

Herzlich Willkommen

zum Impuls

Gen Z: Faul und schnell wieder weg?

**Mitarbeiterbindung der
Nachwuchsgeneration**

Referentin:
Michaela Anders



DIE KONGRESSMESSE
DER SOZIALWIRTSCHAFT
Einzigartig vielfältig.

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Michaela Anders

- Soziale Arbeit
- Personalentwicklung
- Kitaleitung und Trägervvertretung
- Trainerin/ Speakerin

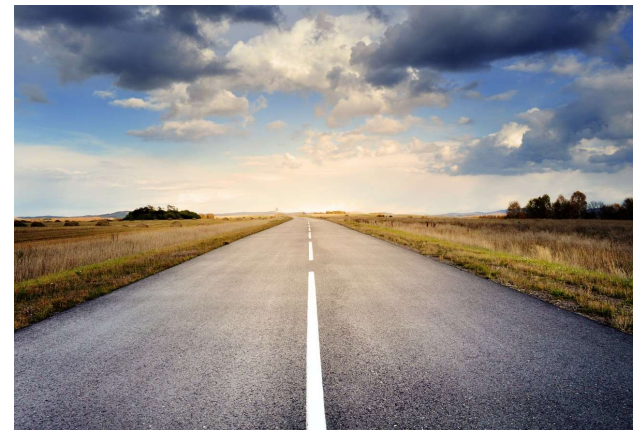


Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Ablauf

- Generationenmodell
- Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt
- Gen Z versus soziale Einrichtungen
- Mitarbeiterbindung der Gen Z



Generationenmodell

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Generationen

Personen verschiedener Generationen werden unterschiedlich sozialisiert und entwickeln unterschiedliche generationenspezifische Wertesysteme

- Baby Boomer (Geburtsjahrgänge ca. 1956 - 1965)
 - Sicherheit, Leistungswille und Identifikation mit der Arbeit
- Generation X (Geburtsjahrgänge ca. 1965 - 1980)
 - Wohlstand, Karriere, Ehrgeiz, Selbständigkeit, Individualismus und Sicherheit, Work-Life-Balance
- Generation Y oder Millenials (Geburtsjahrgänge ca. 1980 - 1995) "Digital Natives"
 - Beruflicher und privater Lebensweg soll sehr flexibel sein
 - Sinnhaftigkeit, Freiheit, Entfaltung und Toleranz



Generationen

- Generation Z (Geburtsjahrgänge 1996-2020)
 - Selbstbewusst, digitalaffin, zukunftsängstlich bezüglich Finanzen, (Psychische) Gesundheit und Klimawandel
 - Erziehung: weniger Durchhaltevermögen gefordert (Anpassung der Eltern)

„Ich bin im Beruf und in der
Freizeit dieselbe Person“

Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt



Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt

- Einführung von verkürzten Vier-Tage-Arbeitswochen
- Schaffung von mehr Teilzeitstellen
- Teilzeitbeschäftigten vergleichbare Aufstiegsmöglichkeiten bieten
- Ermöglichen von flexiblen Arbeitszeiten für die Mitarbeiter
- Schaffung von mehr Job-Sharing-Optionen
- Kollegialer Austausch, Vernetzung, Brainstorming, Kollaboration

Erwartungen der GenZ an die Einrichtung

- **Work-Life-Balance:** Gen Z legt großen Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Sie bevorzugen flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten.
- **Sinnstiftende Arbeit:** Die Arbeit soll einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und sinnhaft sein. Sie möchten in einem Umfeld arbeiten, das positive Veränderungen fördert und das Leben anderer verbessert.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Kontinuierliches Lernen und berufliche Entwicklung sind entscheidend. Gen Z sucht nach Arbeitgebern, die Fortbildungen, Trainingsprogramme und klare Karrierewege bieten.
- **Technologische Ausstattung:** Moderne und effiziente Technologien sind ein Muss. Gen Z erwartet, dass soziale Einrichtungen technologisch gut ausgestattet sind und innovative Lösungen nutzen.
- **Gute Arbeitsatmosphäre:** Ein respektvolles, inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld ist wichtig. Sie schätzen flache Hierarchien, eine offene Kommunikation und Teamarbeit. (Jeder 3. fühlt sich nicht ernst genommen)
- **Psychische Gesundheit:** 77% der Gen Z in Deutschland entscheiden sich für einen Arbeitgeber der Unterstützung und Richtlinien für psychische Gesundheit vorweisen kann. Die GenZ hat eine „eingebaute Burnout-Sperre“ (vgl. Hurrelmann 23)



„Bei den vergangenen Kitas, in denen ich gearbeitet habe, war es immer nur so, dass du funktionieren musstest, egal wie es dir ging“, erzählt Hannah.

