



Gen Y-Exponent Thomas Gygax berät Unternehmen zum Thema Gen Z. Bild: zvg

# «DIE GEN Z DURCHSCHAUT LEERE PHRASEN»

**Arbeitswelt** Die Generation Z ist auf dem Arbeitsmarkt sehr begehrt. Doch die Unternehmen müssen ihnen auch etwas bieten. Ein Berater und ein Student ordnen ein.

**W**er zwischen 1995 und 2010 geboren ist, gehört zur Generation Z und damit zu den gesuchtesten Arbeitskräften überhaupt. Sie sind als erste ganz in der digitalen Welt aufgewachsen und entsprechend technikaffin und vernetzt. Gleichzeitig gelten sie als bequem, unverbindlich und anspruchsvoll. Auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt können sie die Jobs auswählen. Aber sie sind auch schnell wieder weg, wenn ihnen eine Stelle nicht zusagt. Was ist also zu tun, um diese Generation bei der Stange zu halten?

Es beschäftigen sich ganze Workshops und Führungsseminare damit, die Jungen und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Von diesen Wünschen gibt es eine ganze Menge, denn der Gen Z haftet der Ruf an, anspruchsvoll zu sein: Sie sind sehr digital und flexibel unterwegs, arbeiten am liebsten Teilzeit, mit flexiblen Arbeitszeiten oder im Homeoffice, fragen beim Vorstellungsgespräch

gleich nach unbezahlten Ferien und wünschen sich viel Mitsprache und Anerkennung für ihre Arbeit.

Um die Gen Z im Arbeitsmarkt zu halten, brauche es Sinn, Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten, erklärt Thomas Gygax, der sich als CEO der Beratungsfirma Smilodon GmbH auf das Thema spezialisiert

**«Ich will nicht mit meiner Arbeit zu etwas beitragen, was nicht nachhaltig ist, denn das hat keine Zukunft.»**

Flurin Müller, Student

hat. Die Jungen würden nicht nur fürs Gehalt arbeiten, sondern nach Sinn in ihrer Arbeit suchen. Der 37-Jährige betont: «Ein klarer Unternehmenszweck, der über reinen Profit hinausgeht, ist ein Magnet für die

Gen Z.» Es sei ein Muss, Arbeitszeiten und -orte flexibel zu gestalten. Da die Gen Z extrem wissbegierig sei, sollten Unternehmen zudem in Weiterbildung investieren.

## Ein paar Tausender weniger

«In meiner Generation gibt es viele Leute, bei denen die Karriere nicht die oberste Priorität hat. Für sie ist es okay, ein paar Tausender weniger im Jahr zu haben, dafür aber mehr Zeit fürs Reisen», sagt Flurin Müller, der gerade ein Praktikum im Bereich Landschaftsarchitektur beendet hat. Der 25-Jährige absolvierte bereits ein Biologiestudium und beginnt jetzt ein Landschaftsarchitekturstudium.

Er weiss genau, was ihm an einer Arbeitsstelle wichtig ist. Neben der erwähnten Flexibilität muss auch das Zwischenmenschliche stimmen: «Es ist mir wichtig, mit toleranten und offenen Leuten zu arbeiten, die sich auf Augenhöhe begegnen.» Wenn sich

die Mitarbeitenden bei einem starken hierarchischen Gefälle kaum zu Wort melden dürfen, würden viel Potenzial und Ideen verlorengehen. Auch Thomas Gygax beobachtet immer wieder, dass Führungskräfte an veralteten Führungsansätzen festhalten und auf Hierarchien und starre Strukturen setzen. Dies stösst bei der Gen Z auf wenig Gegenliebe.

## Transparente Beziehung

Von einem Chef erwartet Flurin Müller ein lockeres kollegiales Verhältnis, aber nicht zu sehr. Denn am Ende des Tages trage immer noch der Chef die Verantwortung und zahle den Lohn. Hingegen schätzt er es, wenn Vorgesetzte sich selbst an die Regeln halten, die sie einfordern: Etwa selbst pünktlich zu einem Meeting kommen. Flurin Müller: «Es geht um Fairness. Als Chef darf man die eigene Vorbildfunktion nicht unterschätzen.» Was gar nicht gehe, seien starke Spannungen oder Dauerstress bei der Arbeit. Bei der Auswahl des Arbeitgebers ist es Müller zudem wichtig, dass das Unternehmen Wert auf Nachhaltigkeit legt: «Ich will nicht mit meiner Arbeit zu etwas beitragen, was nicht nachhaltig ist, denn das hat keine Zukunft.»

Die Ansprüche der Gen Z an Flexibilität und Sinnhaftigkeit seien weniger flüchtige Wünsche als vielmehr ein grundlegender Wandel in der Arbeitswelt, stellt Thomas Gygax fest. Als Unternehmensberater und Coach erachtet er eine authentische Kommunikation als sehr wichtig: «Die Gen Z durchschaut leere Phrasen und will eine echte, transparente Beziehung zu den Vorgesetzten.»

## Harmonieliebend

Die Jungen würden es schätzen, wenn Vorgesetzte ihnen Vertrauen schenken und Verantwortung übertragen. Zudem ist es gemäss Gygax wichtig, ihnen regelmässig Feedback zu geben – nicht nur einmal im Jahr.

Das sieht auch Flurin Müller so: «Arbeitgeber sollten immer wieder nachfragen, wie zufrieden man mit dem Arbeitsplatz ist.» Dabei sollte die Initiative zu den Feedbackgesprächen von den Vorgesetzten kommen, denn die Angestellten gehen seiner Ansicht nach seltener zum Chef, um zu sagen, wenn etwas nicht stimmt. «Wir wollen nicht als «Motzer» dastehen und sind harmonieliebender und wohl auch konfliktscheuer als andere Generationen.» Wer regelmässig nach der Zufriedenheit frage, helfe auch zu vermeiden, dass Angestellte seiner Generation die Stelle nach kurzer Zeit kündigen.

Susanne Wagner