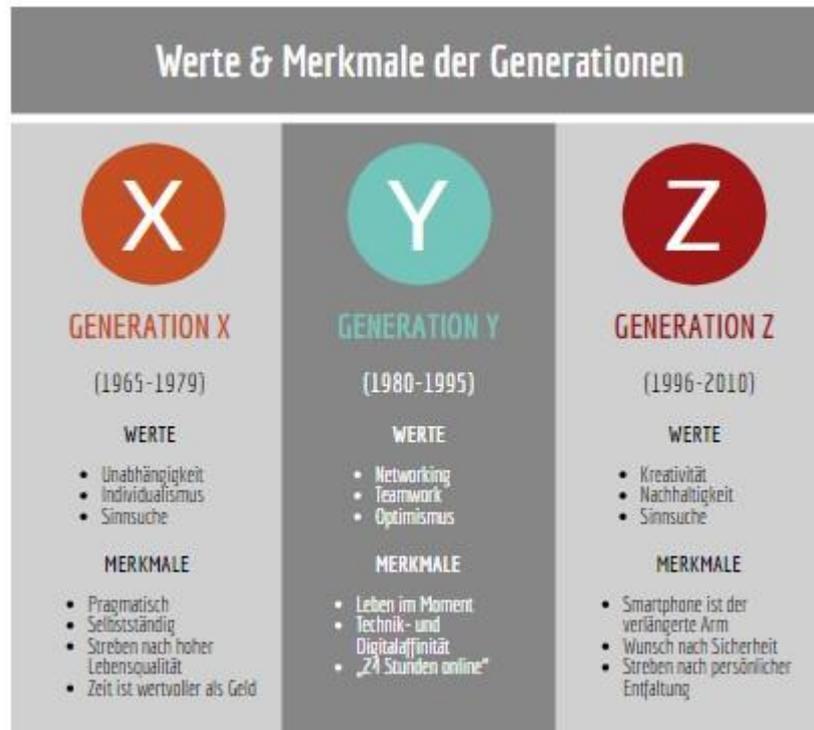


## Arbeitsauftrag:

Studien zeigen die veränderten Einstellungen der unterschiedlichen Generationen zur Arbeit:



Quelle: <https://unicum-media.com/marketing-wiki/generation-z/?portfolioCats=83#unterschied> [25.05.2023]

### **Babyboomer - geboren 1965 bis 1969**

“Wir wachsen auf und leben, um zu arbeiten. Der Chef ist der Boss und wird nicht in Frage gestellt. Sie sind teamorientiert, fleißig, regelkonform.”

### **Generation X - geboren 1965 bis 1979**

“Fast schon eine Revolution – denn wir arbeiten, um zu leben! Wir sind unabhängig und wollen Wohlstand. Klar auch Karriere, aber nur mit gesunder Work-Life-Balance”.

### **Generation Y - geboren 1980 bis 1995**

“Wir wollen erst leben und dann arbeiten. Arbeit muss Sinn haben. Wir sind fleißig, aber selbstbestimmt. Freude an der Arbeit ist uns wichtiger als Status und Prestige.“

### Generation Z - geboren 1996 bis 2010

Die jüngste Generation Z möchte etwas nach außen darstellen, Karriere machen und Führungspositionen ausüben. Digitalisierung ist komplett in ihr Leben eingebaut. Sie wollen leben und arbeiten, aber alles zu seiner Zeit. Harmonie statt Karriere.

In den Generationen Y und Z ist der Wunsch Freizeit und Familie mit der Arbeit in Einklang zu bringen sehr stark ausgeprägt. Arbeiten ja, aber nicht wie die Eltern bis zur Aufopferung. Sie hinterfragen die alten Glaubenssätze kritisch, insbesondere, wenn sie Eltern erleben, die unmotiviert und gestresst zur Arbeit gehen. Gleichzeitig können Sie es sich leisten, sich zu entscheiden. Sie haben weitaus größere Wahlmöglichkeiten, eine komfortablere Ausgangsposition und sind befreit vom Paradigma, möglichst wenige Arbeitgeberwechsel im Lebenslauf zu präsentieren und am besten einen stringenten, logischen und schlüssigen Karriereweg anzustreben. Für Sie müssen Arbeitszeit und Lebenszeit miteinander vereinbar sein.

### Generation Alpha - geboren ab 2010

#### GENERATION ALPHA

Die Generation Alpha (Gen  $\alpha$ ) steckt im wahrsten Sinne des Wortes noch in den Kinderschuhen.

Die Generation Alpha, das sind die Kinder, die ab 2010 geboren worden sind. Sie gilt als die Nachfolgenergeneration der Generation Z. Die Spanne der Gen  $\alpha$  wird bis ca. 2022–2025 gehen. Nach der Generation Alpha wird die Generation Beta (Gen  $\beta$ ) folgen (geboren ab ca. 2022–2025).

Viele Wissenschaftler, inklusive dem Institut für Generationenforschung, gehen davon aus, dass die Generationenspanne insgesamt immer kürzer werden wird. Ein wichtiger Grund dafür ist der immer stärker werdende technische Einfluss. Die technischen Entwicklungen wachsen exponentiell, Neuerungen kommen immer schneller auf den Markt, die Komplexität, welche hinter und in der Technik steckt, nimmt extrem zu. Die daraus folgende und notwendige Digitalisierung in sämtlichen Lebensbereichen ist daher ein weiterer prägender Faktor für die Generation Alpha. Die rasend zunehmende Entwicklungsgeschwindigkeit in genau dieser Digitalisierung wird die Kohorten und die Generationen definitiv immer stärker prägen – wie man schon an der Generation Z und bereits jetzt schon an der Generation Alpha sehen kann.

