

GEN Z





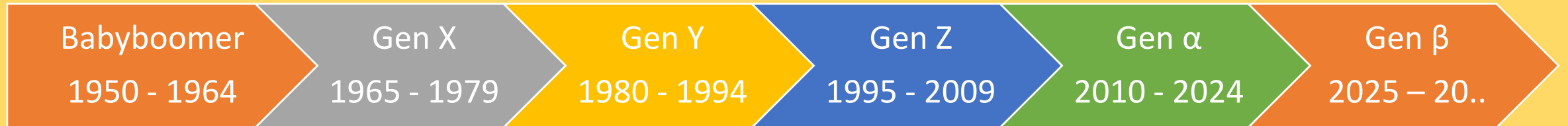
WILLKOMMEN

Jasmin Malis
Gemeindeschreiberin

BOOMER, MILLENNIALS, GEN Z, GENERATION ALPHA: WAS VERSTEHT MAN UNTER EINER GENERATION?



ZEITSTRAHL DER GENERATIONEN










**„Generation Z ist nicht das Problem.
Sie ist die Antwort auf eine neue Zeit.“**



Hand aufs Herz:

Wer hat schon gedacht – **„Diese Generation Z...“**?
(und umgekehrt...)

GEN Z VERSTEHEN

-  Aufgewachsen in Dauerveränderung
-  Kommunikation = direkt & sofort
-  Sinn schlägt Status
-  Beziehung wichtiger als Hierarchie
-  Sicherheit + Flexibilität
-  Work-Life-Integration statt Trennung
-  Wertschätzung & Sinnstiftung

Gen X/Boomer : „Du bist 23 – warum willst du schon Teilzeit arbeiten?“

Gen Z: „Weil ich mit 23 leben möchte – und nicht erst mit 65.“



Gen X/Boomer : „Du bist erst 2 Wochen hier und willst schon Feedback?“

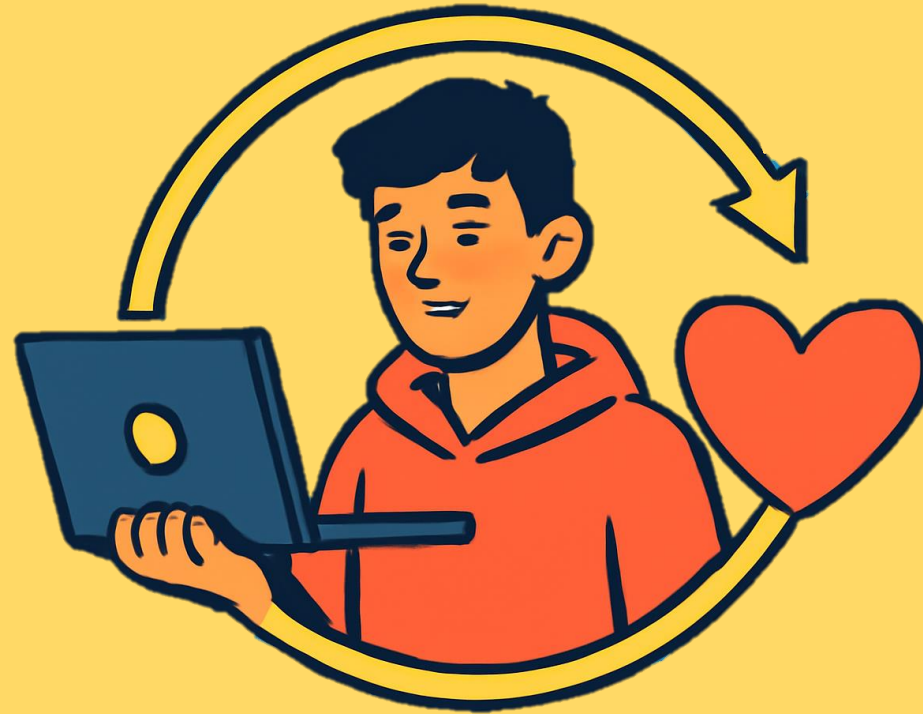
Gen Z: „Nein – ich will nur wissen, ob ich’s richtig mache, bevor ich’s falsch mache.“



Gen X/Boomer : „Wir haben einfach gearbeitet – ohne zu fragen warum.“

Gen Z: „Ich arbeite auch – aber ich möchte wissen, wofür.“



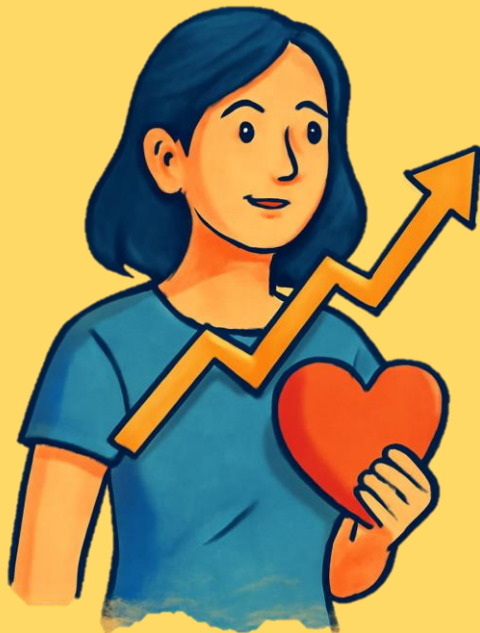


Gen X/Boomer : „Zuerst die Arbeit, dann das Vergnügen.“

Gen Z: „Nein – Arbeit ist *Teil* des Lebens, nicht der ganze Inhalt.“

Gen X/Boomer : „Nach zwei Jahren schon kündigen? Früher blieb man 20 Jahre im gleichen Betrieb!“

Gen Z: „Warum bleiben, wenn ich mich nicht weiterentwickle? Loyalität heisst für mich: Solange ich Sinn sehe.“



Gen X/Boomer: „Warum schaust du ständig aufs Handy? Das ist unprofessionell.“

Gen Z: „Ich recherchiere gerade etwas. Und ja – ich antworte kurz auf eine Nachricht. Ist in 10 Sekunden erledigt.“



**Die Gen Z ist nicht faul.
Sie will sinnvoll arbeiten.**

WAS DIE GENERATION Z NICHT IST...

...AUCH WENN'S MANCHMAL SO AUSSIEHT 😊

✘ Vorurteil

„Sie sind faul.“

„Sie halten nichts durch.“

„Sie fordern viel und leisten wenig.“

„Sie sind überempfindlich.“

✔ In Wahrheit ...

... sind sie **effizient** – sie fragen, ob sich Aufwand lohnt.

... haben **Ausdauer**, wenn sie den Sinn verstehen.









... wollen **fair behandelt** werden – Leistung gegen Vertrauen.

... nehmen **Emotionen ernst** und sprechen ehrlich darüber.

HOW TO: GEN Z BEGEISTERN

- ✓ **Partizipation fördern**
- ✓ **Kreativität & Innovation nutzen**
- ✓ **Kommunikation auf Augenhöhe**
- ✓ **Individuelle Stärken erkennen & fördern**
- ✓ **Transparenz & klare Ziele**
- ✓ **Flexibilität leben**
- ✓ **Werte & Sinn vermitteln**
- ✓ **Moderne Arbeitskultur**

DON'TS IM UMGANG MIT DER GEN Z

-  **Autoritär führen**
-  **Ideen abblocken**
-  **Fehlende Wertschätzung**
-  **Intransparente Entscheidungen**
-  **Null Flexibilität**
-  **Sinnloser Leerlauf**
-  **Technologische Rückständigkeit**
-  **Generalisieren**

DO'S & DON'TS IN EINEM SATZ

 **Begeistere die Generation Z nicht mit Kontrolle sondern mit Vertrauen, Sinn und echter Teilhabe.**

**Wer zuhört, einbezieht und inspiriert, gewinnt Motivation.
Wer vorschreibt, urteilt und bremst, verliert sie.**

Geld?

Ja. ABER...

**„Mehr Lohn ist nicht die Lösung.
Aber zu wenig Lohn ist das Problem.“**

WAS TUN, WENN GEN Z MEHR LOHN FORDERT... ...ODER SONST NICHT BLEIBT?

Herausforderung

„Ich möchte mehr Lohn, sonst suche ich anderes.“

Lohnbudget ist begrenzt.

Vergleich mit Privatwirtschaft.

Trotzdem wichtig: faire Bezahlung.

Wenn Geld das Einzige ist...

Mögliche Antwort / Haltung der Verwaltung

Ernst nehmen – aber nicht automatisch nachgeben. Hinterfragen: Geht es wirklich um Geld oder um Wertschätzung, Entwicklung, Perspektive?

Ehrlich kommunizieren: „Wir können finanziell nicht alles bieten – aber wir können...“ (Sinn, Entwicklung, Flexibilität, Vertrauen, Einbindung).

Verwaltung punkten lassen mit Sicherheit, Vereinbarkeit, stabilem Umfeld, Sinn („Du arbeitest für 5'000 Einwohner, nicht für Aktionäre“).









