

Generation Z

Wie junge Menschen heute leben, arbeiten und forschen



Dr. Beate Großegger – bgrossegger@jugendkultur.at

Institut für Jugendkulturforschung – Alserbachstraße 18/7. OG, 1090 Wien

Credits: Daniel Wisniewski, Fenja Eisenhauer, Freyja Schimkus, Tobias Mittmann / www.jugendfotos.at

Junger Zeitgeist – neue Werte in der Arbeitswelt



„Was ist nur mit der Jugend los?“

- „Ich habe meinen eigenen Kopf“ & „Ich bin, was ich gerade will, und mir wird alles schnell langweilig“
- „Ich will einen sicheren Job“ & „Work-Life-Balance ist mir sehr wichtig“
- Zugleich gilt: Flexibilität, Mobilität & lebenslanges Lernen sind in den Selbstkonzepten fest verankert + digitale Skills sind für die Jungen „ganz normal“.

Die heutige Jugend ist nicht besser oder schlechter als Erwerbsgenerationen zuvor: Sie ist einfach (nur) anders.

Motivation to Succeed: Hohe Erfolgsorientierung, aber ...

Die nachrückende Erwerbsgeneration bringt neue Lesarten bekannter Themen und kombiniert Unerwartetes

- Jugendliche geben sich strebsam + zugleich risikoscheu: Sicherheit + kalkulierte Erfolgserlebnisse durch Orientierung am Schaffbaren stehen im Vordergrund
- Hohe Feedbackorientierung: Feedback nicht nur, um sich zu steigern, sondern auch um dranzubleiben – Jugendliche sind lob- & liebesbedürftig
- Erfolg zu haben, ist subjektiv wichtiger als Leistungsträger/in zu sein: Der Trend geht weg von Aufgaben- und hin zu Performanceorientierung – zeigen, was man kann, und dafür Anerkennung bekommen

66% erwarten sich Feedback und möchten Rückmeldung zu **ihren Lernfortschritten.**

64% bemühen sich, ihre Leistung in der Schule und am Arbeitsplatz **zu verbessern.**

51% arbeiten lieber im Team als alleine:
Präferenz für „**psychologisch homogene Teams**“ als Innovationskiller.

70% beziehen aus Erfolgserlebnissen Selbstmotivation:
Wenn es gelingt, schwierige Aufgaben zu lösen, ist das ein angenehmes Gefühl.

High Potential: „Für mich ist Zeit ein relativ wichtiger Faktor. Ich mag fixe Arbeitszeiten nicht. Ich sitze nicht gerne Zeit ab. Und ich bekomme auch gerne das Vertrauen, dass ich etwas erledige.“



- **Work-Life-Balance als Schlüsselthema** der jungen Generation & als zentraler Faktor für Lebenszufriedenheit: Zeit ist die neue Währung; „High Potentials“ setzen in Sachen „Berufsleben“ auf Zeitsouveränität
- **Hohe pragmatische Nutzenorientierung:** Generation Z ist pragmatischer als „Gen Y“
- **Was jungen Menschen wichtig ist:** Sicherheit und ein geregeltes Leben (geordnete Bahnen für Biographiegestaltung: für die breite Mehrheit heißt das geregelte Arbeitszeiten), Arbeitsplatz als Wohlfühlumgebung: gutes Arbeitsklima in Teams + Kantine
- **Womit Berufseinsteiger/innen ringen:** geringe Monotonietoleranz/Suche nach Abwechslung – Trainee-Programme schaffen Abhilfe und werden als Investition in junge Mitarbeiter/innen gesehen

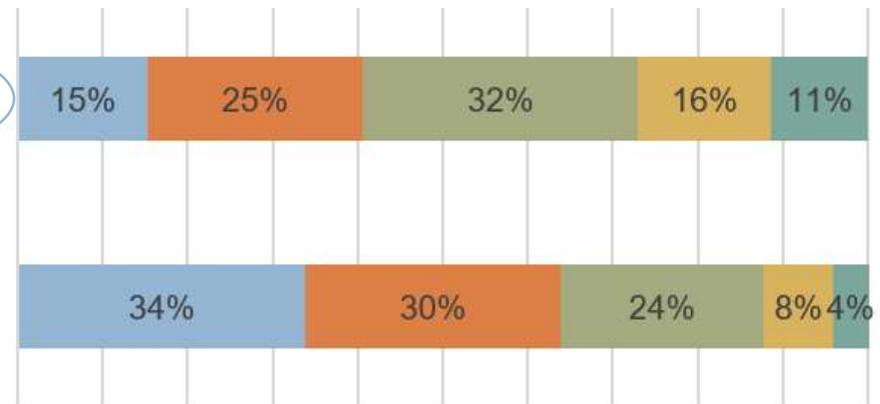
Junge Erwerbstätige sind keine völlig homogene Gruppe

