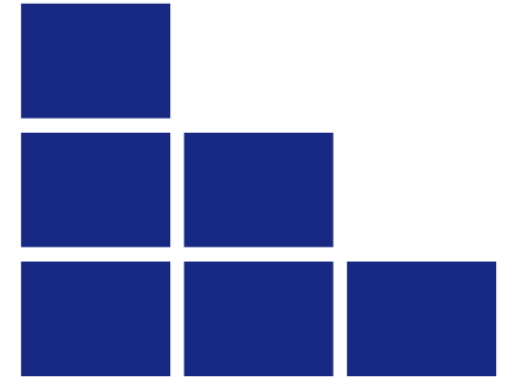


Personal finden und binden

Workshop



www.joseph-beratung.de

Organisationsentwicklung mit System



www.lev-akademie.de

Lernen - Erfahren - Verstehen

© Dipl.-Ing. (FH) **Stephan Joseph**

Berater, Trainer, Mediator, Coach, Autor



**84 Millionen
Einwohner**

**Stand 2025:
46 Millionen
Erwerbstätige**

**Bis 2035
Differenz
7 Millionen**



SCHULE: ca. 0,8 Millionen pro Jahr



RENTE: ca. 1,2 Millionen pro Jahr



- 1) **Mangelnde Belastbarkeit („Generation Snowflake“):** Viele Boomer glauben, die Jungen seien „aus Glas“ und würden beim kleinsten Stress oder harten Feedback sofort einkalkulieren, zu kündigen oder sich krankzumelden.
- 2) **„Work-Life-Balance“ als Deckmantel für Faulheit:** Während die Boomer Überstunden oft als Statussymbol sahen, wird der Wunsch der Abgänger nach 4-Tage-Wochen oder festem Feierabend oft als Arbeitsverweigerung missverstanden.
- 3) **Fehlende Grundkenntnisse:** Es herrscht das Vorurteil, dass Schulabgänger trotz guter Noten weder fehlerfrei schreiben noch einfache Kopfrechenaufgaben ohne Smartphone lösen können.
- 4) **Loyalität ist ein Fremdwort:** Boomer blieben oft Jahrzehnte im selben Betrieb. Aktuellen Abgängern wird unterstellt, sie würden beim erstbesten Angebot mit 50 Euro mehr Gehalt sofort das Schiff verlassen („Job-Hopper“).
- 5) **Anspruchshaltung ohne Vorleistung:** „Gleich nach der Ausbildung das Gehalt eines Seniors fordern, aber noch keinen Handschlag getan haben“ – dieses Klischee über Gehaltsforderungen ist weit verbreitet.
- 6) **Sucht nach dem Homeoffice:** Es wird oft behauptet, die Jungen wollten nur von der Couch aus arbeiten, um nebenher Netflix zu schauen, anstatt sich im Team vor Ort einzuarbeiten.
- 7) **Unfähigkeit zur direkten Kommunikation:** Das Vorurteil besagt, Schulabgänger könnten zwar perfekt chatten, bekämen aber Angstschweiß, wenn sie ein Telefon in die Hand nehmen oder einem Kunden direkt in die Augen schauen müssen.
- 8) **Kein Respekt vor Hierarchien:** Boomer sind mit „Ja, Chef“-Strukturen aufgewachsen. Dass junge Leute den Chef duzen oder Entscheidungen hinterfragen, wird oft als Respektlosigkeit statt als Wunsch nach flachen Hierarchien gedeutet.
- 9) **Verschobene Prioritäten („Sinnsuche“):** Boomer arbeiteten oft, um den Lebensstandard zu sichern. Dass Abgänger fragen: „Welchen Impact hat mein Job auf die Umwelt?“, wirkt auf viele Ältere weltfremd oder arrogant.
- 10) **Konzentrationsschwäche durch Social Media:** „TikTok-Brain“ – das Vorurteil, dass die Aufmerksamkeitsspanne junger Mitarbeiter nicht länger als 15 Sekunden reicht, bevor sie wieder zum Handy greifen.