Ein großer Unterschied zu ihrem jetzigen Arbeitgeber, der die mentale und physische Gesundheit seiner Mitarbeiter ernst nehme.

„Da sollten Arbeitgeber heute schon darauf achten. Ist bestimmt kein Zufall, dass ich vom Personalmangel bei meiner aktuellen Stelle viel weniger mitbekomme, als bei der davor.“

(vgl. Hanna (pseudonym) 29 Jahre alt - vgl. Frankfurter Rundschau 9.9.24)

Gen Z versus soziale Einrichtungen

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Die Gen Z-Skala für soziale Einrichtungen

Beständigkeit

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Flexibilität

Erfahrungsschatz

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Veränderte
Umweltfaktoren

Stellen-
beschreibungen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Karriere- und
Weiterentwicklung

Starre
Hierarchien

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Partizipation
New Work

Wie gut passt Ihre Einrichtung zur Generation Z?

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

New Work?

Definition von New Work nach Frithjof Bergmann

„Statt die Arbeit als Mittel zum Zweck zu sehen, rücken der Mensch und seine Bedürfnisse in den Vordergrund. Ziel ist es, Arbeit und Individuum in Einklang zu bringen“

Zentrale Werte der „Neuen Arbeit“:

- Selbstständigkeit
- Freiheit
- Teilhabe an Gemeinschaft

Mitarbeiterbindung der GenZ

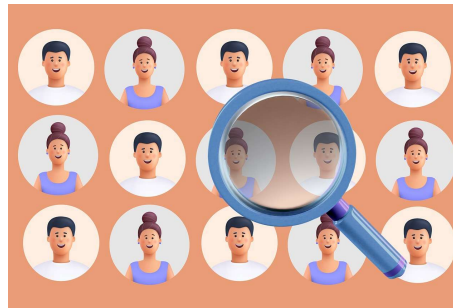
Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Mitarbeiterbindung Gen Z warum?

In den kommenden 10 Jahren
werden etwa 30 % mehr Menschen in Rente gehen,
als junge Erwerbstätige neu in den Arbeitsmarkt eintreten

(Statistisches Bundesamt)



Mitarbeiterbindung Gen Z - Warum?

Nur 43 % der jungen befragten Berufstätigen
zwischen 14 und 29 Jahren
beabsichtigen, auch in 3 Jahren
noch bei ihrem jetzigen Arbeitgeber zu arbeiten
(vgl. Jugend in Deutschland)

Mitarbeiterbindung GenZ - Warum?

Die Gen Z

- Ist von existenziellen Krisen verunsichert
- die Zukunft erscheint ihnen ungewiss
- glauben nicht an den Wohlstand
- gehen davon aus keine Rentenzeit zu erleben

„Das alles führt dazu, dass sie sich nicht zu sehr an den Arbeitsplatz binden und unbedingt verhindern wollen, dass ihre Lebensqualität unter dem Job leidet. Sie wollen keine Überstunden machen, freitags früher gehen und an manchen Tagen gar nicht arbeiten.
Kurz: Die Gen Z will flexibel und selbstbestimmt arbeiten.“

(Klaus Hurrelmann)

*„Wir können entweder fordern, dass alles so weiter geht wie früher
oder
wir entwickeln neue Modelle, die wieder Motivation schaffen“*

(Teresa Katz - Gründerin Modeunternehmen)

Mitarbeiterbindung konkret!

- Nicht verstellen/verbiegen sondern vorhandene Ressourcen authentisch darstellen (vgl. Maas)
- Medienkompetenz nutzen und nicht belächeln
- Zusammenarbeit auf Augenhöhe (coachend)
- Psychische Gesundheit lösungsorientiert thematisieren (Workshops, Gesundheitszirkel, Fortbildungen, Supervision)
- Partizipation der Mitarbeiter:innen weiterentwickeln (Fragen, Abstimmen, Diskutieren, Beschwerdestrukturen...)
- Das „Warum“ in jeder Tätigkeit erklären bzw. sichtbar machen
- Jungen Mitarbeiter:innen regelmäßiges Feedback geben („Likes“, regelmäßiger Termin)
- „Raum“ zum Ausprobieren und Selbstverwirklichung ermöglichen

*„Lass uns glauben und scheitern
Aufsteh'n und weiter*

...

*Ich will meine Fehler
Ich will meine Fehler
Ich will meine Fehler richtig machen*

...

