

# DER FEINE UNTERSCHIED

Die Generationen Y und Z forcieren einen Kulturwandel in den Unternehmen. Sie bringen neue Sichtweisen ein und haben andere Erwartungen an Job und Berufsleben als die Generationen vor ihnen.

Doch was wollen sie eigentlich und wie können Unternehmen darauf reagieren?

## ZWISCHEN FREIHEIT UND FESTER STRUKTUR

### DIE GENERATION Y

geboren zwischen 1980 und 2000

Millennials, mögen Flexibilität  
suchen Spaß und Sinn in ihrer Arbeit  
sind selbstständig und unabhängig  
sehen Projektarbeit als Chance  
arbeiten gerne im Team  
sind 24h online  
leben im Hier und Jetzt  
sehen Arbeitswelt optimistisch  
sind lernbereit und arbeitswillig  
verbinden Arbeit und Privates (Work-Life-Blend)



### DIE GENERATION Z

geboren ab dem Jahr 1995

Technoholics, mögen klare Strukturen  
suchen Erfüllung in sozialen Kontakten  
grenzen nicht ab zwischen virtueller und realer Welt  
wissen um unsichere Zukunft  
suchen Sicherheit und Stabilität  
legen Wert auf Freizeit statt Karriere  
trennen Arbeit und Privates klar voneinander (Work-Life-Balance)

## DIE JUNGEN GENERATIONEN AM ARBEITSMARKT

Gesamtzahl Erwerbstätige

**43 Millionen**

**8 Millionen**

Y-ler

davon ca.

**3 Millionen**

Z-ler



Quelle: destatis

## 3 THEMEN, DIE UNTERNEHMEN IM BLICK HABEN SOLLTEN

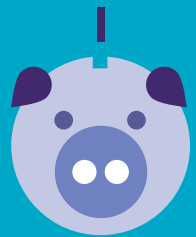
### Performance Management



Die Mitglieder der beiden jungen Arbeitnehmergenerationen wechseln häufiger den Job und bleiben nicht ein Leben lang beim selben Arbeitgeber. Mit einem gezielten Performance Management können Unternehmen entgegenwirken. Das Motto: Fördern und Fordern mit dem Ziel, die Individualität des einzelnen Mitarbeiters zu erkennen und zu berücksichtigen.

### Vergütung und Flexible Benefits

Ein gutes Gehalt ist beiden Generationen wichtig. Mit einem Unterschied: Während die Generation Y offen ist für Boni, bevorzugen Zler eher fixe Gehälter. Beide Gruppen legen aber auch Wert auf Benefits, die Beruf, Freizeit und Familie vereinbar machen, beispielsweise hinsichtlich Elternzeit und Kinderbetreuung, aber auch über Sabbaticals oder zusätzliche Urlaubstage. Das Stichwort: Flexibilität.



### Gesundheitsmanagement



Arbeitgeber können die Generationen Y und Z mit flexiblen Nebenleistungen, beispielsweise mit einer Krankenversicherung, Sportangeboten oder Kursen zum Stressabbau, überzeugen. Vor allem die Millennials schätzen diese Möglichkeiten, da bei ihnen Arbeit und Privatleben oft verschmelzen – und sie auch noch nach Feierabend am PC sitzen.