1) **Mangelnde Belastbarkeit („Generation Snowflake“):** Viele Boomer glauben, die Jungen seien „aus Glas“ und würden beim kleinsten Stress oder harten Feedback sofort einkalkulieren, zu kündigen oder sich krankzumelden.

Altersgruppe	Häufigkeit (Fälle p.a.)	Dauer pro Fall	Gesamte Fehltage p.a.
Unter 25	Hoch (2,8 Fälle)	Kurz (5,9 Tage)	17-18 Tage
Über 60	Niedrig (1,4 Fälle)	Lang (22 Tage)	31-35 Tage

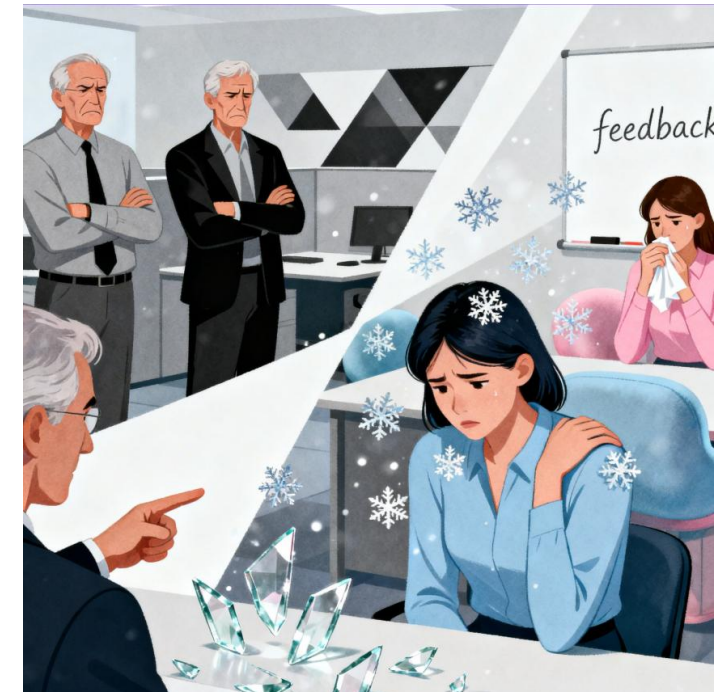
Aktuelle Daten der Krankenkassen (TK, DAK, AOK für 2024/2025)

Unter 25:

- Kinderbetreuung, wenn Kinder krank sind (überwiegend bei Frauen)
- Wollen Kolleg:innen nicht anstecken und bleiben daher zu Hause

Über 60:

- Zunahme langwieriger, psychologischer Erkrankungen
- Körperverschleiß (Rückenbeschwerden)
- Schleppen sich eher krank zur Arbeit



Was viele Boomer (geboren ca. 1955–1969) über die Gen Z (aktuelle Schulabgänger) denken

2) **„Work-Life-Balance“ als Deckmantel für Faulheit:** Während die Boomer Überstunden oft als Statussymbol sahen, wird der Wunsch der Abgänger nach 4-Tage-Wochen oder festem Feierabend oft als Arbeitsverweigerung missverstanden.

Effizienz:

Studien zeigen, dass die Konzentrationsfähigkeit nach ca. 6 Stunden Arbeit drastisch nachlässt. Wer eine 4-Tage-Woche oder flexible Arbeitszeiten fordert, arbeitet oft in der verbleibenden Zeit fokussierter.

Ergebnisorientierung:

Die jüngere Generation ist mit digitalen Werkzeugen aufgewachsen, die Aufgaben automatisieren, für die Boomer früher Stunden brauchten. Das ist nicht faul, sondern effizient.

Burnout-Prävention:

Psychische Erkrankungen sind heute einer der Hauptgründe für Frühverrentungen. Die Gen Z sieht Work-Life-Balance als notwendige „Wartung“, um überhaupt 40 Jahre im Beruf durchzuhalten.





