



# **Führung und Integration der Generation Z im modernen Arbeitsumfeld Leitfaden**



**Jessica Vogt**

TEKO – Höhere Fachschule

O - WBE-21 – A - b

Dipl. Betriebswirtin HF 2024  
Diplomarbeit



## 1 Leitfaden

### Einführung

Die Generation Z bringt neue Perspektiven und Erwartungen in die Arbeitswelt, wobei besagte Generation digital versiert ist, grossen Wert auf Flexibilität und sinnstiftende Arbeitstätigkeiten legt. Führungskräfte stehen nun vor der Herausforderung ihre Führungsansätze anzupassen, um die Motivation und Produktivität dieser jungen Talente zu fördern. Dieser Leitfaden soll Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Werte und Bedürfnisse der Generation Z zu verstehen und praxisnahe Lösungen anzubieten, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu ermöglichen.

### Interaktives Quiz: Wie gut verstehen Sie die Generation Z?

Um ihr Wissen über die Generation Z zu testen und zu vertiefen, starten sie mit einem kurzen Quiz:

Frage 1:

Welche der folgenden Eigenschaften ist der Generation Z bei der Arbeit am wichtigsten?

- A) Hohe Gehälter
- B) Work-Life-Balance
- C) Traditionelle Hierarchien
- D) Langfristige Beschäftigung

Frage 2:

Welche Art von Feedback bevorzugen die meisten Gen Z-Mitarbeiter?

- A) Einmal jährlich im Rahmen eines Leistungsberichts
- B) Nur bei negativer Leistung
- C) Regelmässiges und zeitnahes Feedback
- D) Feedback nur in Team-Meetings

Frage 3:

Welche Rolle spielt Technologie in der Motivation der Gen Z am Arbeitsplatz?

- A) Technologie wird als nebensächlich betrachtet
- B) Gen Z ist besonders technologieaffin und erwartet moderne Tools
- C) Technologie wird als hinderlich empfunden
- D) Gen Z bevorzugt traditionelle Arbeitsmethoden

Frage 4:

Welche der folgenden Aussagen beschreibt die Haltung der Generation Z gegenüber Führungspersonen am besten?

- A) Sie bevorzugen eine strenge und autoritäre Führung
- B) Sie erwarten transparente Kommunikation und Zusammenarbeit
- C) Sie bevorzugen es, von Führungspersonen allein gelassen zu werden
- D) Sie schätzen eine distanzierte professionelle Beziehung

Frage 5:

Was motiviert die Generation Z am meisten in ihrer Karriere?

- A) Stabile langfristige Jobsicherheit
- B) Sinnvolle Arbeit und soziale Verantwortung
- C) Hohe Bonuszahlungen
- D) Schnelle Beförderung

**Lösungen:**

Frage 1:

Richtige Antwort: B) Work-Life-Balance

Frage 2:

Richtige Antwort: C) Regelmässiges und zeitnahes Feedback

Frage 3:

Richtige Antwort: B) Gen Z ist besonders technologieaffin und erwartet moderne Tools

Frage 4:

Richtige Antwort: B) Sie erwarten transparente Kommunikation und Zusammenarbeit

Frage 5:

Richtige Antwort: B) Sinnvolle Arbeit und soziale Verantwortung

## Ziele des Leitfadens

Vorliegender Leitfaden wurde entwickelt, um Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Generation Z besser zu verstehen und effektiv zu führen.

Er bietet:

- Einblicke in die Werte und Motivationen der Generation Z.
- Praxisnahe Tipps und Strategien, um auf ihre Bedürfnisse einzugehen.
- Interaktive Elemente, die das Gelernte vertiefen und zur Selbstreflexion anregen.
- Werkzeuge zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -motivation, um langfristig erfolgreiche Teams aufzubauen.

## Warum ist das wichtig?

Die Generation Z wird in den kommenden Jahren einen immer grösseren Anteil der Belegschaft ausmachen. Unternehmen, die es schaffen, diese Talente zu gewinnen und zu halten, sichern sich einen Wettbewerbsvorteil. Sofern Sie als Führungskraft die Besonderheiten dieser Generation verstehen und berücksichtigen, fördern Sie nicht nur die Zufriedenheit und Produktivität Ihrer Mitarbeiter, sondern tragen auch zur Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherheit Ihres Unternehmens bei.

## 1. Einblicke in die Werte und Motivation der Generation Z

Die Gen Z ist die erste Generation, die von klein auf mit digitalen Technologien aufgewachsen ist. Smartphones, soziale Medien und das Internet sind für sie selbstverständlich. Diese ständige Vernetzung hat ihre Art zu kommunizieren, zu lernen und zu arbeiten massgeblich beeinflusst. Sie sind selbstbewusst, gut informiert und suchen nach authentischen Erfahrungen sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld.

### Neue Erwartungen an die Arbeitswelt

Für die Gen Z steht nicht mehr nur das Gehalt oder die Jobsicherheit im Vordergrund. Vielmehr legen Sie Wert auf folgende Punkte:

- **Work-Life-Balance und Flexibilität:** Sie möchten Beruf und Privatleben in Einklang bringen und schätzen flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice oder Gleitzeit.
- **Sinnstiftende Arbeit:** Sie suchen nach Tätigkeiten, die nicht nur finanziell lohnenswert, sondern auch gesellschaftlich relevant sind und mit ihren persönlichen Überzeugungen übereinstimmen. Soziales Engagement und Nachhaltigkeit spielen dabei eine zentrale Rolle.
- **Technologische Ausstattung:** Als „Digital Natives“ erwartet die Generation Z eine moderne Arbeitsumgebung mit den neuesten Technologien. Unternehmen müssen technisch auf dem neuesten Stand sein, um attraktiv zu wirken.
- **Kontinuierliche Weiterbildung:** Sie haben ein starkes Bedürfnis nach persönlicher und beruflicher Entwicklung und schätzen Unternehmen, die ihnen Wachstumschancen bieten.
- **Offene Kommunikation und flache Hierarchien:** Transparente Prozesse, eine offene Feedbackkultur und die Einbindung in Entscheidungsprozesse sind entscheidend für diese Generation. Sie schätzen Hierarchien die Zusammenarbeit und Dialog fördern.

