

Die flotte Generation Z im 21. Jahrhundert

**entscheidungsfreudig – effizient –
eigenverantwortlich**

**Wie mit der Generation Z
zielorientiert und erfolgreich
gearbeitet werden kann**

Horst Hanisch

Die flotte Generation
Auszug aus
von Horst Hanisch
21. Jahrhundert

© 2016 by Horst Hanisch, Bonn

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.dnb.de abrufbar.

Der Text dieses Buches entspricht der neuen deutschen Rechtschreibung.

Die Verwertung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne Zustimmung des Autors urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung und für die Verarbeitung mit elektronischen Systemen.

Die Ratschläge in diesem Buch sind sorgfältig erwogen, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf das geschlechtsneutrale Differenzieren, zum Beispiel Mitarbeiter/Mitarbeiterin weitestgehend verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Idee und Entwurf: Horst Hanisch, Bonn

Lektorat: Alfred Hanisch, Bonn; Annelie Möskes, Bornheim

Layout und Gestaltung: Guido Lokietek, Aachen; Horst Hanisch, Bonn

Umschlaggestaltung: Christian Spatz, engine-productions, Köln; Horst Hanisch, Bonn

Zeichnungen: Horst Hanisch, Bonn

Herstellung und Verlag: Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN-13: 978-3-7412-6666-9

Die flotte Generation Z im 21. Jahrhundert

**entscheidungsfreudig – effizient –
eigenverantwortlich**

**Wie mit der Generation Z
zielorientiert und erfolgreich
gearbeitet werden kann**

Horst Hanisch

Auszug aus
Die flotte Generation Z im 21. Jahrhundert
von Horst Hanisch

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	5
VORWORT	9
FLAUSEN IM KOPF	9
<i>Erfahrung trifft Wissen</i>	9
TEIL 1 DER WECHSEL DER GENERATIONEN UND DIE	
HERAUSFORDERUNGEN IM BERUFSLEBEN	11
VON B BIS Z	12
FRÜHER WAR ALLES ANDERS	12
<i>Die unendlichen Möglichkeiten nutzen</i>	12
ENTWICKLUNG DER GENERATIONEN UND VERÄNDERUNGEN IM BERUFSALLTAG	19
<i>Nutzen der Vielfältigkeit</i>	19
<i>Von den Babyboomern bis zur Generation Z</i>	21
<i>Generation Y – Leben mit der digitalen Welt</i>	22
<i>Generation Z – Leben in der digitalen Welt</i>	30
<i>Generation X, Y und Z im Vergleich</i>	37
TEIL 2 DAS VERTRAUENSVOLLE ARBEITSVERHÄLTNIS	
UNTEREINANDER UND DER ZEITGEMÄßE UMGANG MITEINANDER	39
DIE SOFTWARE MENSCH ERWARTET SOFT SKILLS	40
MOTIVATION UND VERTRAUEN	40
<i>Alte Führungsmodelle über Bord werfen!</i>	40
<i>Bonus, Malus und Motivation</i>	44
<i>Vertrauen versus Kontrolle</i>	46

<i>Dimensionen des Vertrauens - Vertrauensgeber und Vertrauensnehmer</i>	52
<i>Das ABCD-Vertrauens-Modell nach Blanchard</i>	54
<i>Vertrauen aufbauen</i>	55
OFFEN, EHRlich UND TRANSPARENT	57
<i>Ehrlich sein versus Lügen verbreiten</i>	57
<i>Feedback geben und Feedback nehmen</i>	60
<i>Kommunikation</i>	64
<i>Gegenseitiger Respekt im Dialog</i>	68
<i>Ehrlichkeit</i>	71
<i>Transparenz und Offenheit</i>	73
<i>Gute Laune</i>	76
<i>Das Unternehmen bewirbt sich beim Bewerber</i>	78
<i>ZeitgemäÙe Umgangsformen</i>	83
<i>Die Vorstellung</i>	88
<i>Wertschätzung, Anerkennung und faire Behandlung</i>	98
<i>Weiterbildung</i>	102
<i>Flache Hierarchien schaffen</i>	103
<i>Bürokratische Strukturen abschaffen</i>	106
<i>Entscheidungskraft und Rückgrat</i>	111
TEIL 3	
FLOTTEs, FLEXIBLEs UND FREIEs ARBEITEN	115
KREATIVITÄT, VISIONÄRES DENKEN, SCHNELLIGKEIT	116
EIGENE PERSÖNLICHE STÄRKEN EINBRINGEN	116
<i>Sinnvolles Tun und für die Arbeit ‚brennen‘</i>	116
<i>Eigenverantwortliches Arbeiten</i>	119
<i>Zeit, Schnelligkeit und Risiko</i>	119
<i>Kreativität, Innovation und visionäres Handeln</i>	122

