

# BUCHTIPP

## NEXT GENERATION

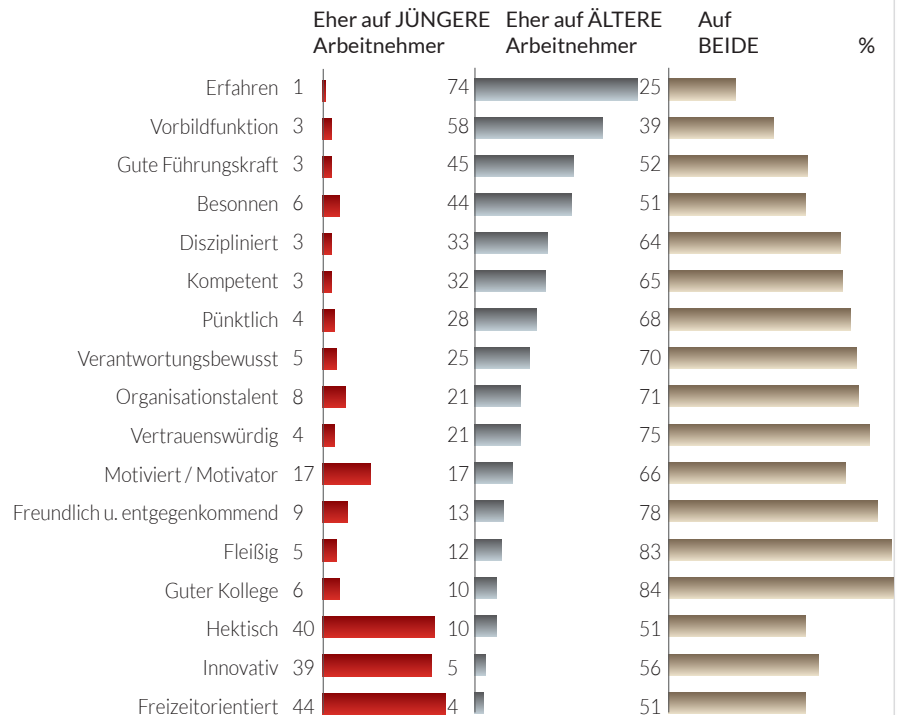
**> Während Personalisten noch** ihre Arbeit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Generationen X und Y auszurichten versuchen, klopfen schon deren Nachfolger an die Tür. Arbeitsscheu, verwöhnt, egoistisch sind die wenig schmeichelhaften Zuschreibungen für die ab dem Jahr 1995 geborenen Jugendlichen, die nun den ersten Schritt ins Berufsleben machen.

So viel vorweg: Es wird nicht einfacher. Die Generation Z wurde durch die Wirtschafts- und Finanzkrise samt Massenentlassungen schon früh desillusioniert. Ein Job ist für sie ein Job, es muss nicht einmal ein Beruf sein. Mit ihrem Arbeitgeber verbindet sie weniger als mit ihrer bevorzugten Turnschuhmarke. Sie sind Einzelgänger, Teamwork ist nicht ihre Sache – außer es findet virtuell statt, denn die Generation Z lebt in der digitalen Welt. Hier wird äußerst aktiv kommuniziert, sich präsentiert, informiert, eingekauft. Echtes Interesse an anderen gibt es kaum, im Selfie-Zeitalter steht sich jeder selbst am nächsten. Freizeit ist ein hohes Gut, der Abend und das Wochenende sind unantastbar. Harter Arbeit sind die Jugendlichen dabei nicht abgeneigt, vorausgesetzt das Projekt ist interessant und die Dauer absehbar. Was wir von den konsequenten Selbstdarstellern abschauen können: mehr Lebenslust, weniger Stress, kurzfristige Ziele. Das Leben, ein Computerspiel. Bleibt die Frage, wie es mit den plakativen Bezeichnungen weitergeht, nachdem wir nun am Ende des Alphabets angelegt sind.

**> Christian Scholz: Generation Z. Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt**  
 Verlag Wiley-VCH, Weinheim 2014  
 ISBN: 978-3-527-50807-5



Kompetenzprofile von jüngeren und älteren Arbeitnehmern



Frage: »Ich lege Ihnen nun unterschiedliche Eigenschaften eines Arbeitnehmers vor. Bitte sagen Sie mir, ob diese Eigenschaften eher auf jüngere Arbeitnehmer oder eher auf ältere Arbeitnehmer zutreffen.« (n=439)  
 Quelle: Monster Worldwide Austria

► **»Space Cowboys«** – angelehnt an einen Hollywoodstreifen mit Clint Eastwood, Donald Sutherland, James Garner und Tommy Lee Jones – nennt die Daimler AG eine Initiative zur Erhaltung von Erfahrung und Wissen langjähriger Mitarbeiter über deren aktive Betriebszugehörigkeit hinaus. Seit Mai 2013 arbeiten pensionierte Mitarbeiter für befristete Einsätze wieder im Unternehmen mit. Margareta Ferraro, 44 Jahre in verschiedensten Positionen beim Autohersteller tätig und seit Dezember 2012 in Pension, unterstützte sechs Monate lang eine junge Kollegin beim Auftragsmanagement für die lateinamerikanischen Märkte. »Durch meine lang-

jährige Erfahrung in Verhandlungen mit internationalen Kunden und Lieferanten konnte ich sofort loslegen. Dieses Wissen kann ich an die jüngere Generation weitergeben und entscheidende Hinweise beisteuern«, fühlt sich auch Peter Linden dem Unternehmen noch immer eng verbunden. Im ersten Jahr brachten knapp 100 pensionierte Arbeitskräfte ihre Expertise ein, 390 Senior Experts sind mittlerweile im Daimler-Pool registriert.

Auf Verantwortung und Zuverlässigkeit in der Personalarbeit setzt der Baustoffhersteller Murexin AG – nicht erst seit dem Unternehmen im Vorjahr das Zertifikat »Investor in People« verliehen wurde. »Unsere