3) **Fehlende Grundkenntnisse:** Es herrscht das Vorurteil, dass Schulabgänger trotz guter Noten weder fehlerfrei schreiben noch einfache Kopfrechenaufgaben ohne Smartphone lösen können.

Digitale Kompetenz:

Die Fähigkeit, komplexe Probleme mit Hilfe von Technologie (Smartphones, KI, Software) zu lösen, ist heute wichtiger als das auswendig gelernte Kopfrechnen. Es ist eine Anpassung an die Realität. In nur wenigen modernen Jobs wird heute ohne digitale Hilfsmittel gerechnet oder geschrieben.

Informationsmanagement:

In einer Welt der Informationsflut ist die Fähigkeit, Daten schnell zu finden, zu bewerten und anzuwenden, wertvoller als reine Reproduktion von Schulwissen.

Strukturelle Mängel:

Wenn Grundkenntnisse fehlen, ist dies oft ein Resultat eines veralteten Schulsystems, das nicht schnell genug auf den technologischen Wandel reagiert hat, und weniger ein individuelles Versagen der Jugendlichen.

Bildungsniveau:

Die Zahl der Hochschulabsolventen steigt kontinuierlich (über 500.000 pro Jahr), was auf ein grundsätzlich hohes Bildungsniveau hindeutet.



Was viele Boomer (geboren ca. 1955–1969) über die Gen Z (aktuelle Schulabgänger) denken

4) **Loyalität ist ein Fremdwort:** Boomer blieben oft Jahrzehnte im selben Betrieb. Aktuellen Abgängern wird unterstellt, sie würden beim erstbesten Angebot mit 50 Euro mehr Gehalt sofort das Schiff verlassen („Job-Hopper“).

Geringere Bindung:

Tatsächlich ist die Wechselbereitschaft bei unter 30-Jährigen deutlich höher. Nur etwa 23 % planen eine langfristige Bindung an einen Arbeitgeber.

Werte-Match:

Junge Talente bleiben loyal, wenn die Unternehmenskultur und Vision mit ihren eigenen Werten übereinstimmen. Loyalität muss heute „verdient“ werden.

Reaktion auf Unsicherheit:

In einer instabilen Wirtschaftswelt wird Job-Hopping oft als einzige Strategie zur Gehaltssteigerung und Karriereabsicherung gesehen.

Volatilität:

Unternehmen bieten im Gegenzug oft ebenfalls keine langfristige Verlässlichkeit (Jahresverträge, Entlassungswellen). Auch der Auf- und Abstieg von Großunternehmen läuft schneller und weniger unvorhersehbar ab (Fortschritt, Marktanforderungen)



Was viele Boomer (geboren ca. 1955–1969) über die Gen Z (aktuelle Schulabgänger) denken

- 5) **Anspruchshaltung ohne Vorleistung:** „Gleich nach der Ausbildung das Gehalt eines Seniors fordern, aber noch keinen Handschlag getan haben“ – dieses Klischee über Gehaltsforderungen ist weit verbreitet.

Wirtschaftlicher Druck:

Hohe Gehaltsforderungen sind oft eine rationale Reaktion auf steigende Lebenshaltungskosten und unsichere Rentenperspektiven.

Marktwert-Realismus:

Der Fachkräftemangel gibt jungen Bewerbern eine starke Verhandlungsposition; sie fordern lediglich ihren aktuellen Marktwert ein.

Gegenleistung:

Im Gegenzug für gute Bezahlung bringen sie oft spezialisiertes Wissen in neuen Technologien mit, das im Unternehmen fehlt.





- 6) Sucht nach dem Homeoffice:** Es wird oft behauptet, die Jungen wollten nur von der Couch aus arbeiten, um nebenher Netflix zu schauen, anstatt sich im Team vor Ort einzuarbeiten.

Produktivitätsgewinn:

Viele junge Arbeitnehmer empfinden das Homeoffice als konzentrationsfördernd und effizienter als Großraumbüros.

