

# Wie ticken die Generationen Y und Z als Arbeitnehmer und Unternehmer?

## Ein paar Worte zu mir....

- Langjährige Tourismusmanagerin mit 20 Jahren Führungserfahrung, gelernte Hotelfachfrau
- Lehrbeauftragte, Coach und Personalberaterin
- **Projektmanagerin bei der WTSH für das Projekt des Landes**  
**„Zugänglichkeit und Komfort für alle“ – also Urlaub für alle ermöglichen**  
= körperliche Barrieren in Betrieben beseitigen helfen
- **Auch Generationsunterschiede können (psychologische) Barrieren sein!**

# Die Einteilung der Generationen

**Traditionalisten:  
1924 – 1947**

**Generation X: 1965-1980**

**Generation Z: 1996-2010**

1940

1950

1960

1970

1980

1990

2000

2010

Traditionalisten

Baby Boomer

Generation X

Generation Y

Generation Z

**Baby Boomer: 1948-1964**

**Generation Y oder Digital Natives: 1981-1995**

- Kriegsgeneration (Werte!)
- Wiederaufbau
- Hierarchie-Akzeptanz
- Anpassung/ Misstrauen
- Jahrzehntelang beim gleichen Arbeitgeber
- Treue
- Gesünder als die Vorgänger

**= Arbeit ist Pflicht und Gehorsam**

# Babyboomer (ca. 1948-1964)

Quelle: Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt, PFH Private Hochschule Göttingen. <https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-goettingen.pdf>

## Werte

Gesundheit  
Idealismus  
Kreativität

## Merkmale

Teamorientiert  
Karriereorientiert – schnell in  
Führungspositionen aufsteigen

## Arbeit hat den höchsten Stellenwert Im Arbeitsleben

Strukturierter Arbeitsstil  
Regelmäßiger Austausch im Team  
Pflege von Beziehungen und Netzwerken  
Wettbewerb  
Hart arbeiten  
Erfolg: persönliche Belohnung

## Kommunikationsmedium

Telefon

## Motivation

Persönliches Wachstum  
Wertschätzung für ihre Erfahrung  
Gefühl, gebraucht zu werden

**= Leben, um zu arbeiten**

# Generation X (ca. 1965 - 1980)

Quelle: Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt, PFH Private Hochschule Göttingen. <https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-goettingen.pdf>

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Werte</b>                | Unabhängigkeit<br>Individualismus<br>Sinnsuche   |
| <b>Merkmale</b>             | Pragmatisch<br>Selbstständig<br><b>Streben nach einer hohen Lebensqualität</b><br>Zeit ist wertvoller als Geld |
| <b>Im Arbeitsleben</b>      | Ergebnisorientiert<br>Technisch versiert<br>Teilen Macht und Verantwortung                                     |
| <b>Kommunikationsmedium</b> | E-Mail, Mobiltelefon   |
| <b>Motivation</b>           | Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung<br>Entwicklungsmöglichkeiten<br>Work-Life-Balance                 |

## Weitere Merkmale:

Globales Denken  
Work-Life-Balance  
Spaß („Generation Golf“)  
Informelles Handeln  
Selbstvertrauen  
Pragmatismus

**= Arbeiten, um zu leben**

# Generation Y (ca. 1981 - 1995)

Quelle: Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt, PFH Private Hochschule Göttingen. <https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-goettingen.pdf>

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Werte</b>                | Vernetzung/Teamwork<br>Optimismus  |
| <b>Merkmale</b>             | Leben im Hier und Jetzt<br>Mit neuen Technologien<br>aufgewachsen<br>„24 Stunden online“   |
| <b>Im Arbeitsleben</b>      | <b>Die Arbeit muss Spaß machen,<br/>lernbereit, arbeitswillig – aber<br/>Forderung nach Privatleben sehr<br/>ausgeprägt</b><br>Flexibel und anpassungsbereit,<br>selbständige und unabhängige<br>Arbeitsweise<br>Führungspositionen sind ihnen<br>nicht mehr so wichtig, eher<br>Fachlaufbahnen und<br>projektbezogenes Arbeiten<br>Meister im Multi-Tasking |
| <b>Kommunikationsmedium</b> | Web 2.0  |
| <b>Motivation</b>           | Selbstverwirklichung<br>Vernetztsein<br>Mit Leuten auf der gleichen<br>Wellenlänge zusammenarbeiten  |

## Weitere Merkmale:

- Soziale Verantwortung
- Besondere Eigenständigkeit und Kreativität resultiert aus moderner Erziehung
- Work-Life-Balance wichtiger als Geld
- Vom Arbeitgeber werden Herausforderungen und Wachstumschancen erwartet
- Netzwerke, auch international
- Transparenz, Offenheit, sozialer Umgang mit Menschen und Umwelt besonders wichtig
- Weg von starren Arbeitszeitmodellen

## = Erst leben, dann arbeiten

Hinweis:  
Unterschiede  
zwischen  
städtischer  
und  
ländlicher  
Generation!

