Generation X, Y, Z

-

Wie sich die Anforderungen an das Berufsleben mit den Generationen verändert haben

Die Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

www.faw.de/fruehstueck-mit-wissensinput/

Ihre Ansprechpartnerin

Fragen, Anregungen, Wünsche oder Kritik?

Ich bin für Sie da:

Conny Berger

Tel.: 0351 47371-96

Mail: fachkraefteallianz-meissen@faw.de

Die Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

www.faw.de/fruehstueck-mit-wissensinput/

Über das Projekt

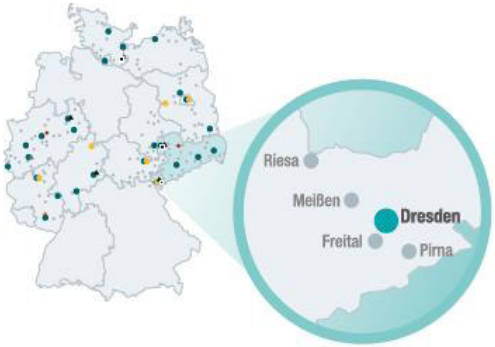
- Die Beratungsinitiative wird unterstützt durch die Fachkräfteallianz Meißen
- Wer? - Führungskräfte, Personalverantwortliche und Marketingverantwortliche klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU) im Landkreis Meißen
- Ziel: Information, Vernetzung, Austausch
- Schwerpunkt liegt auf Information und Beratung zu Themen, die Personalverantwortliche, Führungskräfte und Marketingverantwortliche bewegen
- Was zeichnet uns aus? - Branchenvielfalt: branchenoffene Ausgestaltung der Veranstaltungen
- Unternehmen stärken – Fachkräfte sichern

Die Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

Die FAW gGmbH

- Bildungsdienstleister
- Qualifizierungen und Weiterbildungsangebote für Fach- und Führungskräfte
- Leistungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Berufliche Rehabilitation
- Qualifizierung für Arbeitssuchende
- Jugendbildung und –förderung
- Passgenaue Vermittlung



Die Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

www.faw.de/fruehstueck-mit-wissensinput/

Die Fachkräfteallianz Meißen

Bildquelle: Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH: Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz im Landkreis Meißen, Stand 10. Juni 2016

Die Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

www.faw.de/fruehstueck-mit-wissensinput/

Ein guter Start

Vorstellungsrunde…

intersyst gmbh

Generation X,Y,Z -

Wie sich die Anforderungen an das Berufsleben mit den Generationen verändert haben

Referentin: Christiane Breu

* Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt selbstverständlich das weibliche und diverse Geschlecht ein.

Inhalte heute

- → Ein guter Start
- → Generationenunterschiede
- → Führung & Motivation gestern und heute
- → Neue Ansätze fürs Recruiting
- → Fazit + Abschluss

Ein guter Start

Herzlich Willkommen

Bildquelle: https://pixabay.com/de/illustrations/stra%C3%9Fe-start-anfangen-beginn-1668916/ user: geralt

X,Y,Z sind nicht nur Buchstaben im α-bet

Wie ticken die Generationen?

Quelle: Youtube, Varion (2020): Der Lehrling

https://www.youtube.com/watch?v=zGUv5sc3TCI
(zuletzt besucht: 06.11.2020)

Die Generationen von Babyboomer bis Generation Z

Babyboomer (Großeltern 1946 - 1964) 74 – 56 Jahre	Generation X (Eltern 1965 – 1979) 55 – 41 Jahre	Generation Y (1980 – 1995) 40 – 25 Jahre	Generation Z (1996 - 2010) 10 – 24 Jahre

Jahreszahlen der Generationen variieren.

Quellen: Vortrag von Jana Simmat: Mein Azubi – Das unbekannte Wesen

Von Babyboomer bis Generation Z von Christina Mangelsdorf

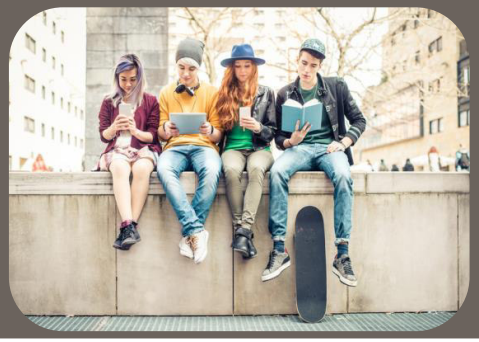
intersyst gmbh

Jetzt sind Sie gefragt!

- Den Generationen werden bestimmte Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften und Werte usw. zugeordnet
- Welche Eigenschaften und Werte ordnen Sie der Generation Babyboomers, X, Y und Z zu?
- Wovon wurden diese Generationen geprägt?

→ Auf Zuruf!

Prägung und Werte der Generatione- Ihre Ideen

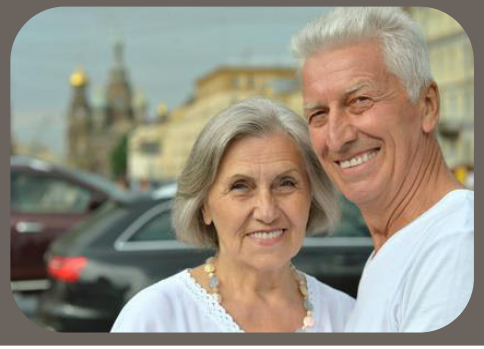
Babyboomer (Großeltern 1946 - 1964) 74 – 56 Jahre	Generation X (Eltern 1965 – 1979) 55 – 41 Jahre	Generation Y (1980 – 1995) 40 – 25 Jahre	Generation Z (1996 - 2010) 10 – 24 Jahre
			
Jahreszahlen der Generationen variieren.			
„Kinder der Kriegskinder“ Verzicht, Hierarchien, Patriarchat Waarum arbeiten? Geld und Essen → Überleben als Grundbedürfnis erfüllen Klare Trennung von Arbeit und Freizeit	Ausbildung war vorgegeben (DDR), Nicht viel Auswahlmöglichkeiten, Sehr lange in einem Beruf arbeiten, manchmal lebenslang Loyalität gegenüber Arbeitgeber hoch „Klassische Familienmodelle“: 1 Ehe, Kinder, Haus	Auszeiten, Reisen, Kinder kommen später, „erstmal leben“, dann Werte schaffen: Haus, gemeinsame Zukunft Patchworkfamilien	Medien, Digitalisierung, Legen sich schwer fest, (zu) viel Auswahl, lernbegierig, ambivalent, Aufmerksamkeitsspanne sinkt

