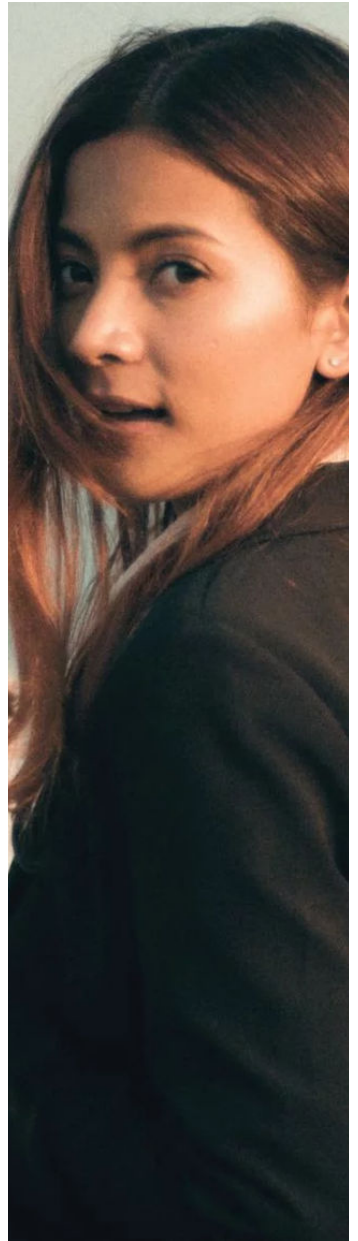


Generation Z – die digitalen Überflieger

«Wir erschaffen eine virtuelle Erweiterung des Büros» **Porträt:**

Wer als Arbeitgeber auch für Junge attraktiv bleiben will, muss mehr bieten als einen guten Lohn. Was die Generation Z auszeichnet, sind vor allem ihre digitalen Kompetenzen.

Sie trennen Arbeit und Freizeit, wollen etwas bewirken und kommunizieren schnell. Und: Sie



sind gnadenlos digital. Die Generation Z – so bezeichnet man jene, die unter rund 25 sind – steckt in den Startlöchern, um die Arbeitswelt aufzumischen. Empirische Untersuchungen gibt es noch wenige, aber einige Tendenzen zeichnen sich bereits jetzt ab. Noch nie stand eine Generation so in der Öffentlichkeit, wie die Z-ler. Das spaltet diese Generation: Während manche die Selbstinszenierung professionalisieren und im Influencing eine neue Berufung finden, zerbrechen andere daran.

Urs Casty beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit jungen Arbeitskräften. Das Durchschnittsalter in seinen Betrieben professional.ch und der Lehrstellenplattform Yousty ist 28 Jahre. «Wir sind älter geworden», lacht er. Welche Erwartungen haben jene, die sich in den Anfängen ihrer Zwanziger befinden, an den Arbeitsmarkt? «Sie erwarten Rahmenbedingungen, in denen sie sich entfalten können», sagt Casty. Einfach Pendenzen nach einem vorgegebenen Schema abzuarbeiten, liege dieser Generation nicht. «Sie wollen zeigen, was sie können und ihre eigenen Lösungsansätze präsentieren.» Zu oft hätten sie ihre Eltern Tag und Nacht in den Computer starren sehen und für sich entschieden, dass sie das später nicht wollten. Deshalb sei auch bei den digitalen Kanälen klar geregelt, wo sie arbeiten und wo sich die Freizeit abspielt. Die Generation Z ist Studien zufolge mehr als drei Stunden täglich online. So viel wie keine Generation vor ihr.

Casty bezeichnet die jungen Arbeitskräfte auch als Generation «Me, my Selfie and I». Anstelle von ausführlichen E-Mails laufe die Kommunikation oftmals über Screenshots. Bei Firmen, in denen Papier noch die Überhand hat, müssten sie sich erst einfinden. «Mit Papier zu arbeiten ist für sie wirklich erstaunlich. Aber sie sind anpassungsfähig.» Online und vor allem via

Urs Casty

«Mit Papier zu arbeiten ist für sie wirklich erstaunlich. Aber sie sind anpassungsfähig.»

