

2/3 der Generation Z kündigen, wenn sie nicht in kurzen Abständen Feedback von Ihrem Chef bekommen

Das ergibt eine ganz aktuelle amerikanische Studie des Center of Generational Kinetics über die Gen Z (geboren 1995) <https://tinyurl.com/y36rehom>
Dazu kommt eine andere Antwort die sagt, dass 62% der Mitglieder dieser Generation eine Gehaltserhöhung (in ihrem ersten Job) nach 9 Monaten erwarten.

Achtung

Sie haben eine episodische Loyalität – persönliche Prioritätenverschiebungen können schnell zum Jobwechsel führen.

Reflektieren Führungskräfte ihr Verhalten in der Arbeit mit der Generation Z? Wie sehr gehen (ältere) Führungskräfte auf die Bedürfnisse der jungen Leute ein?

Oft höre ich von erfahrenen Führungskräften, dass besondere Erwartungen – wie (noch) mehr Freizeit und (noch) höhere Flexibilität bei An-und Abwesenheitszeiten, sowie besondere „Behandlungen“ nicht erfüllbar sind weil „man“ diese Ungleichheit ja nicht den anderen MitarbeiterInnen erklären kann.

Die Mitglieder der Generation Z sind selbstbewusste **Hoffnungsträger** und **Unsicherheitsfaktor** zugleich.

Sie wollen **verstanden werden und nicht gemanagt**.

Im Vergleich zu allen Vorgänger-Generationen ist diese Kohorte absolut klein. Zum Vergleich: Im Jahr 1995 gab es 88.000 Geburten in Österreich, 1960 waren es 126.000! Die Zler haben daher Rückenwind, der Ihre Wünsche erfüllt. Eine Generation die oft in Batch-Work-Familien als Einzelkinder „verwöhnt“ wurde hat ganz spezifische Erfahrungen. Unternehmungen und öffentliche Einrichtungen sind

gut beraten, mit diesen Wünschen und Erwartungen sehr selektiv, wertschätzend, transparent und bewusst umzugehen. Nicht alles zu erfüllen und vor allem klar und transparent ausdrücken „was geht und was nicht geht“ ist wichtig.

Für klare Ansagen und Strukturen sind diese jungen Leute sehr dankbar.

Mitglieder der Generation Z lieben Stundenpläne (40% der FH-Studierenden sagen, dass sie hauptsächlich deshalb an der FH studieren, weil es dort eben Stundenpläne gibt, sonst würden sie ein Studium nicht schaffen). Es überrascht viele, dass die Mitglieder der Generation Z so ganz anders sind als die ihre Vorgängergeneration. Unterschiedliche Nationalitäten und ethnische Vielfalt sind für sie selbstverständlich. Begrenzte Auswahlmöglichkeiten helfen dieser Generation mit der Vielfalt an Möglichkeiten zu recht zu kommen. Sie sind groß geworden mit Casting Shows, umfangreiche Strukturunterstützung ihrer Eltern und Multiple Choice Tests haben sie geprägt. Flexible, selbstorganisierte offene Strukturen passen nicht so gut in ihre Welt.

**Wer ihnen mit Geduld und gutem Zuhören begegnet
und ihnen hilft Selbstorganisation zu lernen, der ist im Vorteil.**

Ihr Blick ist (wieder) auf einen Ausgleich und eine gute Abgrenzung zwischen Privatleben und Beruf gerichtet. Sie achten darauf, dass die Arbeit zu Ihnen passt und für sie Spaß macht. Diese Generation will wieder im Büro arbeiten, in kleinen offenen Strukturen, eher wie Wohnzimmer mit chilligen Möbeln. Das überrascht viele Unternehmen die gerade ihre neuen Büros planen (auf Basis der Erfahrungen mit der Generation Y). Zler sehen die große Burnout Gefahr bei der Generation Y (Work-Life-Blending). Ein bewusstes Leben im hier und jetzt ist für die Zler erstrebenswert, während sie bei Ihren Eltern oft das Gegenteil beobachten.

Wem es gelingt vermeintliche Gegensätze wie Leistung, Karriere, Freizeit, Spaß und Entschleunigung für diese Generation zu balancieren der wird ihr volles Engagement erhalten.

Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die für diese Generation attraktiv sein wollen empfehle ich auf die 3 I zu achten:

Interesse zeigen

neugierig auf diese Menschen und ihre Werte und Anliegen zugehen

Innovativ sein

Neues fördern, Veränderungen betreiben und viel ausprobieren

Infrastruktur sicher stellen

beste Ausstattung egal ob beim Internetspeed oder bei Freizeitmöglichkeiten

Diese Generation wird die Führungskultur von Unternehmungen und öffentlichen Einrichtungen radikal transformieren. Menschen wirklich in den Mittelpunkt zu stellen ist Pflichtprogramm. Mentoren anstelle von Chefs die partnerschaftlich Orientierung bieten sind Voraussetzung. Schaffung eines attraktiven innovativen Umfeldes im und außerhalb des Unternehmens wird diese Generation anziehen.

Peter Tavalato

www.tavolato.com