Quellen: Vortrag von Jana Simmat: Mein Azubi – Das unbekannte Wesen

Von Babyboomer bis Generation Z von Christina Mangelsdorf

intersyst gmbh

Prägung und Werte der Generationen Babyboomer bis Generation Z

Babyboomer (Großeltern 1946 - 1964) 74 – 56 Jahre	Generation X (Eltern 1965 – 1979) 55 – 41 Jahre	Generation Y (1980 – 1995) 40 – 25 Jahre	Generation Z (1996 - 2010) 10 - 24 Jahre
			
Jahreszahlen der Generationen variieren.			
Prägung: Nachkriegszeit, Kalter Krieg, Wirtschaftsaufschwung, Mondlandung Werte: Demokratie, Konsens, Gemeinschaft, Idealismus, Entscheidungsfreiheit, Loyalität, Ordnung, Sorgfalt, Status, Strebsamkeit, Disziplin tatkräftig, pflichtbewusst, optimistisch	Prägung: Mauerfall, 1. PC, Im Osten – Reisefreiheit, Aufbruchstimmung Werte: Autonomie, Erfolg, Flexibilität, Gegenleistung, Individualismus, Kompetenz, Produktivität, Professionalität, Vielfalt, Zielorientierung skeptisch, pragmatisch, direkt	Prägung: 9/11 Terroranschläge, Invasion im Irak, Social Media, Playstation Werte: Abwechslung, Spaß Selbstverwirklichung, Lifestyle, Beteiligung,, Nachhaltigkeit, Sinnstiftung, Transparenz, Zugehörigkeit, Zusammenarbeit sprunghaft, authentisch, selbstbewusst	Prägung: Globalisierung, Klimawandel, Flüchtlingskrise, Cloud Computing, Smartphones = Digital Natives Werte: Erfüllung, Informations-freiheit, Integrität, Sicherheit, Stabilität, Unternehmergeist, Unverbindlichkeit, Vernetzung, Zweckmäßigkeit, Weltoffenheit, Wohlfühlen Fordernd, realistisch, hypervernetzt

Sinus Jugenstudie:
Jugend ist ernster und besorgter

- Grundstimmung: gedämpft optimistisch
- Regrounding - Tendenz
- Bürgerliche Normalbiografie,
- Renaissance klassischer Tugenden
- Angst vor Erwachsenenleben/ Berufsleben
- Klimawandel und Umweltschutz beunruhigt (Fridays-for-Future)
- Gefühl von Macht- und Einflusslosigkeit (auch Politik)

intersyst gmbh

Wie tickt die Jugend von heute?

Sie wird auf jeden Fall immer digitaler.

Digital Naiv vs. Digital Native

Smartphone, Internet, Digitalisierung

Internet ist eigentlich das Jugendziel eigentlich heutzutage. Jeder ist im Internet mittlerweile. Jeder guckt seine Videos, YouTube, WhatsApp, Facebook. (männlich, 17 Jahre, Migrationshintergrund)

Mein Handy ist eigentlich mein täglicher Begleiter. Also ich habe meinen Wecker auf meinem Handy, ich habe meinen Schulplan auf meinem Handy, ich habe alle meine Kontakte auf dem Handy.
(männlich, 14 Jahre, Konsum-Materialisten)

intersyst gmbh

Quelle: Sinus Jugendstudie 2020, Seiten 321, 322

„Was für uns das Panini-Album war, ist für die Zs die Selfie-Galerie auf Instagram.“

Andreas Weck
(Redakteur t3n – digital pioneers)

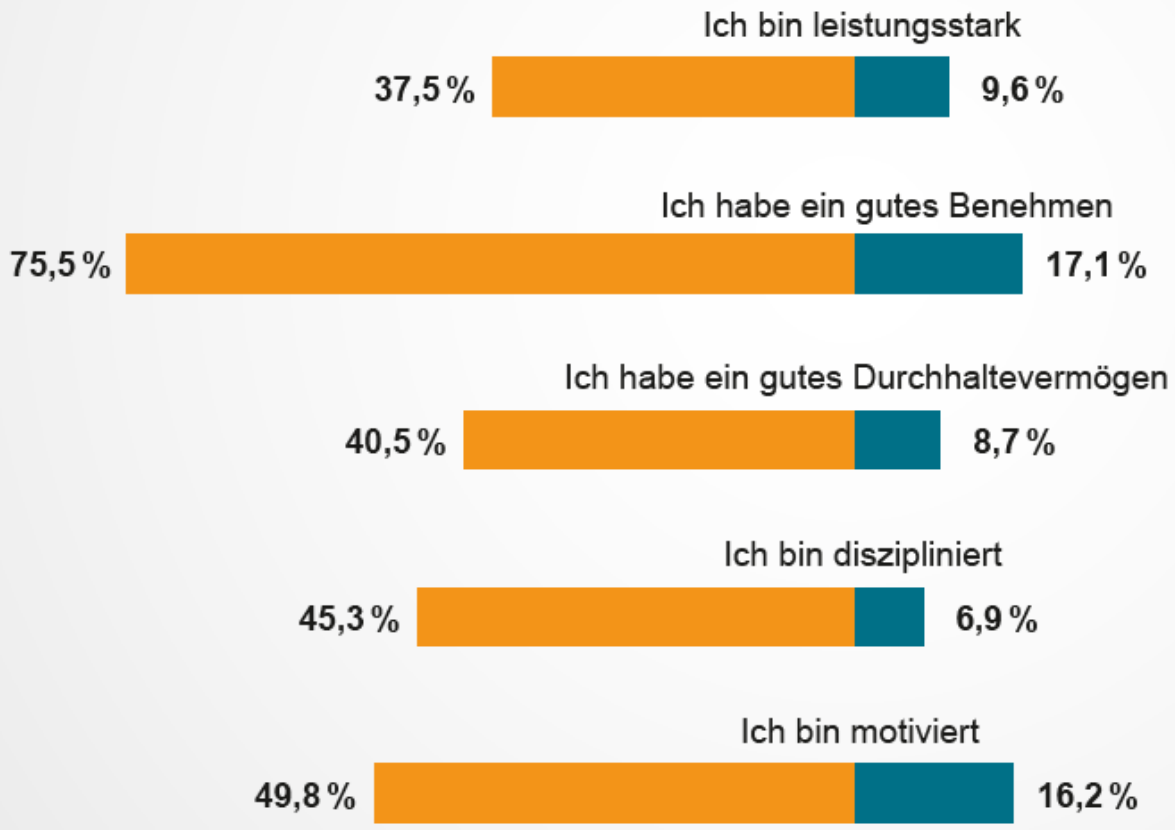
Lesetipp!
https://t3n.de/news/arbeitswelt-generation-z-622355/
(zuletzt besucht am 06.11.2020)

intersyst gmbh

Gutes Benehmen?
Selbst- vs. Fremdbild

Frage an Schüler/-innen und Auszubildende:
Inwiefern treffen folgende Aussagen auf dich zu?

