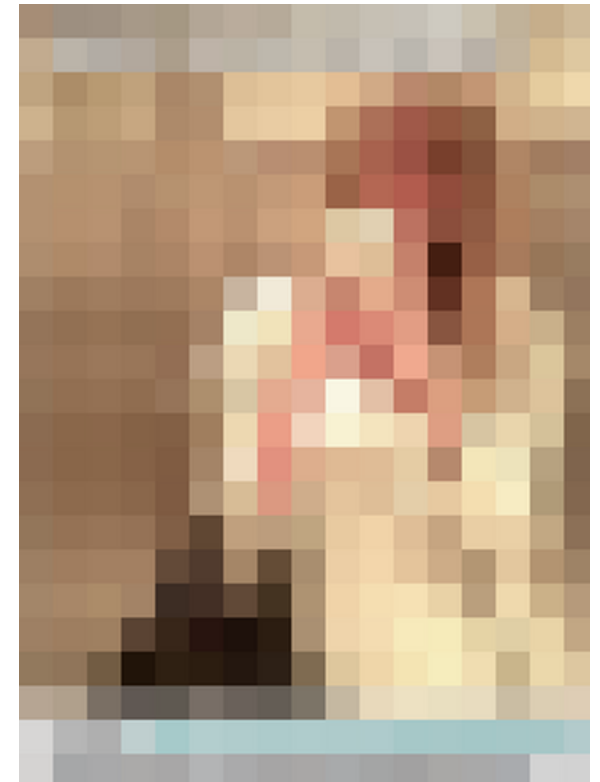
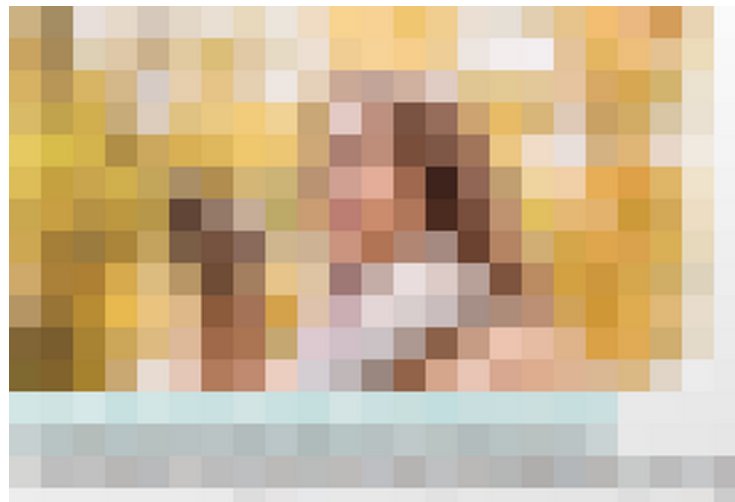


Hotel Kursaal, Herbstagung 2018, 5. November 2018

Generation Z – geht‘z noch?

Fomo – Nomophobia – POPC geplagte Net Generation – eine neue Herausforderung für die Führung



*Generation Z ist social
Twitter, Instagram und der Griff zum Smartphone
sind so normal, wie für andere die Tasse Kaffee am Morgen.*

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt

- Generationsbegriff/Wichtige Einflussfaktoren auf die Generation Z (GenZ)
- Abgrenzung wesentlicher Generationen
 - Wie tickt die Generation Baby Boomer
 - Wie tickt die Generation X
 - Wie tickt die Generation Y
 - Wie tickt die Generation Z
- Aspekte des Pre- und Onboarding der Generation Z

- **Karl Mannheim; Das Problem der Generationen**
- Kölner Vierteljahresheft für Soziologie 7 (1928)

Generationserlebnisse

prägende Ereignisse in Kindheit und Jugend, die einen Einfluss auf ganze Geburtsjahrgänge haben.

Generationenlagerung

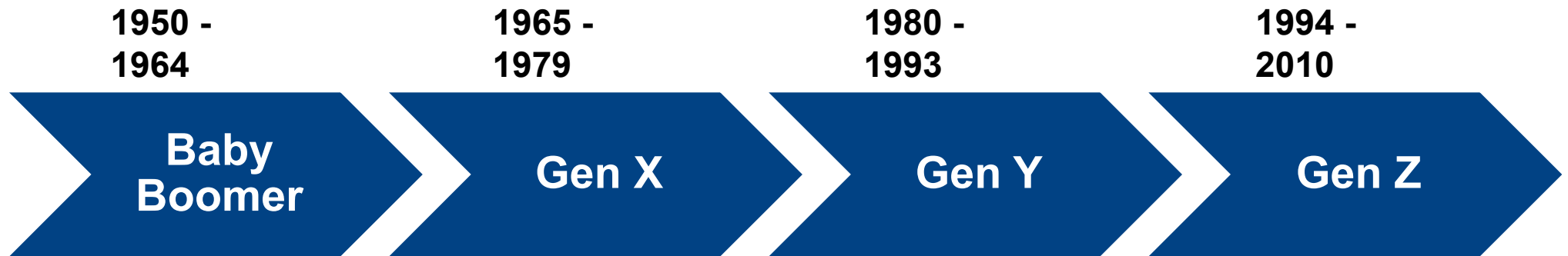
Angehörige einer Generation leben zwangsläufig miteinander in einem bestimmten Zeitraum.

