

GENERATION Z UND GENERATION ALPHA – GEKOMMEN UM ALLES ZU VERÄNDERN?

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elisabeth Ponocny-Seliger

Coaching und Gender & Diversity Research
Spaungasse 19/8, 1200 Wien

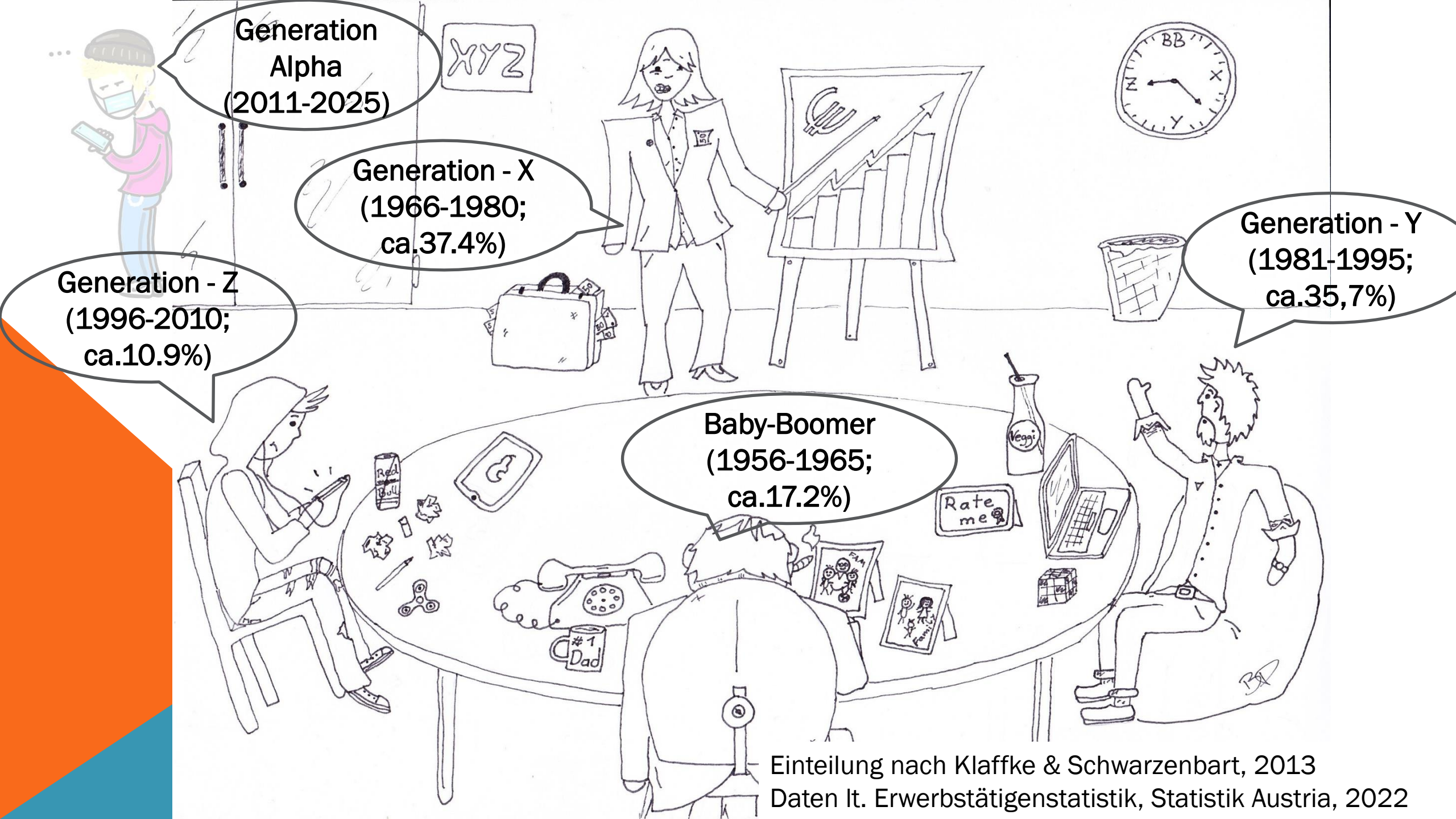
Tel. 0676/5991641

office@gender-research.at

www.gender-research.at



Klinische und
Gesundheitspsychologin
Arbeitspsychologin
EuroPsy zertifiziert



Generation
Alpha
(2011-2025)