STICHWORTVERZEICHNIS.....	125
KNIGGE ALS SYNONYM UND ALS NAMENSGEBER.....	129
UMGANG MIT MENSCHEN.....	129
<i>Adolph Freiherr Knigge</i>	<i>129</i>

Die flotte Generation Z im 21. Jahrhundert
Auszug aus
von Horst Hanisch

Entwicklung der Generationen und Änderungen im Berufsalltag

Jede Veränderung beginnt in uns.

*Dalai Lama (Mönchsname: Tenzin Gyatso, gebürtig Lhamo Döndrub in Tibet), 14. Dalai Lama (*1935)*

Nutzen der Vielfältigkeit

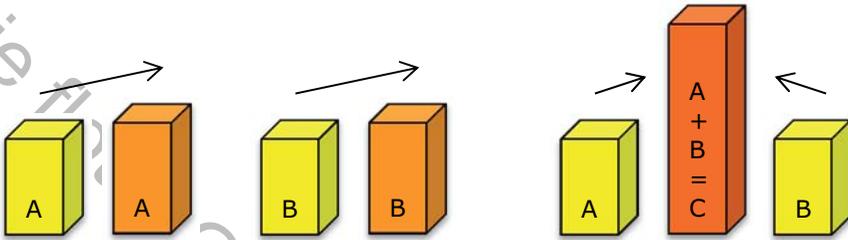
Die Idee, sich zurückzuziehen und sein ‚eigenes Süppchen zu kochen‘, wird also nicht zum Erfolg führen. Also, aktiv werden!

Das Zitat vom Dalai Lama passt wunderbar. „Jede Veränderung beginnt in uns.“ Es ist (fast) zwecklos, einen anderen Menschen so formen zu wollen, dass er idealerweise in unsere Vorstellungskraft und Lebenswelt passt. Ein jeder Mensch hat dasselbe Recht, sich nach seinem Gusto entwickeln zu dürfen.

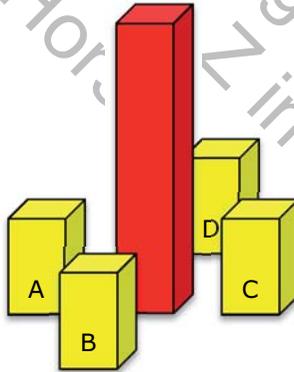
Allerdings: solange der Mensch in einem sozialen Gefüge lebt, ist er auf das gegenseitige Miteinander angewiesen. Sicherlich, es müssen auch Kompromisse eingegangen werden, das heißt es muss von den eigenen Forderungen etwas aufgegeben werden, um gemeinsam ans Ziel zu kommen. Vielleicht sind diese Kompromisse effektiver oder gar effizienter?

Von der Vielfältigkeit anderer Meinungen lässt sich profitieren. Durch Austausch von Wissen, durch gegenseitige Hilfeleistung und Unterstützung, durch ehrlich gemeintes Lob und konstruktive Kritik, durch die jeweiligen Netzwerke usw. Durch den intensiven Austausch zwischen A und B kommt es möglicherweise zu ganz neuen Einsichten und Erkenntnissen, und damit zum Ergebnis C. Wenn A und B offen miteinander umgehen und ihr Wissen und ihre Erfahrungen komplett austauschen, profitieren beide – im Extremfall würden sie ihr Wissen verdoppeln. Blicke jeder für sich alleine, würde eine Steigerung erst

nach langer Zeit sichtbar werden, aber bei weitem nicht so wie beim Austausch.



