

Generation Z – Gemeinsamkeiten und unterschiedliche Sichtweisen

Warum ist die Generation Z so wie sie ist? Hier ein paar Fragen und Antworten zu diesem aktuellen und für die Zukunft der Arbeitswelt so wichtigen Frage. Die Wissenschaft hat herausgefunden, dass die Wertevorstellungen über die Generationen hinweg recht ähnlich sind. Sie werden nur eben aus einer anderen Perspektive verstanden und gelebt. Darauf kann man sich jedoch einstellen.

Nicht lustig machen, sondern Zeit nehmen und Verständnis zeigen

Die Arbeitswelt in Person von Arbeitgebern und Ausbildern bemerken oft, dass junge Leute heute weniger leistungsfähig und belastbar seien. Dazu seien sie weniger loyal als ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie sind sie nicht kritikfähig sind. Hinzu kommen dann noch übersteigerte Erwartungen an die Arbeitgeber und ein überzogenes Selbstbewusstsein. Diese Klagen wurden schon bei den alten Griechen über „die Jungen“ geäußert.

Die Statistik bestätigt leider diese Bewertungen. Die Zahl der Krankmeldungen bei Jüngeren steigt, im gleichen Maße nimmt die Zahl der Überstunden extrem ab. Diese Phänomene sind jedoch auch ein Abbild der Gesamtgesellschaft.

Heute wollen es alle Menschen irgendwie bequemer haben, das gilt 1:1 für Jung und Alt. Früher und auch jetzt noch war es normal, fünf Tage die Woche Vollzeit zu arbeiten. Mittlerweile hören die meisten schon Freitagmittag auf oder haben bereits auf eine Vier-Tage-Woche umgestellt. Dass die Jüngeren dies nun auch für sich



entdecken sollte keine Überraschung sein. Hier beginnt aber schon das Gefühl des Neides, da die Älteren diese Privilegien sich erst erarbeiten mussten.

Materiell gesehen ist für die junge Generation offensichtlich, dass sie sich langfristige Ziele wie ein Haus oder ein teures Auto niemals werden leisten können. Kleinere Konsumbedürfnisse hingegen können leicht befriedigt werden. Handys, Smart Watches, Wearables, Ear Pods und Tablets sind Standard. Mobilität in ferne Länder ist auch erschwinglich. Auch dies wirkt sich auf die Moti-



vation zu arbeiten aus.

Generationsübergreifend zeigen Forschungen, dass alle Generationen ähnliche Vorstellungen, Erwartungen und Werte bezüglich des Arbeitslebens haben. Eine interessante Tätigkeit, Sicherheit und ganz wichtig ein angenehmes Arbeitsklima. Doch wie kommt es unter diesen Voraussetzungen zu Konflikten?

Nicht jeder interpretiert einen gemeinsamen Begriff gleich. Thema „Arbeitsklima“. Es ist gesellschaftlich anerkannt, dass ein angenehmes Arbeitsklima eine Notwendigkeit für jede Arbeit ist. Ältere Generationen verstehen darunter, dass nicht übereinander gelästert wird, dass man die Informationen bekommt, die man für die Arbeit braucht vorliegen und dass man fair behandelt wird und man sich auf die Kollegen verlassen kann. Für Jüngere ist dies selbstverständlich. Zusätzlich wird erwartet, dass sie wahrgenommen werden und der Chef immer erreichbar ist. Die Jüngeren haben eine eher egozentrische Sicht, bei den Älteren eher eine gemeinschaftliche.

Diese Egozentrik hat mit Zahlen zu tun und natürlich auch mit Erziehung. Die Generation Z ist die kleinste Ge-

neration seit dem Zweiten Weltkrieg. Sie kann die Generation der Boomer, die im Moment nach und nach in den Ruhestand geht, auf dem Arbeitsmarkt rein zahlenmäßig nicht ersetzen. Zusätzlich kann heute zwischen 22.000 Studiengängen und 320 Ausbildungsberufen gewählt werden. Sie können sich aus einer Menge von Möglichkeiten aussuchen, was sie machen möchten. Dadurch steigt der Anspruch an eine Tätigkeit enorm. Sollte es bei einem Arbeitgeber nicht gut laufen, wird eben gewechselt. In der Psychologie ein absolut normales Verhalten.

Und die Erziehung?

