

Chill ma deine Base – Generation Z – geht`z noch?

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt
Private Hochschule Göttingen

Agenda

- **1 Überblick Generationen**
- **2 Generation Z und deren wesentlichen Merkmale**
- **3 Ausblick Generation A**
- **4 Aspekte der Führung**
- **5 Lernen der Generation Z**

<https://www.google.com/search?sa=X&source=univ&tbm=isch&q=Bilder+generationenmix&ved=2ahUKEwj11GV1YXxAhX8gf0HHY8JDGMQ7AI6BAGGEAs&biw=1680&bih=939#imgrc=6PfPb1JAM39HpM>

ÜBERBLICK GENERATIONEN

Sie alle sind unterschiedlich erzogen worden und wurden in
ihrer
formativen Phase unterschiedlich geprägt

<https://www.perwiss.de/generationsspezifische-personalarbeit-gestalten.html>

- **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 Geburtenjahrgänge einzuordnen: Es gibt eine beachtliche Streuung innerhalb einer Generation (**Integrationsvarianz**).
- Trotzdem kommt es zu klaren Unterschieden zwischen den Mittelwerten der verschiedenen Generationen (**Intergenerationsdifferenz**).
- Die Einteilung der Menschen in Generationen erfolgt nach soziologischen, wissenschaftlichen Gesichtspunkten, die nicht unbedingt auf die Realität eines Einzelnen treffen müssen

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

Grundlegendes zur Generation Baby Boomer

Familie und Beruf	Beruf
Werte	<ul style="list-style-type: none">• Gesundheit• Idealismus• Kreativität
Merkmale	<ul style="list-style-type: none">• Teamorientiert• Karriereorientiert - schnell in Führungspositionen aufsteigen• Arbeit hat den höchsten Stellenwert• Werte, Tradition, Hierarchie
Kommunikationsmedium	Telefon

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

Grundlegendes zur Generation Baby Boomer

- Zunehmende Verbreitung von Fernsehen und Telefon
- Stark nach Werten, Traditionen und Hierarchien ausgerichtete Erziehung und berufliche Situation
- Kindheit mit großen Freiräumen, keine durchgeplante Freizeit
- Klare Trennung von privater und beruflicher Sphäre
- Berufliche Tätigkeit zum Zweck der materiellen Absicherung, weniger als Selbstverwirklichung oder aus Spaß

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

Grundlegendes zur GenX

Familie und Beruf	Privat (trotz Beruf)
Werte	<ul style="list-style-type: none"> • Unabhängigkeit • Individualismus • Sinnsuche
Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisch • Selbstständig • Streben nach einer hohen Lebensqualität • Zeit ist wertvoller als Geld
Kommunikationsmedium	E-Mail, Mobiltelefon

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

Grundlegendes zur GenX

Grundlegendes zur GenX

- Privatfernsehen, Mobiltelefon, Internet
- Zunehmende Institutionalisierung des kindlichen Alltags (Kinderkrippe, Hort usw.) und verstärkte Angebote von Freizeitaktivitäten (Musikschulkurse für Kinder)
- Wachsende Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern
- Zunehmende Partizipationskultur und Mitarbeiterorientierung in der Arbeitswelt

Einflussfaktoren auf die GenY/Z

Globalisierung

Beeinflussung
durch Peers

Alterung und
Schrumpfung der
Bevölkerung

Technische
Entwicklung

Entwicklung
Wissens- und
Innovations-
gesellschaft

Individualisierung
und zunehmende
Vielfalt der
Lebensstile

Gesellschaftliche
Veränderungen

Wandel der
Erziehungsstile
und -werte

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer
Ca. 1950 - 1964

GenX
1965 - 1979

GenY
1980 - 1993

Grundlegendes zur GenY

Familie und Beruf	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
Werte	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung / Teamwork • Optimismus
Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Leben im Hier und Jetzt • Mit neuen Technologien aufgewachsen • „24 Stunden online“
Kommunikations-medium	Web 2.0

