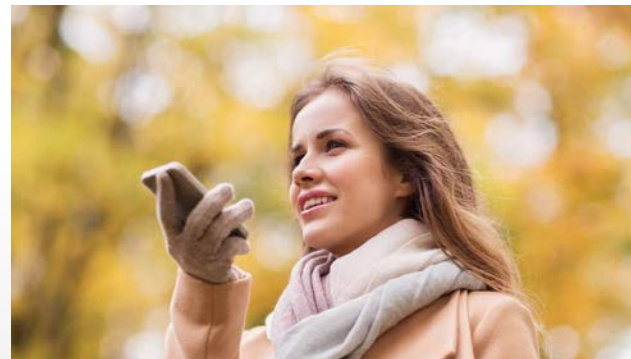


DEHOGA Landesverbandstag, 21.10.2019, 15:00 bis 15:45 Uhr

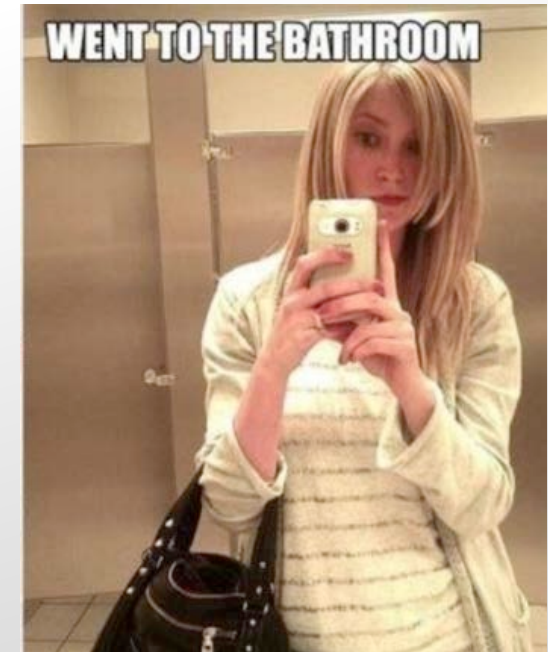
# Generation Y/Z – und wie sie ticken

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt

# Fomo – Nomophobia – POPC geplagte Net Generation – eine neue Herausforderung für die Führung



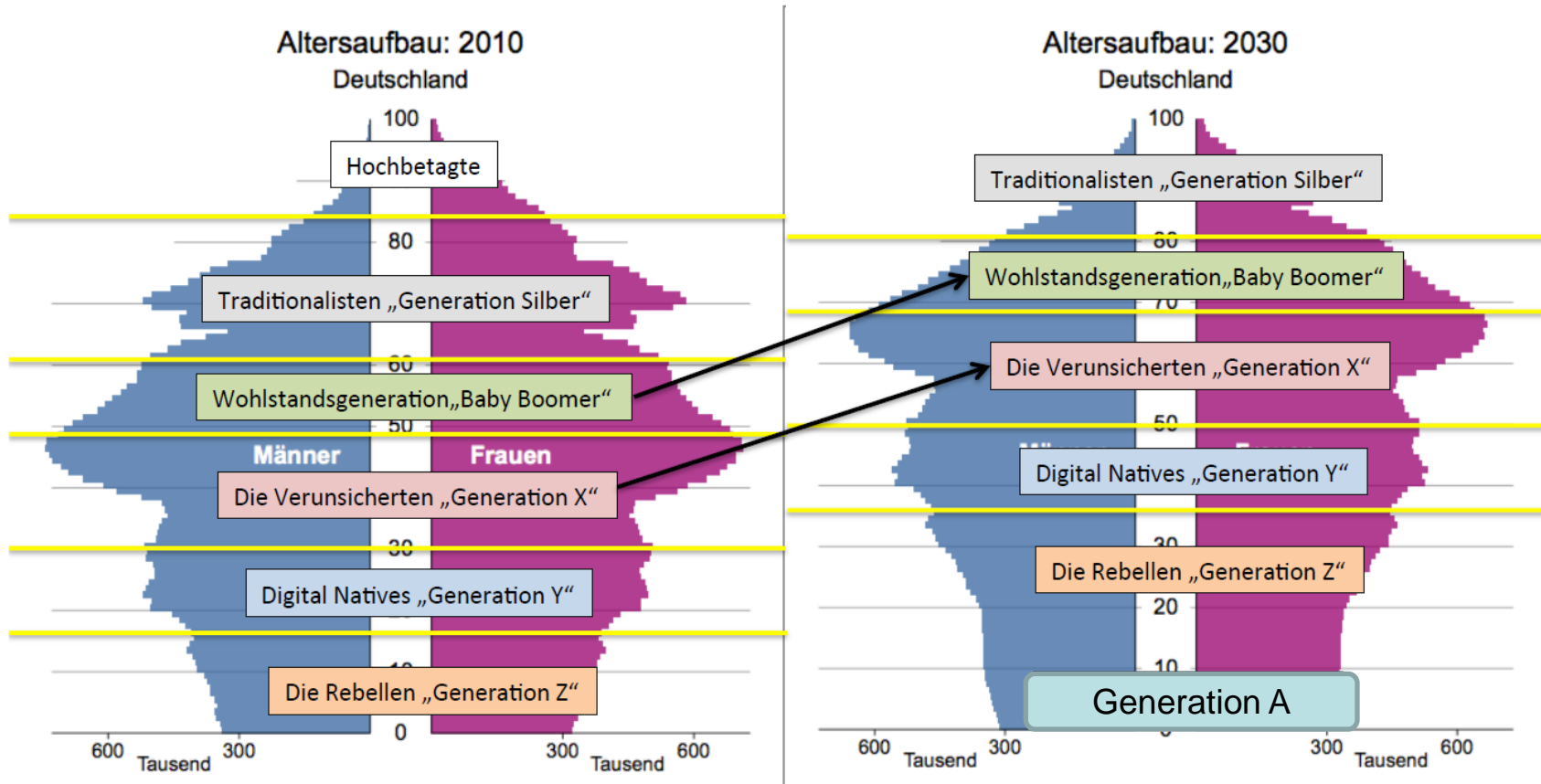
Quelle: <https://www.extratipp.com/bilder/2017/01/07/7193088/1260797758-telefonieren-smartphone-ohr-mund-telefon-trend-gespraech-selfie-pYSeicBHP3la1yuea7.jpg>