# Generation Z (ca. 1996 – 2010; USA: Gen. „Snowflake“)

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Werte</b>           | Sicherheit und freie Entfaltung<br>hohes Selbstvertrauen<br>Flexibilität, Work-Life-Balance (Familie)   |
| <b>Merkmale</b>        | Neue Technologien dienen der<br>Wissenserweiterung wie der<br>Kommunikation = schnelles Filtern von Infos<br>Selbstverwirklichung in der Freizeit<br><b>Geborgenheit in der Gemeinschaft/ Familie: 92%<br/>hat gutes Verhältnis zu den Eltern</b>   |
| <b>Im Arbeitsleben</b> | <b>Abgrenzung zwischen Arbeit und<br/>Freizeit, klare Strukturen und Ansagen</b><br>Erwarten soziale Kompetenzen<br>ihrer Führungskräfte und Kollegen<br>Erwarten gute Unternehmenskultur, wollen<br>mitreden, mitentscheiden<br><b>erwarten Möglichkeiten zur persönlichen<br/>Entwicklung, Work-Life-Balance und flexibles<br/>Arbeiten</b> |
| <b>Kommunikation:</b>  | Instagram, Youtube, zukünftige Medien   |
| <b>Motivation</b>      | Job soll ihnen gefallen – sonst schnelle Wechsel<br>Nachhaltigkeit<br>persönliche Ziele erreichen   |

- Soziale Verantwortung
- Globales Denken gewohnt
- Soziale Medien werden Wissensmedien
- Gut informiert, gebildet - **oder genau anders herum!**
- Politisches Engagement (3-5% aktiv, 20-25% begleiten)
- Kein Wunsch zu führen oder Herausforderungen anzunehmen
- **Bitte keine Krisen (gut behütet von den Eltern)**
- Rituale in der schnelllebigen Zeit wichtig
- Jungen brauchen Förderung

**= Leben und Arbeiten trennen**



## Soziale Kompetenzen zur Bindung der Generationen Y und Z wichtig

Ziele und  
Entscheidungen  
gemeinsam erarbeiten

Schnelle, einfache  
digitale Kommuni-  
kation, v.a. bei der  
Rekrutierung

Empathie  
Wünsche/Bedürfnisse  
erkennen

Wofür steht unser  
Unternehmen?  
Was kann dein  
Beitrag sein?

Respekt und  
Wertschätzung für die  
Andersartigkeit

Verantwortungs-  
bereitschaft lehren

Klarheit/Struktur in  
der Führung

...und die  
anderen  
Generationen  
nicht  
vergessen...

# Gute Unternehmenskultur ist wichtig

- Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Menschen
- Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Mitarbeitenden im Unternehmen
- Werte leben wie Vertrauen, Respekt, Verantwortung
- Angemessene Kommunikation zur Vermeidung von Konflikten
- Informationen über alle Vorgänge im Unternehmen und die Zukunftsplanung
- Teilhabe an der Weiterentwicklung des Unternehmens

# Was gehört dazu?

- Klare Strukturen und Ansagen = gute Führung!
- Lern- und Fehlerkultur: Stetiges Lernen wird unterstützt, konstruktiver Umgang mit Fehlern und der Fehleranalyse
- Selbstkompetenz aller Mitarbeitenden und Führungskräfte weiterentwickeln
- Freiräume für Entwicklung, Innovation und Kreativität bieten
- Lebensbalance leben: Ausgleich zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, zwischen digitalen Medien und persönlicher Kommunikation
- zu Selbstfürsorge ermutigen, für Ruhephasen sorgen

# ...wie kommen Sie dahin?

- Die Generations-und Werte-Barrieren im Betrieb erkennbar machen
  - Wünsche der Mitarbeitenden und Auszubildenden herausfinden
  - Einen Plan erarbeiten, wie die Organisation so angepasst werden kann, so dass alle gern bei uns arbeiten und leben
  - Eine gute Unternehmenskultur entwickeln
- = **gemeinsam!**

Vielen Dank fürs Zuhören und viel Erfolg!