Generationszusammenhang

entsteht durch eine Verbundenheit unter dem Einfluss gleicher oder ähnlicher geistiger und sozialer Gehalte bzw. durch das Erleben von gleichen oder ähnlichen Schicksalen.

Menschen sind nicht unbedingt eindeutig zu zuordnen

- Generationen sind nicht strikt in Geburtsjahrgänge einzuordnen: Es gibt eine beachtliche Streuung innerhalb einer Generation (**Integrationsvarianz**).
- Trotzdem kommt es zu klaren Unterschieden zwischen den Mittelwerten der verschiedenen Generationen (**Intergenerationsdifferenz**).



Entwicklungen:

Nachkriegsgeneration,
Wirtschaftswunder,
Geburtenboom

Entwicklungen:

Wirtschaftskrise,
hohe
Scheidungsrate

Entwicklungen:

Internetboom,
Globalisierung,
hohes
Bildungsniveau

Entwicklungen:

Digitalisierung des
Alltags

Besonderheiten:

Wunsch nach
Veränderung

Besonderheiten:

Wunsch nach
Individualität,
ständig
misstrauisch

Besonderheiten:

Wunsch nach
Feedback

Besonderheiten:

ständige Nutzung
von Smartphones,
durchgehende
Präsenz in sozialen
Netzwerken

Überblick Generationen

Baby-Boomer	GenX	GenY	GenZ
Leben um zu arbeiten = hoher Stellenwert der Arbeit	Arbeiten um zu leben = Work-Life-Balance	Arbeiten um zu leben = keine kategorische Trennung von Arbeits- und Lebenszeit	Leben, leben, leben = Arbeit muss zum Privatleben passen
Beruf	Privat (trotz Beruf)	Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	Leben (Beruf muss zum Leben passen)
Fernseher Telefon	PC E-Mail, SMS	Tablet Smartphone	Smartphone, Google Glass, Nanodrucker, Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
„Digital Immigrant“	Technisch versiert	„Digital Native“	„Net Generation“
Telefon als typisches Kommunikationsmittel	E-Mail und Mobiltelefon als typische Kommunikationsmittel	Web 2.0 als typisches Kommunikationsmittel Leben mit dem Netz	Soziale Medien (snap-chat), insb. Video-Content Leben im Netz