XYZ

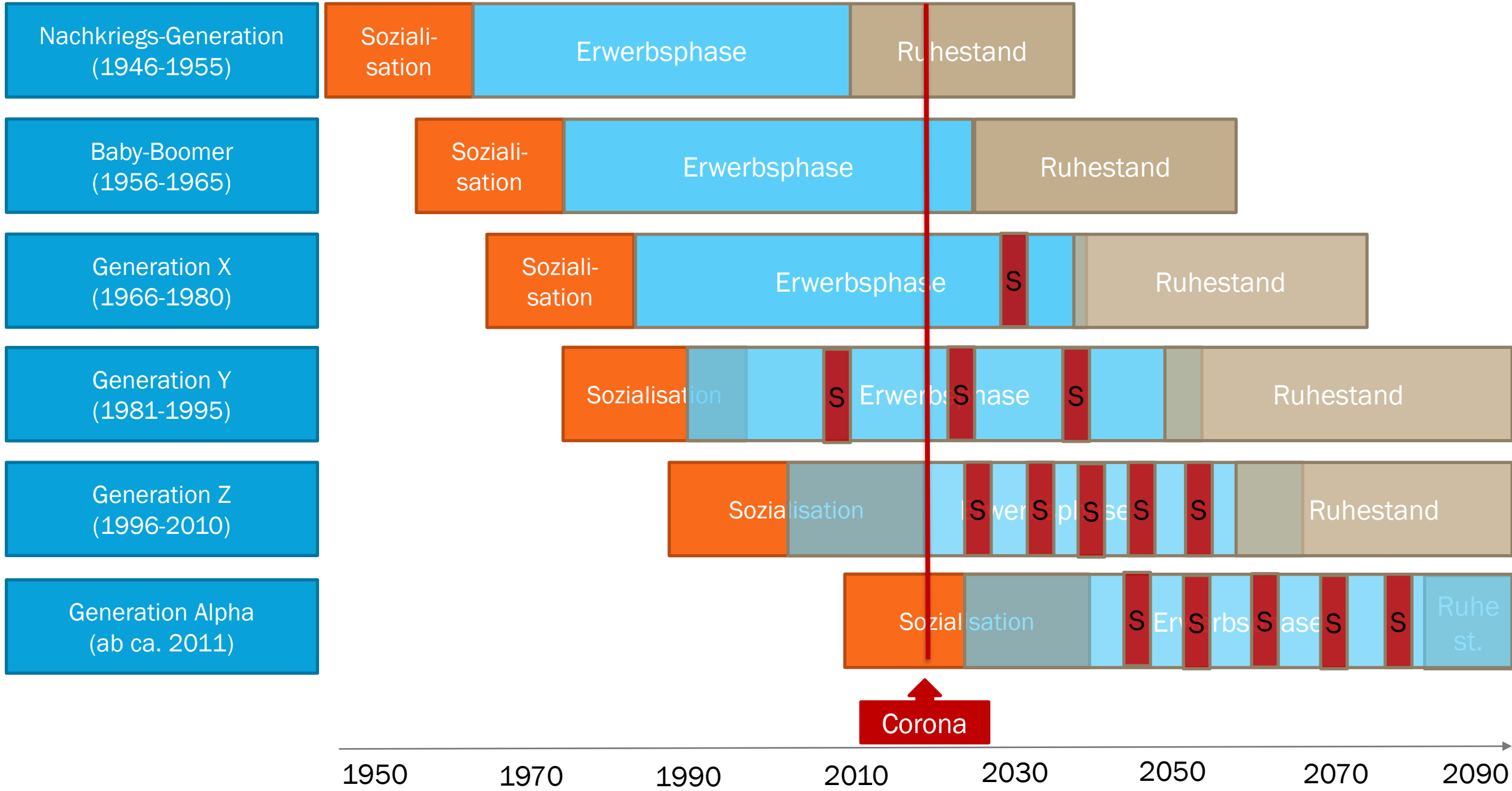
Generation - X
(1966-1980;
ca.37.4%)

Generation - Z
(1996-2010;
ca.10.9%)

Generation - Y
(1981-1995;
ca.35,7%)

Baby-Boomer
(1956-1965;
ca.17.2%)