Quelle: https://www.google.com/search?client=firefox-b&tbm=isch&sa=1&ei=EA34WrjIB17UkwXps4XwDA&q=Karikatur+Generation+Y&og=Karikatur+Generati on+Y&gs_l=img.3..0i8i30k1.63450.68178.0.68704.22.19.0.3.3.0.172.1772.11j7.18.0....0...1c.1.64.img..1. 21.1806...0j35i39k1j0i67k1j0i30k1j0i24k1.0.2A0Jk6KS_v0#imgcr=8IewFUGRISMhIM:

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

GenY

1980 - 1993

Grundlegendes zur GenY

- 11. September 2001 verbunden mit Terrorängsten, Reaktorunglück Fukushima, weltweites Kriegsgeschehen
- Behütete Kindheit
- Medienrevolution, Informationszeitalter, Virtuelles Leben, Smartphones, Blogs
- Verringerung der Interaktionserfahrung mit Gleichaltrigen
- Leben mit dem Netz
- Zunahme an Wahlmöglichkeiten in Bezug auf Lebensführung, Freizeitgestaltung, schulische und berufliche Ausbildung

Fomo – Nomophobia POPC geplagte Net Generation

„Generation Z ist social
X(ehem. Twitter),
Instagram, TikTok und der
Griff zum Smartphone
sind so normal, wie für
andere die Tasse Kaffee
am Morgen.“

Quelle: <https://www.extratipp.com/bilder/2017/01/07/7193088/1260797758-telefonieren-smartphone-ohr-mund-telefon-trend-gespraech-selfie-pYSeicBHP3la1yuea7.jpg>

Quelle: <https://i.pinimg.com/originals/6b/6a/55/6b6a5539f2e1d5cf3b03bab5906f0af0.jpg>

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt

Januar 2021: "Drivers License" von Olivia Rodrigo ist TikToks neueste Besessenheit. Ein spekuliertes Liebesdreieck treibt seine Popularität an.

Olivia Rodrigos: Drivers License: Apple Music, Spotifys US- und Global-Charts und iTunes-Charts ist sie die Nummer 1 im .

High School Musical: Das Musical: Die Serie" ("HSMTMTS")

Die Debütsingle "Drivers License" der Schauspielerin Olivia Rodrigo ist ein Renner, der die Streaming-Charts anführt und auf TikTok als Hymne der Generation Z explodiert.

@charliedamelio,
Königin von TikTok,
151 Mio. Follower,
Verdienst 2020: 18,2
Mio. US-Dollar

GenZ: Zwischen Allmacht und Ohnmacht

Multioptionalität/“Ausgesprochen hohes Entwicklungsversprechen

- Vielfältige Lebenskonzepte
- Im Internet werden Vorbilder/Stars auf Augenhöhe getroffen
- Smartphone als ständiger Begleiter: the world at your fingertips



Orientierungslosigkeit, Überforderung

- Angst Entscheidungen zu treffen, die irreversibel sind
- Ungewisse Zukunft, leben in der VUCA-Welt (Corona Pandemie: Erschütterung des Grundvertrauens, erschwerter Einstieg ins „Leben“)
- Fehlende Orientierung und Ankerpunkte

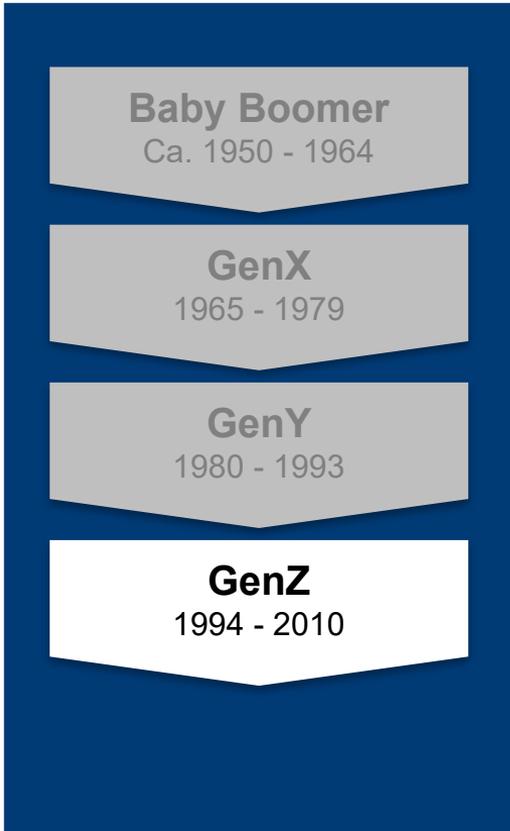
Karopka, rheingold institut,
Befragung 2021