Prinz Charles Effekt

Unsere Generationen von 1950 bis heute

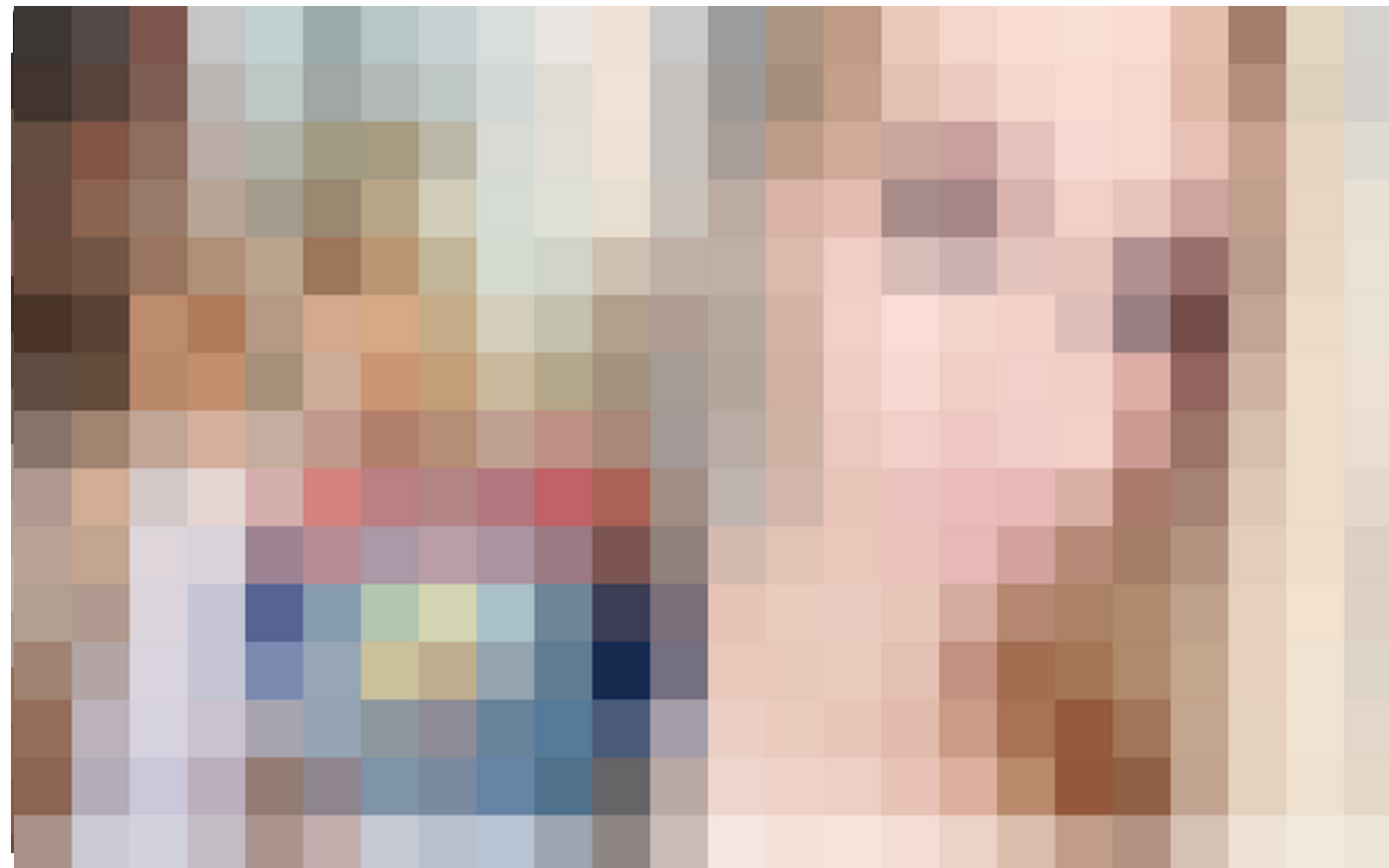
Baby Boomer
Ca. 1950 - 1964

GenX
1965 - 1979

GenY
1980 - 1993

GenZ
1994 - 2010

Bekannte Vertreter der GenZ



Einflussfaktoren auf die GenZ

Globalisierung	Entwicklung Wissens- und Innovationsgesellschaft
Technische Entwicklungen	Gesellschaftliche Veränderungen
Individualisierung und zunehmende Vielfalt der Lebensstile	Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung
Beeinflussung durch Peers	Wandel der Erziehungsstile und -werte

- „Die Betreuung der Generation Z durch ihre Eltern entspricht dabei eher der Natur der Kaiserpinguine und Orang-Utans (intensive Betreuung) als der von Schildkröten und Haien (wenig Betreuung).“

(Scholz, Generation Z, S. 41)

GenZ

Jugendforscher Hurrelmann identifiziert ein neues Stärke-Schwäche-Profil für die Arbeitnehmer von morgen.

„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist“, sagt er, „dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“

Darauf müssen sich die Unternehmen schon heute einstellen.

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer
 Ca. 1950 - 1964

GenX
 1965 - 1979

GenY
 1980 - 1993

GenZ
 1994 - 2010

Grundlegendes zur GenZ

Familie und Beruf	Privat (Arbeit muss zum Privatleben passen)
Werte	Vernetzung, realistisch, ehrgeizig, schätzen Freundschaften
Merkmale	Kollegiale Arbeitsatmosphäre, aber auch Einzelkämpfer, relaxed, multimedia-affin
Kommunikationsmedium	Soziale Medien (snap-chat, musical.ly, tellonym), insb. Video-Content,

