

HANSER

Rüdiger Maas

GENERATION ALPHA



Mit konkreten
Handlungs-
empfehlungen

Wie sie tickt und
wie Unternehmen
sich darauf
einstellen sollten

HANSER

Leseprobe

zu

Generation Alpha

von Rüdiger Maas

Print-ISBN: 978-3-446-47865-7

E-Book-ISBN: 978-3-446-47895-4

Weitere Informationen und Bestellungen unter

<https://www.hanser-kundencenter.de/fachbuch/artikel/9783446478657>

sowie im Buchhandel

© Carl Hanser Verlag, München



WILLST DU IN DIE
ZUKUNFT BLICKEN ...

Unternehmen brauchen Mitarbeiter:innen! Doch die Prognosen sind düster. Die Bevölkerungszahl in Deutschland schrumpft, und Zuwanderung ist auch nur ein Tropfen auf dem heißen Stein. Es stehen mehr Arbeitsplätze als Bewerber:innen zur Verfügung. Umso wichtiger ist, dass die wenigen jungen Menschen möglichst gut in Unternehmen eingesetzt werden.

Die Generation Alpha ist die nächste Generation, die in den Arbeitsmarkt vorrücken wird. Das, was für die Generation Z gilt, gilt auch für die Generation Alpha. Nur ausgeprägter, intensiver. Hierauf müssen sich Unternehmen einstellen, wollen sie für die Generation Alpha attraktiv sein und diese möglichst gut im Unternehmen integrieren.

Basis dieses Buches bildet die Generation Alpha Studie. Die Studie beschäftigt sich mit der Generation Alpha, was sie bewegt, was sie motiviert, was sie ausmacht. Kaum eine Generation wurde durch die Corona-Pandemie so belastet wie die Generation Alpha. Das Digitale ist den Alphas in die Wiege gelegt. Es ist für sie selbstverständlich. Die für die Generation Z typische verkürzte Aufmerksamkeitsspanne, die geringere Frustrationstoleranz, weniger Training in der analogen Welt und das Bedürfnis nach Strukturen prägt auch die Generation Alpha.

Eine bekannte Weisheit lautet: »Willst du in die Zukunft blicken, schaue auf die Kinder.« Das versuchen wir in diesem Buch. Da die jungen und noch nicht geborenen Alphas sehr wahrscheinlich unter ähnlichen Bedingungen wie die älteren Alphas aufwachsen, können wir auch Aussagen über die zukünftigen Alphas treffen.

Dieses Werk unterstützt Sie im (beruflichen) Umgang mit der Generation Alpha, bietet neue Einblicke und bemerkenswerte Erkenntnisse, und zwar so kompakt und praxisorientiert wie möglich.

Augsburg, Herbst 2023

Rüdiger Maas



WAS SIE
IN DIESEM BUCH
ERWARTET

WILLST DU IN DIE ZUKUNFT BLICKEN ...	V	3.3 Generation konfliktscheu	28
1 DIE AUSGANGSSITUATION	1	3.4 Generation übersättigt	30
1.1 Wer ist die Generation Alpha?	3	3.5 Generation ausgebucht	31
1.2 Was hat sich in den letzten Jahren geändert?	4	3.6 Generation dauer-entertaint	34
1.3 Der demografische Wandel schlägt sich nieder	6	3.7 Generation Krisen	36
1.4 Migration reicht nicht aus	8	3.8 Generation Lockdown	37
1.5 Wochenarbeitszeit schrumpft	9	3.9 Generation einsam	38
1.6 Fluktuationsraten auf hohem Niveau	9	3.10 Generation digitale Vorbilder	39
1.7 Bildschirm statt Bildung: Die Corona-Pandemie	10	4 21 TIPPS, WIE SICH UNTERNEHMEN AUF DIE GENERATION ALPHA EINSTELLEN	41
2 DIE GENERATION ALPHA STUDIE	13	4.1 Modernes Recruiting: Ausbilder:innen zum Anfassen statt zum Liken	45
2.1 Von pädagogischen Fachkräften und den Eltern über Tom lernen	15	4.2 Transparenz statt Fantasie	47
2.2 Subjektives analysieren	16	4.3 Geduld, aber nur für die Besten	47
2.3 Der Weg der Generation Alpha Studie	17	4.4 Negative Bewertungen als Geschenk betrachten	48
3 GENERATION ÜBERBEHÜTET	19	4.5 Ohne Eltern geht nichts mehr	48
3.1 Generation Augenhöhe	23	4.6 Geben Sie den Alphas Sicherheit	50
3.2 Generation durchsetzungsstark	26	4.7 On-Boarding oder »Wo ist meine Geburtstagstorte? Und wo sind die Geschenke?«	50