*Vielleicht werden es Fehler sein
Doch sie gehören mir allein
Gib den Scherben einen Kuss
Weil es manchmal wehtun muss“*

(„Meine Fehler“ Aus dem Soundtrack zum Film „Alle für Ella“ von Lina Larissa Strahl, Saffra Robens und Virginia Woolfpack)

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

<https://www.youtube.com/watch?v=oivE0-Sla1M>

Mentoring

Methode der Mitarbeiterbindung

- Mitarbeiter wird von einer beruflich erfahrenen Person begleitet
- Information, Beratung, Rückmeldung und emotionale Unterstützung

Unterscheidung

- formelles Mentoring
- informelles Mentoring

Unterscheidung

- internes Mentoring
- externes Mentoring



Mentoringprozess

1. Auswahl Mentor für den Mentee
2. Ziele festlegen (mit Führungskraft)
3. Durchführung der vereinbarten Aktivitäten
4. Zielüberprüfung und Rückmeldung (Mentor, Mentee und Führungskraft)
5. Weitere Lernfelder für den Mentor und Mentee werden geklärt

Erfolgsfaktoren für Mentoringprozesse

- Akzeptanz in der Einrichtung/beim Träger
- Umfang, Inhalt und Ziele festlegen
- Kompetenz der Mentor:innen sicherstellen (Auswahl, Vorbereitung, evtl. Training z.B. Anleiterfortbildung)
- Freiwilligkeit
- Mentor ist nicht Ersatzvorgesetzter!
- Zeitraum begrenzen

Warum kann Mentoring die Gen Z binden?

- Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Klarheit/Sicherheit
- Feedback
- Partizipation
- Verständnis zwischen den Generationen fördern

Was „bringt uns“ die Gen Z?

- Gesunde Distanz zur Arbeit (Grenzen setzen)
- Leichtigkeit und positive Naivität
- Schnelle Anpassung an neue Situationen
- Fokus auf sinnvolle Arbeit
- Intelligenter/effizienter/schneller arbeiten - nicht härter!
- Sprechen Probleme selbstbewusst und offen an
- Gute Fehler- und Feedbackkultur (Fehler zugeben)
- Entscheidungsfreudig
- Affinität zur Digitalisierung und KI



*„Die Generation Z ist nicht faul oder selbstzufrieden.
Sie kann die Arbeitswelt retten.
Vorausgesetzt, man hört ihnen zu“*

(Paulina Würminghausen SZ)

Rückfragen oder Beratungsbedarf?

www.michaela-anders.de

Michaela Anders

Impulsgeberin · Trainerin · Moderatorin

Literatur

- Heinrich/Punk: „Kita-Teams generationengerecht führen“
<https://www.wolterskluwer.com/de-de/expert-insights/generationen-fuehren-kita-2>
- Rüdiger Maas: Generation arbeitsunfähig - Wie uns die Jugend zwingen, Arbeit und Gesellschaft neu zu denken
- Neue Trendstudie „Jugend in Deutschland 2024“ (Simon Schnetzer Hrsg. Kilian Hampel und Klaus Hurrelman)
- Giry: Generation Y - Arbeitsbezogene Erwartungen und affektives Commitment

<https://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/deliver/index/docId/790/file/Giry+2016+Generation+Y+Arbeitsbezogene+Erwartungen+und+affektives+Commitment.pdf>

Links/Literatur

- <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/innovation/contents/millennial-survey.html>
- https://www.sueddeutsche.de/projekte/artikel/wirtschaft/generation-z-gen-z-faul-verwoehnt-e628921/?utm_source=facebook&utm_medium=bot_content&utm_campaign=e628921&fbclid=IwAR1aifudG4m87dXJXbtDhVvTpjpA9Zf1DP2yn7Vgd7GroBk9iFB58I5Z44M&reduced=true#pro
- https://www.sueddeutsche.de/projekte/artikel/jetzt/wohlstand-deutschland-millennials-boomer-vergleich-daten-e629784/?utm_content=millenialboomer_e629784&utm_medium=organic_content&utm_source=facebook&utm_campaign=op_social
- <https://simon-schnetzer.com/blog/gen-z-erfolgreiche-mitarbeiterbindung-simon-schnetzer/>
- <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/gen-z-im-berufsleben-so-eine-fuenftagewoche-schadet-nicht/29954616.html>
- <https://www.fr.de/panorama/forderungen-forderungen-die-eine-kita-erzieherin-stellt-das-kotzt-mich-an-eltern-kita-regeln-zr-93280934.html>
- <https://www.swisslife.com/de/home/blog/interview-klaus-hurrelmann.html>
- <https://www.nzz.ch/feuilleton/generation-z-im-job-was-yael-meier-und-jo-dietrich-firmen-raten-ld.1702535?fbclid=IwAR2hPIY5rN7qUKj7YaVvin6kC1bbrJuOibPJKGWl3WpU5mQSgWDEfC7SqqQ>