

Marktstand A: Sinnhaftigkeit

Mehr als die Hälfte der Gen Z können sich mit dem Unternehmen und dem Arbeitgeber identifizieren und sind loyaler, wenn ihre Stimme und Meinung gehört und miteinbezogen wird.

(The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey)

Die Bereitschaft für Überstunden ist geringer, wenn das Ziel nicht stimmt. Arbeitszeit ist Lebenszeit.

(Generation Z Metastudie über die kommende Generation, 2016, TripleAteam)

Die Sinnhaftigkeit im Job spielt eine wichtige Rolle.

(Generation Z Metastudie über die kommende Generation, 2016, TripleAteam)

Kurz & bündig zur Studie (The Deloitte Studie 2022):

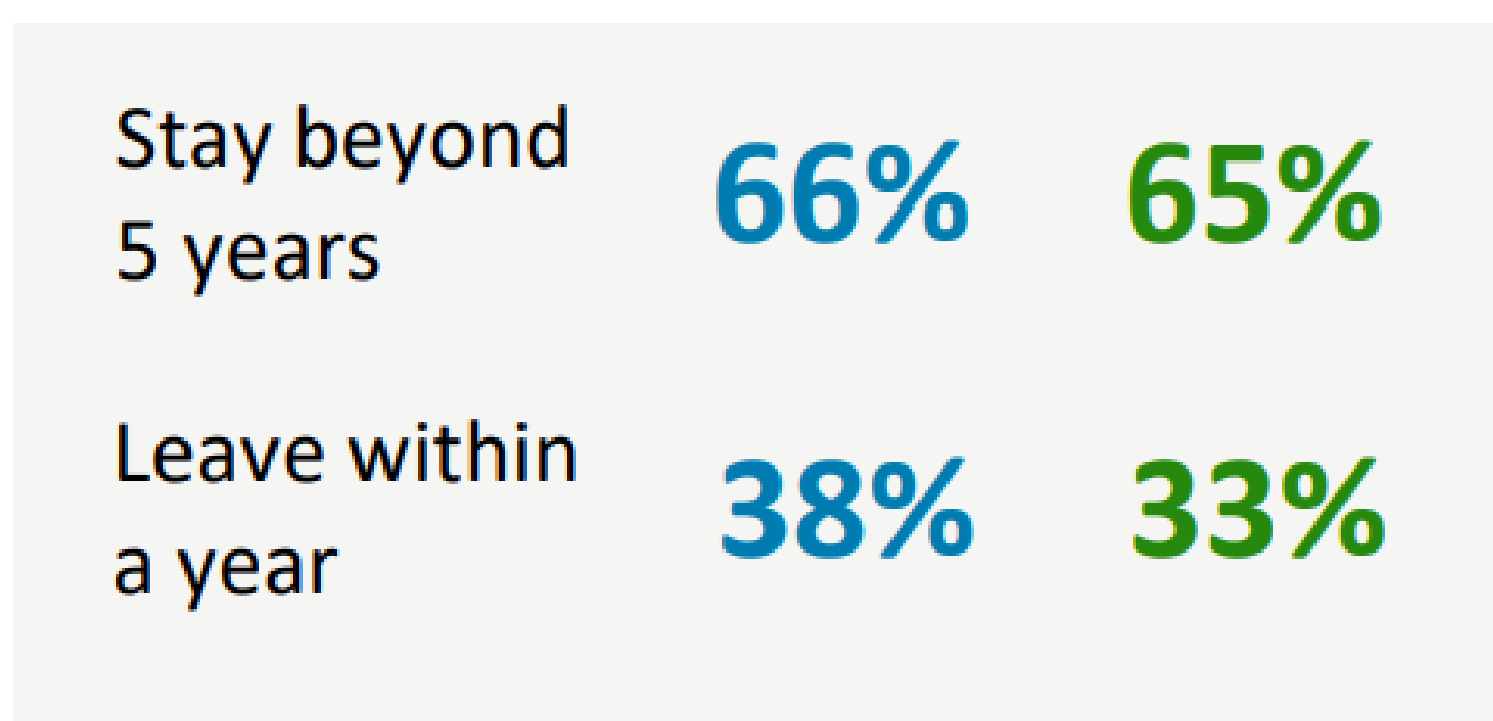
Die Umfrage, wurde zwischen November 2021 und Januar 2022 durchgeführt. Anschließend qualitativen Interviews fanden im April 2022 statt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gen Z und Millenials in einer sehr unsicheren Zeit sich bewegen. Klar wurde, dass die Generation Z nicht nur Zuhörer sondern auch Beitragende sein wollen. Folgende Kritische Werte, welche die Gen Z für die Arbeit langfristig motivieren und gewinnen sind:

- Bessere Vergütung
- Work-Life Balance
- Lernen und Entwicklung
- Flexibilität
- Sinnhaftigkeit der Arbeit und positiver Einfluss der Arbeit auf die Gesellschaft

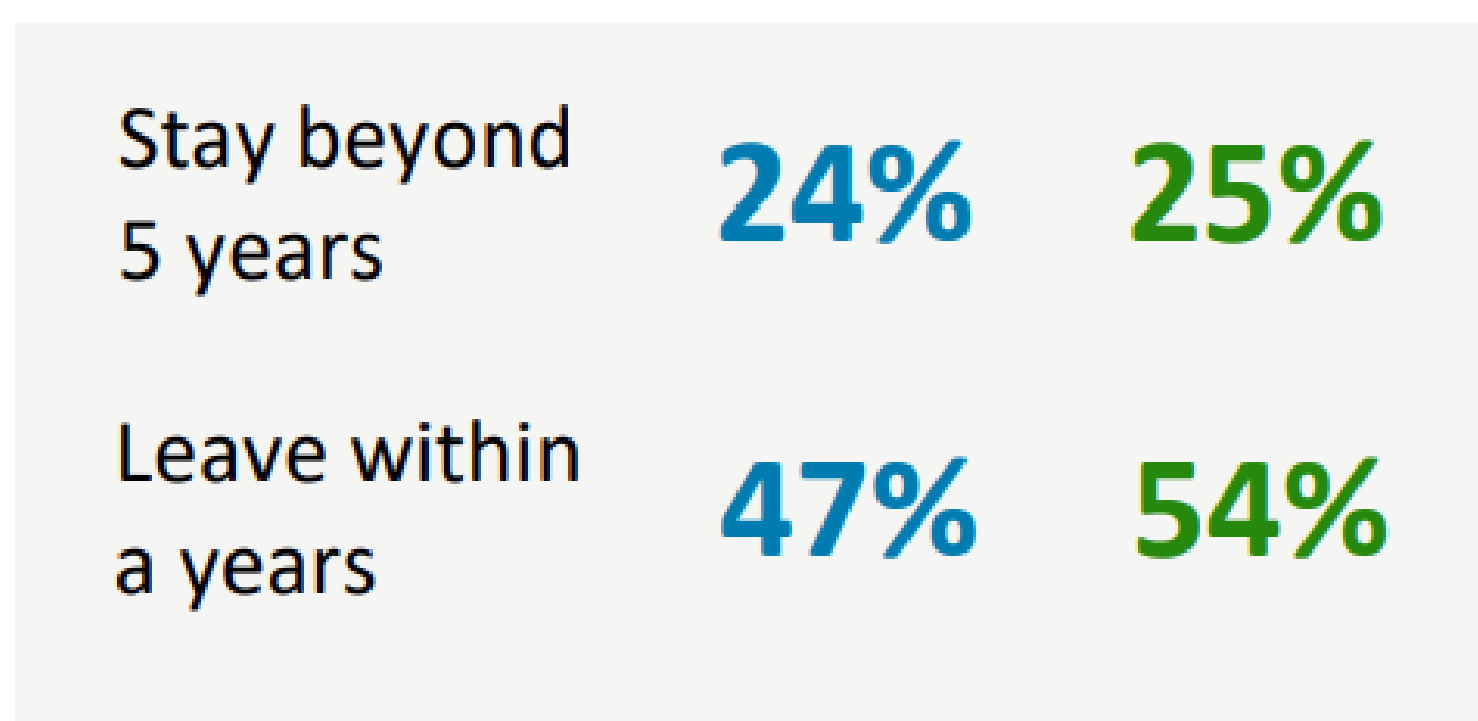
"Die Generation Z wünscht sich Arbeitsplätze mit weniger starren Hierarchien, an denen sie das Gefühl haben, offen mit ihren Arbeitgebern sprechen zu können, und wo sie die Kultur ihres Arbeitsplatzes mitgestalten können."

„Gen Z konzentriert sehr viel mehr auf Fragen ihrer Mission sowie Sinn und Zweck ihrer Arbeit als andere Generationen.“

Among Gen Zs and millennials who feel empowered



Among Gen Zs and millennials who don't feel heard



■ Gen Zs ■ Millennials

Hypothese:

Die Anzahl Lernenden, welche nach der Ausbildung beim Lehrbetrieb bleiben möchten, sinkt drastisch. Dies, da die Lehrbetriebe nicht ausreichend Möglichkeiten zur Identifikation und persönlichen Entfaltung bieten.

Sehr unwahrscheinlich

Sehr wahrscheinlich

Marktstand A: Sinnhaftigkeit

3. Wahrscheinlichkeit:
mittig

4. flexibler werden
· lernende dort abholen, wo sie stehen

5. Flache Hierarchie in der Kommunikation

- Offenheit u. Flexibilität
- Mitgestaltung
- Verantwortung übergeben
- Junge als Potential sehen
- neue Formate einführen

□ Ideen werden
publiziert

□ Im Alltag von Team
auf Augenhöhe Redundanz

▪ Eigene Verantwortung.
(mit untersch. BB/PA)

▪ Können sich zeigen

▪ Kreative Lösungs-
ansätze einbringen

→ Meinung ist gleichw.
wie HA $\Rightarrow$ Benefit