Stellen wir uns nun vor, dass sich 4, 6 oder noch mehr Menschen intensiv austauschten. Wie müsste dann der eigene ‚Horizont‘ erweitert werden ...



Erfolg lässt sich nur mithilfe anderer bewerkstelligen. Und was würde Karriere bedeuten; wären wir ganz alleine auf dieser Welt? Nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten, sich mit anderen auszutauschen. Geben und Nehmen!

Von den Babyboomern bis zur Generation Z

Selbstverständlich ist es schwierig bis fast unmöglich und wirkt auch teilweise willkürlich, Menschen in ‚zeitliche‘ Gruppen einzuordnen. Trotzdem sprechen wir vom Verhalten verschiedener ‚Zielgruppen‘.

In Deutschland wird zum Beispiel von der Generation Boomer bzw. Babyboomer gesprochen. Das sind die Nachkriegskinder, die etwa bis 1965 geboren wurden. Danach folgt die geburtenschwächere Generation, die in den Jahren 1965/1970 bis 1980/1985 geboren wurde und als Generation X bezeichnet wird.

Millennials

Bei der Generation Y handelt es sich um Personen, die ab 1980/1985 auf die Welt kamen. Je nach Quelle endet dieser Generationenabschnitt 1995/2000. Diese Generation wird auch als Generation Millennials (Jahrtausender) bezeichnet. Hier finden sich zum Beispiel die so genannten ‚Digital Natives‘. Es sind diejenigen, die in die digitale Welt hineingeboren sind und im Gegensatz zur Vorgeneration war für sie der Gebrauch der bezeichneten Technik üblich. Sie wuchsen mit dem Reifen dieser Technik mit.

Die Menschen, die davor geboren wurden, sind im Gegensatz zu den Digital Natives die ‚Digital Immigrants‘. Ein Immigrant ist ein Einwanderer, wobei sich hier der Begriff nicht auf Migranten bezieht, die in ein anderes Land auswandern, sondern auf Menschen, die erst im Erwachsenenalter digitale Technologien kennengelernt und den Umgang damit erlernt haben.

Das Y in der Bezeichnung Generation Y steht in der englischen Sprache für das Fragewort ‚why‘, (warum). Es ist die Generation, die alles hinterfragte: „Weshalb ...“ Deshalb gilt sie auch als ‚Sinn suchende‘ Generation.

Nach dieser Epoche wuchs die Generation Z heran. Die Bezeichnung gilt für die bis etwa 2010 Geborenen.

Die Y-ler haben teilweise eine erfolgreiche Position im Unternehmen erreicht. Andere stehen kurz vor dem Berufseinstieg. Die Z-ler folgen danach, wobei es sich nur um wenige Jahre handelt, bis diese Gruppe beruflich aktiv und für Arbeitgeber relevant wird.

Weshalb nun die Hinweise zu den Generationen? Auf unser Thema bezogen müsste dem Arbeitgeber klar sein, dass jede Generation andere Bedürfnisse hat. Diese Bedürfnisse strahlen nachvollziehbarerweise auch auf das Berufsleben aus. In der Generation X ging es um ‚Zucht und Ordnung‘ und darum, dass ‚gefälligst das gemacht wird, was der Chef will‘. Auch wenn das etwas überspannt ausgedrückt ist, zeigt es doch die damalige Vorgehensweise in vielen Unternehmen. Die Karriere war deutlich wichtiger als zwischenmenschliche Beziehungen und das Wohlfühlen der einzelnen Beschäftigten.

Generation Y – Leben mit der digitalen Welt

Dann tritt die Generation Y ins Berufsleben ein. Bei dieser Generation stehen aber nicht mehr nur die Karriere und das damit verbundene Geld an erster Stelle. Der Gedanke der work-live-balance kommt viel deutlicher zum Tragen. Unternehmen, die gesundheitsorientierte Speisen in der Kantine anbieten und/oder Kinderbetreuung vor Ort zur Verfügung stellen, haben eine größere Nachfrage von Kandidaten. Aufgrund der gewünschten flexiblen Arbeitszeit, gegebenenfalls auch vom Homeoffice aus, wird erwartet, dass auch mal abends oder bis in die Nacht, sowie am Wochenende gearbeitet werden sollte.