Mobile haben die jungen Arbeitskräfte Kompetenzen, die vor ihnen niemand hatte. «Das ist die erste Generation, die diesen Speed gewohnt ist», sagt Casty. «Sie haben deshalb auch sehr hohe Anforderungen an die Tools und erwarten in der Regel unmittelbare Rückmeldungen – so, wie sie es von Social Media kennen.»

Arbeitsklima geht vor

Die Hergiswiler Beratungsfirma Neoviso wollte in einer Umfrage von rund 1000 Z-lern wissen, was ihnen im Zusammenhang mit Arbeit am wichtigsten ist: Ganz oben stand ein gutes Verhältnis im Team sowie eine interessante Arbeit. 95 Prozent der Befragten äusserte zudem (mehr oder weniger deutlich) den Wunsch, dass sich Arbeitgeber vermehrt mit ihrer Generation auseinandersetzen sollten. Hier setzt nebst Neoviso auch Zeam an: Die Firma will das Potenzial von jungen Berufsleuten noch viel mehr ausschöpfen (siehe Interview).

Wie sich Arbeitgeber letztlich positionieren können, um die Generation Z anzusprechen, ist gar nicht so einfach. Urs Casty ist überzeugt, dass sich junge Leute von Videos, am besten mit toller Musik kombiniert, eher hingezogen fühlen als einem trockenen Zeitungsinserat. Gleichzeitig sind das aber auch Auftritte, die schnell ins Geld gehen. Und nicht jedes Schweizer KMU hat den Sexappeal eines jungen Start-ups. Casty relativiert: «Das mit Abstand wichtigste ist die Authentizität – und diese bringen viele KMU in der Schweiz automatisch mit.» Wer eine Mission und eine Vision hat, habe schon deutlich bessere

Urs Casty

«Sie haben deshalb auch sehr hohe Anforderungen an die Tools und erwarten in der Regel unmittelbare

Chancen als eine Firma, die nur wirtschaftliche Ziele verfolgt.

Gerade Unternehmen, die regelmässig Lernende ausbilden, hätten das Gespür für die junge Generation. Schwierig wird es für Casty vor allem da, wo die Generation Z noch nicht richtig angekommen ist. Im Hinblick auf Nachwuchsregelungen komme es da zu grossen «kulturellen Unterschieden», wenn Babyboomer vor der Pensionierung stehen und Z-ler neu einsteigen. Denn auch wenn manche Trends mit dem Älterwerden der Z-ler noch abflachen werden, so hat diese Generation vor allem in Bezug auf die Digitalisierung bemerkenswerte Eigenheiten. Die Wahrscheinlichkeit ist gross, dass diese Akzente bleiben.

**Rückmel-
dungen –**

**so, wie sie
es von So-
cial Media
kennen.»**

X, Y und Z

Die Einteilung von Generationen in bestimmte kennzeichnende Merkmale gibt es schon lange. Je nach Quelle weichen die Jahrgänge etwas voneinander ab. Alle, die zwischen 1945 und 1965 geboren wurden, gehören zu den Babyboomern. Die geburtenstarke Generation ist in der Nachkriegszeit aufgewachsen und hat praktisch grenzenloses wirtschaftliches Wachstum miterlebt. Im Anschluss erfolgt die Einteilung nach X (1965-1985), Y (1985-1995) und Z (1995-2010). Während die X-ler als ambitioniert, eigenverantwortlich und materiell motiviert gelten, haben sich die Millennials (Gen. Y) der Selbstverwirklichung verschrieben. Übrigens: Ab zirka 2010 folgt die Generation Alpha.

«Wir erschaffen eine virtuelle Erweiterung des Büros»

Jo Dietrich und Yaël Meier wollen mit **Zeam** nicht nur Firmen beraten, sondern vor allem das Potenzial von jungen Arbeitskräften freisetzen.

Jo Dietrich, ihr hebt mit Zeam immer wieder das zu wenig beachtete Potenzial der Jungen hervor.

Jo Dietrich

„Der An-“

Wo liegt das Problem?

Lernende und allgemein junge Arbeitsleute werden in den Unternehmen viel zu wenig gehört. Selbst bei Produkten, die für eine sehr junge Zielgruppe bestimmt sind, ist die Älteste im Projektteam um die 30. Dass diese am Ziel vorbeischiessen, ist wenig überraschend.

