



Begeisterung für die Generation Z

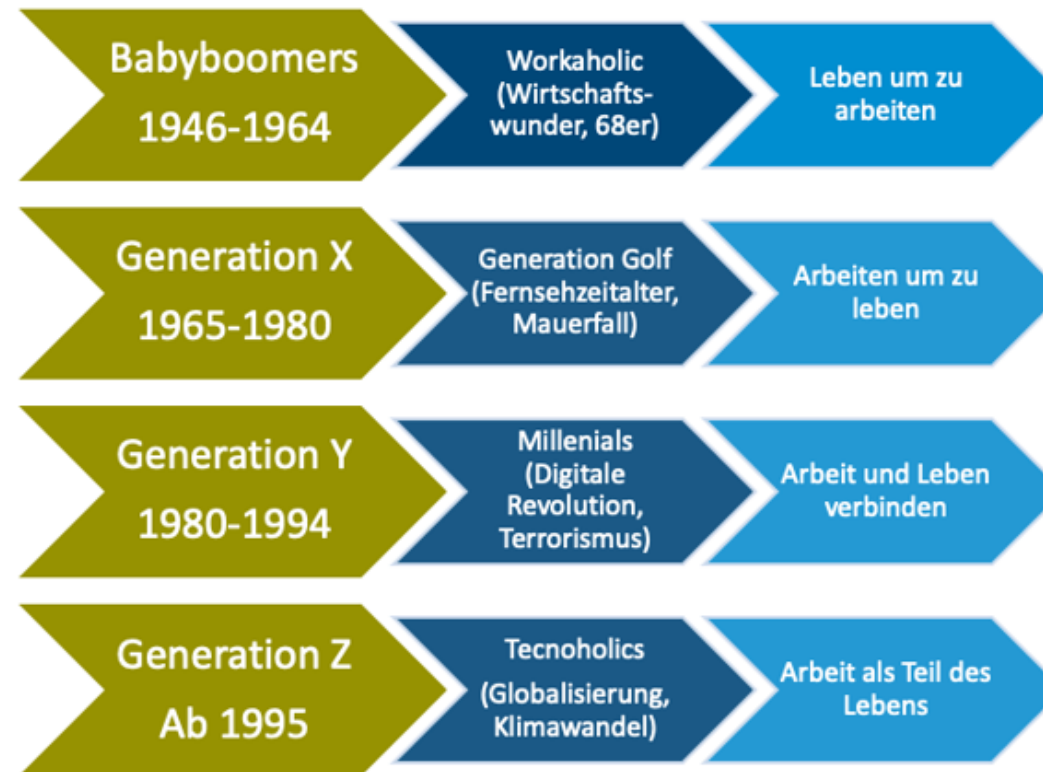
04.05.2023, Pankower Wirtschaftstag

Gruppe von Menschen, die aufgrund gemeinsamer **historischer** oder **kultureller Ereignisse** in der Kindheit oder Jugend ähnlich **geprägt** wurden (Beispiel Kriege, Notsituationen, politische Umschwünge)

Aber auch **gesellschaftliche Trends** oder die **Digitalisierung** wirken sich auf den Alltag der Bevölkerung aus und damit auch auf die Generation, die **als erste mit diesen Veränderungen aufwächst**.

Die **Einteilung** in verschiedene Generationen ist nicht immer einfach.

- jeder Mensch entwickelt sich **eigenständig** und bildet **eigene Ziele und Werte** und Verhaltensweisen
- Generationenkonflikt, wenn sich unterschiedliche **Vorstellungen, Erwartungen** oder **Meinungen** zweier Generationen gegenüberstehen



Quelle: Übersicht der Generationen, Werte und Arbeitseinstellung, Ingo Kallenbach, X, Y...  
Generation Z - Kulturwandel im Unternehmen, /blog.reflect-beratung.de, 03.05.2023

- im ausbildungsfähigen Alter (bzw. in den kommenden Jahren)
  - **Digital Natives** → von klein auf mit dem Internet und digitalen Technologien (Tablets, Smartphones) aufgewachsen
  - Digitale Medien sind Bestandteil im Privatleben und Berufsleben
  - vor allem zur Zeit der Covid-19-Pandemie ununterbrochen im virtuellen Raum unterwegs (notwendigerweise)
  - **Generation Lockdown**
- Unsicherheiten, politische und gesellschaftliche Umschwünge/Entwicklungen, Krieg(e), soziale Isolation, ...
- Fokus: Konzentration auf eigenen, persönlichen Ziele und Selbstverwirklichung
- oftmals Einzelkämpfer und Individualisten

# Generationen Z auf dem Arbeitsmarkt

 tagesschau Sendung verpasst? ▶

Startseite ▶ Wirtschaft ▶ Unternehmen ▶ "Generation Z" im Job: Anspruchsvoll und wechselwillig



"Generation Z"  
Anspruchsvoll und wechselwillig

Quelle: Tagesschau, ARD, 13.04.2023

Generation Z als Treiber neuer  
Arbeitsformen?

