

Gen Z – wie verändert sie die Arbeitswelt?

Die Generation Z (Geburtsjahrgänge von Anfang der 1990er bis 2010) kommt in den Arbeitsmarkt und wird auch die Bibliothekskollegien in den nächsten Jahren zunehmend prägen. Sie unterscheidet sich in ihren Werten, Prioritäten und ihrer Sicht auf das Leben und die Arbeit von ihren Vorgängern der Generation Y. Ihnen wird zugeschrieben, stärker an der Trennung zwischen Beruf und Familie interessiert zu sein. Wichtig sind ihnen technisch hervorragend ausgestattete Arbeitsplätze, allerdings keine ausgeprägte Karriereorientierung. Sie haben das klare Bedürfnis nach einem regelmäßigen Feedback durch die Vorgesetzten. Stimmen diese Zuschreibungen? Was bedeuten die zugeschriebenen Ansichten, Werte und Haltungen für das Personalmanagement, die Personalführung, die Arbeitsorganisation und das generationenübergreifende Miteinander?

Im Format Worldcafé ging es um die gemeinsame Erarbeitung prägender Charakteristika der Generation Z, ohne in Stereotypen zu verfallen. Im weiteren wurden die Kriterien auf das Arbeitsumfeld in der Bibliothek übertragen und Anforderungen an eine optimale intergenerationelle Kooperation im Bibliotheksteam erarbeitet.

Einzelfragen an den Thementischen im Worldcafé

1. Wie erleben wir die Gen Z? Wie funktioniert die Zusammenarbeit verschiedener Generationen?

Wie wohl für jede andere Altersgruppe auch, haben die Teilnehmer_innen auch in der Generation Z Beispiele für besonders engagierte Kolleg_innen, als auch Beispiele für Kolleg_innen gefunden, die nur genau das, was gefordert war, erledigen.

Wenn allgemeine Tendenzen festzustellen sind, dann dass

- diese Generation selbstbewusster ist,
- ausstrahlt zu wissen, wohin die Reise gehen soll,
- in besonderer Weise den Wechsel und die Abwechslung schätzt und erwartet
- hierdurch aber auch zunehmend unter Druck gerät – dies kann bis zur Überlastung, Krankheit und Depression führen.
- Diese Generation erwartet mehr noch Feedback und das Gespräch auf Augenhöhe.
- Ihre Eigenständigkeit sollte zugelassen werden und die eigene Arbeits- und Vorgehensweise gefördert werden.

Die Teilnehmer_innen wünschen sich ein Mentoring-Programm alt + jung und dass Teams generationsübergreifend zusammengesetzt werden

2. Welche Erwartungen und Ansprüche hat die Gen Z an Arbeitsaufgaben und –gestaltung und an die Work-Life-Balance

Wunsch nach klarer Struktur

- in diesem klaren Rahmen gerne selbständige Arbeitsinhalte und selbstverantwortliches Arbeiten

- offen für Veränderungen, aber auch hier Wunsch nach einem klar benannten Rahmen und einer gelebten Fehlertoleranz

Wunsch nach klarer Trennung von Arbeit und Freizeit

- im Gegensatz zu Gen Y kein fließender Übergang gewünscht. Nach den Jahren von immer mehr Verschmelzung von Beruf und Freizeit vielleicht ein sinnvolles Rollback

Wunsch nach intensivem Feedback

- notwendig von seiten der Vorgesetzten, da Gen Z leise agiert und geht, ohne sich in Konflikte zu begeben
- Wunsch nach realistischen Herausforderungen
- Flexibilität einräumen
- Perspektiven bieten und im Gespräch bleiben

3. Wie könnte Personalentwicklung für Gen Z aussehen? Verändert sich Personalentwicklung, wenn verschiedene Generationen zusammenkommen?

Vertreter_innen der Generation Z wollen

- Praxisnahe, regelmäßige Fortbildungen
- Webinare, mit denen sie zeit- und ortsunabhängig lernen können
- eher ausprobieren, als lange Anleitungen lesen oder langen Erklärungen folgen
- informellen Austausch
- kein Frontalunterricht
- individuelle Aufgabenverteilung

- Sie besitzen eine höhere Akzeptanz gegenüber Neuem sowie eine hohe Affinität gegenüber Digitalem
- Jedoch wird ihnen ebenfalls eine kurze Aufmerksamkeitsspanne zugeschrieben sowie eine geringere Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen.

Vertreter_innen aller Generationen benötigen

- individuelle Personalentwicklung (mit analogen und digitalen Varianten)
- authentische Formate
- interessenorientiert bzw. aufgabenorientiert
- (Frei-)Raum (analog wie digital)
- Methodenmix, um den verschiedenen Lerntypen gerecht zu werden und für Abwechslung zu sorgen
- Kontinuierliche Personalentwicklung (kleine Häppchen)

Fazit:

- gemischte Arbeitsgruppen, die kompetenzorientiert gemeinsam neue Themenfelder erarbeiten

Fortbildungsformate sollten die Flexibilität und Familienvereinbarkeit unterstützen

Literaturauswahl

1. Generation Spaß adé, hier kommen die Realisten / Ruth Lemmer
https://www.haufe.de/personal/hr-management/generation-z-umfragen-zu-werten-in-der-arbeitswelt_80_417304.html
2. Webseite von Christian Scholz Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes www.die-generation-z.de
3. So tickt die „Generation Z“: Audi untersucht Ziele und Wünsche der jüngsten Arbeitnehmer / Susanne Herr <https://www.audi-mediacycenter.com/de/pressemitteilungen/so-tickt-die-generation-z-audi-untersucht-ziele-und-wuensche-der-juengsten-arbeitnehmer-9065>

Link direkt zur Studie <https://www.audi-mediacycenter.com/de/pressemitteilungen/so-tickt-die-generation-z-audi-untersucht-ziele-und-wuensche-der-juengsten-arbeitnehmer-9065/download>

4. Erst das Vergnügen, dann die Arbeit
<https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2018/personal/generation-z-erst-das-vergnuegen-dann-die-arbeit>
5. XYZ – Generationen auf dem Arbeitsmarkt
<https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinsteiger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick>
6. Studie: wie unterscheidet sich Generation X, Y und Z? : Interview Gero von Hesse <https://www.saatkorn.com/studie-wie-unterscheidet-sich-generation-x-y-und-z/>
7. Was Generation Z vom Berufsleben erwartet / David Bedürftig
<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>
8. Es stimmt einfach alles nicht : Jugendgenerationen / Interview von Ruth Fultterer mit Martin Schröder <https://www.zeit.de/2018/47/jugendgenerationen-golf-x-y-soziologie>
9. Nicht ohne meine Eltern : Generation Z / Klaus Hurrelmann
<https://www.zeit.de/2018/48/generation-z-berufsleben-karriere-gesellschaft-zukunft>
10. Vorschläge zur Personalentwicklung für Digital Natives in deutschen Bibliotheken auf dem 106. Bibliothekartag
<https://bibliotheksnews.com/2017/06/01/vorschlaege-zur-personalentwicklung-fuer-digital-natives-in-deutschen-bibliotheken-auf-dem-106-bibliothekartag/>