheiterte Projekt gibt es Erklärungen, zumeist sind andere Schuld

# Die Generation Y

## Vernetzung und Digitalisierung

- Digitale Veränderung als Alltag
- Die Entwicklung veränderte das Bewusstsein der Generation: alles ist machbar
- Nutzung sämtlicher Social Media Kanäle zur Informationsgewinnung
- Sharing statt Eigentum

# Die Generation Z – allgemeine Definition

- Aktuell jüngste Generation am Arbeitsmarkt
- Generation Internet oder IGeneration
- Kinder der Generation X oder Baby Boomer
- Digital Natives
- Haben keine Pionierrolle inne
- In allen Bereichen des Lebens sind digitale Spuren vorhanden
- Besitz und Zugang zu digitalen Technologien ein wesentliches Positionierungsmerkmal
- Überangebot an Bildungsmöglichkeiten führt zu Orientierungslosigkeit

# Die Generation Z – Versuch einer Differenzierung

Aktuelle Studie von EY (früher Ernst & Young) definiert fünf Kategorien

- Die gestressten Streber (35%)
- Die authentischen Aktivisten (22%)
- Die verschlossenen oder zurückgezogenen Perfektionisten (20%)
- Die großen Träumer (18%)
- Die sorglose Wählerschaft (5%)

# Die Generation Z – 7 prototypische Lebensstile

- Digital Creatives
- Neo-Hippies
- Me Professionals
- Self Balancer
- Vorwärtsmacher
- Moderner Nomade
- Mainstreamer

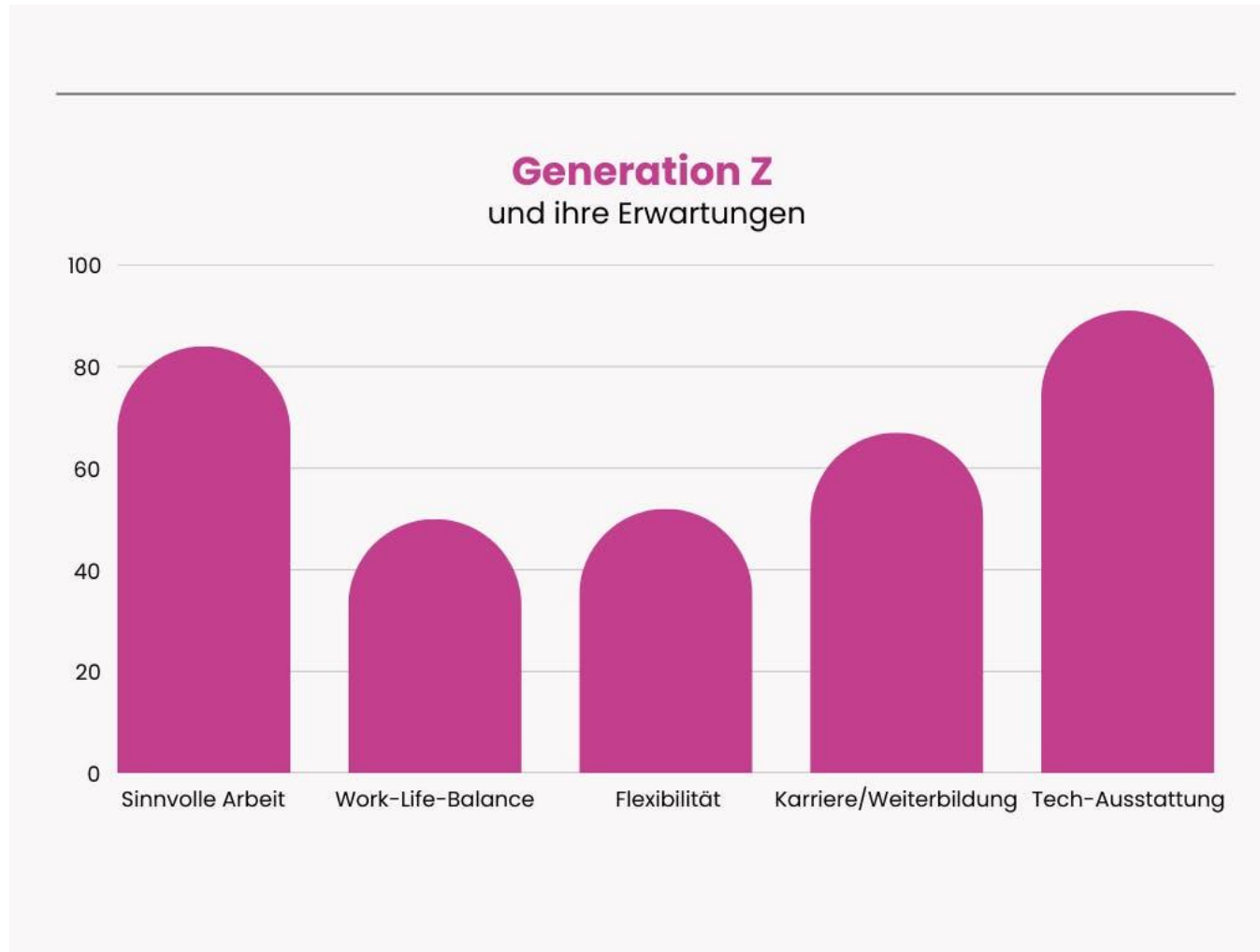
# Die Generation Z – Charakteristika

- Die Unlust-Vermeider
  - Die „Lohnt sich Leistung noch“-Frager?
  - Der neue Hedonismus
  - Am liebsten gar keine Arbeit
  - Gute Arbeit, schlechte Arbeit
  - Erst das Vergnügen, dann die Arbeit
  - Innere Kündigungen und nur das Nötigste tun
  - Vier Tage sind nun wirklich genug
- 
- Und das größte Problem: Selbstkritik kennt man vom Hörensagen, Karriere ist ein kapitalistisches Teufelszeug, es besteht permanente kollektive Selbstüberschätzung und dennoch, von klein auf: ihr seid die besten!