Quelle: <https://i.pinimg.com/originals/6b/6a/55/6b6a5539f2e1d5cf3b03bab5906f0af0.jpg>

Generation Z ist social  
Twitter, Instagram und der Griff zum Smartphone  
sind so normal, wie für andere die Tasse Kaffee am Morgen.

- Generationsbegriff
- Abgrenzung wesentlicher Generationen
  - Wie tickt die Generation Baby Boomer
  - Wie tickt die Generation X
  - Wie tickt die Generation Y
  - Wie tickt die Generation Z
- Aspekte der Rekrutierung und Führung



Quelle: Wigger-Spintig, S.; Demografischer Wandel – Revolution im Kaufverhalten? – Hochschule München

## Demografischer Wandel

- Zahl der Erwerbstätigen wird bis 2060 um 27% sinken
- Altersstruktur verschiebt sich nach oben
- Zahl der unter 30jährigen wird in 2020 um 10% sinken und im Jahr 2060 um 30%
- Wandel eines Arbeitgebermarktes hin zum Arbeitnehmermarkt



# Generationenbegriff

- **Karl Mannheim; Das Problem der Generationen**
- Kölner Vierteljahresheft für Soziologie 7 (1928)

## **Generationserlebnisse**

prägende Ereignisse in Kindheit und Jugend, die einen Einfluss auf ganze Geburtsjahrgänge haben.

## ***Generationenlagerung***

Angehörige einer Generation leben zwangsläufig miteinander in einem bestimmten Zeitraum.

## ***Generationszusammenhang***

entsteht durch eine Verbundenheit unter dem Einfluss gleicher oder ähnlicher geistiger und sozialer Gehalte bzw. durch das Erleben von gleichen oder ähnlichen Schicksalen.

# Menschen sind nicht unbedingt eindeutig zu zuordnen

- Generationen sind nicht strikt in Geburtsjahrgänge einzuordnen: Es gibt eine beachtliche Streuung innerhalb einer Generation (**Integrationsvarianz**).
- Trotzdem kommt es zu klaren Unterschieden zwischen den Mittelwerten der verschiedenen Generationen (**Intergenerationsdifferenz**).

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

## Bekannte Vertreter der Baby Boomer





# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

### Grundlegendes zur Generation Baby Boomer

<b>Familie und Beruf</b>	Beruf
<b>Werte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheit</li> <li>• Idealismus</li> <li>• Kreativität</li> </ul>
<b>Merkmale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamorientiert</li> <li>• Karriereorientiert - schnell in Führungspositionen aufsteigen</li> <li>• Arbeit hat den höchsten Stellenwert</li> </ul>
<b>Kommunikationsmedium</b>	Telefon

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## **Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

### **Grundlegendes zur Generation Baby Boomer**

- Zunehmende Verbreitung von Fernsehen und Telefon
- Stark nach Werten, Traditionen und Hierarchien ausgerichtete Erziehung und berufliche Situation
- Kindheit mit großen Freiräumen, keine durchgeplante Freizeit
- Klare Trennung von privater und beruflicher Sphäre
- Berufliche Tätigkeit zum Zweck der materiellen Absicherung, weniger als Selbstverwirklichung oder aus Spaß

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

**GenX**

1965 - 1979

## Bekannte Vertreter der GenX



# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

**GenX**

1965 - 1979

## Grundlegendes zur GenX

<b>Familie und Beruf</b>	Privat (trotz Beruf)
<b>Werte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unabhängigkeit</li><li>• Individualismus</li><li>• Sinnsuche</li></ul>
<b>Merkmale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pragmatisch</li><li>• Selbstständig</li><li>• Streben nach einer hohen Lebensqualität</li><li>• Zeit ist wertvoller als Geld</li></ul>
<b>Kommunikationsmedium</b>	E-Mail, Mobiltelefon