Lebensgefühl der Generation Z

Ziel der Selbstverwirklichung und
Verantwortungsübernahme bei
gleichzeitiger Überforderung

Karopka, rheingold institut,
Befragung 2021

Unsere Generationen von 1950 bis heute



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, in Teilen Umweltbewusst
Kommunikationsmedium	Soziale Medien (snap-chat, tiktok, 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“: durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
- Technologieaffinität: in jeden Lebensbereich integriert, integraler Bestandteil für Problemlösung, hoher Anspruch an moderne Ausstattung am Arbeitsplatz
- Einzelkämpfer: ausgeprägtes Selbstbewusstsein,
- Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit sind wichtig
- Regelmäßiges Feedback gewünscht
- Leben im Netz, VLOGGER
- Bindungslos/Flutterhaft

[Utopisch](#) Clipart und Stock Illustrationen. 128 Utopisch
Vektor EPS Illustrationen und Zeichnungen von tausenden
Designern Lizenzfreier Clip-Art-Grafiken zur Auswahl verfügbar.
[canstockphoto.at](#)

<https://www.perwiss.de/generationsspezifische-personalarbeit-gestalten.html>

AUSBLICK GENERATION ALPHA

Unsere Generationen von 1950 bis heute

Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

GenY

1980 - 1993

GenZ

1994 - 2010

GenAlpha

2011 - heute

Bekannte Vertreter der GenAlpha

Institut für Generationenforschung, Untersuchung 1 Jahr

Befragung:

1.231 Pädagogen:innen

Wahrnehmung und Einschätzung ihrer zu betreuenden Kinder im Alter von 0-10 Jahren befragt.

652 Eltern über ihre Erziehung und Einschätzung ihrer Kinder

<https://www.generation-thinking.de/post/generation-alpha-studie>

22.511 Kinder beurteilt

Digitale Dienstleistungen WIFI und Smartgeräte

Touchscreen scrollen, bevor sie sprechen können

Künstliche Intelligenz im Alltag

Schneller, reflektierter Umgang mit digitalen Produkten

Auf die eigene innere Stimme zu hören, könnte zur
Herausforderung werden (Stichwort
Gesundheits-/Optimierungs-Apps)

<https://www.generation-thinking.de/post/generation-alpha-studie>

*Im Schnitt besitzen **75%** der 10-jährigen Kinder schon ein eigenes Smartphone.*

***90%** der Eltern dieser Generation holen sich Erziehungstipps aus dem Internet*

***Die Hälfte** der Kinder wird von ihren Eltern in die Schule gebracht. 20 % werden sogar in das Klassenzimmer gebracht.*

<https://www.generation-thinking.de/post/generation-alpha-studie>

24% der Eltern können laut Grundschullehrer:innen das Verhalten ihrer 8- bis 9-jährigen Kinder **nicht** einschätzen.

17% der 8-9-jährigen Kinder sind **nicht** wetterentsprechend gekleidet.

16% der Eltern wünschen sich Unterstützung von Erzieher*innen beim Lösen der Konflikte mit ihren Kindern

13% der 2-3-jährigen Kinder werden von ihren Eltern überbehütet, bei den 4-5-jährigen sind es 14% und bei den 6-7-jährigen sind es 27%.

<https://www.generation-thinking.de/post/generation-alpha-studie>

Erwartungen GenZ

- Wunsch nach Work-Life-Separation
- Interesse an wirkungsvoller Arbeit
- Parallelität von Unternehmens- und persönlichen Werten
- Interesse an der Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten
- Interesse an raschem Erfolg und Feedback
- Wunsch nach Flexibilität

FÜHRUNG

<https://www.schmiegelt-coaching.de/gute-fuehrung-in-stuermischen-zeiten/>

Foto: „Management versus Leadership“, David Sanabria / flickr.com

Führung

Während GenY gerne gemeinsam lernt und Networking bevorzugt, lernt GenZ lieber allein. Wissen wird von beiden gerne weitergegeben