Die in der Zeitspanne der Generation Y Geborenen sind mit den technischen Neuerungen aufgewachsen. Ihnen wurde das Handy, das inzwischen Smartphone heißt, mit in die Wiege gelegt. Wenn sich die

Teil 1 – Vielseitigkeit der Generationen

Generation X noch manchmal die Augen rieb und wunderte, ‚wie‘ das alles funktioniert und ‚was‘ mit der neuen Technik alles gemacht werden kann, arbeiteten die Jüngeren ganz selbstverständlich mit diesen neuen Gegebenheiten.

„Früher ging’s auch ohne.“

Der Ältere wird manchmal mit den Worten zitiert. „Zu unserer Zeit ging das auch ohne Handy ...“ was mittlerweile jedem bekannt sein sollte (auch wenn sich die Jungen wundern, ‚wie‘ die Alten ihr Leben damals meistern konnten). Gierig wurde jetzt mit dieser neuartigen Technologie gearbeitet; ständig gab es neue Errungenschaften, bei denen die meisten sich fragten, wieso es so etwas nicht früher gab, obwohl dieser Fortschritt früher nicht vermisst wurde. Es baute sich die gigantische Möglichkeit des privaten wie beruflichen Netzwerks auf, das es immens erleichterte, Arbeitsschritte zu erleichtern und mehr Menschen in unglaublich kurzer Zeit zu informieren. Wer damals mit gutem Beispiel voranging und sich auf die Unternehmensfahne schrieb „Today in – Today out“, galt ja schon als überholt. Wer wollte schon mehrere Stunden auf eine Rückmeldung warten?

Das hatte unglaubliche Auswirkungen auf den beruflichen Alltag. War es in der Generation X noch üblich, über Monate, eventuell Jahre zu planen, verringerten sich diese zeitlichen Abstände in immer kürzere Einheiten. Das, was ursprünglich in einem Jahr sein sollte, hatte sich bis dorthin mehrfach überholt und stimmte mit den Anforderungen überhaupt nicht mehr überein. Demnach war eine größere zeitliche Flexibilität gefordert, die erst richtig in der Generation Z zum Tragen kommt. Jetzt wird überlegt, jetzt wird entschieden, und wenn es sein muss, dann wird alles wieder über den Haufen geworfen.

Dass es zu Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen kommen musste, scheint im Nachhinein betrachtet lo-

gisch. Tatsächlich ist solch ein Generationenübergang eher fließend, so dass ein ‚gut (ein-)gelaufenes‘ System gar nicht mitbekommt, dass sich Menschen anderes verhalten als bisher. Aussagen wie „Das war schon immer so“ haben nun absolut keine Gültigkeit mehr. Unternehmer, die über den Tellerrand blicken, erkennen, dass es andere Trends gibt und andere Verhaltensmuster, die den beruflichen Ablauf beeinträchtigen werden. Das, was bisher als sehr gut bezeichnet werden konnte, musste nunmehr nicht zwangsläufig als sehr gut betrachtet werden.

Generation Y – Jung und Alt im Beruf – Verständnisprobleme unter den Generationen?

Vor einiger Zeit wurde der Autor dieses Buchs gebeten, seine Gedanken zu ‚Jung und Alt‘ im Berufsleben zu äußern. Wie denken, handeln und arbeiten jüngere Berufseinsteiger heutzutage? Und zu welchen möglichen Herausforderungen kommt es dadurch mit den ‚älteren‘ Kollegen, die schon einige Jahre erfolgreich im Beruf arbeiten. Hier die damaligen Überlegungen des Autors:

Generation Z – Leben in der digitalen Welt

Die Generation Y lebt mithilfe der digitalen Welt, die Generation Z sozusagen in der Unendlichkeit dieser virtuellen Welt. Das zeigt schon mal einen deutlichen Unterschied zwischen Generation Y und Z. Meinten die Y-ler eben noch, dass ihre Lebenseinstellung die neueste und beste ist, empfinden die Z-ler schon wieder ganz anders. Aus Sicht der X-ler sind beide ‚jung‘. Hat der Arbeitgeber sich eben mühsam daran gewöhnt, die Generation Y optimal in die Arbeitswelt zu integrieren, stehen nun schon wieder die neuen Herausforderungen an. Die Herausforderungen für die Generation X und für die Generation Y wohlgemerkt. Die Berufseinsteiger der Generation Z hinterfragen nicht mehr alles, wie ihre Vorgänger. Vieles ist erst mal so, wie es ist, wird als positiv oder ausbaufähig betrachtet. Auch wenn die Z-ler gerade mal erst heranwachsen, gibt es die ersten Vermutungen und Beobachtungen über deren Bedürfnisse und Verhaltensmuster.

Die digitale Welt ist die reale

Da sie sozusagen im Netz geboren sind, ist ihnen dieses Netzwerk auch unglaublich wichtig. ‚Ohne‘ geht es gar nicht mehr. Der Z-ler ist tatsächlich 24 Stunden online. Er lebt ja, wie oben angedeutet, in der digitalen Welt. Würde er sich vorübergehend ausklinken, dann ist er, nach seinem Gefühl, nicht mehr Teil der digitalen Gesellschaft. Er wäre mit der realen Welt konfrontiert, die aber – um es etwas übertrieben darzustellen – für ihn gar nicht relevant ist. Wer früher noch sagte, dass sich jemand „in die digitale Welt flüchtet“ müsste das heute anders betrachten. Der Betreffende flüchtet nicht dort hin, sondern er lebt dort! Für einen älteren Menschen scheint das kaum nachvollziehbar, da er diese Empfindungen weniger spürt. Und das macht

Teil 1 – Vielseitigkeit der Generationen

es ja genau schwierig, mit der jeweils anderen Generation vernünftig und gegenseitig verstehend, auszukommen.

Es bringt dem Arbeitgeber überhaupt nichts mehr, wenn er den Zugang zum Smartphone aus dem Büroalltag verbant. Der Arbeitnehmer kann auf Dauer – und damit sind auch die früher klassischen 8 Arbeitsstunden gemeint – nicht auf den Zugang in die andere Welt, in seine Welt, verzichten. Der folgende versuchte Vergleich hinkt zwar deutlich, aber vielleicht wäre es so, als dürften die früher Geborenen einfach mal eine Woche nicht die eigene Wohnung betreten oder sich von dort etwas beschaffen. Das ist vielleicht einmal (!) machbar, aber immer wieder, möglicherweise gerade mal mit einer Unterbrechung von 24 Stunden auf die eigenen vier Wände verzichten? Da fehlte deutlich etwas im Leben. Der Mensch würde unzufrieden. Vergleichsweise ergeht es dem Z-ler, dem der Zugang zu seiner Welt verboten würde. Das heißt, der Arbeitgeber muss einen Arbeitsplatz schaffen, in der dem Arbeitnehmer die Technik (ständig und überall) geboten wird, die er nicht nur für seine Arbeit, sondern tatsächlich auch für sein Leben braucht. Dann wird er sich zufrieden fühlen und auch produktive Leistung bringen können.

Die ständige Präsenz in der digitalen Welt ist also eine der Grundvoraussetzungen für die Menschen der Generation Z. In der virtuellen Welt ist alles denkbar und möglich, wohingegen greifbare, materielle Dinge nicht benötigt werden. Der Automarkt kann das deutlich erkennen, da sich mehr und mehr Menschen zum Car-Sharing entscheiden. Das eigene Auto ist nicht mehr wichtig – wofür auch? Es wird als Mittel angesehen, um von A nach B zu kommen, wenn es denn notwendig ist. Und dazu muss kein eigenes Auto in der Garage stehen. Viel wichtiger ist, dass jederzeit und an jedem Ort der Zugriff auf ein (Leih-)Fahrzeug erfolgen kann, das den Benutzer gefahrlos zu seinem Ziel bringt. Viele Autohersteller haben diesen Trend, der schon Reali-

tät geworden ist erkannt und bauen entsprechende Systeme auf bzw. aus.