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**  
Ca. 1950 - 1964

**GenX**  
1965 - 1979

## Grundlegendes zur GenX

### Grundlegendes zur GenX

- Steigende Arbeitslosenquoten
- Privatfernsehen, Mobiltelefon, Internet
- Zunehmende Institutionalisierung des kindlichen Alltags (Kinderkrippe, Hort usw.) und verstärkte Angebote von Freizeitaktivitäten (Musikschulkurse für Kinder)
- Wachsende Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern
- Zunehmende Partizipationskultur und Mitarbeiterorientierung in der Arbeitswelt



# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

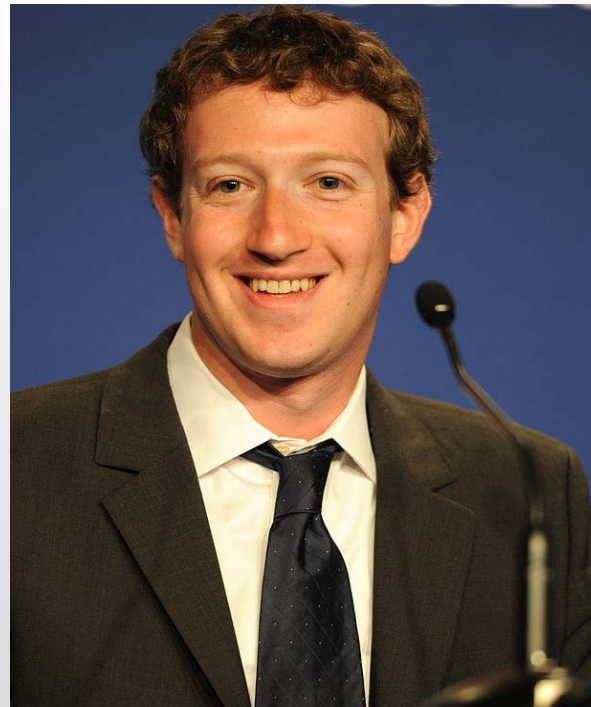
**GenX**

1965 - 1979

**GenY**

1980 - 1993

## Bekannte Vertreter der GenY



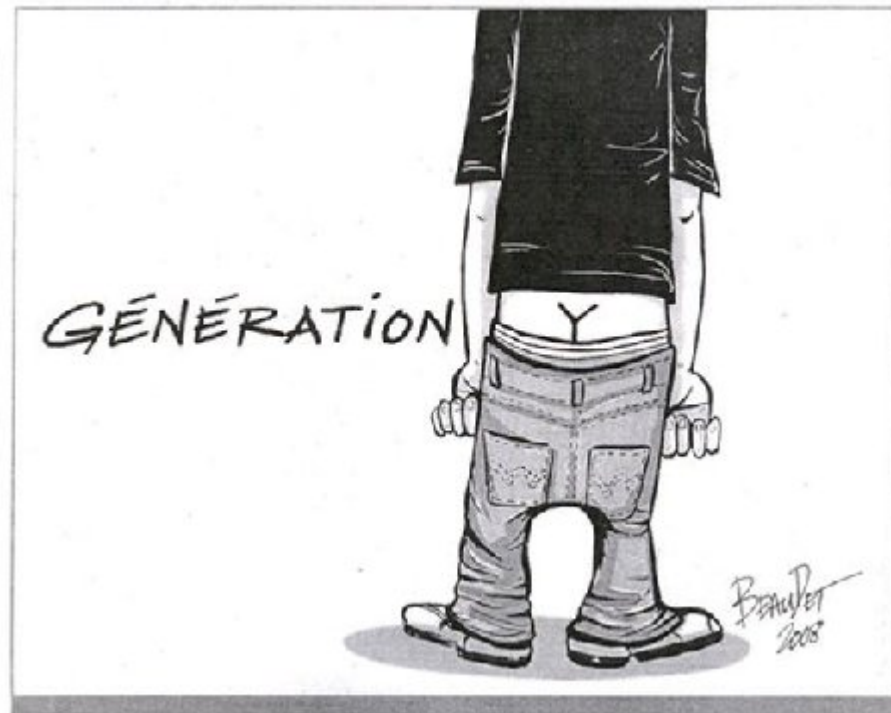
[guillaumepaumier.com](http://guillaumepaumier.com), CC-BY

<http://flickr.com/photos/35085843@N02/16492423740>

# Y-Generation

Gut ausgebildet, gut informiert, social-media-affin und mit ausgeprägtem Selbstbewusstsein, gestärkt durch die demographische Entwicklung und den drohenden Fachkräftemangel. Die leitenden Werte der so genannten „Generation Y“ und auch deren Erwartungen an den Arbeitgeber scheinen sich erheblich von denen früherer Generationen abzuheben.

JOURNAL DE QUÉBEC | MARDI 22 JANVIER 2008



Quelle: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&tbm=isch&sa=1&ei=EA34WrjiBI7UkwXps4XwDA&q=Karikatur+Generation+Y&oq=Karikatur+Generation+Y&gs\\_l=img..3..0i8i30k1.63450.68178.0.68704.22.19.0.3.3.0.172.1772.11j7.18.0....0...1c.1.64.img..1.21.1806...0j35i39k1j0i67k1j0i30k1j0i24k1.0.2A0Jk6kS\\_v0#imgrc=8lewFUGRISMhIM](https://www.google.com/search?client=firefox-b&tbm=isch&sa=1&ei=EA34WrjiBI7UkwXps4XwDA&q=Karikatur+Generation+Y&oq=Karikatur+Generation+Y&gs_l=img..3..0i8i30k1.63450.68178.0.68704.22.19.0.3.3.0.172.1772.11j7.18.0....0...1c.1.64.img..1.21.1806...0j35i39k1j0i67k1j0i30k1j0i24k1.0.2A0Jk6kS_v0#imgrc=8lewFUGRISMhIM)

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

**GenX**

1965 - 1979

**GenY**

1980 - 1993

## Grundlegendes zur GenY

<b>Familie und Beruf</b>	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
<b>Werte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vernetzung / Teamwork</li><li>• Optimismus</li></ul>
<b>Merkmale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leben im Hier und Jetzt</li><li>• Mit neuen Technologien aufgewachsen</li><li>• „24 Stunden online“</li></ul>
<b>Kommunikationsmedium</b>	Web 2.0



# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

## GenX

1965 - 1979

## GenY

1980 - 1993

## Grundlegendes zur GenY

- 11. September 2001 verbunden mit Terrorängsten, Reaktorunglück Fukushima, weltweites Kriegsgeschehen
- Behütete Kindheit
- Medienrevolution, Informationszeitalter, Virtuelles Leben, Smartphones, Blogs
- Verringerung der Interaktionserfahrung mit Gleichaltrigen
- Leben mit dem Netz
- Zunahme an Wahlmöglichkeiten in Bezug auf Lebensführung, Freizeitgestaltung, schulische und berufliche Ausbildung



# Unsere Generationen von 1950 bis heute

**Baby Boomer**

Ca. 1950 - 1964

**GenX**

1965 - 1979

**GenY**

1980 - 1993

**GenZ**

1994 - 2010

## Bekannte Vertreter der GenZ



DieLochis: Youtube: 2,6 Mio. Abonnenten



Lisaandlena: auf Instagram 14,3 Mio. Abonnenten

LENA GREINER  
CAROLA PADTBERG

Verschieben Sie  
die Deutscharbeit –  
mein Sohn  
hat Geburtstag!



LENA GREINER  
CAROLA PADTBERG

Ich muss mit auf  
Klassenfahrt –  
meine Tochter  
kann sonst nicht  
schlafen!



SCHLECKY SILBERSTEIN

**DAS**  
**INTERNET**

**MUSS**  
**WEG**

Eine Abrechnung

KNAUS



UNIVERSITY  
sciences

# **Einflussfaktoren auf die GenZ**

<b>Globalisierung</b>	<b>Entwicklung Wissens- und Innovationsgesellschaft</b>
<b>Technische Entwicklungen</b>	<b>Gesellschaftliche Veränderungen</b>
<b>Individualisierung und zunehmende Vielfalt der Lebensstile</b>	<b>Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung</b>
<b>Beeinflussung durch Peers</b>	<b>Wandel der Erziehungsstile und -werte</b>

- „Die Betreuung der Generation Z durch ihre Eltern entspricht dabei eher der Natur der Kaiserpinguine und Orang-Utans (intensive Betreuung) als der von Schildkröten und Haien (wenig Betreuung).“

(Scholz, Generation Z, S. 41)

