

Generation Z im Fokus: Warum die Arbeitswelt neue Konzepte braucht!

Die Zukunft der Generation Z im Arbeitsmarkt: Herausforderungen, Vorurteile und neue Erwartungen an Bildung und Work-Life-Balance.



Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt zeigt alarmierende Tendenzen, insbesondere für die Generation Z. Diese Gruppe, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurde, sieht sich mit einer hohen Arbeitslosenquote konfrontiert, die laut Experten nicht in ihrer eigenen Motivation oder Disziplin begründet ist. Stattdessen wird die Verantwortung hierfür oft den Universitäten zugeschrieben, die häufig „wertlose Abschlüsse“ vermitteln, wie Bildungsexperten kritisieren. Diese Problematik wird nicht nur in Deutschland, sondern auch international deutlich. So sind in den USA etwa 4 Millionen Angehörige der Generation Z, was rund 20% der 15- bis 25-Jährigen entspricht, weder in Ausbildung noch in Beschäftigung. In Spanien sind über eine halbe Million junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren in ähnlicher Lage,

und im Vereinigten Königreich sind es fast 3 Millionen. In Deutschland waren im Jahr 2024 mehr als 250.000 der 15- bis 25-Jährigen arbeitslos, was einer Quote von rund 9% entspricht, wie **Merkur** berichtet.

Ein weiteres besorgniserregendes Phänomen ist der Fachkräftemangel im Handwerk. Viele junge Menschen ziehen akademische Abschlüsse vor, trotz der Tatsache, dass praktische Berufe wie Klempner oder Elektriker oftmals bessere Lebensperspektiven bieten, wie Peter Hitchens argumentiert. Die Anforderungen an den Arbeitsmarkt verändern sich jedoch, und es wird immer deutlicher, dass wirtschaftliche Sicherheit, die das Bildungssystem verspricht, nicht immer gehalten wird. Lewis Maleh, CEO eines Personaldienstleisters, hebt hervor, dass die steigenden Lebenshaltungskosten die jungen Menschen zusätzlich belasten und es ihnen schwer machen, familiäre und finanzielle Ziele zu erreichen.

Generation Z und ihre Werte

Die Generation Z zeigt eine klare Präferenz für die Work-Life-Balance. Eine Studie der Hochschule Mainz aus dem Jahr 2022 belegt, dass 77% der befragten Bachelor-Studierenden Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben legen. Lea Poos, eine 23-jährige Werkstudentin, ist ein Beispiel dafür: Sie legt mehr Wert auf Flexibilität in der Arbeit als auf ein höheres Gehalt. Ihr Arbeitgeber, eine Filmproduktionsfirma, bietet flexible Arbeitszeiten und einen angenehmen Arbeitsort – Faktoren, die für die Generation Z zunehmend wichtig werden. Geschäftsführer Tidi von Tiedemann bestätigt, dass solche Zugeständnisse die Motivation der jungen Mitarbeiter steigern können.

Allerdings gibt es auch kritische Stimmen. Frank Darstein, ein 65-jähriger Hotelier, sieht die Forderungen nach mehr Freizeit als Egoismus, der den Wohlstand gefährde. Er erinnert an die lange Arbeitswoche von 60 Stunden, die er als Norm ansieht, und fordert von der jüngeren Generation, sich ähnlich zu

engagieren. Julian Daske, ein 26-jähriger Gen-Z-Angehöriger, vertritt ebenfalls eine differenzierte Sichtweise. Er sieht Herausforderungen bei flexiblen Arbeitsmodellen, ist jedoch bereit, sich auf eine 40-Stunden-Woche einzulassen.

Der Arbeitsmarkt im Wandel

Die Generation Z tritt in eine Zeit massiver Umwälzungen im Arbeitsmarkt ein. Die COVID-19-Pandemie, geopolitische Unruhen und die digitale Transformation prägen die aktuellen Rahmenbedingungen. Laut einer Studie der ManpowerGroup, die auf dem Global Talent Barometer basiert, könnte die Generation Z bis 2030 ein Drittel der globalen Arbeitskräfte ausmachen. Beunruhigenderweise ziehen 46% der Gen Z-Arbeitnehmenden in Deutschland in Betracht, ihre aktuelle Position innerhalb der nächsten sechs Monate zu verlassen. Dies führt zu einem verstärkten Fokus der Arbeitgeber auf die Schaffung von ansprechenden Arbeitsbedingungen.

Die Trends zeigen, dass Arbeitgeber gezielt auf flexible Arbeitszeitmodelle, hybride Arbeitsansätze und Mentoring-Programme setzen, um junge Talente zu gewinnen und zu halten. Diese Strategien sind entscheidend, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen. Schließlich sind Arbeitgeber gefordert, personalisierte Recruiting-Strategien und vielfältige Weiterbildungsangebote anzubieten, um der Generation Z gerecht zu werden.

Details

Quellen

- www.merkur.de
- www.tagesschau.de

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de