Einteilung nach Klaffke & Schwarzenbart, 2013
Daten lt. Erwerbstätigenstatistik, Statistik Austria, 2022



VORSICHT VOR (STEREO-)TYPOLOGIEN

- **Alterseffekte + Lebensphasen-Effekte + Generationen-Effekte** (Klauffke, 2022)
 - Statistische Effekte
- **Generationen:** Angehörige von Kohorten, die das Bewusstsein einer eigenen Identität ausgeprägt haben
 - ✓ Soziale Beziehungen zwischen den Angehörigen verschiedener Generationen sowie innerhalb einer Generation (Lüscher, Liegle & Lange, 2009)
 - ✓ Historische Ereignisse prägen Generationen
 - ✓ „Generationslagerung“ (Mannheim, 1928)
 - ✓ „Generationsgestalten“ (Hurrelmann & Albrecht, 2020)
 - ✓ „People resemble their times more than they resemble their parents.“ [Arabisches Sprichwort]
- **ACHTUNG** – Typologien sind immer stark vergrößernd (Gefahr der Stereotypisierung und Bildung von Vorurteilen)
- **Besser daher GENERATIONEN-MINDSET**

FRIKTIONSPUNKTE



Chlöe Swarbrick in ihrer Rede zum Klimawandel
am 5.11.2019

JUVENOIA

„Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“ (Sokrates 470-399 v. Chr.)

„[...] auf ihrem Höhepunkt kennt die Jugend nur die Verschwendung, ist leidenschaftlich dem Tanze ergeben und bedarf somit wirklich eines Zügels. Wer nicht dieses Alter nachdrücklich unter seiner Aufsicht hält, gibt unmerklich der Torheit die beste Gelegenheit zu bösen Streichen [...] Unmäßigkeit im Essen, sich vergreifen am Geld des Vaters, Würfelspiel, Schmausereien, Saufgelage, Liebeshandel mit jungen Mädchen, Schändung verheirateter Frauen“ (Plutarch, ca. 45-125 n.Chr.)

„Es ist die Wahrnehmung gemacht worden, daß [sic] bei der Schuljugend die früher kundgegebene Anständigkeit und das sittliche Benehmen [...] mehr und mehr verschwinde“ (Regierungsbericht, 1852)

„Auszubildende – faul, ohne Disziplin, kein Interesse. Jedes zweite Unternehmen klagt über mangelnde Disziplin und Belastbarkeit sowie fehlende Leistungsbereitschaft und Motivation. Jedes dritte bemängelt die Umgangsformen der Bewerber.“ (Die Welt, 21.8.2014 Zitat zur neuen DIHK Umfrage „Ausbildungsfähigkeit“)

GENERATIONENEFFEKTE

BABY-BOOMER:

- Unbetreute Kindheit, viele Kinder
- Autoritäre Erziehung
- Fortschritt (z.B. Mondlandung)
- Technologisierung
- Konsum

GENERATION X:

- Pillenknick, Einzelkinder nehmen zu
- Saturated Kindheit, leistungsorientierte Erziehung, erste Auslandsaufenthalte
- Tschernobyl, Mauerfall
- Umweltschutz
- Emanzipation

GENERATIONENEFFEKTE

GENERATION Y:

- Wunschkinder (viele Einzelkinder)
- fürsorgliche, wertschätzende Erziehung, bereits viele Termine, hohe Scheidungsraten
- 9/11, Terroranschläge
- Internet und Digitalisierung
- Arbeit 4.0

GENERATION Z:

- ‚Area of Baby-Worship‘
- Betreute Kindheit (Helikopter-Eltern)
- Terror und Krisen
- Wohlstandspolarisierung
- Social Media → Mediatisierung – Digitalisierung – Selbstinszenierung
- Akademisierung
- Multikulturalisierung der Gesellschaft

GENERATIONENEFFEKTE

GENERATION ALPHA:

- Curling-Eltern und ‚Sharenting‘
 - Corona-Generation (Ängste!), Krisendiskurse
 - Klimawandel
 - Künstliche Intelligenz (KI), Chatbots, 3D-Drucker, autonomes Fahren, Deep Learning („Screenagers“, „Swipen bevor sie sprechen!“, „Generation Glass“)
 - Generation ohne Bauchgefühl
- 

GENERATION Z

(1996-2010)



