



**Intercultural school**  
Talents pour le monde

## **EPREUVES D'ADMISSION**

**1ere session de printemps**

**LANGUE DE TRAVAIL : ALLEMAND**

**4 MI**

# Was Generation Z vom Berufsleben erwartet

Die Generation Z, das sind grob gesagt die nach 1995 geborenen Jugendlichen. Der Arbeitsweltexperte Christian Scholz von der Universität des Saarlandes forscht seit Jahren über sie. Rund drei Millionen Z-ler tummeln sich seinen Berechnungen zufolge in diesem Jahr bereits auf dem Arbeitsmarkt. Zum Vergleich: Bei der Vorgängergeneration Y sind es rund acht Millionen Mitglieder.

Der Professor für Betriebswirtschaftslehre befragt seine Studenten, lässt sie Tagebuch schreiben oder ihr Leben als Z-ler szenisch umsetzen. Dabei hat er beobachtet: "Denkrichtung und Merkmale dieser Jugendlichen sind vollkommen anders als die der Generation Y." Scholz zufolge herrscht in der Generation Z ein ganz neues Selbstverständnis in Bezug auf die Arbeitswelt.

Die Vermischung von Beruf und Privatleben findet kaum noch Anklang. Zu genau haben die Jugendlichen von heute beobachtet, wie die Generation Y oftmals die Arbeit mit nach Hause nimmt und nicht vom Laptop wekommt. "Die Z-ler wollen geregelte Arbeitszeiten, unbefristete Verträge und klar definierte Strukturen im Job haben", so der Arbeitsweltexperte: "Wenn Feierabend ist, dann lesen sie auch keine Arbeitsmails."

## Unternehmen müssen flexible Arbeitszeitpakete schnüren

Der Jugendforscher Klaus Hurrelmann hält Vorhersagen darüber, wie diese neue Generation der Berufstätigen das Arbeitsleben verändern wird, noch für "voreilig und spekulativ". Doch auch er erkennt, dass die Z-ler nicht mehr an eine faire Fusion von Job und Privatleben glauben. "Meine Prognose ist, dass es hinausläuft auf flexible feste Strukturen", sagt der Professor of Public Health and Education an der Hertie School of Governance. "Die Generation Z möchte eine feste Grundlage haben, beispielsweise feste Arbeitszeitkontingente." Diese wollen die Jugendlichen dann aber eigenverantwortlich erfüllen.

Je mehr Mitbestimmung und je mehr Eigenbeteiligung, desto stärker kommt diese junge Generation zum Zuge, so der Jugendforscher: "Unternehmer sind am besten beraten, solche flexiblen Arbeitszeitpakete zu schnüren." Auch Arbeitsmarktforscher Scholz bekräftigt, dass sich die Generation Z neben einem klar definierten Arbeitsanfang und -ende auch mal einen Homeoffice-Tag wünscht: Aber nur wenn sie will – nicht verordnet vom Unternehmen. Loyalität zum Arbeitgeber gibt es in der Generation Z kaum noch. Denn andersherum ist das genauso, sagt Scholz. Das Denken sei: Wenn mir etwas nicht passt, bin ich morgen weg. "Da prallen Welten aufeinander."

Doch Scholz warnt: Während die Z-ler schon auf den Arbeitsmarkt strömen, haben sich die Unternehmen darauf noch nicht eingestellt. "In der Personalwirtschaft liegt der Fokus derzeit noch ausschließlich auf der Generation Y", kritisiert er. "Es wird große Probleme geben." Denn rosige Karriereversprechungen nützen bei den realistischen Z-lern in Bewerbungsgesprächen nichts.

Schlüsselwörter in Stellenangeboten wie Work-Life-Blending, also die Vermischung von Arbeit und Freizeit, haben bei den Jugendlichen einen negativen Effekt. "Klarer Dienstschluss" ist dafür nun wieder ein wirkungsvoller Lockruf. Laut Scholz sind Personaler gut beraten, ihre Strategien, wie sie einen Arbeitgeber als attraktiv darstellen, schon jetzt zu überdenken. Auch das Marketing und Recruiting an den Hochschulen muss sich anpassen.

## **Die Generation Z muss keine Freiheiten mehr erkämpfen**

Die Generation der künftigen Arbeitnehmer setzt zudem auf Lebensqualität und Gesundheit. "Anti-Stress-Kurse für die Generation Y sind für typische Z-ler zum Lachen, das machen sie schon automatisch", erklärt Scholz. Ihr Privatleben ist ihnen noch wichtiger, noch bewusster und abgegrenzter als der Vorgängergeneration. Jugendforscher Hurrelmann sagt: "Das hat nichts mit Faulheit zu tun, sondern damit, dass Arbeit im digitalen Zeitalter überall und jederzeit möglich ist." Wenn man nicht aufpasse, bestehe das Leben nur noch aus Arbeit.

Auch Christian Schuldt vom Zukunftsinstitut in Frankfurt begreift diese neue Achtsamkeit als ein Ergebnis des gesellschaftlichen Wandels. Er beschäftigt sich ebenfalls mit der Generation Z und digitalen Veränderungsprozessen. "Wir leben nicht mehr in fixen Strukturen, auf die man sich verlassen kann", sagt er. Die Zeiten, in denen man als Akademiker lebenslang einen guten Job sicher hatte, seien passé.

Um die Generation Z zu verstehen, hält Zukunftsforscher Schuldt noch eine weitere gesellschaftliche Entwicklung für wichtig. "Jugendlichkeit ist heute nichts exklusiv Jugendliches mehr, sondern ein Leitmotiv", sagt er. Das Erkämpfen von Freiheiten, das Überschreiten von Grenzen ist für die Generation Z nicht mehr möglich.

Doch wodurch grenzen sich Jugendliche in einer Gesellschaft ab, in der es keine Abgrenzungsmöglichkeiten mehr gibt? Laut Schuldt findet das heute unsichtbar und vor allem über die Mediennutzung statt. Da gibt es jugendliche Parallelwelten, die Erwachsene einfach nicht verstehen können. Facebook benutzt die Generation Z heute beispielsweise weniger, sie bewegt sich lieber auf YouTube oder Snapchat.

Jugendforscher Hurrelmann identifiziert ein neues Stärke-Schwäche-Profil für die Arbeitnehmer von morgen. "Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist", sagt er, "dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt." Darauf müssen sich die Unternehmen schon heute einstellen.

**Frage: Sie sind Unternehmer und wollen junge Menschen für eine Business Development Position rekrutieren. Schreiben Sie die Anzeige, die die jungen Menschen der Generation Z anspricht.**