Frage an Ausbildungsverantwortliche:
Welche der folgenden Aussagen treffen Ihrem Erleben nach auf den Großteil der Auszubildenden zu?



Jeweils maximale Zustimmung auf 5er-Skala („trifft voll zu“)

Nur

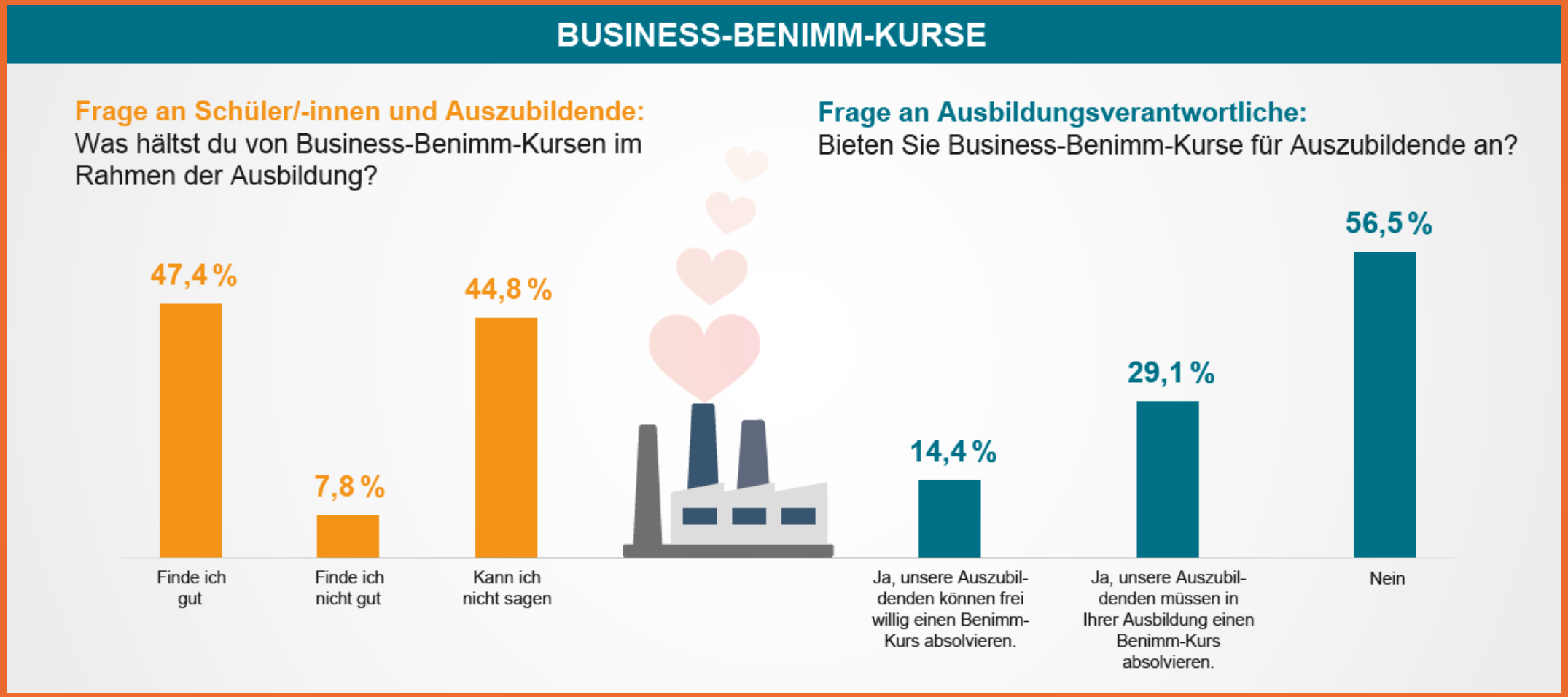
17,1 %

der Ausbildungsverantwortlichen attestieren einem „Großteil der Auszubildenden“ **ein gutes Benehmen.**

Quelle: https://www.testsysteme.de/studie
Management Summary, S. 11

Gutes Benehmen?