Alles, immer und sofort

Sofort, schnell, praktisch! Das sind wichtige Eigenschaften heutzutage. Die Ware wird über das Internet ausgesucht und geordert; morgen geliefert und bei Nichtgefallen scheinbar ohne Kosten zurückgesendet. Weshalb noch samstags in die überfüllten Innenstädte gehen, wo unter Stress und bei mürrischem Verkaufspersonal Ware ausgesucht werden soll, die in ihrer Vielfalt dem Internet-Angebot nicht Paroli bieten kann? Und das 24 Stunden am Tag und 7 Tage in der Woche. Es spielt überhaupt keine Rolle, ob gerade ein kirchlicher Feiertag die Einkaufsmöglichkeiten in der Stadt blockiert, ob einer aus der Badewanne bestellt oder während einer Fahrt in den Urlaub.

Räumlich gibt es sowieso keine Grenzen mehr. Die Globalisierung hat hier schon längst die Realität überholt. Und sicheres Bezahlen weltweit stellt auch keine Barriere mehr dar.

Ständige Präsenz

Wenn nun die materiellen Dinge in den Hintergrund gerückt sind, zeigt sich der Mensch wieder deutlicher im Vordergrund. Was ist das für Einer? Was macht ihn aus? Was macht er in seiner Freizeit – und vor allem, wen kennt er wiederum? Die ständige Präsenz in den neuen Medien erfordert, mit neuen Informationen die anderen User zu befriedigen, damit sie immer wieder auf die Person aufmerksam gemacht werden und diese ja nicht vergessen. Wer in der digitalen Welt verloren geht, der wird nicht wiedergefunden. Es ist so, als wäre er nicht mehr existent.

Also muss der Mensch immer wieder posten oder darstellen, was er gerade tut, wie er gerade lebt, mit wem er sich umgibt, und vor allem

Teil 1 – Vielseitigkeit der Generationen

auch, wie er sein Leben (beruflich wie privat) genießt. Und damit kommen wir wieder zum beruflichen Bereich: Was leistet der Betreffende? Welchen Status hat er erreicht? Wie verändert er sich beruflich und welche Erfahrungen hat er gesammelt? Immer wieder gehen neue Informationen an die anderen aus dem großen sozialen Umfeld, sonst sind die Neuigkeiten nichts wert; sie müssen gelesen werden.

Und – ganz wichtig: Die anderen müssen kundtun, dass sie die Informationen erhalten und im Idealfall gelesen haben. Daumen hoch, am laufenden Band. Je mehr, desto wertvoller der Stellenwert des Menschen in seinem Netzwerk. Es ist ein ständiges Geben und Nehmen, das dauernde Zeigen seines eigenen Erfolgs und das ständige Bestätigt werden, also die ständige Selbst- und Fremdbestätigung. Schnell könnte gemeint werden, dass der Anspruch der Jungen nicht mehr so hoch ist. Das ist ein Trugschluss. Die Generation Z ist ausgesprochen anspruchsvoll, weiß sie doch, wo es anderes gibt, das besser und/oder günstiger zu haben ist. Mit Ramsch und Minderwertigem lässt sich dieser Mensch nicht beglücken.

Klassisches Büro ade

Da sich nun das ‚echte‘ Leben in die virtuelle Vielfalt verschiebt, erfolgt dort das neue ‚echte‘ Leben. Und im Unterschied zur Generation Y, ziehen die Jungen deutlicher die Grenze zwischen Arbeitszeit am Arbeitsplatz und Freizeit. Allerdings ist die gewünschte Regelung in der Arbeitswelt nicht gleichzusetzen mit der Überlegung, von 8 bis 15 Uhr im Büro zu sitzen. Der Arbeitsplatz muss nicht das Büro sein, weshalb auch? Viele Arbeiten lassen sich heutzutage (mithilfe der aktuellen Technik) von überall her und jeder Zeit erledigen. Also – klassisches Büro ade: Zugriff auf alle benötigten Unterlagen: unbedingt – und jeder Zeit! Außerhalb des selbst definierten Arbeitsfens-

ters interessieren berufliche Belange nicht. Freizeit, Wochenende und Urlaub gelten als berufliche Tabu-Zeiten.

Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters

Für den Arbeitgeber bedeutet es, dass er mit seinem Beschäftigten ganz klar die Ziele bespricht und festlegt. Was wird bis wann in welchem Umfang erreicht? Zwischenkontrollen sind wichtig und geben für beide Seiten eine gewisse Struktur. Wie denn aber das Ziel erreicht wird, liegt eher in der eigenverantwortlichen Entscheidung des Mitarbeiters. Stehen ihm alle nötigen Techniken und Zugriff auf alle Materialien zur Verfügung, wird er sein Ziel erreichen können. Die Eigenverantwortung und die innere Motivation nehmen einen höheren Stellenwert ein als vormals. Die eigene Entfaltung aller Möglichkeiten, in einem gewissen Freiraum experimentieren zu können, Neues zu riskieren, das alles scheint nun angesagt.

Dass die zeitliche und räumliche Flexibilität gegeben sein muss, ist schon deutlich gemacht worden. Räumliche Flexibilität heißt aber nicht nur ‚zu Hause versus Büro im Unternehmen‘. Stattdessen wird viel weiter betrachtet, nämlich tatsächlich global. Ob heute einer in Rio de Janeiro arbeitet, in San Francisco oder Shanghai hat an Bedeutung verloren. Die Möglichkeit der beruflichen Entfaltung spielt eine größere Rolle als der Einsatzort.

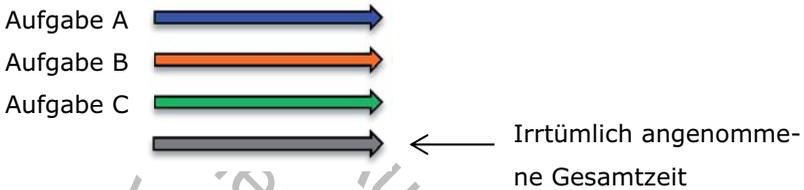
Flexibilität im Handeln

Schnelligkeit im Handeln und damit auch Schnelligkeit im Denken sind ausschlaggebend für den beruflichen Erfolg der Generation Z. Ein sofortiges Umdenken ist gefragt, dort wo es notwendig ist. Sich sofort in eine neue Situation versetzen zu können, ist eine Stärke der Z-ler. Das, was fälschlicherweise als Multi-Tasking bezeichnet wird ist gefragt. Damit ist aber eben nicht gemeint, gleichzeitig an mehreren

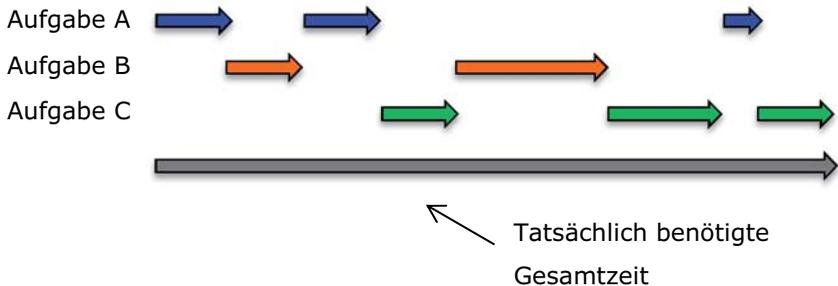
Teil 1 – Vielseitigkeit der Generationen

Projekten zu arbeiten, sondern zeitgleich. Das macht die Flexibilität aus.

So nicht (fälschlicherweise als Multi-Tasking bezeichnet). Laut modernen Untersuchungen kann der Mensch gleichzeitig nicht konzentriert drei Aufgaben bearbeiten (die Aufmerksamkeit springt immer auf eine der drei Aufgaben):



Sondern so (Multi-Tasking), auch als polychrones Arbeiten bezeichnet:



Demnach gibt es keinen Zeitgewinn durch das gleichzeitige Arbeiten im Gegensatz zum nach-und-nach abarbeiten. Wohl aber ein deutliches Hin- und Herspringen zu den jeweils bearbeiteten Projekten. Zum Vergleich monochromes, früher übliches Arbeiten.