Flexible Lebensgestaltung:

Die Zustimmung zu flexiblen Arbeitszeiten liegt bei der Gen Z mit 86 % extrem hoch, was primär der Lebensqualität dient. Fahrtzeit zur Arbeit wird als nicht produktive Verschwendung und umweltschädlich betrachtet.

Hybrid-Wunsch:

Die meisten wünschen keine totale Isolation, sondern ein hybrides Modell (2-3 Tage Büro). Sie wollen in Präsenz den sozialen Austausch wahren.



Was viele Boomer (geboren ca. 1955–1969) über die Gen Z (aktuelle Schulabgänger) denken

7) Unfähigkeit zur direkten Kommunikation: Das Vorurteil besagt, Schulabgänger könnten zwar perfekt chatten, bekämen aber Angstschweiß, wenn sie ein Telefon in die Hand nehmen oder einem Kunden direkt in die Augen schauen müssen.

Multimodale Kommunikation:

Die Gen Z ist geschult in schriftlicher und asynchroner Kommunikation (Slack, Teams), was in global vernetzten Teams oft effizienter ist als Telefongespräche.

Andere Sozialisationsmedien:

Der Fokus hat sich von der verbalen hin zur visuell-textlichen Kommunikation verschoben, was von älteren Generationen als „Angst“ missverstanden wird.

Klarheit statt Floskeln:

Jüngere bevorzugen oft direktes, ehrliches Feedback gegenüber langen, hierarchisch geprägten Gesprächen.

„Angst“ vor Telefonaten:

Störe ich jemanden bei etwas?

Vielleicht fehlt auch einfach ein wenig Übung.



8) Kein Respekt vor Hierarchien: Boomer sind mit „Ja, Chef“-Strukturen aufgewachsen. Dass junge Leute den Chef duzen oder Entscheidungen hinterfragen, wird oft als Respektlosigkeit statt als Wunsch nach flachen Hierarchien gedeutet.

Wunsch nach Partizipation:

Das Hinterfragen von Hierarchien entspringt dem Wunsch, kreativ mitzudenken und Prozesse zu verbessern, statt nur Befehle auszuführen.

Experten-Autorität:

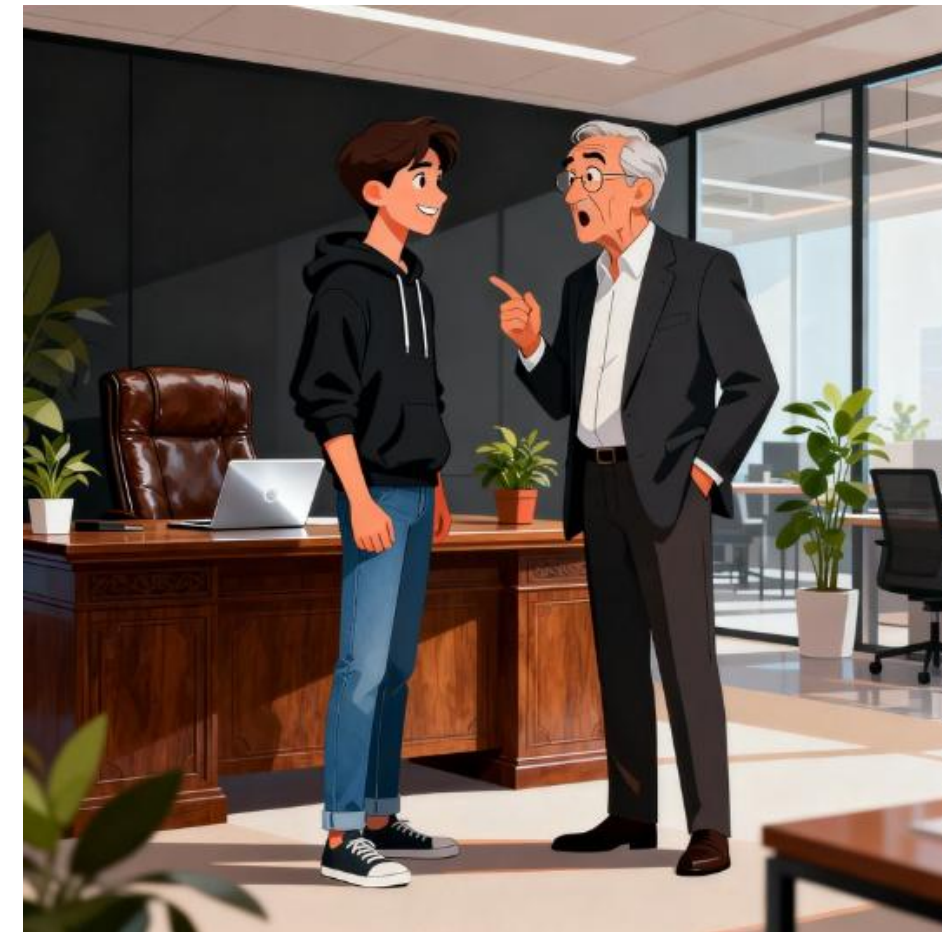
Respekt wird heute eher Fachwissen und Kompetenz gezollt als reinem Dienstalter oder Titeln.