Selbst- vs. Fremdbild



intersyst gmbh

Bildquelle: https://www.testsysteme.de/studie - Management Summary, S. 13

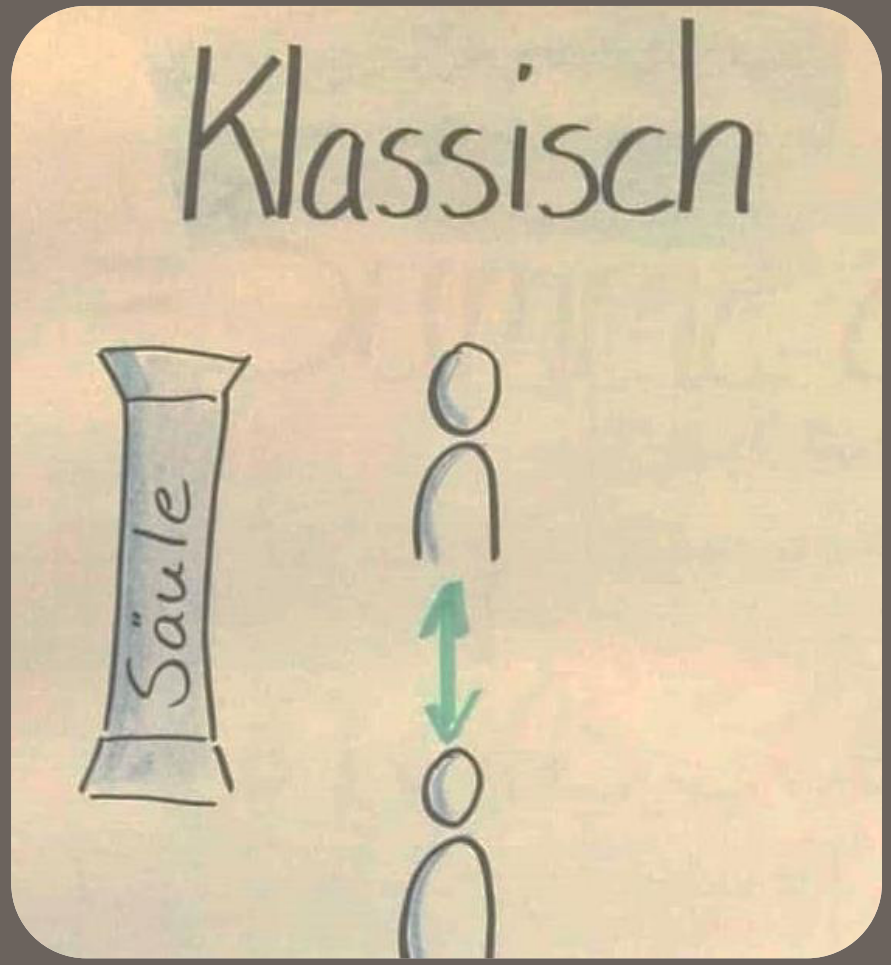
Führung … damals und heute

Von Transaktion zur Transformation

Arbeitgeber- vs. Arbeitnehmermarkt

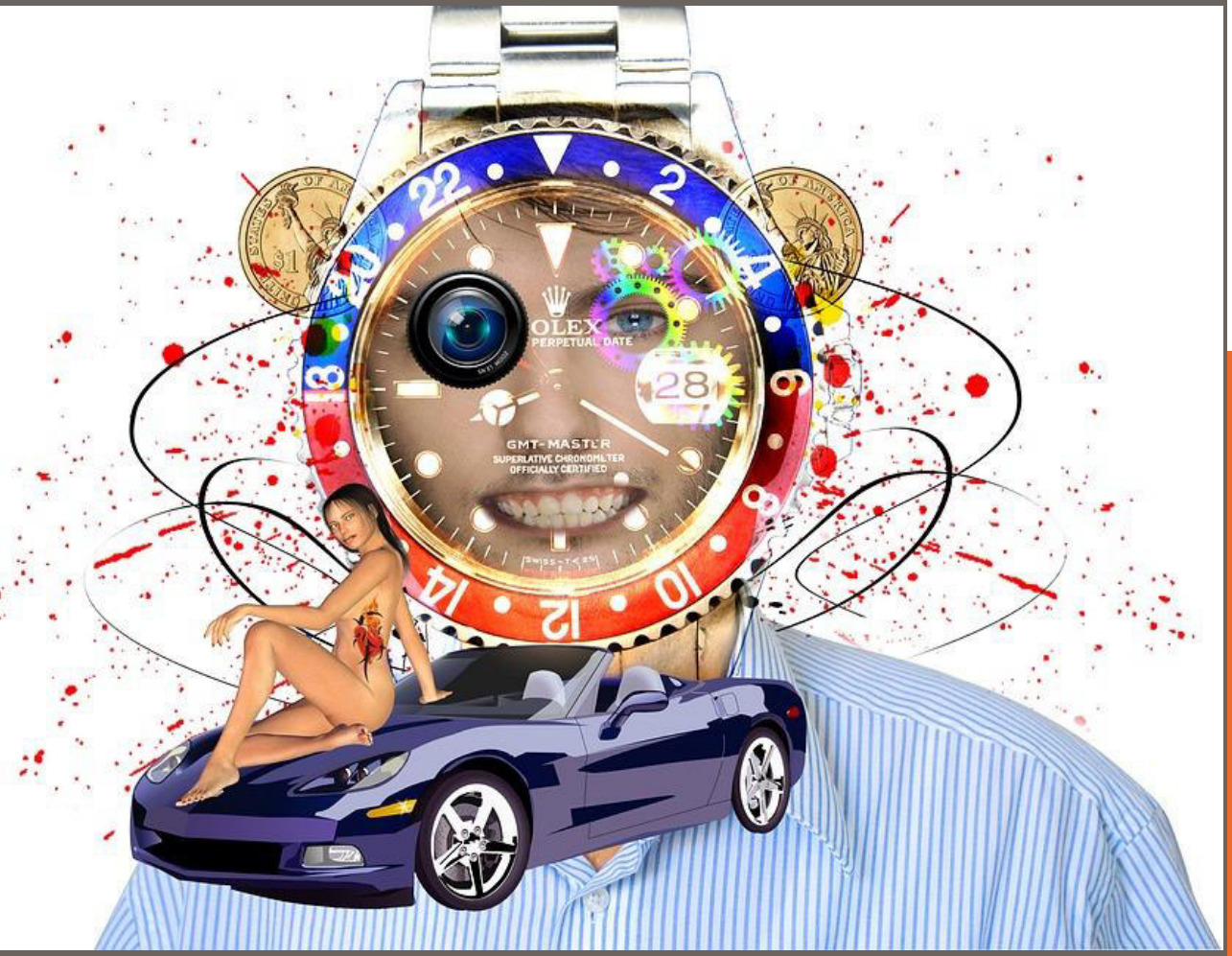
ARBEITGEBERMARKT	ARBEITNEHMERMARKT
Arbeitsplätze < Bewerber/ Arbeitskräfte	**Bewerber/ Arbeitskräfte < Arbeitsplätze**
Angebot Bewerber > Nachfrage	Angebot Bewerber < Nachfrage
Als AN nimmt man, was man kriegen kann	AN hat Auswahl
Verlustangst Arbeitsplatz bei AN hoch → Druckmittel	Verlustangst Arbeitsplatz bei AN niedrig → Druckmittel ohne Druck
ggf. Verkauf der eigenen Fähigkeiten unter eigenem Niveau	Unternehmen konkurrieren um die besten Fachkräfte ggf. schon mit wenig Fähigkeiten Einstellung

