

Generation Z: Einen Sinn in allem Tun erkennen



Am Anfang stand das „X“: Der Schriftsteller Douglas Coupland prägte 1991 mit seinem gleichnamigen Roman den Begriff der „Generation X“, der er ein hohes Bildungsniveau und ein ausgeprägtes Konsumverhalten attestierte, aber auch eine gewisse Perspektivlosigkeit und Oberflächlichkeit. Im Jahr 2018 ist die Soziologie zwei Buchstaben weiter: Nach der Generation Y, auch als „Millenials“ bekannt, werden die Jahrgänge 1995 bis 2015 inzwischen gern als Generation Z bezeichnet.

Wie tickt diese Generation und welchen Einfluss haben ihre Werte, Vorlieben und auf die Themenfelder Wirtschaft und Berufsleben? Was bewegt sie, wie politisch und sozial sind die Vertreter der Generation Z und wie erleben sie das Spannungsfeld zwischen Beruf und Freizeit, zwischen Pflichtbewusstsein, Engagement und Hedonismus? Diesen Fragen ging der Bundesverband deutscher Banken mit dem BankenImpuls "Generation Z - zwischen Ego und Verantwortungsbereitschaft" am 10. Dezember 2018 im E4 Club am Potsdamer Platz nach.

Andreas Krautscheid, Hauptgeschäftsführer des BdB, begrüßte die etwa 150 Besucher und die Teilnehmer der

11.12.2018

von



Redaktion, Blog

Kurzgefasst

Die „Generation Z“ stellt Ansprüche: an sich selbst, an ihre Arbeitgeber und auch an die Unternehmen, für deren Produkte und Dienstleistungen sie bezahlt. Der Bankenverband lud beim BankenImpuls in Berlin zu einer gemeinsamen Standortbestimmung und zum offenen Diskurs.

Schlagworte

GenerationZ
Jugend
Jugendstudie
Gesellschaft

Blog

Podiumsdiskussion: Experten aus den Bereichen Personal und Soziologie sowie Vertreter der Generation Z selbst.

Ein weltweites Phänomen

Vier charakteristische Forderungen zeichnen die Generation Z aus, so der Zukunftsforscher Prof. Dr. Christian Scholz von der Universität Saarbrücken in seinem einleitenden Impulsvortrag: das Streben nach Struktur, Sicherheit, Wohlbefinden und Selbstverwirklichung. Die Generation Z, so Scholz weiter, sei ein weltumspannendes Phänomen, es werde allerdings in den verschiedenen Ländern ganz unterschiedlich auf sie reagiert.



Hier stellte Scholz insbesondere der deutschen Politik ein schlechtes Zeugnis aus – sie stecke in Bezug auf die Wünsche und Forderungen dieser Generation den Kopf in den Sand: „Diese Generation hat ein völlig anderes Verständnis von der Arbeitswelt als die Politik“. Besser sei es um die Unternehmen bestellt, hier fände langsam ein Umdenken statt. Das wiederum verwundert nicht, denn die Nachfrage nach jungen, fähigen Talenten ist groß; weder ein gutes Gehalt noch ein Kickertisch sind heute alleinige Mittel, solche Talente zu rekrutieren und zu binden. Scholz schloss mit der Forderung, man müsse die Existenz der Generation Z akzeptieren, sie verstehen und Rahmenbedingungen schaffen, in denen diese Generation ihre Talente entfalten können.

Wie wir leben wollen – Panel 1

Im ersten Panel ging es um eine Standortbestimmung und die Frage, wie die Generation Z die Welt sieht. Laura Wirtz (Head of Strategy der ING-Deutschland), Lisa Sophie Laurent (Influencerin) und Konrad Rohr (Vertreter der Generation Z) stellten übereinstimmend fest: Die zentralen Werte dieser Generation sind Vertrauen, Sicherheit und Transparenz – und zwar in jedem Lebensbereich.

Blog

Laura Wirtz begrüßte diesen Wertekanon: „Die Generation Z ist für uns als Kunde wie Mitarbeiter gleichermaßen interessant“. Konrad Rohr verwies auf die disruptiven Kräfte der Digitalisierung, die seine Generation buchstäblich am eigenen Leib erleben konnte: „Wir haben einerseits unsere Gutenachtgeschichte noch von der Großmutter vorgelesen bekommen und andererseits den Siegeszug des Smartphones voll mitbekommen.“

Diese Ambivalenz kennzeichnet auch die uneinheitliche Haltung der Generation Z zu Fragen der Digitalisierung bei den Themenbereichen Bildung und Datenschutz, wie die aktuelle Umfrage des Bankenverbandes zeigt. Gerade bei dem Zwiespalt zwischen Convenience und Datenschutz ist die Generation Z wachsam, doch sie differenziert: Die Währung heißt Vertrauen. So attestierten Lisa Sophie Laurent und Konrad Rohr den Banken ein anderes Datenschutz- und Sicherheitsniveau als beispielsweise sozialen Netzwerken. Rohr: „Wenn ich meiner Bank voll vertrauen kann, kann ich damit leben, dass sie meine Daten analysiert, um mir gute Angebote zu machen.“

Wie wir arbeiten wollen – Panel 2

Janina Kugel (Siemens AG), Karin van der Gragt (YoungCapital), Prof. Dr. Christian Scholz sowie Janina Jung, Marie Mörtzsch und Jonas Piduhn (Generation Z) lieferten sich im zweiten Panel einen lebhaften und spannenden Schlagabtausch – nicht zuletzt mit dem Publikum, aus dem zahlreiche Zwischenfragen zu vernehmen waren. Die Kernfrage: Wie stellt sich die Generation Z ihr Arbeitsleben vor und was müssen Unternehmen tun, um Talente aus dieser Generation zu finden und an sich zu binden?

Zentraler Reibungspunkt der Diskussion war die Frage der Work-Life-Balance: Sind Arbeit und Leben zwei Bereiche, die strikt voneinander getrennt sein müssen oder kann Arbeit auch so sinnstiftend sein, dass sie im Grunde gar nicht als Arbeitslast empfunden wird? Ein ganz einheitliches Bild gaben die Vertreter der Generation Z hier nicht ab, was

Blog

auch die Schwierigkeit verdeutlicht, eine ganze Generation über einen Kamm zu scheren.

Einigen konnte sich die Runde hingegen auf eine sehr klare Forderung: Selbstverwirklichung ist ein hohes Gut. Im Idealfall findet sie direkt bei der Arbeit statt – und wenn nicht, muss der Job genügend Freiräume bieten, die Selbstverwirklichung bei privaten Vorhaben zu ermöglichen. Die Vertreter der Generation berichteten übereinstimmend, dass sie an dieser Stelle ein anderes Leben als ihre Eltern führen wollten, die häufig ihre eigenen Interessen hinter denen des Arbeitgebers zurücksteckten.

Geben und Nehmen

Ein wenig Bodenhaftung schadet dabei jedoch nicht, wie die Expertinnen im Bereich HR aufzeigten – und die Flexibilität, die sich so manch ein Vertreter der Generation Z von seinem Arbeitgeber wünsche, sei bisweilen auch andersherum gefordert. „Kein Job macht jeden Tag Spaß, auch meiner nicht“, resümierte Janina Kugel und Karin van der Gragt ergänzte: „Es ist ein Geben und Nehmen – mal braucht der Mitarbeiter Flexibilität vom Unternehmen und mal ist es aber auch andersherum. Die Balance muss stimmen“

Positiver Blick in die Zukunft

Der Moderator Daniel Finger brachte es am Ende auf den Punkt: „Ihr wollt einen Sinn in eurem Tun erkennen, oder?“ – und sämtliche Vertreter der Generation Z nickten eifrig. Und so entließ er gemeinsam mit Andreas Krautscheid das Publikum mit einem positiven Resümee. „Bei der Generation Z müssen sich Arbeitgeber vielleicht auf die eine oder andere Diskussion gefasst machen – aber es lohnt sich, denn diese Generation weiß was sie will und hat den Mut das anzusprechen.“