GENERATION Z (1996 - 2010) - SOZIALISATIONSERFAHRUNG

- **„Betreute und terminisierte Kindheit** (Schneekloth, 2019, Scholz, 2014)
 - ✓ Ganztagskindergärten und Ganztagschulen
 - ✓ Starke Eltern-Kind-Bindung und Helikopter-Eltern; Familie wird als wichtiger Wert erlebt
 - ✓ Everybody gets a trophy!“
 - ✓ Früher alt und immer jung!
- **Tertiarisierung und Flexibilisierung**
- **Wohlstandspolarisierung** (Piketty, 2019)
- **Entstandardisierung von Lebensläufen**
- **Mediatisierung – Digitalisierung – Selbstinszenierung**
 - ✓ Google, Instagram/Snapchat/TickTok/Whats-App, Wikipedia, YouTube waren immer schon da und bestimmten die Kommunikation, Information kommt aus Foren („Schwarmintelligenz“)
- **Multikulturalisierung der Gesellschaft**
- **Akademisierung (Bachelor ersetzt Matura!) und Bildungsinflation** (Hurrelmann et al., 2019, Scholz, 2014)
- **Terror und Krisen** (Finanz – Immobilien – Flüchtlings – Corona – Ukraine – Energie) (Mangelsdorf, 2015; Scholz, 2014)
- **Anstieg psychischer Erkrankungen (ADHS, Depressionen)**
 - ✓ Redbull, Cannabis & Koffeintabletten

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF

GENERATION Z (1996 - 2010)

- „Will beim Arbeiten leben!“ - Work-Life-Separation
 - ✓ sicherer Arbeitsplatz (Shell, 2019)
 - ✓ adäquates Gehalt (Munkes & Schmid, 2019)
 - ✓ flexibles Arbeiten (Schlotter, 2020; Beck, 2019, Wunderlin, 2021)
 - ✓ scheut schnelle Jobwechsel nicht (Brademann & Piorr, 2019); 40% möchten in nächsten zwei Jahren wechseln, 39% möchten das auch tun, wenn sie keinen neuen Job in Aussicht haben [Deloitte, 2022]
 - ✓ Hohes Stress-Level und Burnout-Gefahr sind Kündigungsgründe [Deloitte, 2022]
- Politische Protestgeneration Save the Future und Umweltschutz (Generation – We) (Schneekloth & Albert, 2019)
 - ✓ ist es gewohnt, dass sie mitreden kann! (Stillman & Stillman, 2017)
 - ✓ Umwelt- und Klima-bewusst (Ernst, 2019; Hurrelmann & Albrecht, 2020); fühlt sich von der Politik im Stich gelassen (Scholz, 2017)
 - ✓ skeptisch – respektlos!? (Twenge, 2018)
 - ✓ kauft nicht bei Skandalfirmen und arbeitet nicht für Firmen mit niedriger ‚Social Responsibility‘
 - ✓ schaut auf die Schwächeren - werden Unternehmenswerte gelebt? – möchten respektiert werden (Ageism!)

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF

GENERATION Z (1996 - 2010)

- **Realismus, Pragmatismus & Neo-Biedermeier !?** (Scholz, 2014, Beck 2019, Wunderlin, 2021)
 - ✓ klare Be- und Entlohnung
 - ✓ Ausgleich für Überstunden – vor allem in Zeit!
 - ✓ wünschen sich geringere Arbeitszeit und mehr Urlaub
 - ✓ Arbeit und Privatleben wird wieder getrennt → Work-Life-Separation
 - ✓ will klare Strukturen (unbefristete Verträge, strikt geregelte Arbeitszeiten [9 to 5], keine Wochenendarbeit, kein Großraumbüro, kein Desksharing, Zeitkonten)
 - ✓ kleinteilige Aufgaben („WANN ist WAS zu machen!“)
 - ✓ sammelt Qualifikationen – Pflege des CVs
 - ✓ „Doing well is doing good!“ – „Passt schon!“, Entschleunigung („Chill-Faktor“) und YOLO-Attitüde
 - ✓ hoher Pragmatismus (erwartet Ehrlichkeit bei Jobprofilen)
 - ✓ Arbeitgeber*in ist keine Familie - braucht und will keine verbindenden Rituale in der Arbeit (Ausflüge, Feiern, Business-Brunches etc. → peinlich!)
 - ✓ Selbstverwirklichung wird nicht mehr in der Arbeit, sondern in Freizeit und sozialen Kontakten gesucht