„Klassische“ Führung - Transaktionale Führung



Prinzip:
Leistung - Gegenleistung

intersyst gmbh



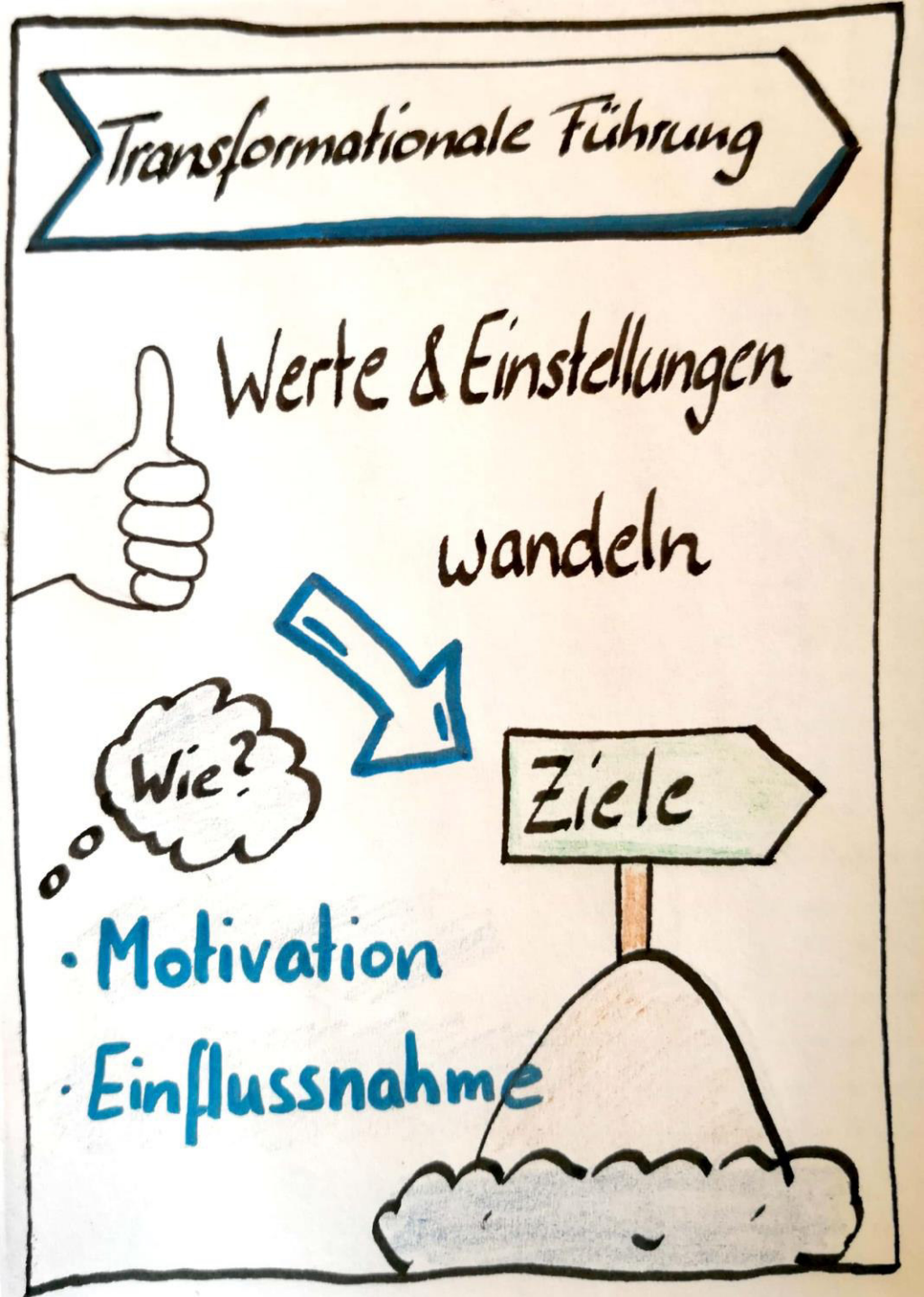
„Klassische“ Führung - Transaktionale Führung

- Extrinsische Motivation
- Management by Objectives (MbO)

Transformationale Führung

(Bass & Avolio, 90er)

- Intrinsische Motivation



intersyst gmbh

Führungs-kraft als…

Wie?

- authentisch sein
- auf den Gegenüber zugehen
- Vertrauen schaffen

…gutes Vorbild! Als Babo!

Individuelle Vorbildfunktion

Führungs-kraft als…

…Sinnstifter…

Wie?

- Fragen stellen
- Nähe zum Mitarbeiter; beobachten können
- Verantwortlichkeiten und Rollen klären
- Klare Ansprache
- Erwartungen klar kommunizieren

…und Vermittler einer Vision!

Inspirierende Motivation

Führungs-kraft als…

Wie?

- Selbstverantwortung übertragen
- Nicht von jedem alles fordern
- Stärken und Veränderungspotentiale der Mitarbeitenden kennen und einsetzen
- Wertschätzung
- Bedarf guter Kommunikation