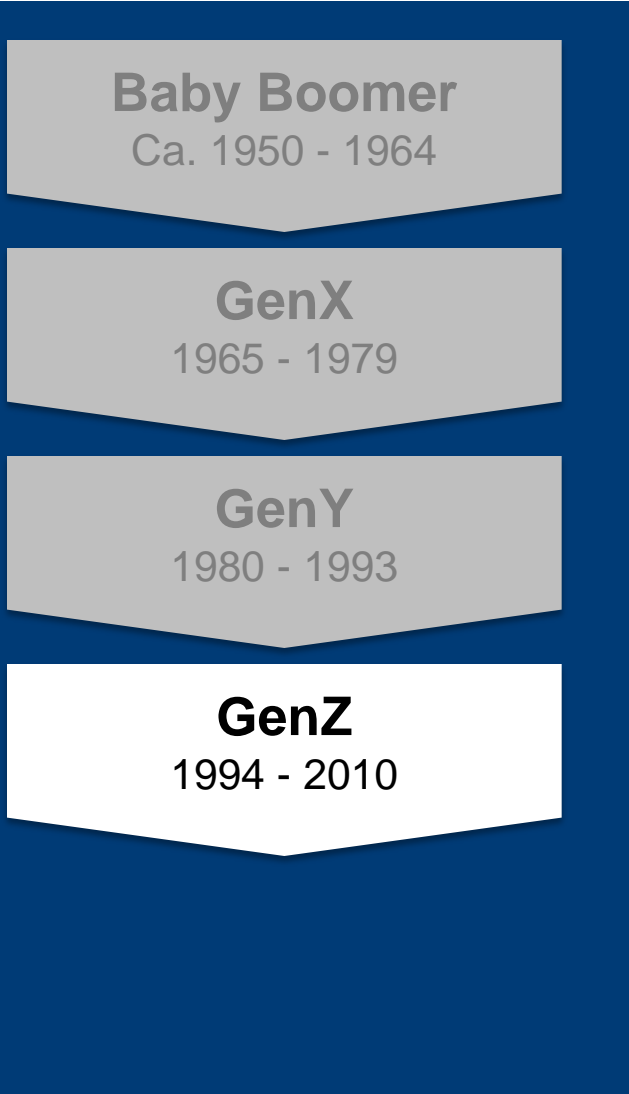
Jugendforscher Hurrelmann identifiziert ein neues Stärke-Schwäche-Profil für die Arbeitnehmer von morgen.

„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist“, sagt er, „dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“

Darauf müssen sich die Unternehmen schon heute einstellen.

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>

# Unsere Generationen von 1950 bis heute



## Grundlegendes zur GenZ

<b>Familie und Beruf</b>	Privat ( Arbeit muss zum Privatleben passen)
<b>Werte</b>	Vernetzung, realistisch, ehrgeizig, schätzen Freundschaften
<b>Merkmale</b>	Kollegiale Arbeitsatmosphäre, aber auch Einzelkämpfer, relaxed, multimedia-affin
<b>Kommunikationsmedium</b>	Soziale Medien (snap-chat, tictoc, tellonym), insb. Video-Content,

Digitalisierung und Binge Watching

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

## GenX

1965 - 1979

## GenY

1980 - 1993

## GenZ

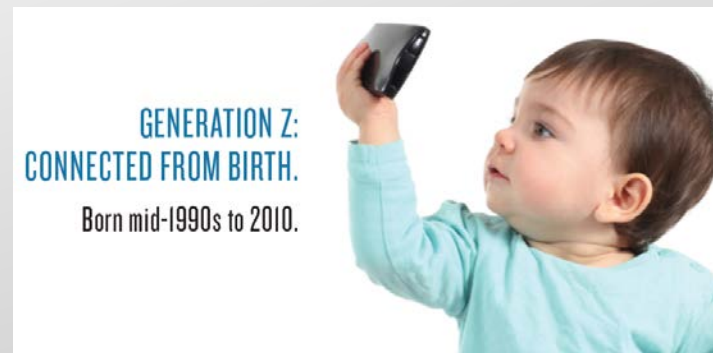
1994 - 2010

## Grundlegendes zur GenZ

- „Digital Natives“: in digitaler Welt aufgewachsen, durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
- Technologieaffinität: in jeden Lebensbereich integriert, integraler Bestandteil für Problemlösung, hoher Anspruch an moderne Ausstattung am Arbeitsplatz
- Einzelkämpfer: ausgeprägtes Selbstbewusstsein, Aufgabe allein anstatt in Teamarbeit erledigen
- Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit sind wichtig
- Regelmäßiges Feedback gewünscht
- Leben im Netz



- Gen Y (Blogger) hat die Einführung neuer Produkte und Geräte wie Laptop, iPod live miterlebt und hat Spaß am Ausprobieren.
- Gen Z (Vlogger) kennt diese Geräte von Geburt an und empfinden sie als alltäglich. Sie machen keinen Unterschied zwischen Geräten und wollen einfach nur kommunizieren, sie sind Gewohnheitstiere.



Quelle: [powermanagement-news.blogspot.com](http://powermanagement-news.blogspot.com)

# Verhalten Generation Z

- Smartphone und Apps begleiten die Generation Z
- Einwählen in einen Rechner oder Eintippen von URLs sind für diese Generation zu umständlich
- Ihre Smartwatch oder ihr Smartphone weiß bestens über Fitness und Kalorienverbrauch bescheid
- Mediennutzung erfolgt selektiver und differenzierter

- Post-Millennials gefellen sich als Rebellen, die den Status-Quo verändern möchten.
- Sie wollen Aufmerksamkeit für das was sie tun, denken und sagen.
- Sie streben ein hohes Maß an Unabhängigkeit an und einfache Wechsellmöglichkeiten.
- Bindungslosigkeit

# Unsere Generationen von 1950 bis heute

## Baby Boomer

Ca. 1950 - 1964

## GenX

1965 - 1979

## GenY

1980 - 1993

## GenZ

1994 - 2010

## GenAlpha

2011 - heute

## Bekannte Vertreter der GenAlpha



# Überblick Generationen

Baby-Boomer	GenX	GenY	GenZ
<b>Leben um zu arbeiten</b> = hoher Stellenwert der Arbeit	<b>Arbeiten um zu leben</b> = Work-Life-Balance	<b>Arbeiten um zu leben</b> = keine kategorische Trennung von Arbeits- und Lebenszeit	<b>Leben, leben, leben</b> = Arbeit muss zum Privatleben passen
Beruf	Privat (trotz Beruf)	Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	Leben ( <b>Beruf muss zum Leben passen</b> )
Fernseher Telefon	PC E-Mail, SMS	Tablet Smartphone	Smartphone, Google Glass, Nanodrucker, Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
„Digital Immigrant“	Technisch versiert	„Digital Native“	„Net Generation“
Telefon als typisches Kommunikationsmittel	E-Mail und Mobiltelefon als typische Kommunikationsmittel	Web 2.0 als typisches Kommunikationsmittel Leben mit dem Netz	Soziale Medien (snap-chat), insb. Video-Content  Leben im Netz

## Prinz Charles Effekt

- Aspekte der Rekrutierung

Für 78 % der Schüler ist der Rat der Eltern bei der Berufswahl hilfreich. Noch vor Freunden, Lehrern und Berufsberatern sind sie damit der erste und wichtigste Ansprechpartner für Ihr Kind.

<https://www.azubi.de/beruf/tipps/fuer-eltern>

# Think like Marketing

Komm-Gründe formulieren mit dem Ziel das Gedächtnis der potenziellen Mitarbeiter zu erobern

Unternehmen sollten sich gut präsentieren, da sich GenZ **sehr stark von Emotionen leiten** lassen, wobei **Sachlichkeit und Fakten** die Grundlage bilden müssen.

GenZ sind **wenig tolerant gegenüber falschen Infos und mangelnder Transparenz**. Dialog auf Augenhöhe

**Schnell auf Bewerbungen und Anfragen reagieren** (dabei nicht vom Einstellungsrythmus leiten lassen)

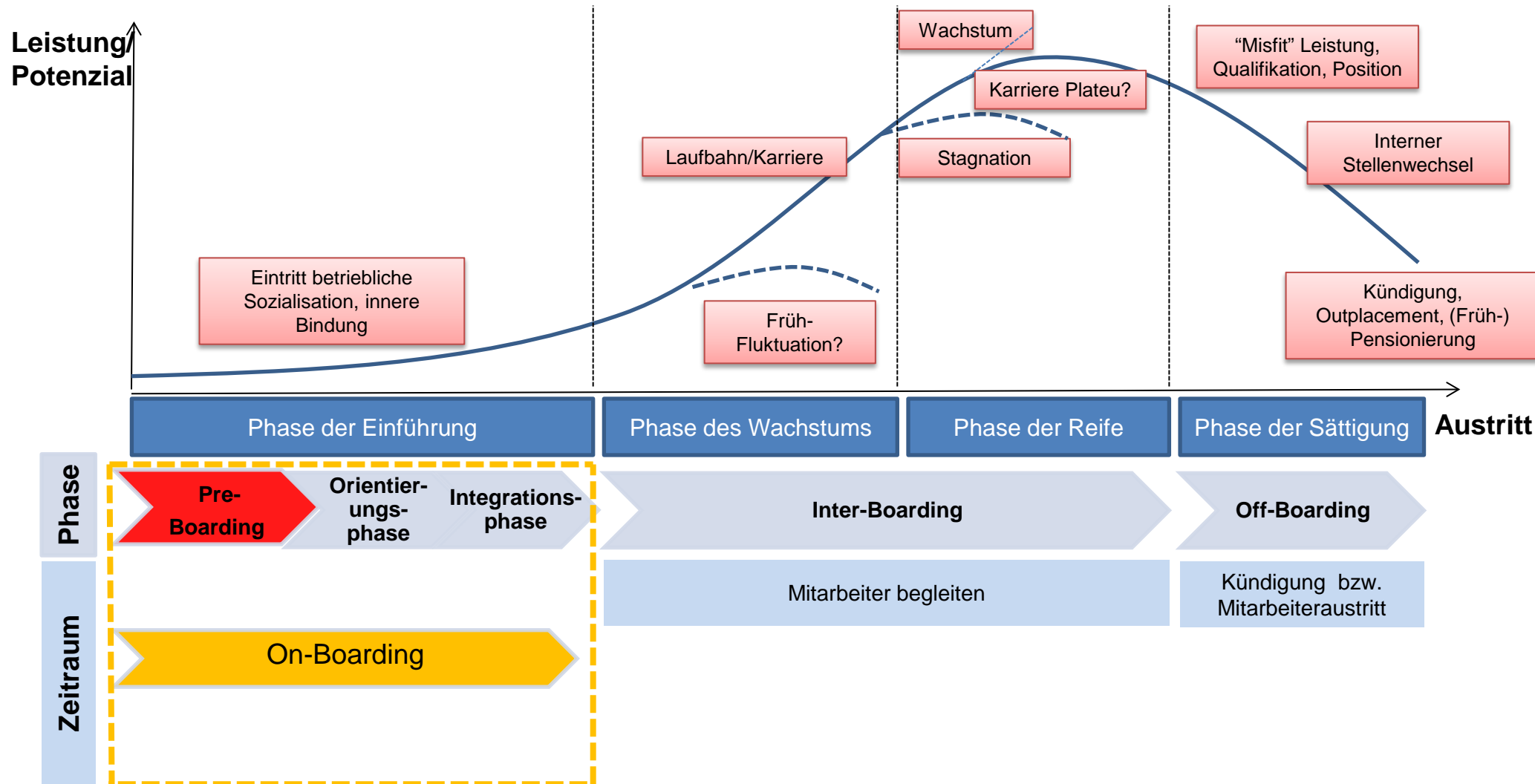
Durch die Zunahme an Wahlmöglichkeiten in allen Bereichen **steigt auch die Anspruchshaltung** von GenZ – dies dürfte auch in einer gesteigerten Anspruchshaltung ggü. Arbeitgebern niederschlagen.