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF GENERATION Z (1996 - 2010)

- **Keine Hochglanzbroschüren, kein Bullshitting → Authentizität** (Schlotter & Hubert, 2020)
 - ✓ Unternehmen, die Versprechen brechen, werden in den Sozialen Netzwerken abgestraft
- **Pippi Langstrumpf-Metapher beschreibt Lebens- und Arbeitswelt** (Scholz, 2014)
 - ✓ Villa Kunterbunt (engstes Umfeld, d.h. Familie und engste Freunde)
 - ✓ Freunde (Freunde mit denen man kommuniziert und mit denen man 24/7 virtuell verbunden ist → stammen aus derselben Generation (sonst peinlich))
 - ✓ Betriebliche ‚Notgemeinschaft‘ (alle Leidensgenoss*innen der gleichen Alterskohorte in einer Firma)
- **Bindung zu (interessanten) Projekten**

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF GENERATION Z (1996 - 2010)

- **Mangelnde Selbsteinschätzung der eigenen Leistung** (Wunderlin, 2021)
 - ✓ Brauchen (oft am Beginn) einen Arbeits-Coach!
 - ✓ Weniger selbstbewusst und weniger narzisstisch als Gen Y im selben Alter
 - ✓ Machen ALLES, IRGENDWIE, EIN BISSCHEN (Output-Prüfung notwendig!)

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF

GENERATION Z (1996 - 2010)

- **100% Digital Natives, häufig aber ‚Digital Naives‘** (Scholz, 2014, Klaffke, 2022)
 - ✓ virtuelle und reale Welt werden nicht mehr getrennt – Leben in der Cloud
 - ✓ Freizeit findet häufig virtuell statt
 - ✓ Digital Gourmets (nur wenige gut gemachte Apps überleben – komplexe Programme werden nicht verwendet)
 - ✓ Ablenkbarkeit → Smartphone, „Digitale Demenz“ (Spitzer, 2012, 2022) – Digitale Abhängigkeit – Digitale Performanz
 - ✓ Datensorglosigkeit bei Big Data
 - ✓ Deutlich weniger Technikenntnisse als Generation Y
 - ✓ Bild steht in der Kommunikation im Zentrum (Snapchat, Emojis)
 - ✓ Cyberbullying und Cybermobbing
 - ✓ Zwei-Kommunikationszonen: Privat = always on, Beruflich = außerhalb der Arbeitszeit always off

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF

GENERATION Z (1996 - 2010)

- **Sagt UND tut „Nein“** – weil sie es kann!? (Scholz, 2014)
 - ✓ Nahverhältnis zum Betriebsrat
- **Permanentes positives Feedback** (Klaffke, 2022)
 - ✓ Kann mit negativem Feedback schlecht umgehen
 - wird dann gegen Vorgesetzte und Betrieb gerichtet!
 - wechselt rasch oder ‚Quiet Quitting‘
- **Zukunftsängste** (Klaffke, 2022)
 - ✓ Wohlstand der Elterngeneration ist nicht mehr erreichbar
 - Wohnungspreise
 - Pensionen
 - Klima, Pensionen etc.

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF

GENERATION Z (1996 - 2010)

- Skeptizismus und hohe Ansprüche an Führung, wünscht flache Hierarchien
 - ✓ Wenn nicht charismatisch und motivierend, wird sie als notwendiges Übel empfunden und auch so behandelt
 - ✓ Betriebsklima und betriebliches Wohlbefinden ist Bringschuld der Führungskraft
 - ✓ Häufiges (positives) Feedback
 - ✓ Kann mit negativem Feedback nicht umgehen (wird gegen Vorgesetzte und Betrieb gerichtet!)
- Wenn Führungsverantwortung, dann auf Zeit (Projekt-Lead), tendiert eher zum Entrepreneurship
- **Achtung: Generation Z wie Zombie?** (Scholz, 2014)
 - ✓ „Ansteckung“ statt „Anpassung“? → ‚Virus‘ geht auf Generationen Y und auch X über!
- **Positives:** Politisch aktiv, lernen selbstverständlich autodidaktisch (YouTube-Video; Online-Kurs), nicht perfektionistisch
- **Negatives:** Hohe Ablenkbarkeit, durchschnittliches Anspruchsniveau, ängstlich, geringe Frustrationstoleranz, schwer zu halten
- **Corona:** Schlechtere Ausbildung (!?); schwieriger Berufseinstieg (Wegfall der Minijobs/Nebenjobs); Wegfall der Jobs im Event-Bereich; versuchen sich häufig als Selbständige → Verschlechterung der ökonomischen Situation