Digitalisierung und Binge Watching

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

GenY

1980 - 1993

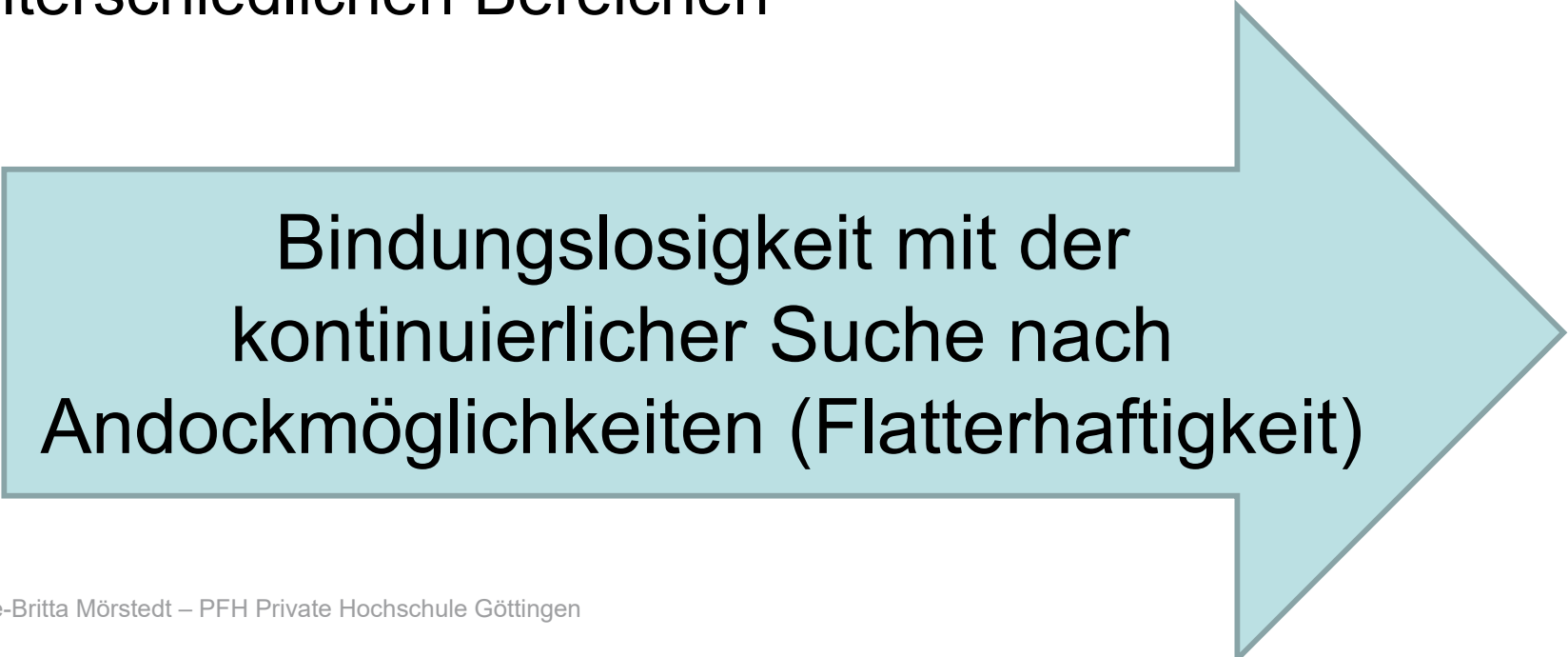
GenZ

1994 - 2010

Grundlegendes zur GenZ

- „Digital Natives“: in digitaler Welt aufgewachsen, durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
- Technologieaffinität: in jeden Lebensbereich integriert, integraler Bestandteil für Problemlösung, hoher Anspruch an moderne Ausstattung am Arbeitsplatz
- Einzelkämpfer: ausgeprägtes Selbstbewusstsein, Aufgabe allein anstatt in Teamarbeit erledigen
- Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit sind wichtig
- Regelmäßiges Feedback gewünscht
- Leben im Netz

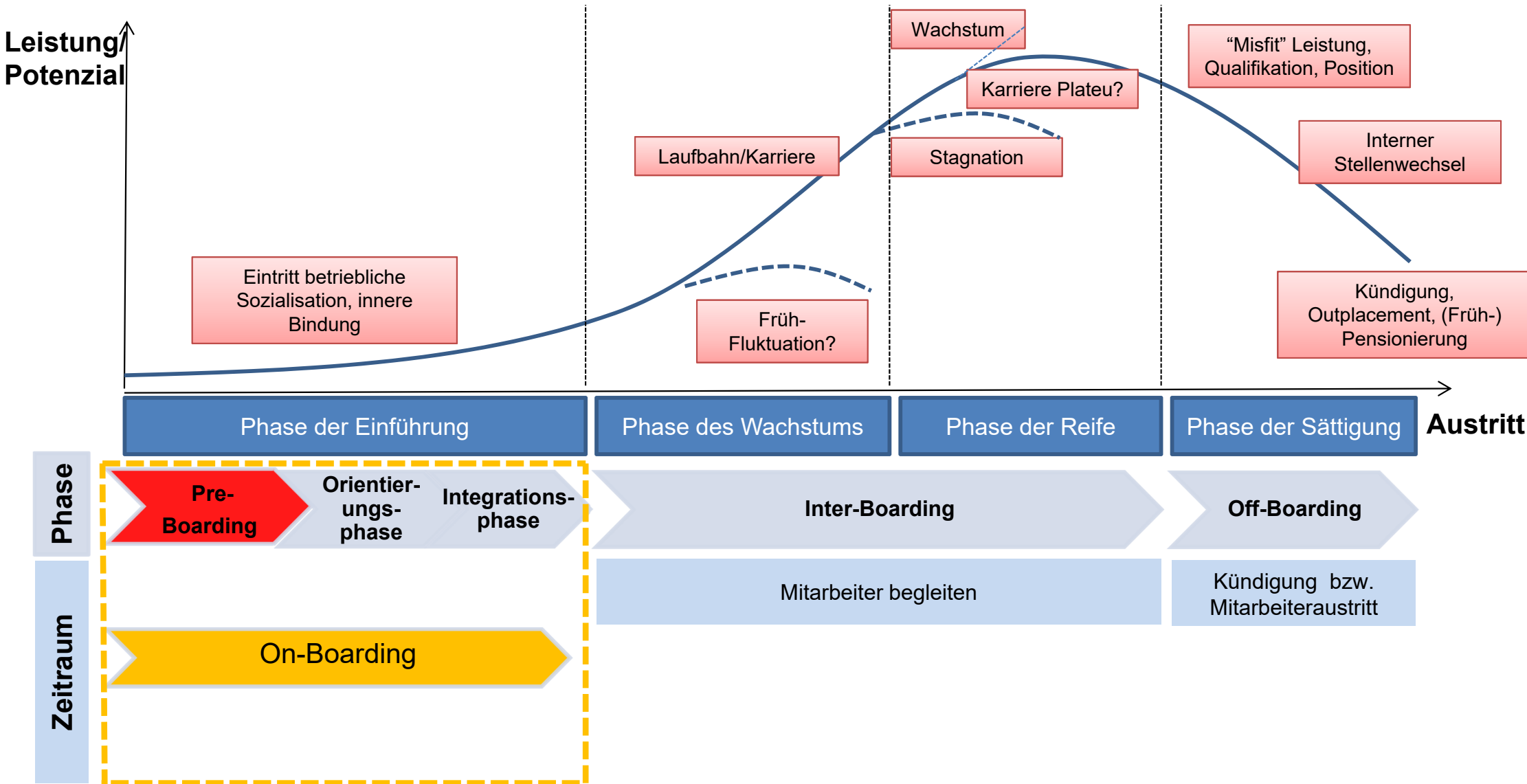
- Generation Z sucht keine langfristige Bindung weder zu Unternehmen noch zu anderen Gruppierungen, abgesehen möglicherweise von der Familie
- Für sie ist das Leben eine Ansammlung aus unterschiedlichen Lebensabschnittspartnerschaften aus unterschiedlichen Bereichen