Führung

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

Ausbilder als Coach mit Entertainerqualitäten

Führung

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

Führung

- Transaktionale Führung
- Leistung im Austausch von Gegenleistung
- Bestrafung unerwünschten Verhaltens
- Normen Einhalten und auf Disziplin achten
- Bei Planabweichungen eingreifen
- Transformationale Führung
- Führungskraft als Vorbild
- Aufbau von Vertrauen
- Sinn der Tätigkeiten vermitteln
- Herausforderungen aufzeigen
- Teamgeist und Kreativität stehen im Vordergrund
- Fehlerkultur wird gefördert
- Persönliches Wachstum der Mitarbeitenden fördern

Gute Führung ist...

- Coaching, Inspiration, Motivation und Begleitung und nicht Druck und Angst machen
- zielgerichtete Einflussnahme auf andere durch Kommunikation
- Austausch, Moderationsfähigkeit, kommunikative Kompetenz überwiegend geprägt von der Diskussion und einem Miteinander
- das Eingestehen von Fehlern
- das Sorgen für Transparenz, Freiraum geben mit klaren Zielvorgaben

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE BILDUNG

<https://www.perwiss.de/generationsspezifische-personalarbeit-gestalten.html>

Im Vergleich zu früheren Generationen ist das Lernen für die GenZ aktiver strukturiert, beinhaltet mehr On-Demand-Online-Lerntools und ist stärker auf Zusammenarbeit ausgerichtet

On-Demand-Lerntools

Inhalte stehen genau dann zur Verfügung, wenn sie gebraucht werden, also rund um die Uhr:

Lernen auf Abruf: Micro-Learning
Videos

You Tube, TikTok: fehlerbehaftet
Eigene Videobibliotheken aufbauen

Sehen oder Hören von Bildungsinhalten der Schlüssel zum Erlernen eines neuen Themas ist.

Kollaboratives und soziales Lernen ermöglichen
Virtuelle Lernräume ermöglichen mit anderen in der
Nähe oder in der Ferne zu interagieren

**GenZ ist stark vernetzt, sieht keinen Unterschied
zwischen Offline- und Onlinewelt**

Mögen persönliche Aktivitäten und auch das Lernen
über Skype

Fühlen sich in der Zusammenarbeit mit anderen durch
Technologien sehr wohl

Teilen gerne das Wissen mit anderen online über z.B.
Reddit oder ihres eigenen Netzwerkes.

Informelles Lernen ermöglichen, z.B. durch
Slack (Kollaborationssoftware)
Plattform für sichere Kommunikation und
Zusammenarbeit. Teamchat, Videocalls,
Screensharing & mehr

Microsoft und McKinsey & Company
durchgeführte Studie „Class Of
2030“ sieht drei zentrale Bausteine für
erfolgreiche, zukunftsorientierte
Ausbildung:

<https://educationblog.microsoft.com/en-us>

Kollaborationsplattformen

KI (chatgpt)

Lernfortschritte der Schüler:innen
analysieren und individuell zeitnah und
gezielt unterstützen

Mixed Reality

Physische und virtuelle Welt miteinander
verbinden

Bildungskonzepte müssen dabei helfen,
Quellen einzuordnen und die
Informationskompetenz und digitale
Mündigkeit zu stärken

Sinnhaftes Lernen

Wissen und Fähigkeiten sollen auf
lebensnahe und globale Fragestellungen
angewendet werden

Peer-to-Peer-Lernen (lernen auf gleicher
Augenhöhe)

Respektvolle Feedbackkultur

Intergeneratives Lernen: Jüngere lernen von älteren Mitarbeitenden und umgekehrt



- Voneinander lernen: Weitergabe von Wissen einer Generation (Experten) an eine andere Generation
- Miteinander lernen: Mehrere Generationen treten als Lernende auf, die Expertise des Lerngegenstandes liegt außerhalb der beteiligten Lernenden
- Übereinander lernen: Gemeinsame Reflektion und der Austausch über generationsspezifische Erfahrungen und Perspektiven

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

PROF. DR. ANTJE-BRITTA MÖRSTEDT
MOERSTEDT@PFH.DE