GENERATION ALPHA (2010-2025)



GENERATION ALPHA (2011-2025) - SOZIALISATIONSERFAHRUNG

- **Kinder der Millennials**
 - ✓ Polarisierung (wohlhabend vs. arm; Bildungsverlierer*innen vs. Bildungsgewinner*innen; links vs. rechts; engagiert vs. egal)
 - ✓ späte Elternschaft (zw. 20 und 40), hohe Verunsicherung → wollen alles richtig machen → Curling- bzw. Rasenmäher Eltern (keine Abgrenzung) vs. U-Boot-Eltern
 - ✓ ‚Sharenting‘ und ‚Smartphone-Konditionierung‘
 - ✓ Rationalität statt Rebellion
- **Corona-Generation (Ängste!); BANI-Welt**
- **Digitalisierung von klein auf („Screenagers“, „Swipen bevor sie sprechen!“), Generation Glas [Smartphone immer gegenwärtig])**
 - Smartes Spielzeug
 - Künstliche Intelligenz (KI), Chatbots, 3D-Drucker, autonomes Fahren, Deep Learning
 - Sprachlich defizitär, Verhaltensauffälligkeiten steigen [Maas, 2021]
- **Politische Instabilität, Klimawandel (Angst vor der Zukunft), Teuerung**
- **Generation ohne Bauchgefühl** [Maas, 2021]

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER STECKBRIEF GENERATION ALPHA (2011-2025)

- Wenig analoge Coping-Strategien, sehr wenig Frustrationstoleranz („Screanagers vs Screamagers“, Leistungsdruck und Rundüberwachung)
- Realitätsfern (Grenze zwischen realer und digitaler Welt)
- Neugieriger, kreativer und selbst-bestimmter als die Gen Z!? [Drugas, 2023]
- Erreichbar über YouTube und TikTok
- Hoher Grad an Diversität und Interkulturalität
- Hyperdigital, hyperflexibel und hypervisuell → das ‚Office als Ort der Begegnung‘
- Work-Life-Balance
- Neo-Ökologie
- Individualisierung
- Ausbilder*innen als Elternersatz?
- Status-Information

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!



LITERATUR

- Accenture. (2012). 2012 Pulse Check – Generation Y im Berufsalltag. Präsentation Accenture GmbH: Kronberg
- Beck, Christian (2019). Studie: Azubi-Recruiting Trends 2019 – Management Summary. Solingen: u-form Testsysteme GmbH & Co.
- Brademann, Isabella & Piorr, Rüdiger (2019). Generation Z–Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben. In Arbeitswelten der Zukunft (pp. 345-360). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Deloitte (2022). Deloitte gen Z & Millennial Survey 2022. <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/millennial-survey.html>. [abgerufen am 10.1.2023]
- Dorsey Jason & Villa, Denise (2020). Zconomy: How Gen Z Will Change the Future of Business – and What to Do about it. New York: Harper Business.
- Drugas, Marius (2023). Screenagers or „Screamagers“? Current Perspectives on Generation Alpha. *Psychological Thought*, Vol 15(1), 1-11.
- Eberhardt, D. (2021). Generationen zusammen führen. Mit Generation X, Y und Z die Arbeitswelt gestalten. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH.
- Ernst, Susanne (2019). Die Jugend in Deutschland ist wütend: Sie fühlt sich im Stich gelassen. Pressemitteilung der Sinus-Studie zu Fridays for Future und Klimaschutz vom 2.7.2019. Heidelberg: Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH.
- Finkelhor, David (2011). Finkelhor, D. (2011). The Internet, youth safety and the problem of “Juvenioia”. *Crimes against children research center*. URL: [http://www.unh.edu/ccrc/pdf/Juvenioia% 20paper. pdf](http://www.unh.edu/ccrc/pdf/Juvenioia%20paper.pdf). [Zugriff am 14.01.2023]
- Hurrelmann, Klaus, Köcher, Renate & Sommer, Michael (2019). Die McDonald’s Ausbildungsstudie 2019 – Kinder der Einheit, München: <https://www.change-m.de/wp-content/uploads/2022/08/McDonalds-Ausbildungsstudie-2019.pdf> [Zugriff, am 14.01.2023]
- Hurrelmann, Klaus & Albrecht, Erik (2020). Generation Greta – Was sie denkt, wie sie fühlt und warum das Klima erst der Anfang ist. Weinheim: Beltz
- Inpact (2023). So lernt die Generation Z. <https://www.inpactmedia.com/karriere/arbeitswelt-der-zukunft/so-lernt-die-generation-z> [abgerufen am 5.1.2023]