## Employer Branding

Viele Kinder der Gen  $\alpha$  beherrschen am Tablet bereits das „Weiterwischen“ (*Swipen*), bevor sie die ersten Wörter sagen können. Der starke technologische Rahmen wird sich in der Prägungsphase schon bald auch bei der Generation Alpha bemerkbar machen. Ein Leben mit künstlicher Intelligenz (KI) und Chatbots, 3D-Druck, autonomes Fahren und Deep Learning wird für die Generation Alpha als *Early Adopter* schnell zur Normalität. Die Generation Alpha wird sich im digitalen Dschungel zurechtfinden und deren rasende Geschwindigkeit adaptieren wie keine Generation vor ihr. Die analoge Welt kann dadurch für die Generation Alpha eine Art „Nebenerscheinung“ werden.

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

### .....eine andere Beschreibung der Generation Z

Quelle: die-generation-z.de (Prof. Christian Scholz), BRAVO Mediennutzungsstudie (Bauer Media Group)

Wie schon erwähnt sind flexible Arbeitszeiten oder Modelle, in denen sich berufliches und privates vermischen, nichts für die **Generation Z**. Ein geregelter Alltag mit viel Raum für die freie Entfaltung wird bevorzugt. Generell sehnen sich die Digital Natives nach Sicherheit. Feste Verträge und ein nettes, kollegiales Umfeld sind ihnen dabei sogar wichtiger als ein hohes Gehalt. Der Wunsch nach Struktur und Sicherheit wird damit begründet, dass die Gen Z inmitten der schnelllebigen, digitalen Globalisierung groß geworden ist und dieser im Alltag entgegensteuern möchte.

### Bequem, aber fordernd

In Sachen Karriere ist die Generation Z deutlich zurückhaltender als ihre Vorgänger. Sie mag es eher bequem und ist gegenüber Führungsaufgaben eher unaufgeschlossen. Ideal ist für sie einen Arbeitsplatz zu haben, der Freiraum für eigene Ideen lässt und die Kreativität fördert. Was Feedback von Vorgesetzten angeht, ist die **Generation Z** wiederum fordernd. An Informationen gelangen die Digital Natives immer und überall – und das in Sekundenschnelle. So hätten sie es auch gerne mit der Beurteilung ihrer Arbeit.

Somit werden nicht nur Personaler, sondern auch Marketeers zukünftig vor neue Herausforderungen gestellt, um Werbebotschaften nachhaltig in den Köpfen der jungen Zielgruppe zu verankern.



Auf das Podium der beliebtesten Kanäle der **Generation Z** gesellt sich TV. Auch hier entschieden sich über 80 Prozent der Befragten für das Medium (YIP Mediennutzungsstudie), allerdings wird hier Streaming immer relevanter und wird in den nächsten Jahren die Medienlandschaft immer mehr auf den Kopf stellen. Immerhin zwei Drittel der Befragten gaben an, Radio zu hören und auch Printmedien sind in der jungen Zielgruppe weiterhin besonders bei der Jobsuche gefragt. Das zeigt, dass es nicht DEN einen Kanal gibt, mit dem man die **Generation Z** erreichen kann. Vielmehr ist eine bewusste Streuung in analoge und digitale Medienkanäle zu empfehlen, um die junge Zielgruppe zu erreichen.

### 1. Identifizieren Sie sich mit den Aussagen zu Ihrer Generation? Argumentieren Sie!

Familie und Beruf im Einklang – finde ich sehr wichtig

Hinterfrage auch alte Glaubenssätze kritisch

Digitalisierung – heutzutage Standard

**2. Beschreiben Sie, welche Erwartungen Sie an Ihren zukünftigen Arbeitgeber haben.**

Faire Bezahlung, Zusatzleistungen (gewisse Boni), sicherer Arbeitsplatz, individuelle Förderung, die Möglichkeit sich selbst zu entfalten, Abwechslung am Arbeitsplatz, die Möglichkeit, die Abteilung intern auch mal wechseln zu können (Jobrotation) damit es nicht langweilig wird...

**3. Suchen Sie auf Jobportalen/Websites Ihrer Wahl (z.B. LinkedIn, Xing, Facebook, Firmenwebsite) zwei Stellenangebote/zwei Unternehmen, die Sie ansprechen und begründen Sie Ihre Auswahl.**



Vor 29 Tagen

**Journalist in freier Mitarbeit (m/w/d)**

Redaktion

3.9 ★★★★★ KUNUNU Von 55 Mitarbeitenden bewertet

📍 München ⌚ Selbstständig 🏢 Journalismus

freie Zeiteinteilung,  
Ausleben der eigenen  
Interessen, Ausleben von  
Kreativität...



Vor 9 Tagen

**Online Marketing und Webdesign m/w/d**

 NEXTIM Marketing GmbH  
Beratung und Consulting

📍 Ransbach-Baumbach ⌚ Vollzeit

💰 38.000 € – 50.500 € (von XING geschätzt)

[Zur Arbeitgeber-Website](#) [Suchauftrag erstellen](#)

Aufgrund von Aufstiegsmöglichkeiten, verschiedenen, außerbetrieblichen Sozialleistungen, Abwechslung bei der Arbeit...

- 4. Für Interessierte: Artikel zur Generation Alpha – die nächste Generation am Arbeitsmarkt – die Lehrlinge kommen demnächst aus dieser Generation**

<https://www.die-wirtschaft.at/meldungen/generation-alpha-tickende-zeitbomben-50486>

<https://www.derstandard.at/story/2000139256363/begegnung-mit-der-generationalphader-dreissigjaehrige-zwoelfjaehrige>