Intellektuelle Herausforderung

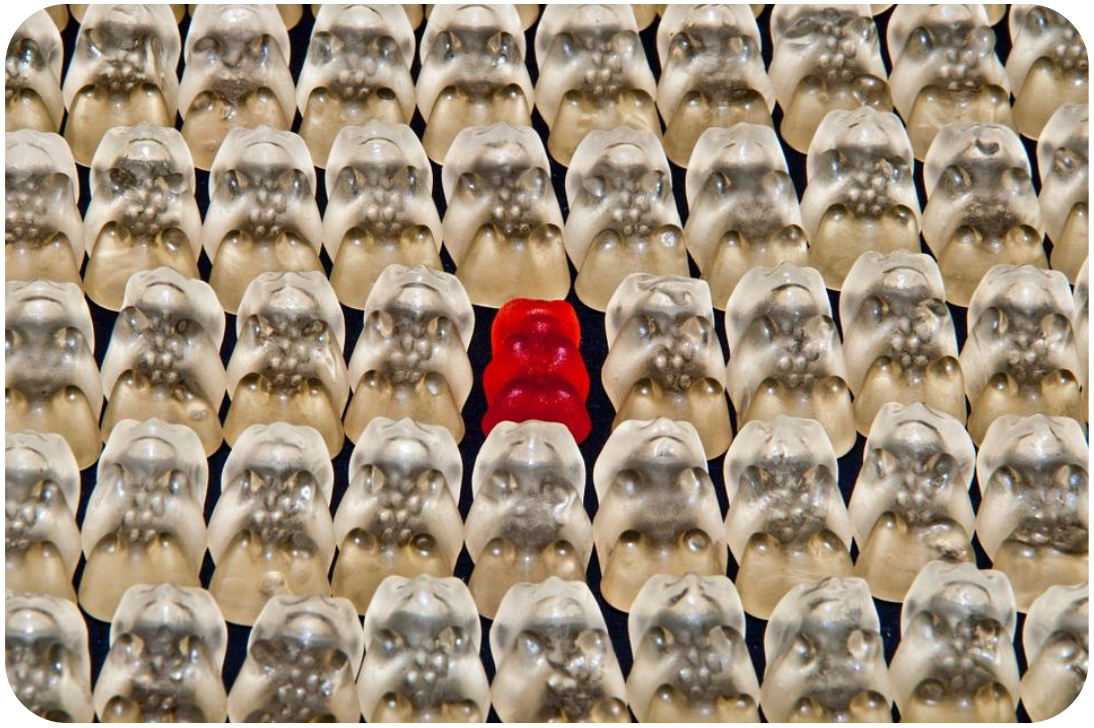
…Forderer und Förderer.

Führungs-kraft als…

…“Menschenversteher“.

Wie?

- Fragen stellen + zuhören
- Nähe
- sich hineinversetzen
- Verantwortlichkeiten und Rollen klären
- Klare Ansprache
- Erwartungen klar kommunizieren



Individuelle Berücksichtigung

Bedürfnispyramide nach Maslow

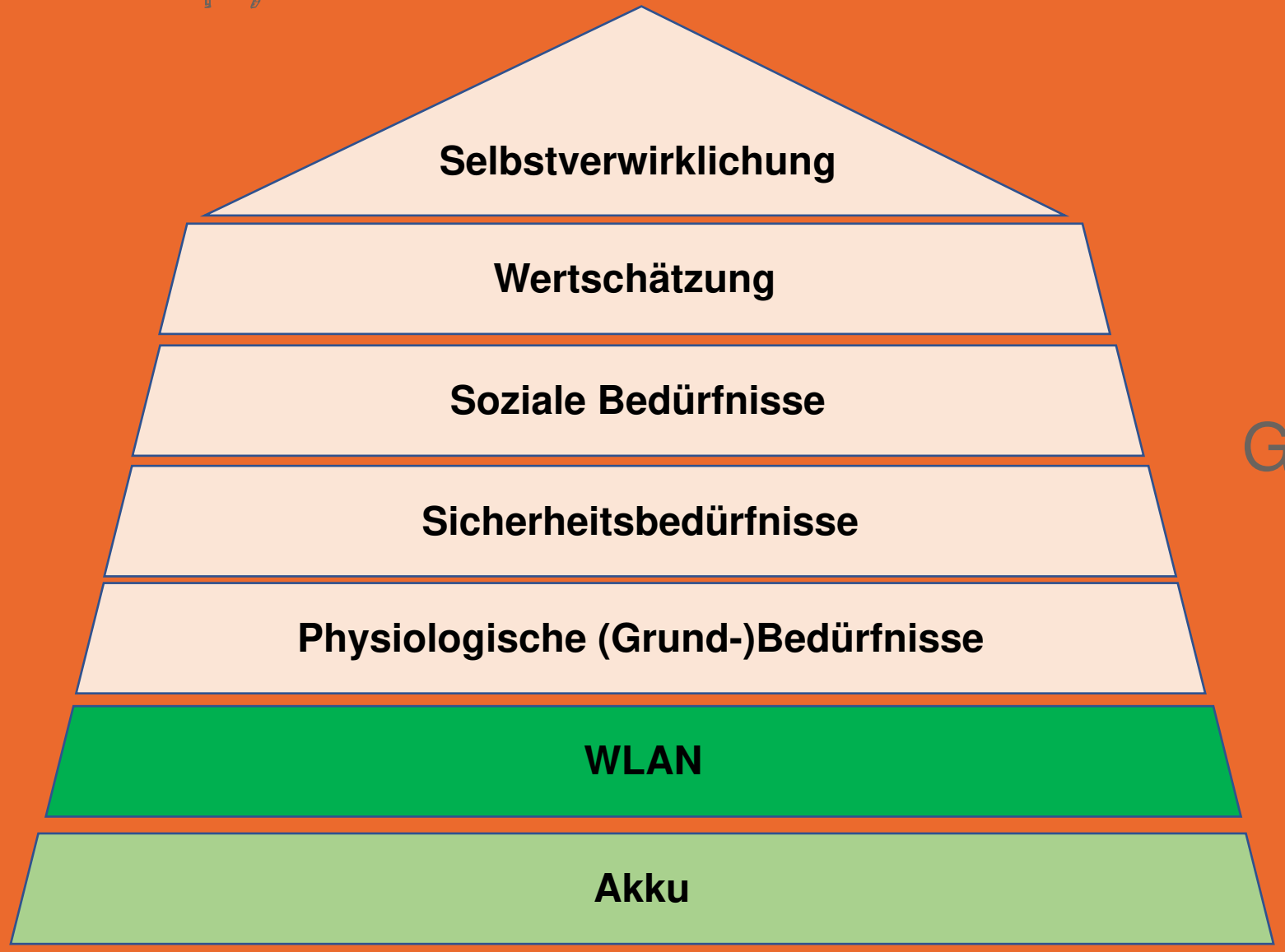
Betriebliche Motivationsfaktoren

Eigene Projekte, Verantwortung übertragen
Anerkennung, Wertschätzung, Status Berücksichtigung individueller Bedürfnisse
Teamarbeit, Teamevents, Zugehörigkeitsgefühl, Freundschaft
Unbefristete Verträge, BGM,
Freigetränke (Wasser, Kaffee, Tee), Obstkorb

Abraham H. Maslow. "Motivation and Personality", 1954

intersyst gmbh

Bedürfnispyramide nach Maslow



Generation Z ;)

Abraham H. Maslow. "Motivation and Personality", 1954

intersyst gmbh

Jetzt sind Sie gefragt!

- Was sind die größten generationsübergreifenden Herausforderungen, mit denen Sie in Ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind?

- Wie gehen Sie damit um?

Auch das Recruiting verändert sich

Recrutainment: Recruiting trifft auf kurzweiliges Entertainment!

Virtuelle Veranstaltungen und Formate

Virtuelle Messen

- z.B. 9. Tag der Ausbildung – virtuell (Onkel-Sax-Messe), „7. Onkel Sax“-Ausbildungsmesse online

Livestreams (via Instagram)

- z.B. SIEMENS
- z.B. Code Week Germany (non profit)

Live-Chat-Plattform

- z.B. Sofastart.de

Virtuelle Elternabende

- z.B. Telekom
- z.B. ThyssenKrupp

intersyst gmbh

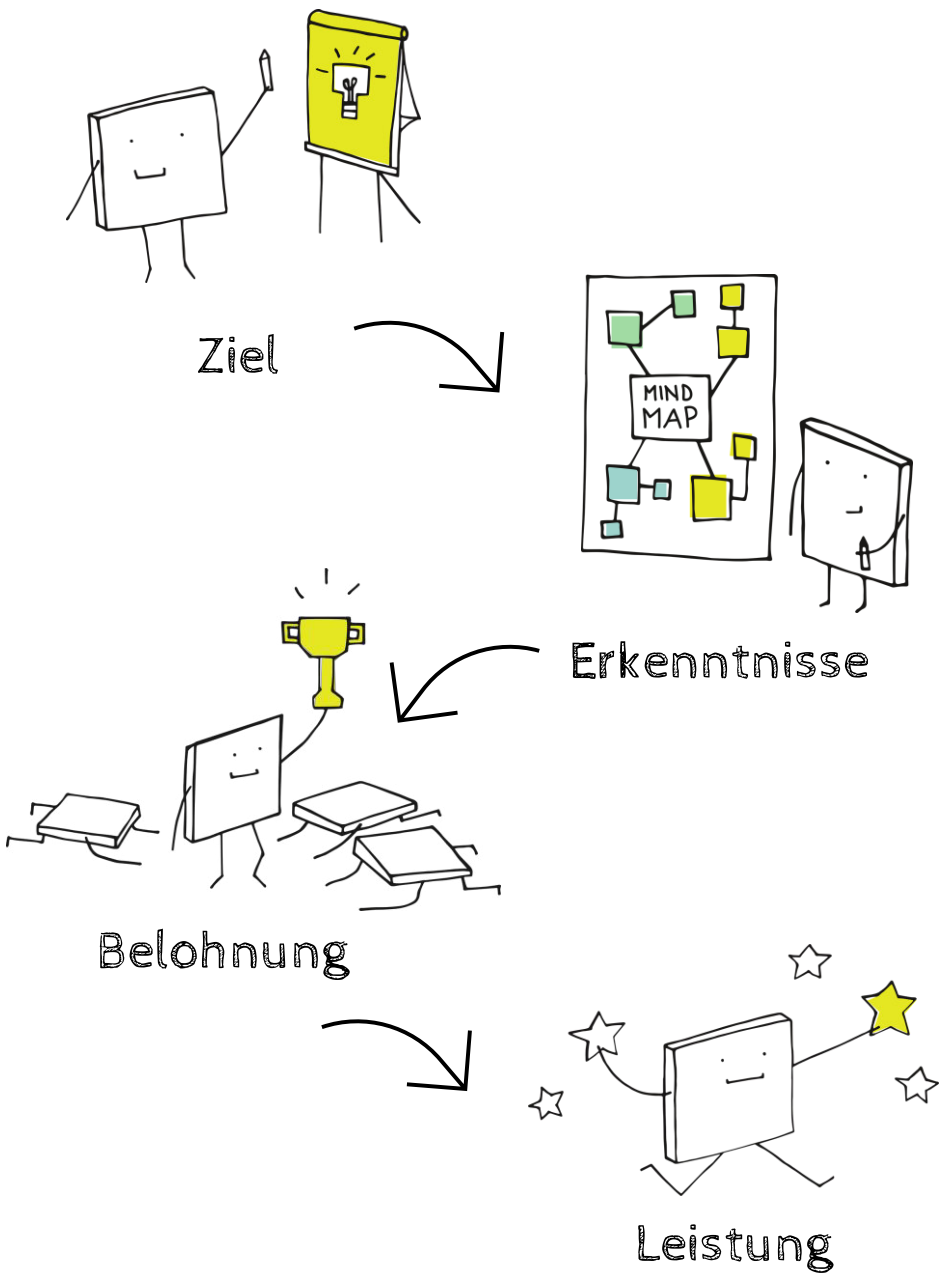
Gamifikation/ game-based

= Einbettung spielerischer Elemente in spielfremde Systeme (z.B. Arbeitskontext)

- soll Spaß an einer Aufgabe generieren
- Ziel: Motivationssteigerung
- dazu schnelles, positive Feedback benötigt

- Elemente: z.B. Challenges, Quest, Gruppenaufgaben, Minispiele, Funfacts, Quizfragen

- Belohnungen: Levelaufstieg, Badges, Erfahrungspunkte, Highscores/ Ranglisten, Fortschrittsbalken, virtuelle Güter/ Badges, Status



intersyst gmbh

Unser Ansatz

„Scout Ed“

Warum sind 360°-Rundgänge auch für das Personalmarketing interessant?

