

# GEN Z

## VERSTEHEN, BEGLEITEN, EMPOWERN: WERKZEUGE FÜR DIE JUGENDARBEIT

**Florian Niederseer**

Trainer & Berater zu  
Generationenmanagement



## ÜBER MICH

# Florian Niederseer

Trainer & Berater

factor-D Diversity Consulting GmbH

Sozialhistoriker

- Experte im Intergenerationalen Teambuilding und Diversity, Equity & Inclusion
- MA SocSci Sociology & History  
University of Glasgow
- Obperson der Heublumen - LGBTQIA+ Initiative

# Was kommt mir in den Sinn, wenn ich an Gen Z denke?



# AGENDA

- **Gen Z kennenlernen**
- **Mythen, Stärken & Chancen**
- **Empowerment - Interaktives Fallbeispiel**
- **Brainstorming & Best Practices**

# Gen Z kennenlernen

**Erste echte  
“Digital Natives”**



**Aufgewachsen in  
Krisenzeiten**

Finanzkrise 2008, Klimakrise, Pandemie, Krieg → höhere Unsicherheits- und Krisenerfahrung als andere Generationen in dem Alter.

**Gen Z  
(ca. 1997-2012)  
heute 13-28 Jahre alt**

# Gen Z kennenlernen

## WERTE & ARBEITSMOTIVE

### Sinnhaftigkeit

Laut Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2024) sehen 77 % der Gen Z „Purpose“ als wichtig bei der Arbeit.

**Work-Life-Balance:** Rund 70 % sagen, dass sie keine Karriere in einem Umfeld verfolgen würden, das ihre psychische Gesundheit gefährdet.

### Sicherheit & Flexibilität

Gen Z will Jobsicherheit und Flexibilität – kein Widerspruch, sondern ein neues Verständnis von Arbeit.

### Nachhaltigkeit & Diversität

Mehr als jede andere Generation bewertet Gen Z Arbeitgeber nach Nachhaltigkeit und Diversity & Inclusion.

# Mythen entzaubern

EIN BLICK AUF DIE TYPISCHEN MISSVERSTÄNDNISSE

## **Job-Hopper**

**Fakt:** Viele probieren sich aus, weil sie schnell merken, wenn ein Arbeitsplatz nicht passt. Hohe Fluktuation heißt auch hohe Klarheit über Werte.

## **Nur am Handy**

**Fakt:** Smartphone ist Arbeits- & Lernwerkzeug. Viele Gen Z nutzen es produktiv für Netzwerke, Weiterbildung, Kreativität.

## **Faule Generation**

**Fakt:** Sie arbeiten sehr hart – aber nicht um jeden Preis. Motivation hängt stark von Sinn & Anerkennung ab.

## **Kein Gefühl für Autorität**

**Fakt:** Sie stellen Autorität in Frage, wenn sie nicht begründet ist – was auch eine Ressource für Organisationen ist.

# Gen z und ihre Stärken

WORAUF KANN MAN BEI DER JUNGEN GENERATION ZÄHLEN?

## **Digitalkompetenz**

Erste Generation, die Social Media, KI, Gaming und Remote Work als „natürlich“ erlebt  
→ großes Plus für Unternehmen

## **Multitasking & Informationszugang**

Gewöhnt, sich schnell Wissen online zu holen  
→ oft sehr lösungsorientiert.

## **Offenheit & Anpassungsfähigkeit**

Vielfalt wird als selbstverständlich angesehen (Gender, Herkunft, sexuelle Orientierung).

## **Kreativität & Unternehmertum**

Viele Gen Z starten Side Hustles, Onlineshops oder Content-Projekte nebenbei.

# Fallbeispiele

**„DER JOBHOPPER“  
&**

**„WORK-LIFE-BALANCE FIRST“**

# Fallbeispiele

Fallbeispiel 1: „Der  
Jobhopper“

## **Kurzbeschreibung:**

Lisa (20) hat ihre Lehre als Bürokauffrau abgeschlossen. Seitdem war sie bereits bei zwei Arbeitgebern – beide Male nur 6–9 Monate. Jetzt überlegt sie erneut, den Job zu wechseln, weil sie „irgendwie unzufrieden“ ist. Arbeitgeber kritisieren sie als „unzuverlässig“ und „nicht loyal“.

## **Diskussionsfragen:**

**Welche spontanen Gedanken oder Vorurteile kommen einem, wenn man Lisas Lebenslauf sieht?**

**Welche positiven Eigenschaften könnten hinter diesem Verhalten stecken?**

**z. B. Klarheit über Werte, Mut zum Wechsel, schnelle Lernfähigkeit.**

**Wie könnte Lisa ihr „Job-Hopping“ im Bewerbungsprozess positiv framen?**

**Welche Formulierungen könnte sie nutzen, um aus „Wechsel“ → „Orientierung & Lernen“ zu machen?**

**Welche Tipps könnten Jugendarbeiter:innen Lisa geben, um im nächsten Job langfristiger Fuß zu fassen?**

**Wie könnte man Arbeitgebern erklären, dass Lisas Gen Z-Perspektive auch Chancen birgt?**

# Fallbeispiele

## Fallbeispiel 2: „Work-Life-Balance first“

### **Kurzbeschreibung:**

**Mehmet (23) bewirbt sich auf eine Vollzeitstelle im Einzelhandel. Im Bewerbungsgespräch betont er mehrfach, dass ihm Work-Life-Balance sehr wichtig sei und er ungern Überstunden machen möchte. Der Arbeitgeber ist irritiert und meint: „In deinem Alter sollte man doch noch Vollgas geben können.“**

### **Diskussionsfragen:**

**Wie könnte die Reaktion des Arbeitgebers gedeutet werden? Welche Generationen-Denkmuster spielen da hinein?**

**Warum ist Work-Life-Balance für viele Gen Z ein zentrales Thema? (z. B. Mental Health, Krisenerfahrungen, andere Werte).**

**Welche Stärken und Chancen stecken in Mehmet's klarer Kommunikation?  
z. B. gesunde Abgrenzung, Bewusstsein für Effizienz.**

**Wie können Jugendarbeiter:innen Mehmet unterstützen, diese Haltung konstruktiv zu formulieren?**

- z. B. „Ich bringe vollen Einsatz in der Arbeitszeit, weil ich ausgeruht am produktivsten bin.“

# **Brainstorming VS Best Practices**

**Welche Strategien helfen Jugendlichen konkret, ihre  
Gen Z-Stärken sichtbar zu machen?**

# Was kommt mir in den Sinn, wenn ich an Gen Z denke?



**Was nehme ich mit?**

**GIBT ES FRAGEN?**

# DANKESCHÖN

Bei Fragen gerne melden:  
[flo@florianniederseer.com](mailto:flo@florianniederseer.com)