## Die Herausforderung für Führungskräfte

Diese veränderten Erwartungen erfordern von Führungskräften ein Umdenken in ihrer Führungsphilosophie. Traditionelle autoritäre Führungsstile stossen bei der Generation Z auf wenig Anklang. Stattdessen sind Empathie, Offenheit und die Fähigkeit gefragt, individuell auf Mitarbeitende einzugehen.

## 2. Praxisnahe Tipps und Strategien, um auf ihre Bedürfnisse einzugehen

Um die Generation Z erfolgreich «führen» zu können, sollten Sie folgende Strategien in Ihrer Führungspraxis mitberücksichtigen:

- **Flexibilität fördern:** Bieten Sie flexible Arbeitszeiten und -orte an, um den Bedürfnissen nach Work-Life-Balance gerecht zu werden. Modelle wie hybrides Arbeiten oder individuelle Arbeitszeitgestaltungen kommen gut an.
- **Werteorientiertes Arbeiten ermöglichen:** Verbinden Sie Unternehmensziele mit einem höheren Sinn, wie sozialem Engagement oder Umweltbewusstsein. Diese Generation möchte nicht nur arbeiten, um zu leben, sondern möchte auch einen positiven Beitrag leisten.
- **Technologie als Arbeitsmittel:** Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitsplätze technologisch gut ausgestattet sind. Investieren Sie in moderne Tools und fördern Sie eine digitale Kultur, um die Bedürfnisse dieser technikaffinen Generation zu erfüllen.
- **Mentoring und Weiterentwicklung:** Bieten Sie Mentoring-Programme und regelmässige Weiterbildungsmöglichkeiten an. Mitarbeiter der Generation Z möchten ihre Fähigkeiten kontinuierlich verbessern und erwarten Karriereperspektiven.
- **Transparente Kommunikation:** Etablieren Sie eine offene und ehrliche Kommunikationskultur. Regelmässiges Feedback, transparente Entscheidungsprozesse und flache Hierarchien stärken das Vertrauen und die Motivation dieser Generation.

## 3. Das Gelernte vertiefen und zur Selbstreflexion anregen

Um die Führungskompetenzen weiter zu stärken und das Gelernte zu vertiefen, können interaktive Methoden eingesetzt werden:

- **Selbstreflexion:** Führen Sie regelmässig Reflexionsübungen durch, in denen Sie Ihre Führungshaltung hinterfragen. Überlegen Sie, ob Ihre Führung flexibel, transparent und auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter abgestimmt ist.
- **Workshops und Rollenspiele:** Organisieren Sie Workshops mit praktischen Beispielen und Rollenspielen, um den Umgang mit der Generation Z zu üben. Dies fördert das Verständnis und die Anwendung neuer Führungsstrategien im Alltag.
- **Mitarbeiter-Feedback einholen:** Nutzen Sie Umfragen und Feedback-Runden, um direkt von der Generation Z zu erfahren, welche Verbesserungen sie sich wünschen. Dies hilft Ihnen, Ihre Führungsansätze kontinuierlich anzupassen und zu optimieren.

## 4. Werkzeuge zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -motivation

Langfristige Mitarbeiterbindung und Motivation sind zentrale Ziele, um ein erfolgreiches Team aufzubauen. Nachfolgend wird auf zu deren Erreichung auf einige bewährte Werkzeuge eingegangen:

- **Individuelle Karriereentwicklung:** Bieten Sie jedem Mitarbeiter massgeschneiderte Entwicklungspläne an. Die Generation Z schätzt eine individuelle Betreuung und klare Perspektiven für den beruflichen Aufstieg.
- **Anerkennung und Wertschätzung:** Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, in der Leistung sichtbar anerkannt wird. Dies kann in Form von regelmässigen Feedback-Gesprächen, Lob oder Anreizen wie Weiterbildungsangeboten geschehen.
- **Team-Building-Aktivitäten:** Fördern Sie den Zusammenhalt im Team durch regelmässige soziale Aktivitäten. Diese stärken nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen.
- **Purpose-Driven Leadership:** Machen Sie deutlich, wie die tägliche Arbeit zur Erreichung grösserer Unternehmensziele beiträgt. Generation Z sucht nach Sinn in ihrer Arbeit – Führungskräfte sollten diesen vermitteln.

## Schlusswort

Die Generation Z trägt neue Ansprüche und Erwartungen in die Arbeitswelt; mit der richtigen Führung kann diese Generation nicht nur motiviert, sondern auch langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Nutzen Sie diesen Leitfaden als praxisorientiertes Werkzeug, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die die Bedürfnisse der Generation Z aufgreift und ihre Stärken optimal fördert.

Indem Sie auf ihre Werte eingehen und ihre Erwartungen ernst nehmen, können Sie nicht nur deren Motivation steigern, sondern auch ein innovatives und produktives Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Generationen erfolgreich ist. Durch flexible, technologiegestützte und sinnstiftende Führungsstile sichern Sie die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter, fördern deren langfristige Bindung und stärken gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens.