Generation Z: Wir fordern maximale Freiheit und Freizeit!

Date : Freitag, der 17. November 2017

Ab 2020 verabschieden sich die letzten Angehörigen der Baby-Boom-Jahrgänge aus dem Berufsleben. Höchste Zeit, dass sich Recruiter und Personalabteilungen mit den neuen Arbeitnehmer-Generationen auseinandersetzen. Die bereits viel diskutierte Generation Y etabliert sich mehr und mehr am Arbeitsmarkt. Die Generation Z fordert aber erneut ein komplettes Umdenken.

Beruf soll zur Berufung werden.

Die Generation Y – oder noch treffender, wenn ins Englische übersetzt, die Generation why, also „warum“ – fragt kontinuierlich nach dem Sinn ihrer Arbeit, um motiviert zu bleiben – der Beruf soll zur Berufung werden.

Die 20- bis Mitte-30-Jährigen stehen mittlerweile mitten im Berufsleben, sie verlangen flexible Arbeitszeiten, sind dafür aber bereit auch nach Feierabend zu arbeiten, wenn die Aufgabe ihren Stärken entspricht, sie den Sinn erkennen und vor allem Spaß bei der Erfüllung haben. Sie leben das Konzept des „Work-Life-Blendings“, sehen also in einer Verschmelzung von Arbeitszeit und Freizeit kein Problem – ganz im Gegensatz zu den Z-lern?…

Generation Z mit eigenem Kopf.

Wer jünger als 20 Jahre ist, der gehört zu Generation Z. Die meisten Z-ler stecken heute noch mitten in der Ausbildung. Und wenn sie in naher Zukunft in großer Menge auf den Arbeitsmarkt stürmen, ist eines klar: Auch sie haben hohe Ansprüche – die sich deutlich von denen der Generation Y unterscheiden.

Die Z-ler setzen auf Werte wie Lebensqualität und Gesundheit. Sie handeln nach dem Motto „YOLO – you only live once“ und streben gleichermaßen nach Freiheit und Freizeit. Die Vermischung von Beruf und Privatleben kommt für diese Generation kaum noch in Frage. Sie verlangen vielmehr nach geregelten Arbeitszeiten mit klar definiertem Beginn und Ende.

Diese neuen Berufsanwärter sind in einer Welt von Internet, Smartphones und Tablets groß geworden, dauerhaft online und leben „mobile“ und sind rund um die Uhr erreichbar – genau aus diesem Grund legen sie auch so großen Wert auf eine strikte Abgrenzung vom Beruf und Freizeit. Als Digital Natives der 2. Generation haben die Z-ler eine blitzschnelle Auffassungsgabe, sind multitaskingfähig, haben aber auch Schwierigkeiten, sich längere Zeit zu konzentrieren und langfristiges Durchhaltevermögen zu zeigen.

Y + Z: Gehalt nicht Prio 1!

Wirklich erstaunlich ist, dass die Höhe des Gehalts für beide Generationen nicht die wichtigste Rolle spielt. Sie verzichten auf ein höheres Gehalt zugunsten von höherer Zufriedenheit. Für die Whys sind die Sinn-haftigkeit ihres Tuns, Selbstbestimmung und Spaß an der Arbeit von größerer Bedeutung und die Z-ler achten strikt darauf, neben dem Beruf noch genügend Zeit für Hobby, Familie und Freunde zu haben.

Zukunft im Personalwesen?

Inwiefern sich diese Charakteristika tatsächlich über die Generationen stülpen lassen, ist fraglich, denn jeder Mensch ist trotz gleichen Alters und Entwicklungshintergrunds unterschiedlich. Die Tendenzen treffen aber bestimmt zu:

Die Generation Y möchte selbstbestimmt arbeiten und erwartet von Unternehmen Vertrauen, kreativen Freiraum und mehr Eigenverantwortung, sieht Arbeit als ganzheitlichen Teil des Lebens und ist daher offen für flexible Zeitmodelle, die es auch ermöglichen, am Abend oder Wochenende

zu arbeiten und dafür unter der Woche mehr Zeit zu haben. Für die Z-ler ist Work und Life strikt getrennt. Um ihnen gerecht zu werden, braucht es klare Vereinbarungen, die einen pünktlichen Feierabend garantieren.

Künftig werden maßgeschneiderte Arbeitsmodelle die größte Herausforderung für Unternehmen und Recruiter im „Kampf um die besten Köpfe“ sein, denn so viel ist klar: Egal, ob Y oder Z, die Jungen haben hohe Ansprüche und auch das Selbstbewusstsein, um diese zu vertreten und einzufordern, gleichzeitig stellen sie die Zukunft und genau den Innovationsgeist für Unternehmen dar, der eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit garantiert.

(c) Foto: Shutterstock