# Aspekte des Pre- und On-Boarding der Generation Z

# Einordnung des Pre- und On-Boarding in den beruflichen Lebenszyklus



Vgl. Haufe (Digitales Onboarding 2015), abgerufen am 23.11.2017.

Vgl. Eigene Darstellung, in Anlehnung an: Graf. A., (Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung 2011), abgerufen am 24.11.2017.

# Pre-Boarding-Maßnahme



PFH

PRIVATE UNIVERSITY  
of Applied Sciences

## Beispiel-Dokumente von Bang:

### Persönliche Begrüßungspostkarte:



## Elternbrief:

### BANG® Werkunterricht

Der sogenannte Werkunterricht dient als Nachhilfe für unsere Auszubildenden. Dort werden z.B. Berufsschulthemen vertieft und wiederholt. Außerdem können Fragen beantwortet werden.



### BANG® Beurteilungsgespräche

Zu Beginn der Ausbildung verbringen die Azubis vier Monate im Trainingszentrum, um die Grundausbildung zu durchlaufen. Kurz vor Ende der Probezeit werden von den jeweiligen Ausbildern ein Beurteilungsbogen für jeden Auszubildenden erstellt. Anschließend finden Beurteilungsgespräche statt, bei denen die Unternehmen über Ihren Auszubildenden informiert werden.



**WICHTIG:** Bei Fragen oder Problemen in der Ausbildung wenden Sie sich gerne an das Office Team. So kann gemeinsam eine Lösung gefunden werden.

### BANG Office:

Nicole Glawe-Miersch  
Tel.: (05257) 937 85-20  
E-Mail: [nglawe-miersch@gpdm.de](mailto:nglawe-miersch@gpdm.de)

Julia Owen  
Tel.: (05257) 937 85-21  
E-Mail: [jowen@gpdm.de](mailto:jowen@gpdm.de)

Trainingszentrum  
ELJA-Maschinenbau Lienzke KG  
Allee 16  
33161 Hövelhof

### Ausbildler:

Werner Reker  
Stefan Fernhomburg  
Holger Buhler

### BANG® im Internet:

[www.bang-netzwerke.de](http://www.bang-netzwerke.de)



„BANG-Azubis“

# BANG!

Berufliches  
AusbildungsNetzwerk  
im Gewerblichen Bereich

Informationsschreiben  
über die Ausbildung  
bei BANG®

### Was genau ist BANG®?

BANG® ist eine Abkürzung und steht für „Berufliches AusbildungsNetzwerk im Gewerbebereich“. In diesem sozialen Netzwerk haben sich kleine und mittelständische Unternehmen innerhalb eines Bundes zu regionalen Netzwerken zusammengeschlossen. Ihr Ziel: Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.

Jedes Unternehmen sucht Auszubildende ein und schließt diese einen Auszubildendenvertrag mit einem Jugendlichen ab. Wenn alles gut läuft, soll dieser nach der Ausbildung übernommen werden. In unseren regionalen Trainingszentren werden dem Auszubildenden die Inhalte vermittelt, welche der Betrieb aufgrund seiner hohen Spezialisierung oder auch eines hohen Auftragsvolumens nicht mehr vermitteln kann.

Durch BANG® erhält jedes unserer Unternehmen eine individuelle Unterstützung bei allen Ausbildungsaufgaben. So kann das Unternehmen den eigenen Ansprüchen an Ausbildung tatsächlich entsprechen und „gut“ ausbilden. Nach dem Abschluss bei BANG® ist der Jugendliche im eigenen Unternehmen und kann schnell produktiv tätig werden.

Die Ausbildung Ihres Kindes findet im BANG® Trainingszentrum, Firma ELJA, Allee 16, 33161 Hövelhof, statt. Dort werden die Auszubildenden von den jeweiligen Ausbildern betreut.

### Im Laufe der Ausbildung durchlaufen unsere BANG® Azubis etliche „Stationen“.

#### BANG® Kick Off

Ein BANG®-Kick Off ist ein Auftakt-Event zum Start der Ausbildung.