LITERATUR

Klaffke, Martin (2022). Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer

Klaffke, Martin & Schwarzenbart, Ursula (2013). Demografie als Chance. Personalmagazin, 03, 44–47

Lüscher, Kurt, Liegle, Ludwig & Lange, Andreas (2009). Bausteine zur Generationenanalyse. *DJI-Bulletin: Plus*, 86(2), 1-8.

Maas, Rüdiger (2021). *Generation lebensunfähig: Wie unsere Kinder um ihre Zukunft gebracht werden* (SPIEGEL–BESTSELLER). MVG Münchner Verlagsgruppe.

Mannheim, Karl (1928). Das Problem der Generationen. *Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie* 7/ Heft 2 S. 157-185 und S. 309-330.

Mangelsdorf, Martina (2015). Von Baby-boomer bis Generation Z. Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. GABAL Verlag.

McCrindle, Mark & Ashley Fell (2021). *Generation Alpha*. Hachette Uk.

Munkes, Jörg & Schmid, Sigrid (2019). Die Generation Z – Wer ist das eigentlich. Heidelberg: GIM.

Panopto (2020). Sie kommen: Training und Entwicklung für die Generation Z neu denken. <https://www.panopto.com/de/blog/rethinking-training-and-development-for-generation-z/#:~:text=Gen%20Z%20bevorzugt%20kollaboratives%2C%20soziales%20Lernen&text=Au%C3%9Ferdem%20sieht%20die%20Gen%20Z,sowohl%20online%20als%20auch%20offline>. [abgerufen am 05.1. 2023]

Piketty, Thomas (2014). *Capital in the twenty-First Century*, Cambridge: Harward University Press.

Riederle, Philipp (2017). *Wie wir arbeiten, was wir fordern*. Droemer Knauer

Ries, B. C., et al. (2010). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität – Die moderierende Rolle des Teamklimas. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 64(3), 137–146

Schneekloth Ulrich (2019). Entwicklungen bei den Wertorientierungen der Jugendlichen, S. 103-311. In: Shell Deutschland Holding (Hrsg.): 18. Shell Jugendstudie: Jugend 2019 – Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz Verlag.

Schneekloth, Ulrich & Albert, Mathias (2019). Jugend und Politik: Demokratieverständnis und politisches Interesse im Spannungsfeld von Vielfalt, Toleranz und Populismus, S. 47-101. In: Shell Deutschland Holding (Hrsg.): 18. Shell Jugendstudie: Jugend 2019 – Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz Verlag.

LITERATUR

- Schlotter, Lorenz (2020). Generationenkompass 2020: Die bundesweite Expertenstudie für Entscheider im HR-Management zu den Young Professionals der Generation Z. Stuttgart: Schlotter HR-Beratung
- Schlotter Lorenz & Hubert, Philipp (2020). Generation Z – Personalmanagement und Führung. Stuttgart: Springer.
- Scholz, Christian (2014). Generation Z. Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Wiley.
- Shell (2019). 18. Shell Jugendstudie: Jugend 2019 – Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz Verlag
- Stillmann, David & Stillman, Jonah (2017). GenZ @ Work – How the Next Generation Is Transforming the Workplace. New York: Harper Collins Publisher Inc.
- Spitzer Manfred (2012). Digitale Demenz. München: Droemer.
- Spitzer, Manfred (2022). Zehn Jahre Digitale Demenz. Vom Shitstorm zum Mainstream. *Nervenheilkunde*, 41(11), S. 733-743.
- Twenge, Jean (2018). Me-My Selfie and I, Was Jugendliche heute bewegt. München: Wilhelm Goldmann Verlag.
- Wunderlin, Nikolas (2021). Motivationsmodell Gen Z. Motivation der Generation Z in der Arbeitswelt. WME – know and learn.