

## Serie Mitarbeiterbindung Teil 8

# Die Smartphone- Generation **BINDEN**

Wer als Tankstellenbetreiber junge Mitarbeiter einstellt, die der Generation Z angehören, erlebt vielleicht so manche Überraschung, ist sogar ratlos. Was treibt die „Generation Smartphone“ an, was begeistert sie und wie kann man sie fürs Unternehmen begeistern?

TEXT: ELKE POHL FOTOS: I.O. GROUP WOLF CONSULTING

Die Generation Z, auch Gen Z genannt, umfasst junge Menschen, die zwischen den Jahren 2000 und 2010 geboren sind. Sie folgt auf die Generation Y (auch Millennials genannt) und ist die erste Generation, die mit dem Smartphone aufwächst. Auf die Generation Z folgt übrigens die Generation Alpha. Eine absolut klare Trennung der Generationen ist nicht möglich, die Übergänge sind fließend. Zur Erinnerung: Seit 2007 gibt es das iPhone und seitdem haben Smartphones das Leben fundamental verändert. Für junge Leute ab 2000 ist das Smartphone ganz normal, es ist aus dem Alltag nicht wegzudenken – und ganz wichtig: Ihr Verhalten ist anders!

### Reales und digitales Leben

Aber wie und wodurch wird es geprägt? Der Jugendforscher Simon Schnetzer hat in seiner Studie „Junge Deutsche“ folgende Charakteristika für die Gen Z herausgearbeitet.

- Sie ist immer online. Das reale Leben ist mit dem digitalen verschmolzen.
- Sie hat große Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen. Es gibt zu

“

*Nie wurden Unternehmen so sehr nach dem Geschmack junger Mitarbeitenden ausgerichtet wie heute.*

Gunther Wolf, Geschäftsführer,  
I.O. Group Wolf Consulting



viele Möglichkeiten, zu viel Information und zu wenig Zeit, um in Ruhe über die Entscheidung nachzudenken.

- Sie steht unter enormem Leistungsdruck, weil sie sich permanent über Social Media mit dem (vermeintlich) schönen Leben der anderen vergleichen, sich schlecht fühlen und getroffene Entscheidungen wieder in Frage stellen.
- Sie ist maximal unverbindlich. Egal, ob es um eine Verabredung oder einen neuen Job geht, eine Entscheidung ist nur ein Zwischenstand, bis etwas Besseres kommt.

- Sie setzt auf die Geborgenheit der Familie. Der Rückhalt in der Familie ist heute so wichtig wie nie zuvor, da so viele Beziehungen dieser Generation nur digital gepflegt werden und im realen Leben nicht belastbar sind.

Wer sich mit den Bindungsmöglichkeiten dieser Generation befasst, sollte sich ein wenig die Demografie anschauen. Das Thema ist nicht neu, hält aber beim Verständnis der Jugendlichen interessante Erkenntnisse bereit. Der sogenannte Altersbaum unserer Gesellschaft verdeutlicht, dass ganz unten bei der Gen Z die dünnste Stelle ist. Keine Generation ist von ihrer Anzahl her so schwach wie die Gen Z. Gleichzeitig nähern sich die geburtenstarken Jahrgänge, die heute um die 60 Jahre alt sind, dem Rentenalter. Die Folge: Dadurch werden viele Stellen frei, von denen rund 40 Prozent rein zahlenmäßig nicht durch junge, ins Berufsleben eintretende Menschen besetzt werden können – einfach, weil nicht genug junge Leute da sind.

Was das für die Gen Z bedeutet, ist sonnenklar: Sie kann sich unter -zig Job-

und Ausbildungsstellenangeboten die besten herausuchen. Alle Unternehmen stehen im Wettbewerb um diese jungen Menschen. Sie umwerben sie mit allem, was sie zu bieten haben. „Nie wurden Unternehmen so sehr nach dem Geschmack und Wunsch der jungen Mitarbeitenden ausgerichtet wie heute, nie wurde ihnen mehr zugehört als heute“, weiß Gunther Wolf, Geschäftsführer der Beratungs- und Trainingsfirma I.O. Group Wolf Consulting und unser Coach bei dieser kleinen Serie zur Mitarbeiterbindung. „Die Gen Z weiß daher, dass sie gefragt ist und ist sich ihrer Wahlmöglichkeiten bewusst. Das lässt sie viel mehr fordern als jede Generation zuvor.“

Wer als Unternehmer bei diesem Contest nicht mitmachen will, hat direkt verloren – und wird zu denen zählen, die ihre freiwerdenden Stellen nicht besetzen können.“ Entsprechend wird der Gen Z eine geringe Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber zugeschrieben. Klar: Ein Arbeitgeber-Wechsel ist heute für junge Menschen so einfach wie bei keiner Generation davor. Wenn die Gen Z unzufrieden ist, kommt die Kündigung recht schnell. Sie besorgt sich übrigens

auch keine neue Stelle, bevor sie kündigt. Sie weiß, dass sie immer etwas Neues finden wird. Die gute Neuigkeit: Neben Internetrecherchen und Social Media verlassen sich die jungen Leute bei Berufswahl und Karriereentscheidungen maßgeblich auf den Rat ihrer Eltern: 89 Prozent der Gen Z lassen sich laut der McDonalds Ausbildungsstudie 2019 auf dem Gebiet von ihren Eltern beraten.

### Digitale Kompetenz

Dass die Gen Z die erste Generation ist, die keine Welt ohne Internet und digitale Endgeräte kennt, hat für Arbeitgeber Vorteile. „Was sie mitbringt, ist digitale Kompetenz. Sie können Informationen sehr schnell filtern und sich schnell das benötigte Wissen im Internet besorgen. Die Gen Z ist ständig digital vernetzt und sehr flexibel“, beschreibt es Gunther Wolf. Die Kehrseite: Wer als Arbeitgeber nicht über die modernste Technik verfügt, handelt sich erste Minuspunkte ein. Wer die Nutzung sozialer Medien bei der Arbeit verbietet, hat komplett verloren. Daher tun Chefs gut daran, die besonderen Kompetenzen der jungen Leute gezielt zu nutzen und ihnen etwa den Aufbau

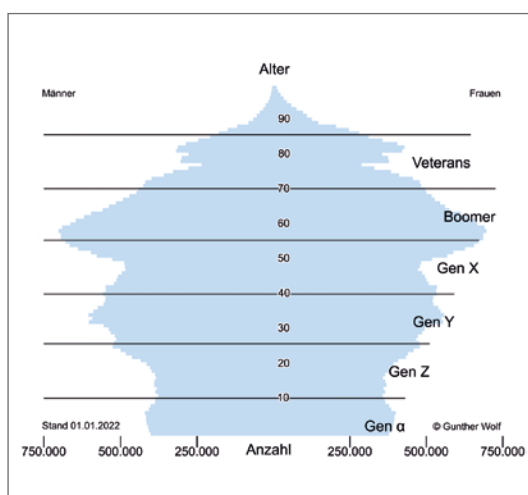
## Tipp:

Bei dem **Online-Seminar (live über MS Teams) am 8. und 9. Februar 2023** geht es um effektive Instrumente, Methoden und Maßnahmen zur Verbesserung von Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität. Inhalte, Agenda und Stimmen der bisherigen Teilnehmenden sind auf <https://seminaretrainings.de/seminar-mitarbeiterbindung-seminar-arbeitgeberattraktivitaet/> zu finden.

oder die Pflege des eigenen Social-Media-Auftritts zu übertragen.

Was wünschen sich Jugendliche der Gen Z von ihrem Arbeitgeber? Das Meinungsforschungsinstitut trendence hat ermittelt, welches die beliebtesten Arbeitgeber für die heutigen Schulabgänger sind (<https://www.arbeitgeber-ranking.de/rankings/schueler>). Vor dem Automobil-Sektor mit BMW, Tesla, Porsche, Daimler und Audi (Plätze 4 bis 8) und adidas (Platz 3) finden sich auf Platz 1 die Polizei und auf Platz 2 die Bundeswehr.

Die beiden Erstplatzierten lösen vielleicht zunächst Verwunderung aus. „Aber beide locken mit guten Einstiegsgehältern, klaren Strukturen und den Annehmlichkeiten des öffentlichen Dienstes. Daneben wissen die Schulabgänger um den geringen Leistungsdruck im öffentlichen Dienst. So rackern wie die Eltern, dass will die Gen Z nicht“, macht Wolf weiter deutlich. ■



Der Altersbaum unserer Gesellschaft. Auf die Generation Z folgt die Generation Alpha, die erste Generation, die mit dem Smartphone aufwächst.