Bindungslosigkeit mit der
kontinuierlicher Suche nach
Andockmöglichkeiten (Flutterhaftigkeit)

Aspekte des Pre- und On-Boarding der Generation Z

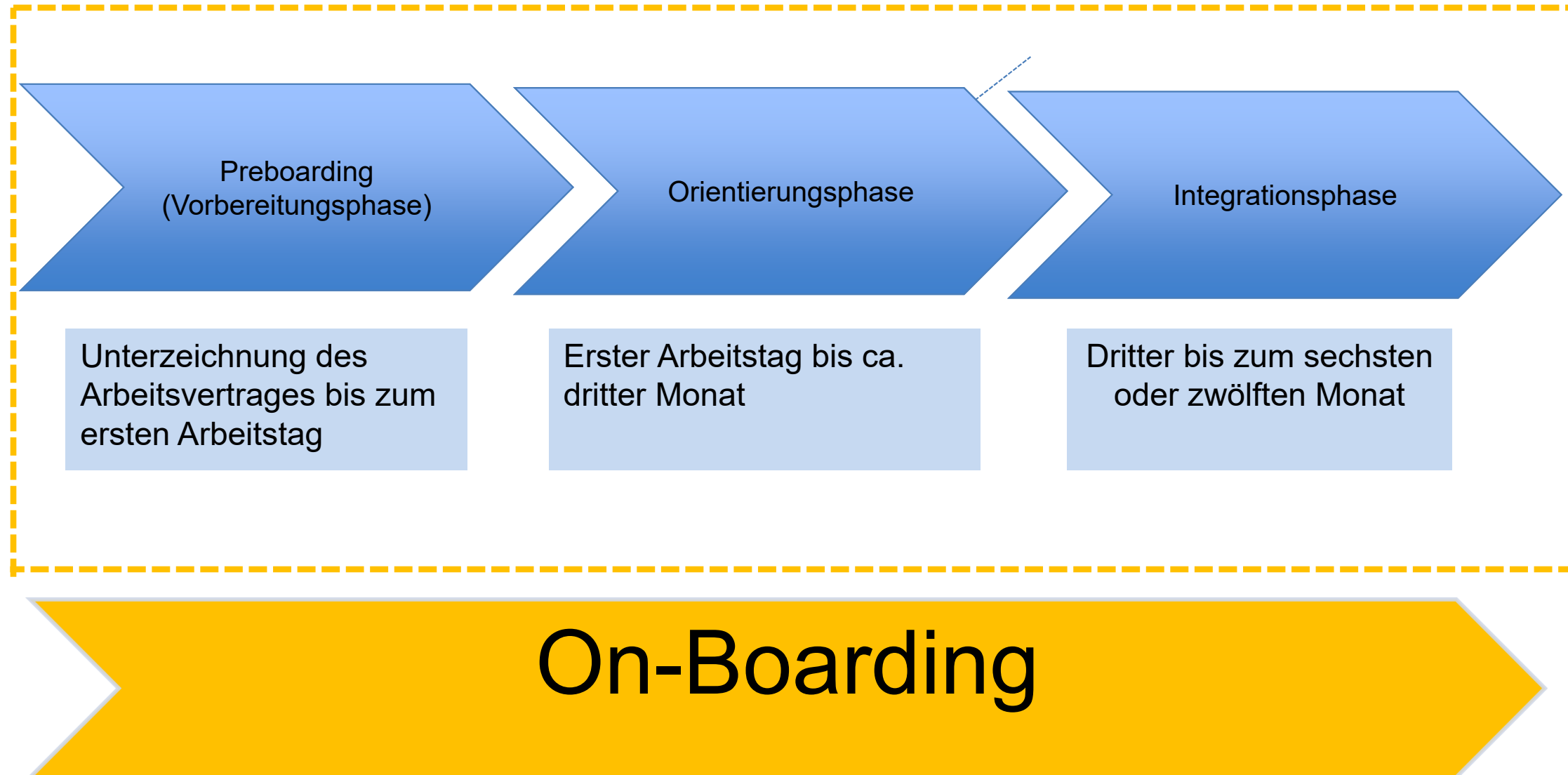
Einordnung des Pre- und On-Boarding in den beruflichen Lebenszyklus