Demokratisierung der Arbeit:

Flache Hierarchien fördern Innovationen, was gerade in Branchen wie der IT als Standard gilt.

Hörigkeit abgelegt:

Die Gen Z lässt sich nicht alles gefallen.
In der Regel gilt eine Kündigung direkten Vorgesetzten und nicht dem Unternehmen.



Was viele Boomer (geboren ca. 1955–1969) über die Gen Z (aktuelle Schulabgänger) denken

9) **Verschobene Prioritäten („Sinnsuche“):** Boomer arbeiteten oft, um den Lebensstandard zu sichern. Dass Abgänger fragen: „Welchen Impact hat mein Job auf die Umwelt?“, wirkt auf viele Ältere weltfremd oder arrogant.

Zukunftssicherung:

Die Frage nach Nachhaltigkeit (Impact) ist für junge Menschen existenziell, da sie die langfristigen Folgen heutiger Fehlentscheidungen tragen müssen (Klimawandel, Überbevölkerung, Ressourcenknappheit, kulturelle Kälte).

Attraktivität als Arbeitgeber:

Unternehmen ohne klare Vision verlieren im Wettbewerb um Talente drastisch an Boden.

Ganzheitliches Menschenbild:

Arbeit wird als Teil der Selbstverwirklichung gesehen,
nicht mehr als notwendiges Übel zur Freizeitfinanzierung.
Hierdurch kann ein hoher Grad intrinsischer Motivation erzielt werden.



10) Konzentrationsschwäche durch Social Media: „TikTok-Brain“ – das Vorurteil, dass die Aufmerksamkeitsspanne junger Mitarbeiter nicht länger als 15 Sekunden reicht, bevor sie wieder zum Handy greifen.

Fakt – „TikTok-Brain“:

Studien weisen auf eine kürzere Aufmerksamkeitsspanne bei schnellen digitalen Inhalten hin, was im Arbeitsalltag eine Herausforderung sein kann.

Multitasking-Fähigkeit:

Die Fähigkeit, schnell zwischen verschiedenen digitalen Informationsquellen zu wechseln, ist in einer dynamischen Arbeitswelt ein Vorteil.

Anpassung der Arbeitsmethoden:

Moderne Arbeitsweisen (z. B. Scrum, Sprints) kommen der Präferenz für kürzere, intensive Arbeitsphasen entgegen.





Bestätigungsfehler
confirmation-bias



A: Antihaltung

Was können Unternehmen unternehmen, damit neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantiert schnell wieder weg sind?

B: Assoziation

Welche Ideen stecken im Erste-Hilfe-Koffer, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu binden?

C: Erfahrungen

Was habt ihr erlebt und was könnte man aus den Erfahrungen lernen?

D: Traum Tag

Wie sieht ein perfekter Arbeitstag aus? Was wäre der nächste Schritt dahin?

45 Minuten Gruppenarbeit
10 Minuten Präsentation je Gruppe