Ihr berätet Unternehmen, die näher mit der Generation Z in Kontakt kommen wollen und sich auch als attraktive Arbeitgeber positionieren möchten. Was suchen die Jungen im Job?

Wer sich in der Schweiz für eine Lehre entscheidet, kommt aus seiner Community aus Gleichaltrigen in der Schule und findet sich im Betrieb wieder, wo es plötzlich nur noch Erwachsene hat. Das ist extrem unattraktiv für Jugendliche. Und übrigens auch der Grund, warum sich manche lieber für den Weg über das Gymnasium entscheiden. Jungen Lernenden fehlt eine junge Community, in der sie wachsen können.

Dass es in der Berufswelt mehr Erwachsene hat als in der Schule, liegt in der Natur der Sache. Was kann man denn als Arbeitgeber dagegen unternehmen?

Der Ansatz, den wir im Moment verfolgen, ist eine Art virtuelle Erweiterung des Büros, um genau diese Lücke zu schliessen. Wir sind am Aufbau einer Community mit den Top Talents unter den Lernenden. Gleichzeitig stellen wir in einer Academy Learnings zur Verfügung und kümmern uns damit um die persönliche Entwicklung der Lernenden.

Wie müssen wir uns das vorstellen?

Bei den Talenten fördern wir grundsätzlich Leute,

„Der Ansatz, den

wir im Moment verfolgen, ist eine Art virtuelle Erweiterung des Büros, um genau diese Lücke zu schliessen. Wir sind am Aufbau einer Community mit den Top Talents

die mehr wollen, aber im Moment zu wenig bekommen. Es ist ein Austausch über das Arbeiten und die damit verbundenen Herausforderungen. Nehmen wir das Beispiel psychische Gesundheit. Viele Lernende sind unglaublich alleingelassen. Sie getrauen sich nicht mit Vorgesetzten über ihre Gefühle zu reden, weil das die Älteren auch nicht machen.

Wie viele Lernende sind denn da schon dabei und wo liegt eure Grenze?

In der «exklusiven» Beta Community sind im Moment etwa 50 Talente aus diversen Unternehmen – von Credit Suisse über Swisscom bis Neue Zürcher Zeitung. Wir nehmen nur jene, bei denen wir das Potenzial sehen und den Drive spüren. Sobald wir die Testphase abgeschlossen haben, ist die Zahl nach oben grundsätzlich offen.

Und welche Inhalte haben die Learnings, die prinzipiell für alle zugänglich sind?

Das sind alles Inhalte, die junge ambitionierte Menschen in ihrer Karriere weiterbringen. Inspirierende junge Vorbilder – zum Beispiel LinkedIn Top Voices, Forbes 30 under 30, Stimmen der Klimajugend oder JungpolitikerInnen – teilen ihre Erfolgsgeheimnisse und ihr Wissen.

Wo findet dieser Austausch statt?

Im Moment nutzen wir noch eine einfache Website und bestehende Plattformen wie YouTube. Wir werden mittelfristig aber ein eigenes Netzwerk kreieren.

unter den Lernen- den.»

Jo Dietrich

**«Lernen-
de kennen
ihre Un-
terneh-
men am
besten,
weil sie
meist in
verschie-
denen Ab-
teilungen
gearbei-
tet haben.
Wenn sie**

Was sind denn die Kompetenzen, die Junge in ein Unternehmen einbringen können?

Sie bringen durch ihre Denkweise Diversität in ein Team. Voraussetzung ist, dass sie daran herangeführt werden. Lernende kennen ihre Unternehmen am besten, weil sie meist in verschiedenen Abteilungen gearbeitet haben. Wenn sie klug einbezogen werden, braucht es unsere Beratungsleistungen gar nicht mehr! Augenscheinlich sind aber natürlich die digitalen Skills: Junge Leute wissen nicht nur, wie man Content auf Social Media macht, sondern verstehen auch jedes neue CRM sofort.

klug einbezogen werden, braucht es unsere Beratungsleistungen gar nicht mehr!»