# Die Gen Z in der Arbeitswelt

**„Ihr braucht uns, und wir fordern, was wir wollen! Wir nutzen das gnadenlos aus“**

# Die Erwartungen der Gen Z



# Die Erwartungen der Gen Z

- **Sinnvolle Arbeit:** 84 % wünschen sich einen Job, der sie nicht nur bezahlt, sondern auch inspiriert. Der klassische „Einfach machen, weil Chef sagt“-Ansatz? Eher schwierig.
- **Work-Life-Balance:** Fast 50 % sagen: Job ist wichtig, aber Leben ist wichtiger. Keine Lust auf Überstunden-Kultur!
- **Flexibilität:** 52 % möchten selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Warum ins Büro kommen, wenn man in einer Jogginghose zu Hause effizienter ist?
- **Karriere und Weiterbildung:** 67 % wollen klare Entwicklungsmöglichkeiten. „Mal sehen, wo du in fünf Jahren stehst“? Besser: „Hier sind deine Optionen, such dir eine aus!“
- **Tech-Ausstattung:** 91 % erwarten moderne Technik am Arbeitsplatz. Wenn die Software aussieht wie Windows 95, wird das nix.

# Die Privilegierten

- „Du bist klasse, du kommst ganz groß raus“
- Medien vermitteln ihnen, wie wichtig sie für die Zukunft des Landes sind

Führt zu

- Gefühl, privilegiert zu sein
- Selbstbewusstsein
- Guten Perspektiven

Vermittelt der Gen Z

- dass sie in einer Top-Verhandlungsposition sind
- dass sie Unternehmen absagen können und leicht andere finden

Unterscheiden zwischen „ihr“ und „wir“

# Erstens, zweitens, drittens, viertens

- Macht bedeutet Verhandlungsstärke
- Junge Bewerber treten selbstbewusst bis arrogant auf
- Stellen Forderungen bereits im Bewerbungsschreiben
- Zählen diese in Bewerbungsgesprächen auf. Erstens. Zweitens. Drittens. Viertens.
- Typischer Satzbeginn: „Ich will...“
- Das beste Angebot siegt
- Der Wertekanon der Unternehmen muss zum eigenen passen...
- Erwartung: aufgeschlossene und wertschätzende Unternehmenskultur, flache Hierarchien und guten Beziehungen zu den Vorgesetzten
- Die drei großen F: Freizeit, Freiheit und Flexibilität

# Was, wenn die Forderungen nicht erfüllt werden?

...dann ziehen sie weiter...

# Motive des Weiterziehens

- Gen Z gilt als illoyalste Jobgen aller Zeiten
- Niedrige Gehälter
- Stress (dazu zählt auch ein Ausfall einer Mittagspause)
- Gen Z kennt keine Kompromisse
- Wenn etwas nicht passt, wird es passend gemacht, sonst gegangen

# Auftreten der Gen Z

- Unternehmer müssen zunehmend mit hypersensiblen, schwermütigen, labilen oder auch manischen und hochmütigen Charakteren umgehen
- Lob wird gefordert, Tadel abgelehnt
- Realitätsschock führt gern zu Überforderung
- Kritikunfähigkeit
- Undiszipliniert
- Ghosting
- Okay, Boomer
- Fehlende Soft Skills
- Ohne Purpose wird nichts gemacht
- Verantwortung ja, Führung nein
- Keine Demut älteren gegenüber

# Sind wir verloren??

...nein, aber....

# Unternehmen müssen sich anpassen

- Schlechte Führung fällt auf
- Richtiges Feedback, bitte
- Mehr Inspiration statt Kontrolle
- Generation Z als Booster des Kulturwandels
- Unternehmen als Reparaturbetriebe für Eltern
- Generationen im Dialog – Miteinander statt Spaltung
- Flexible Arbeitszeiten
- Ohne X geht nix

# Was wünscht sich die Generation Z

- Die Gen Z arbeitet gern flexibel
- Werte und persönliche Erfüllung sind wichtiger als das Gehalt
- Sie wollen gehört werden
- Weiterbildung
- Offenheit gegenüber neuen Technologien
- Abflachung der Unternehmenshierarchien
- Keine Kompromisse bei mentaler Gesundheit und Wohlbefinden

# Empfehlungen für Unternehmen

- Arbeitsplatzrichtlinien und Managementstile überdenken
- Neue Strategien bei der Anwerbung von Mitarbeitern
- Förderung von Vielfalt, Integration und Umweltbewusstsein
- Förderung der mentalen Gesundheit

---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Mag. Paul Strassl

Tel: +436764746795

E-Mail: [paul@strassl.co.at](mailto:paul@strassl.co.at)