Marktgerechten Lohn prüfen. Wenn tief → korrigieren. Wertschätzung hat auch mit Lohn zu tun.

Wenn jemand nur für Geld bleibt → passt oft kulturell nicht. Mut zur Klarheit: „*Wir bieten Sinn, Stabilität & Vertrauen – aber keinen Wettbewerb um höchste Löhne.*“

WAS MOTIVIERT DIE GEN Z MEHR ALS GELD?



Moderne Führung für alle Generationen

-  **Vertrauen vor Kontrolle**
-  **Klarheit in der Kommunikation**
-  **Zuhören als Führungsinstrument**
-  **Stärkenorientiert führen**
-  **Sinn und Orientierung geben**
-  **Flexibilität leben**
-  **Lernen fördern**
-  **Menschlichkeit kultivieren**

ANSPRÜCHE DER GEN Z AN DIE ARBEIT

- ✓ Bedürfnis nach Selbstverwirklichung
- ✓ Klare und kurz gesteckte Zielvorgaben + Instant-Feedback
- ✓ Schnelle Weiterentwicklung in den ersten 24 Monaten
- ✓ Streben nach Sinn & Visionen
- ✓ Flexibilität (für die Weiterentwicklung)
- ✓ Work-Life-Integration
- ✓ Motivierte Vorgesetzt



HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEMEINDEN MIT DER GEN Z

! Herausforderung

1. Nachwuchs finden & halten
2. Image & Attraktivität als Arbeitgeber
3. Starre Strukturen & Hierarchien
4. Digitalisierung & Tempo
5. Führung & Kommunikation
6. Werte-Konflikte im Team

💬 Was dahintersteckt

Wenig Bewerbungen für Verwaltungsberufe, junge Leute empfinden „Gemeindeverwaltung“ als verstaubt.

Verwaltung wird selten als sinnstiftend, modern oder flexibel wahrgenommen – obwohl sie es sein könnte.

Langsame Prozesse, „das haben wir immer so gemacht“, wenig Freiraum für Ideen – frustriert Gen Z.

Junge erwarten digitale Abläufe, Homeoffice, moderne Tools – treffen aber oft auf Papierformulare & Aktenordner.

Klassische, hierarchische Führung funktioniert weniger – Gen Z erwartet Augenhöhe, Feedback & Sinn.

Unterschiedliche Einstellungen zu Arbeit, Loyalität, Präsenzzeit, Überstunden → Spannungen im Generationenmix.

PRAXISBEISPIELE AUS DER VERWALTUNG

Fall 1: Mitarbeiterin will 80 % arbeiten

→ Vertrauen & klare Abmachungen

Fall 2: Lernender nach 2 Wochen: „Kann ich mehr Verantwortung übernehmen?“

→ Aufgabe mit Rahmen geben










Fall 3: Teammeeting – Junge sagen nichts

→ Struktur ändern (zuerst Small Group, dann Plenum)

**Erfahrung trifft Zukunft.
Stabilität trifft Veränderung.
Tradition trifft Sinnsuche.**



PRAXISTIPPS FÜR DEN ALLTAG

-  Täglich kurzes Feedback
-  Fragen statt anordnen
-  Sinn erklären
-  Mitentscheiden lassen
-  Ideen sichtbar machen
-  Flexibilität zeigen
-  Leistung würdigen
-  Entwicklung fördern
-  Humor behalten

TAKEAWAYS

-  **Verstehen statt verurteilen**
-  **Sinn & Beziehung sind der Schlüssel zur Motivation**
-  **Führen bedeutet: Menschen befähigen, nicht nur Aufgaben verteilen**

AUSBLICK: GENERATION ALPHA

Die „iPad-Kinder“, geboren ab ca. 2010



Prägende Faktoren:

- Aufgewachsen mit iPad, Sprachassistenten & KI
- Schule mit Tablet, Apps & individualisiertem Lernen
- Erleben Krisen & Unsicherheit schon früh (Pandemie, Klima)
- Eltern = Millennials oder junge Gen Z → sehr reflektierte Erziehung, viel Emotion & Förderung

Was sie vermutlich mitbringen werden:

- Hohe Technik-Souveränität
- Noch stärkerer Wunsch nach Sinn, Sicherheit & Teilhabe
- Gleichzeitig: höhere mentale Belastung durch Vergleich, Perfektion, digitalen Druck
- Veränderung der Arbeitswelt: Flexibilität und Selbstbestimmung

Danke fürs Zuhören! 😊