«Ein lockerer Umgang ist das A und O»

Louisa Fortkord, 22, studiert Modejournalismus und Kommunikation in Berlin

«Ein gutes Arbeitsklima ist mir extrem wichtig! Ich bevorzuge ein junges, modernes Team und lege immer mehr Wert auf die Arbeitsumgebung. Ich kann mir nur sehr schwer vorstellen, in einem alten Büro mit

veralteter Firmenphilosophie zu arbeiten. Ich würde mir wünschen, dass der Umgang mit Online-Tools zur Norm wird und die Denkweisen allgemein offener werden. Da muss man sich allenfalls auch mal von den jüngsten Mitarbeitenden auf den neusten Stand bringen lassen. Das ist meiner Meinung eine Win-Win-Situation, da sich die Jungen ernstgenommen fühlen und die Älteren etwas von ihnen lernen können. Schliesslich wird es schnell mal unangenehm, wenn sich die ü50-Mitarbeitenden an Tik Tok versuchen...

Unsere Generation ist extrem schnelllebig. Wir haben eine sehr kurze Aufmerksamkeitsspanne und alles muss sofort und überall verfügbar sein. Daher suchen wir konstant Lösungen, um Prozesse in allen Bereichen noch mehr zu automatisieren und zu beschleunigen. An erster Stelle steht aber natürlich unsere Social-Media-Affinität. Wir sind mit dem Internet aufgewachsen und kennen uns mit jeglichen Plattformen sehr gut aus.

Ein guter Lohn ist natürlich wünschenswert, steht bei mir aber nicht an erster Stelle. Flexible Arbeitszeiten, Gleichberechtigung und eine flache Hierarchie sind mir da wichtiger. Gute Kommunikation im Team ist mir allgemein sehr wichtig, nur so können Fehler vermieden werden. Meinem Arbeitgeber sollte die Harmonie innerhalb seines Teams wichtig sein und er sollte auch ab und zu mal spassige Aktivitäten einbauen. Ein lockerer Umgang ist meiner Meinung nach das A und O.»

Lara Monteiro, 20, arbeitet

zurzeit im Stundenlohn bei Denner (vor dem Studium)

«Meine Arbeit muss mir Freude machen. Dabei soll nicht vergessen werden, dass jeder nebenbei noch ein Privatleben hat. Überstunden sind okay, ich möchte aber abschalten können, wenn ich nach Hause gehe und mir nicht noch bis spät in die Nacht Gedanken machen müssen. Mir ist es auch wichtig, dass ein angenehmes Arbeitsklima herrscht. Das heisst für mich, dass sich die Mitarbeitenden untereinander gut verstehen und auch der oder die Vorgesetzte einen guten Bezug zu seinem Team hat. Man muss sich gegenseitig vertrauen können und Verständnis für kulturelle Unterschiede oder andere Lebenssituationen aufbringen. Fairness ist ein weiterer Punkt, der mir am Herzen liegt. Ich möchte nicht für einen Betrieb arbeiten, dem die Umwelt egal ist oder der beispielsweise Kinderarbeit toleriert.

Wichtig ist mir zudem, dass ich für meine Arbeit gut bezahlt werde. Wenn mein Lohn mit der Zeit gesteigert wird, habe ich damit kein Problem. Ich möchte aber keine billige Arbeitskraft sein.

Ich hoffe auf mehr Jobs, die man auch als Quereinsteiger machen kann. Ich merke das gerade bei mir, dass nur mit einem Maturaabschluss viele Jobangebote von Anfang an wegfallen, einfach weil es mir an Arbeitserfahrung fehlt oder ich nicht genügend Wissen habe. Ich finde, da sollte es mehr Angebote geben. Ich habe sowieso das Gefühl, dass meine Generation viel offener gegenüber Neuem ist. Die Welt entwickelt sich immer weiter und damit

auch Ansichten, Perspektiven und Normen. Viele Leute hängen an der Vergangenheit. Das finde ich jetzt nicht gut oder schlecht, denn gewisse Sachen können wir auch von vorherigen Generationen lernen – aber von uns kann man auch lernen.»

Erstmals veröffentlicht: 11.03.2021

Aktualisiert: 5.7.2022

Weitere Informationen

Bessere Jobchancen für Yelena und Hakan

Im Bewerbungsprozess spielen häufig Vorurteile mit – auch unbewusste. Nun gibt es erste Bestrebungen, die Diskriminierung zu reduzieren.