Workation und Sabbaticals

Gehalt und Stress wichtigste Auslöser  
für Jobwechsel

Generation Z anspruchsvoll und  
weniger loyal gegenüber Arbeitgebern



Quelle: DIHK,03.05.2023, © fizkes / iStock / Getty Images Plus

als sogenannte "Digital Natives"  
besonders Technologie-affin

probieren sich gerne aus, positiven  
Einfluss auf die Welt ausüben

klima- und umweltbewusst

möchte gerne Verantwortung  
übernehmen und sie strebt nach  
Anerkennung

leben Diversität, sind gegen soziale  
Ungerechtigkeit

## BOOMER



## GENERATION Z



## Generation X (1965-1979)

**Werte:** Individualismus, Orientierungslosigkeit, Sinnsuche, Unabhängigkeit, Work-Life-Balance

**Prägend und typische Merkmale:** Wirtschaftskrise, Arbeitslosigkeit, Umweltkatastrophen, hohe Scheidungsrate, technische Fortschritte, Streben nach hoher Lebensqualität

**Kommunikationsmittel:** E-Mail, Mobiltelefon

**Einstellung zur Arbeit:** Arbeiten, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können

## Generation Z (1995-2010)

**Werte:** Selbstverwirklichung, Wunsch nach freier Entfaltung

**Prägend und typische Merkmale:** Angst vor Wohlstandsverlust, Dauerkrise, Terror, Schwierigkeiten in der Kommunikation, Dating über soziale Plattformen, süchtig nach Anerkennung & Feedback

**Kommunikationsmittel:** soziale Plattformen, Textnachrichten

**Einstellung zur Arbeit:** Hier ist die Arbeit, da mein Leben



# Begeisterung

*Als Schlüssel zum Erfolg?!*

- Hohe Eigenmotivation
- Viel Leidenschaft für selbstgewählte Themen
- Hohe Überzeugungskraft
- ... weil man etwas tut, was man wirklich gerne tut und im besten Fall als sinnvoll erachtet.
- Wunsch gut zu sein, zu verbessern und Ziele zu erreichen
- intrinsisch → Erfolg bringt Anerkennung und Wertschätzung
- außergewöhnlich starkes Interesse in Verbindung mit großer Freude
- Anregung der emotionalen Zentren in unserem Gehirn = Steigerung unsere geistigen Fähigkeiten

*Sinnsuche und Wunsch nach freier Entfaltung*

# Begeisterungsfähigkeit

*Als (ein) Schlüssel zum Erfolg!*

# Begeisterung (für den Beruf)

---

Reflexion der eigenen Wege...

Was mache ich wirklich gern? Woran habe ich Freude?

Wann habe ich Freude empfunden und was habe ich da getan?

Erzählen Sie Geschichten über Ihren Einstieg ins Berufsleben...

Was hat Sie geprägt? Wer war an Ihrer Seite? Was hat Sie begeistert, dass Sie in dem Job sind, den Sie jetzt machen?

Wann sind Sie zufrieden mit einem Arbeitstag?

Was war der Grund dafür?

*Erzählen Sie von Ihrem Beruf und Ihrem Alltag...*

Unterstützende Fragestellung im Gespräch...

Wo hast du schon (berufs)praktische Erfahrungen gesammelt?

Wann hast du dich gefreut? Was hast du da getan? Was war dir wichtig dabei?

Wann warst du nicht zufrieden? Was ist da passiert?

Was sind deine Ziele? → nicht im Leben sondern in den nächsten 5 Tagen, den nächsten 2 Monaten und im nächsten halben Jahr?

Nehmen Sie sich die **Zeit**, den Menschen kennenzulernen. Zeige Sie **Interesse** und seien Sie **authentisch und ehrlich**.

Bedenken Sie: Wer ist an der Seite des/der Jugendlichen im Betrieb? Welche Haltung, Erfahrungen, Erlebnisse bringen diese Personen mit?

# Von der Begeisterung hin zur Talentorientierung

---

„Womöglich ist es ein Talent, was du hast...“

Jeder Mensch besitzt ganz **individuelle Talente**. Sie beeinflussen, wie wir uns **verhalten**, was wir **fühlen** und wie wir **denken**.

Die meisten Talente sind beständig – das heißt, sie begleiten uns ein Leben lang. Unsere Talente lassen sich durch Wissen (Dazulernen) und Können (Übung und Erfahrung) zu echten Stärken ausbauen.