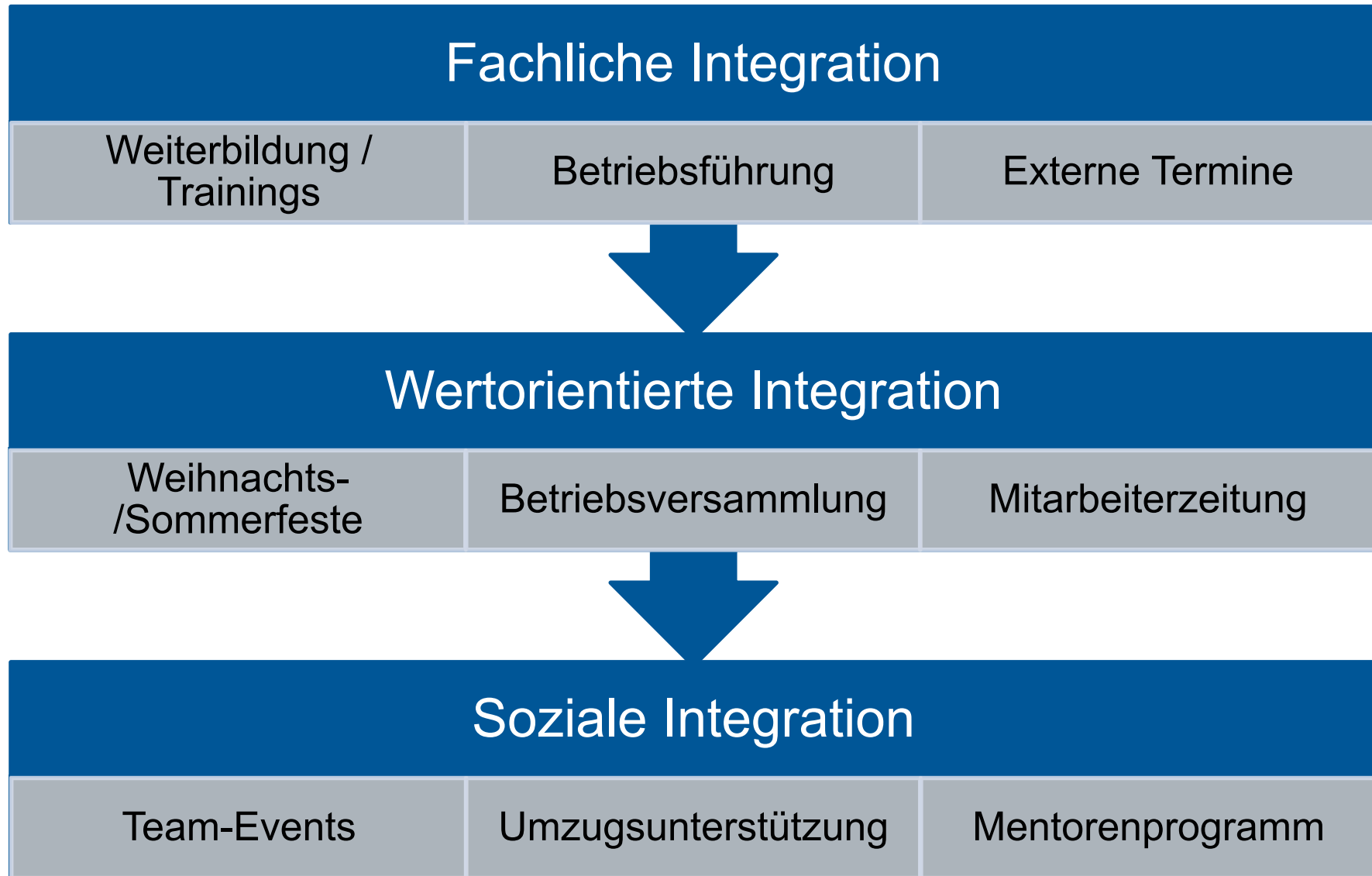
Vgl. Haufe (Digitales Onboarding 2015), abgerufen am 23.11.2017.

Vgl. Eigene Darstellung, in Anlehnung an: Graf. A., (Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung 2011), abgerufen am 24.11.2017.