Bei dieser Auftaktveranstaltung erarbeiten die Auszubildenden ihre Berufsbilder, stellen ihre Ausbildungsziele vor und erfahren alles über die Rechte und Pflichten während der Ausbildung. Für die Azubis werden wichtige Fragen geklärt: wie geht es nach der Ausbildung weiter, was bedeutet eine Ausbildung mit BANG®, wer sind meine Mitazubis? Was ist Werkunterricht und wie werde ich



versichert?

### BANG® Exkursionen

In der 3,5-jährigen Ausbildung werden Fachkurseinheiten mit den verschiedenen Lehrjahren netzwerkübergreifend durchgeführt.

Dabei sind folgende Schwerpunkte pro Lehrjahr festgelegt worden:

1. Lehrjahr: **Stahlerzeugung**
2. Lehrjahr: **Stahlerweiterung**
3. Lehrjahr: **Automatisierung**



# Handlungsempfehlungen für die Generation Y und Z

	GenY	GenZ
Vor dem 1. Tag	Interaktives Online-Onboarding mit Spaßfaktor	Web-2.0-Inhalte, visuelle Formate, mobil konsumierbar
Präferenz	Austausch mit Gleichgesinnten, Buddys, Mentoring	Lernen von kompetenten Profis, persönlich und virtuell
Im Vordergrund steht...	Soziale Integration, spannende Aufgaben, Abwechslung	Individuelle Betreuung
Spricht sie besonders an...	Einführungsveranstaltungen mit Entertainment-Charakter	Genaue Anweisung, klare Kommunikation von Erwartungen
Benötigen	Unverzögliches Feedback, Wissenstransfer mit Spaßfaktor	Anleitung und Unterstützung, nicht zu viel Eigeninitiative erwarten, Bespaßung

## Bindung GenY und GenZ

- Wunsch nach Work-Life-Balance/Work-Life-Separation nachkommen
- Interesse an wirkungsvoller Arbeit
- Parallelität von Unternehmens- und persönlichen Werten
- Interesse an der Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten
- Interesse an raschem Erfolg und Feedback
- Wunsch nach Flexibilität

# Aspekte Führung im Hinblick auf GenZ

## Erwartungen der GenY und GenZ ggü Arbeitgebern

- GenY und GenZ möchten **arbeiten, aber nicht um jeden Preis** und nicht mit einer Vielzahl an Überstunden. Sie wollen eine Grenze, die nicht bei 50 Stunden liegt sondern eher bei 45 Stunden: **Work-Life-Balance (GenY) Work-Life-Separation (GenZ)**
- GenY will Freizeit und Familie, der Beruf hat keine absolute Priorität, **GenZ leben, leben, leben**
- GenY und GenZ möchten, dass das Unternehmen, in dem sie arbeiten, zu ihnen passt
- GenY und GenZ ist auch das Gehalt wichtig
- GenY strebt keine Karriere um jeden Preis an, **Spaß und Selbstverwirklichung**
- GenY und GenZ fühlen sich in **kollegialer Arbeitsumgebung** wohl
- Klare Arbeitszeiten, die vor allem weit im Voraus geplant sind und auch eingehalten werden



# Im Berufsalltag sollte folgendes beachtet werden:

- Wegen der **selektiven Informationsverarbeitung** sollten Ideen über Bestätigungsmöglichkeiten entwickelt werden (Bestätigungs-E-Mails, elektronische Erinnerungen an Termine oder wichtige Aufgaben)
- **Im Internet findet eine andere Form der Kooperation und eine Dezentralisierung der Macht statt**, d.h. Führungskräfte können davon ausgehen, dass ihre Autorität nicht per se akzeptiert wird. Im Zuge von transparenter und wertschätzender Zusammenarbeit muss die Führungsposition immer wieder neu bestätigt werden.
- Es wird von der **Führungskraft erwartet, dass sie private Hintergründe** kennt und immer wieder nachfragt und ggf. Entlastung anbietet.
- **Individuelle Karriereoptionen, die auf den jeweiligen Lebenszyklus und persönliche Präferenzen** abgestimmt sind, stellen für GenY/GenZ einen weitaus größeren Bindungsfaktor dar, als der klassische „Kaminaufstieg“

Für GenY und GenZ sind Handeln und Ergebnisse wichtiger als Wissen, letzteres kann bei Bedarf abgerufen werden.

Geschwindigkeit, d.h. umgehende Information ist wichtiger als Genauigkeit

Versuch und Irrtum sind ein präferierter Lösungsweg, Interesse an Problem-basiertem Lernen

Kurze Lernsequenzen

Im Berufsalltag sollte folgendes beachtet werden:

GenY und GenZ sind Minimalisten  
Viele kleine Schritte führen bei ihnen zum Erfolg  
GenY und GenZ lernen gerne von einem Coach  
oder Mentor mit denen sie sich, wie auch bei ihren  
Vorgesetzten, auf Augenhöhe sehen

Ausbilder ist ein Coach mit Entertainerqualitäten



**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**moerstedt@pfh.de**