Modernere Eltern haben irgendwann begonnen, ihre Kinder permanent zu unterhalten und zu bespaßen. Sie hatten nie die Chance, sich auch mal zu langweilen und dann aus sich heraus etwas zu erleben und ihre Umwelt zu gestalten. Leider haben sie durch diese Art von Erziehung auch nicht gelernt, sich einfach durch Beobachten etwas abzuschauen, alles muss ihnen gezeigt werden.

„Generation arbeitsunfähig?“

Arbeit und Gesellschaft soll neu denken.

Führung muss viel ernster genommen werden als früher, man muss sich viel mehr der jungen Leute annehmen und sie viel intensiver einarbeiten. Diese Generation will ernst genommen werden. Der Ausbilder ist dann wie ein Ersatz-Vater, auf den man sich jederzeit verlassen kann. Diese Generation wünscht sich, dass man relativ schnell die Punkte erkennt und fördert, in denen sie gut ist, anstatt auf ihren Schwächen herumzuhacken. Ein Ausbilder sollte darum in Schritten vorgehen. Aufgaben sollten in kleine Schritte unterteilt werden, damit aus den resultierenden Erfolgserlebnissen immer stärkere Widerstandsfähigkeit bei Rückschlägen aufgebaut wird.

Der Handwerker als Kommunikator?

Ja, das kann die Chance sein. Im Handwerk ist der Ton manchmal sehr offen bis ruppig. Für die Generation Z ist dies ziemlich neu und daher befremdlich. Wenn ein neuer Azubi zum Beispiel nicht weiß, wie man ein bestimmtes Werkzeug hält, ist es der falsche Weg sich lustig zu machen. Hier muss dann eben Zeit investiert werden, um es richtig zu zeigen.

Umgang mit Kritik

Hier ebenso: Sich Zeit nehmen. Nur noch zu loben ist der falsche Weg. Der Chef oder Ausbilder kann durchaus eine schlechte Ausführung ansprechen, er muss es sogar. Aber er sollte unbedingt fragen: „Wie könntest du das ändern?“ Somit wird dem jungen Menschen ge-



zeigt, dass er ernst genommen wird und er die Möglichkeit hat aus einem Fehler zu lernen.

Natürlich ist dies eine hohe zeitliche Anforderung an einen Chef. Trotzdem ist es wichtig, um junge Leute für das Handwerk zu begeistern.

Es ist jedoch wenig ratsam jeden zu nehmen, nur um die Ausbildungsstelle zu besetzen. Gerade ein kleiner Familienbetrieb mit dünner Personaldecke kann es sich nicht leisten, jeden zu nehmen. Jemand muss zur Branche passen. Auch der Dienstleistungsgedanke des Handwerks muss erfüllt werden. Lieber eine Stelle unbesetzt lassen, als jemanden darauf zu setzen, der nicht ins Team passt. Das kann zu Irritation, Konflikten und mehr Aufwand bei der Führung führen.

Das Handwerk aufwerten – aber wie?

Das Handwerk zeichnet sich aus durch das „Handfeste“ und „Echte“, somit kann es der Gegenpol sein, zu unserer theoretischen und virtuellen Welt. Hier fertigt man etwas an, was physisch auch zu sehen ist. Der Handwerker kann etwas, was die wenigsten können und auch im Alltag Wert besitzt. Nicht bei jedem Studierenden ist das der Fall. Dies ist auch ein Grund warum es im Handwerk weniger Fälle von Burn-out und psychischen Krankheiten gibt. In Zeiten der mit Phantasie aber auch Sorge herausziehenden Künstlichen Intelligenz (KI) lässt sich über das Handwerk sagen, dass seine Tätigkeiten und Aufgaben schwerlich durch eine KI ersetzt werden können. Unterstützen ja, aber nicht ersetzen. Bei vielen „Schreibtischberufen“ ist das nicht der Fall. Und auch finanziell kann das Handwerk attraktiv sein. Wer sich als guter und fleißiger Handwerker selbstständig macht, kann allemal mehr verdienen als ein angestellter Betriebswirt.

Mit diesen Erfolgsgeschichten kann man junge Leute „packen“. Die alten Geschichten über die eigenen Lehrjahre und mit dem Klassiker „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ sind keine jungen Menschen zu gewinnen, die die Zukunft noch vor sich haben.