Einordnung des Pre- und On-Boarding



Ausgewählte Maßnahmen im Pre-Boarding



Es sind Angebote keine Pflichtveranstaltungen

Ebenen des On-Boarding

Fachliche Integration

- Kenntnisse über Unternehmen und Arbeitsgebiet
- Aneignung Faktenwissen
- Einarbeitung in Aufgabenstellungen
- Kenntnisse über Organisationsstruktur und Ansprechpartner

Soziale Integration

- Vertrauen schaffen im Arbeitsumfeld
- Umgang zwischen Vorgesetzten, Kollegen, Teams
- Entstehung eines „Wir-Gefühls“

Wertorientierte Integration

- Ziele, Werte und Führungsgrundsätze des Unternehmens vermitteln (Corporate Identity)

Pre-Boarding-Maßnahme

Beispiel-Dokumente von Bang:

Persönliche Begrüßungspostkarte:



Elternbrief:

BANG® Werkunterricht
Der sogenannte Werkunterricht dient als Nachhilfe für unsere Auszubildenden. Dort werden z.B. Berufsschulthemen vertieft und wiederholt. Außerdem können Fragen beantwortet werden.



BANG® Beurteilungsgespräche
Zu Beginn der Ausbildung verbringen die Azubis vier Monate im Trainingszentrum, um die Grundausbildung zu durchzulaufen. Kurz vor Ende der Probezeit werden von den jeweiligen Ausbildern ein Beurteilungsbogen für jeden Auszubildenden erstellt. Anschließend finden Beurteilungsgespräche statt, bei denen die Unternehmen über Ihren Auszubildenden informiert werden.

Was genau ist BANG®?
BANG® ist eine Abkürzung und steht für "Berufliches Ausbildung[®]Netzwerk im Gewerbebereich". In einem solchen Netzwerk haben sich kleine und mittelständische Unternehmen innerhalb eines Bezirkes zu regionalen Netzwerken zusammengeschlossen. Ihr Ziel: Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.
Jedes Unternehmen stellt Auszubildende ein und schließt dazu einen Ausbildungsvertrag mit einem Jugendlichen ab. Wenn alles gut läuft, soll dieser nach der Ausbildung übernommen werden. In unseren regionalen Trainingszentren werden dem Auszubildenden die Inhalte vermittelt, welche der Betrieb aufgrund seiner hohen Spezialisierung oder auch eines hohen Auftragsvolumens nicht mehr vermitteln kann.
Durch BANG® erhält jedes unserer Unternehmen eine individuelle Unterstützung bei allen Ausbildungsaufgaben. So kann das Unternehmen den eigenen Ansprüchen an Ausbildung tatsächlich entsprechen und "gut" ausbilden. Nach den Intervallen bei BANG® ist der Jugendliche im eigenen Unternehmen und kann sofort produktiv tätig werden.
Die Ausbildung Ihres Kindes findet im BANG® Trainingszentrum, Firma ELWA, Allee 16, 33161 Hötvelhof, statt. Dort werden die Auszubildenden von den jeweiligen Ausbildern betreut.

WICHTIG: Bei Fragen oder Problemen in der Ausbildung wenden Sie sich gerne an das Office Team. So kann gemeinsam eine Lösung gefunden werden.

BANG® Office:
Nicole Glawe-Miersch
Tel.: (05257) 937 85-20
E-Mail: nglawe-miersch@gdm.de

Julia Owen
Tel.: (05257) 937 85-21
E-Mail: jowen@gdm.de

**Trainingszentrum
ELWA-Maschinenbau Lemke KG
Allee 16
33161 Hötvelhof**

Ausbilder:

Werner Rcker

Stefan Fernhomburg

Holger Bühler

BANG® im Internet:
www.bang-netzwerke.de

 **„BANG-Azubis“**

Im Laufe der Ausbildung durchlaufen unsere BANG® Azubis einige „Stationen“.

BANG® Kick Off
Das BANG®-Kick Off ist ein Auftakt-Event zum Start der Ausbildung.



Bei dieser Auftaktveranstaltung erarbeiten die Auszubildenden ihre Berufsbilder, stellen ihre Ausbildungsbetriebe vor und erfahren alles über die Rechte und Pflichten während der Ausbildung. Für die Azubis werden wichtige Fragen gelöst: wie geht es nach der Ausbildung weiter, was bedeutet eine Ausbildung mit BANG®, wer sind meine Mitazubis? Was ist Werkunterricht und wie werde ich



versichert?

BANG!

Berufliches
AusbildungsNetzwerk
im Gewerblichen Bereich

Informationsschreiben
über die Ausbildung
bei BANG®

BANG® Exkursionen
In der 3,5-jährigen Ausbildung werden Fachexkursionen mit den verschiedenen Lehrjahren netzwerkübergreifend durchgeführt.