- Ein Großteil hat Versagensängste und geht auf Nummer sicher: **Sich neuen schwierigen Herausforderungen zu stellen, schreckt ab.**
- **Eine qualifizierte Minderheit sucht auch Herausforderungen!**
- „High Potentials“ erwarten sich **Zieldefinitionen: WAS ist vorgegeben, WIE ist frei gestaltbar**, Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung – Handlungs-/ Prozessrahmen, statt strikter Regeln



Ich liebe schwierige Herausforderungen

Ich bemühe mich sehr, meine Arbeitsleistung in der Schule/Ausbildung oder am Arbeitsplatz ständig zu verbessern.



■ trifft voll und ganz zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ trifft gar nicht zu

Segmentierung nach Mind-Sets

Stabilitätssuchende

Mind-Set: Sicherheit, Stabilität, Orientierung am Bestehenden und Beständigen, „Neo-Phobie“

Lehre mit und ohne Matura, aber zunehmend auch FH-Studium/Universitätsstudium

Erneuerer

Mind-Set: Erfolg & Entwicklungsmöglichkeiten: interessante Aufgaben selbstständig meistern, geistige und räumliche Mobilität – Neues ist interessant; Selbstverständnis: „High Potential“

FH-Studium oder Universitätsstudium



Unterschiedliche Mentalitäten bedeuten ein Mehr an Möglichkeiten!

Motivation nach Mind-Sets 1: Die Stabilitätssucher

Stabilitätssuchende



Mind-Set: **Sicherheit, Stabilität, Orientierung am Bestehenden und Beständigen**, „Neo-Phobie“



Strebsame Mitarbeiter: „Doer“ als solide Partner der Wirtschaft ◇ **geringes Innovationspotential**, da risikoscheu ◇ **klare Trennung von Beruf & privat:** fixe Arbeitszeiten (wenig Flexibilität) ◇ kaum Interesse an beruflicher Mobilität = **Arbeitskräfte, die bleiben**



Extrinsische Motivation: Gehalt/Boni ◇ **klare Vorgaben** statt stark eigenverantwortliches Handelns ◇ **als Kontextfaktoren wichtig: Arbeitsklima** – nette Chefs/Chefinnen und Kollegen/Kolleginnen ◇ Wohlfühlumgebung wirkt positiv auf die Leistungsmotivation

Motivation nach Mind-Sets 2: Die Erneuerer

Erneuerer

Mind-Set: **interessante Aufgaben** selbstständig meistern ◇ Neues ist grundsätzlich interessant ◇ **geistig und räumlich beweglich: suchen nach Rahmenbedingungen, die für sie stimmen** ◇ Aufgabenorientierung gepaart mit hoher Performanceorientierung: Trend geht in Richtung Performance, Verantwortung & Status

Klassische Innovatoren und Innovatorinnen: großes Potential, aber sehr anspruchsvoll ◇ **Job-Wechsel, sobald sich ein attraktiveres Angebot bietet**

Intrinsische Motivation 2.0: Content-Faktoren & Bühne, um zu performen: wollen zeigen, was sie können ◇ Anerkennung + interessante Tätigkeiten + Eigenverantwortung + persönliche Entwicklungsmöglichkeiten durch **qualifiziertes Feedback** ◇ Work-Life-Balance ist wichtig, Vertrauensarbeitszeit zumindest möglich

Was die besten Köpfe von Ihnen sonst noch erwarten



- **Ein attraktives** (im Sinne von herzeigbares) **Unternehmens- und Standort-Image**, denn für junge Menschen gilt: „Was, wie und wo man arbeitet, legt Zeugnis davon ab, wer man ist.“ (Desirée Bender)
- **Image-, Kontakt- und Vernetzungsstrategien können Türöffner sein:** Kärnten für junge Talente attraktiv(er) machen
- **Junge orientieren sich an Jungen und suchen Lebensqualität & Lifestyle-Kompatibilität:** Innovative Praktikumsmodelle & Start-ups auf Workation mit Leitbild-Qualität – Innovationshunger als Basic, „Ikigai“ als neuer Trend

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Was Sie erwarten sollten:
Zukunftsstärke, nicht (nur) Faktenwissen – Methoden und Strategien
gewinnen an Bedeutung!