- bisher eher im Tourismus, in der Immobilienbranche und im Produktmarketing genutzt
- Visuelle Einblicke in Unternehmen
- Einbindung von zielgruppengerechten Inhalten in Schrift, Bild und Video
- Vielfältige Anwendungsmöglichkeiten
  - (virtuelle)Messen und Veranstaltungen
  - Karriere-Seite
  - Scout-ed.de
- Generierung von Bewerbern für offene Stellen bzw. Ausbildungsplätze

intersyst gmbh

360°
Rundgänge

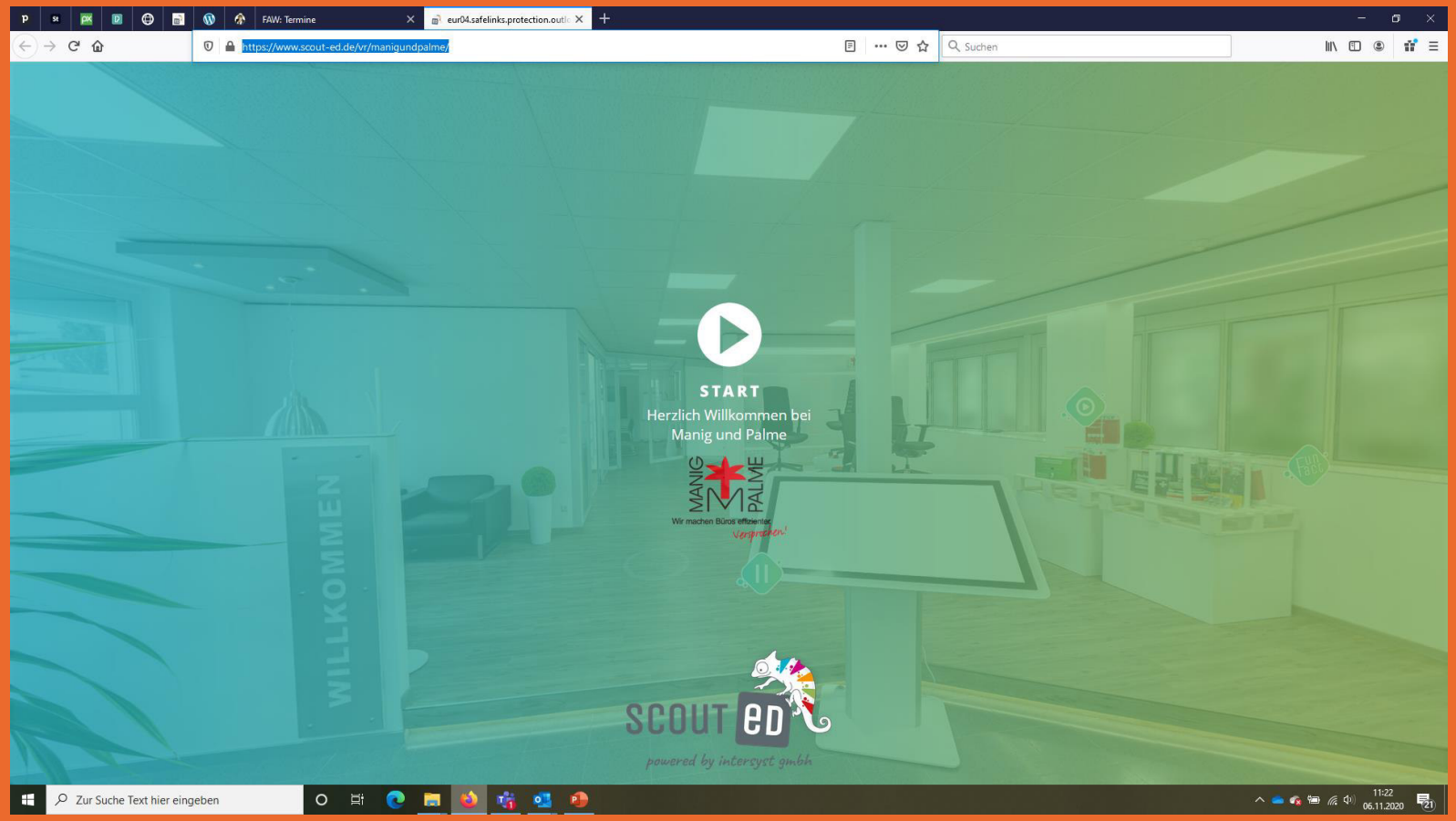
SCOUT ed

spielerisch.interaktiv.orientiert.

Mit unserem digitalen Recruiting-Tool.

Wir verbinden modernes Recruiting mit Entertainment. Unter der Marke „Scout Ed“ bieten wir digitale Tools und eine Plattform, die Arbeitgeber und junge Arbeitsuchende auf kreative Art zusammenbringen. Mit unseren interaktiven 360°-Rundgängen und Wissensquizzen sowie deren vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten sind wir Neudenker im Markt. **Recrutainment** für die erfolgreiche Personalbeschaffung -unabhängig von Ort, Zeit, Ressourcen, Plattformen oder Geräten.

Ein Beispiel aus der Praxis



Manig & Palme GmbH Büroausstattung

SCOUT ed

intersyst gmbh

„Scout Ed“-Quiz

Aus diesen Gründen:

1. Viele Studien und Umfragen zur Berufswahl belegen, dass Praktika, Betriebsexkursionen und Messen zu den wichtigsten Faktoren zählen.
2. Die Generation Z ist mit dem Internet aufgewachsen und steht für Gaming! („digital natives“)
3. Wissen wird mit Spaß verknüpft und erhöht Aufmerksamkeit und Motivation.
4. Nachhaltiger Effekt von Betriebsexkursionen und Firmenevents (qualitative Verbesserung und leichtere Bewerberansprache)

Ihre Fragen bitte...

Ihr Feedback bitte

Fragen?

Anmerkungen?

Kritik?

intersyst gmbh

ONKEL SAX
www.onkel-sax.de
AUSBILDUNG WIRD KARRIERE

SCOUT ED
spielerisch.interaktiv.orientiert.

CHRISTIANE BREU

Wittenberger Straße 55
01309 Dresden

0351.795 710 60

christiane.breu@intersyst.de

Quellen:

https://karriere.msg.group/blogbeitrag/gamification-in-der-arbeitswelt (zuletzt besucht: 5.10.2020)

https://www.aubi-plus.de/kunden/eltern/generation-z/ (zuletzt besucht: 9.11.2020)

SINUS- Jugendstudie 2020

https://www.bpb.de/shop/buecher/einzelpublikationen/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche (letzter Aufruf: 01.09.2020)

Testsysteme Studie

https://www.testsysteme.de/studie, Management Summary

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991): *The full range of leadership development programs: Basic and advanced manuals*. Binghamton: Bass, Avolio & Associates.

Bass, B. M. (1985): *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Mangelsdorf, Martina (2015): Von Babyboomer bis Generation Z Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. GABAL Verlag GmbH, Offenbach.

Seliger, Ruth (2016): Das Dschungelbuch der Führung – Ein Navigationssystem für Führungskräfte. 6. Auflage. Auer Verlag, Heidelberg.

Freie Bildquellen:

www.pixabay.com

www.pexels.com