Dabei sind folgende Schwerpunkte pro Lehrjahr festgelegt worden:

1. Lehrjahr Stahlherzeugung
2. Lehrjahr Stahlverarbeitung
3. Lehrjahr Automatisierung



Handlungsempfehlungen für die Generation Y und Z

	GenY	GenZ
Vor dem 1. Tag	Interaktives Online-Onboarding mit Spaßfaktor	Web-2.0-Inhalte, visuelle Formate, mobil konsumierbar
Präferenz	Austausch mit Gleichgesinnten, Buddys, Mentoring	Lernen von kompetenten Profis, persönlich und virtuell
Im Vordergrund steht...	Soziale Integration, spannende Aufgaben, Abwechslung	Individuelle Betreuung
Spricht sie besonders an...	Einführungsveranstaltungen mit Entertainment-Charakter	Genaue Anweisung, klare Kommunikation von Erwartungen
Benötigen	Unverzögliches Feedback, Wissenstransfer mit Spaßfaktor	Anleitung und Unterstützung, nicht zu viel Eigeninitiative erwarten, Bespaung

Wichtige Merkmale der Generationen Z im Berufsleben

Erwartungen der GenY und GenZ ggü Arbeitgebern

- GenY und GenZ möchten **arbeiten, aber nicht um jeden Preis** und nicht mit einer Vielzahl an Überstunden. Sie wollen eine Grenze, die nicht bei 50 Stunden liegt sondern eher bei 45 Stunden: **Work-Life-Balance (GenY) Work-Life-Separation (GenZ)**
- GenY will Freizeit und Familie, der Beruf hat keine absolute Priorität, **GenZ leben, leben, leben**
- GenY und GenZ möchten, dass das Unternehmen, in dem sie arbeiten, zu ihnen passt
- GenY und GenZ ist auch das Gehalt wichtig
- GenY und Z streben keine Karriere um jeden Preis an, **Spaß und Selbstverwirklichung sowie sinnstiftende Tätigkeiten**
- GenY und GenZ fühlen sich in **kollegialer Arbeitsumgebung** wohl
- Klare Arbeitszeiten, die vor allem weit im Voraus geplant sind und auch eingehalten werden

Im Berufsalltag sollte folgendes beachtet werden:

- Wegen der **selektiven Informationsverarbeitung** sollten Ideen über Bestätigungsmöglichkeiten entwickelt werden (Bestätigungs-E-Mails, elektronische Erinnerungen an Termine oder wichtige Aufgaben)
- **Im Internet findet eine andere Form der Kooperation und eine Dezentralisierung der Macht statt**, d.h. Führungskräfte können davon ausgehen, dass ihre Autorität nicht per se akzeptiert wird. Im Zuge von transparenter und wertschätzender Zusammenarbeit muss die Führungsposition immer wieder neu bestätigt werden.
- Es wird von der **Führungskraft erwartet, dass sie private Hintergründe** kennt und immer wieder nachfragt und ggf. Entlastung anbietet.
- **Individuelle Karriereoptionen, die auf den jeweiligen Lebenszyklus und persönliche Präferenzen** abgestimmt sind, stellen für GenY/GenZ einen weitaus größeren Bindungsfaktor dar, als der klassische „Kaminaufstieg“

Im Berufsalltag sollte folgendes beachtet werden:

GenY und GenZ sind Minimalisten
Viele kleine Schritte führen bei ihnen zum Erfolg
GenY und GenZ lernen gerne von einem Coach
oder Mentor mit denen sie sich, wie auch bei ihren
Vorgesetzten, auf Augenhöhe sehen

Im Berufsalltag sollte folgendes beachtet werden:

Für GenY und GenZ sind Handeln und Ergebnisse wichtiger als Wissen, letzteres kann bei Bedarf abgerufen werden.

Geschwindigkeit, d.h. umgehende Information ist wichtiger als Genauigkeit

Versuch und Irrtum sind ein präferierter Lösungsweg,
Interesse an Problem-basiertem Lernen

Kurze Lernsequenzen

- Einsatz moderner Medien ist für GenY/GenZ selbstverständlich
- Gedrucktes Material ist für GenY/GenZ out,
- Lernen lieber nach dem Minimalprinzip
- GenY/GenZ: Schnellebigkeit und kurze Aufmerksamkeitsspanne
- Lernstoff kurzweilig gestalten, Hartnäckigkeit/Ausdauer zählt nicht zu ihren Eigenschaften

Lernpräferenzen

GenY

- Persönliches Format, kommen auch individuell zurecht
- Unmittelbare Belohnung, kfr. Aufstiegs-möglichkeiten, sollte Spaß machen
- (virtuelle) Gemeinschaften mit viel Zusammenarbeit und Interaktion
- Trainer ist Coach/Mentor, der auf informelle, persönliche Art und Weise anfeuert

GenZ

- Multimodales Lernen (Sprache, Bilder) persönlich und virtuell
- Zweckbezogenes Lernen, eigene Entfaltung, individuelle Ziele und persönliche Präferenzen
- Selbstbestimmtes Lernen, Hauptsache praktisch und spielerisch
- Trainer ist einer unter vielen, der ihnen etwas beibringt, aber trotz Expertenstatus ersetzbar ist

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

moerstedt@pfh.de