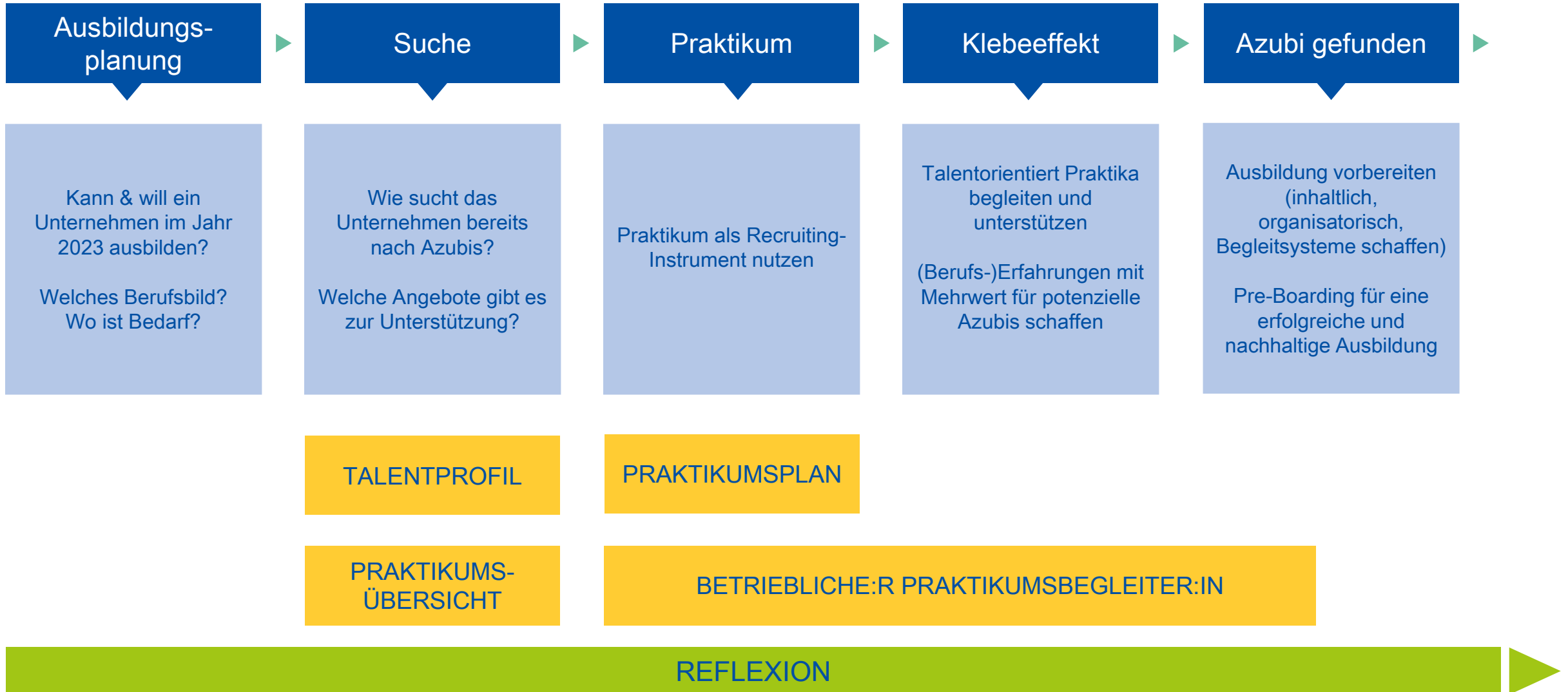
# Von der Begeisterung hin zur Talentorientierung

---

Talente zeigen in  
der Praxis, was sie  
können!

Talentorientiertes  
Praktikum?!

# Mit Talent im Praktikum zur Ausbildung





## Strukturen des Übergangsystems in Berlin (Beispiele):

Maßnahmen und Projekte/ Programme der **beruflichen Orientierung**

- komm auf Tour,
- TalenteCheck Berlin,
- BVBO 4you

→ **Kontaktmöglichkeiten für Unternehmer:innen** mit Schüler:innen vor dem Schüler:inpraktikum

Verschiedene **Praktikumsphasen** mit

- unterschiedlichen Zielstellungen,
- Begleitstrukturen für Jugendliche und Unternehmer:innen,
- fachpraktischen und fachtheoretischen Erfahrungen,
- EQ - Einstiegsqualifizierung

→ **Kontaktmöglichkeiten für Unternehmer:innen** und Jugendliche, **Erprobung berufspraktischer Erfahrungen**

## Ausbildungsbegleitende Programme und Initiativen (Beispiele)

- Verbundausbildung
- Berliner Ausbildungsplatzprogramme (BAPP),
- Weiterbildung für Ausbilder:innen (AEVO+),
- Landesprogramm Mentoring,
- ARRIVO
- Azubi Akademie der HWK Berlin

→ **Für Unternehmer:innen** und **Azubis**

Regionale und branchenbezogene **Ausbilder:innen-Stammtische**

**Unterstützende Begleitmaßnahmen** wie u.a. Assistierte Ausbildung „AsA flex“

Bedarfsorientierte Verweisberatung und Förderungsmöglichkeiten  
(individuell, unternehmensspezifisch, themenbezogen)

*„Was wir am nötigsten brauchen, ist ein Mensch,  
der uns dazu bringt, das zu tun, was wir können.“*

*angelehnt an Ralph Waldo Emerson (1803 - 1882 ,US-amerikanischer Philosoph und Schriftsteller)*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:  
spx consult GmbH  
Anja Rakowski

E-Mail: [a.rakowski@spxconsult.de](mailto:a.rakowski@spxconsult.de)

Telefon: 030 69 00 85 10

Mobil: 0174 1027310