4.8	Maximale Struktur beim On-Boarding	52
4.9	New Work – oder das Märchen von flachen Hierarchien und Homeoffice	53
4.10	Fehlende Wertschätzung = Quiet Quitting	55
4.11	Persönliche Perspektiven aufzeigen	57
4.12	Schritt für Schritt zum Ziel	58
4.13	Software muss intuitiv sein	60
4.14	Feedback – Zurückfüttern, aber besser Brei als harte Kost	62
4.15	Kritik – So fremd wie ein Wählscheibentelefon	64
4.16	Wert auf die unternommenen Anstrengungen legen, nicht auf die Fähigkeiten	66
4.17	Erlebte Extremerfahrungen nicht auf alle Alphas anwenden	67
4.18	Auf das analoge Training ohne Muskelkater achten	69
4.19	Smartphone-Verbot = Handamputation	71
4.20	Gekommen, um zu gehen. Am besten im Guten! ..	73
4.21	Off-Boarding oder »Die Überbehütung hört nie auf!«	73

5	QUO VADIS? – ODER: AUF WAS UNTERNEHMEN ZUKÜNFTIG NOCH MEHR WERT LEGEN MÜSSEN	75
5.1	Wenn vier Generationen aufeinanderprallen: Generation Thinking im Unternehmen	77
5.2	Die Jobs von heute und morgen	80
5.3	Die zukünftige Ausbildung	82
5.4	Der zukünftige Bewerbungsprozess	82
5.5	Wo die zukünftigen Nachwuchskräfte arbeiten werden	84
5.6	Die zukünftigen Führungskräfte	87
	ÜBER DEN AUTOR	89
	LITERATUR	95
	INDEX	101



1

DIE AUSGANGSSITUATION

1.1 Wer ist die Generation Alpha?

Populärwissenschaftlich ist die Generation Alpha die Nachfolgegeneration der Generation Z. Alle 15 Jahre wird eine neue Generation ausgerufen. Die Generation Z umfasst die Geburtenjahrgänge 1995 bis 2010. Alle, die ab 2010 geboren wurden, werden der Generation Alpha zugeordnet. Wegen der 15-Jahre-Einteilung gehören zur Generation Alpha alle, die bis 2025 geboren sein werden.

Bei der Generation der Babyboomer wird das Dilemma der 15-Jahre-Schritte sehr deutlich: Sie werden nach allgemeiner populärwissenschaftlicher Einteilung von 1950 bis 1965 definiert. Allerdings begann der Babyboom erst Ende der 1950er-Jahre und endete schon wieder Ende der 1960er, da 1968/69 die Erfindung und Verbreitung der Antibabypille dazu führte, dass ab den 1970ern der Babyboom vorbei war. Hier hätten wir schon den ersten Bruch, denn die Altersspanne der Babyboomer müsste deshalb bis 1969 gehen.

Wissenschaftlich muss erst einmal belegt werden, was der Begriff »Generation« bedeutet und ob es überhaupt eine »neue« Generation gibt.

Erst dann macht es Sinn, über die Altersspanne nachzudenken.

Sieht man sich die Geburtenraten in Deutschland über verschiedene Jahre hinweg an, erkennt man, dass diese bei der Generation Z bzw. Mitte der 1990er einbrachen. So wenig Geburten gab es in Deutschland noch nie. Einige Jahre später stieg sie jedoch wieder an.

Die Nachfolgegeneration der Generation Z, die Generation Alpha, wird infolge in Deutschland geburtenstärker sein. Das könnte, zusammen mit vielen anderen Faktoren, einen anderen Erlebnishorizont beim Aufwachsen generieren. Im europäischen Vergleich jedoch sind die deutschen Alphas die kleinste Kohorte. Sie sehen, es bleibt komplex.

Der australische Keynote Speaker und Unternehmensberater Mark McCrindle hat die »Generation Alpha« begrifflich aus der Taufe gehoben. Folgt man dieser Logik, folgt auf die Generation Alpha die Generation Beta. Diese werden dann populärwissenschaftlich in den Jahren 2025 bis 2040 geboren werden.

Um zu klären, ob es sich um eine neue Generation handelt, müssen die Merkmale einer Generation mit denen anderer Generationen verglichen werden. Schließlich wüsste man sonst nicht, ob das Merkmal auf alle Menschen zutrifft oder nur auf eine bestimmte Altersgruppe. Das Schwierige dabei ist, dass die jüngsten Mitglieder der Generation Z 15 Jahre jung sind und die ältesten fast 30 Jahre alt. Wie kann man einen 15-Jährigen

und einen 30-Jährigen miteinander vergleichen, die doch ganz unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben? Hinzu kommt noch eine entwicklungspsychologische Schwierigkeit: Neben individuell unterschiedlichen Entwicklungs- und Erlebnisstufen haben Kinder und Jugendliche unterschiedliche sprachliche Fähigkeiten. Kleinkinder haben einen anderen Sprachzugang als junge Erwachsene. Zudem wird sich innerhalb der Kinderjahre noch sehr viel verändern. In den Kinderjahren kann noch nicht vorhergesagt werden, wie sich ein Kind entwickelt. Wie also können wir die Generation Alpha wissenschaftlich untersuchen?

Bis dato konnte die Entstehung einer Generation nicht vorhergesagt werden, da die Persönlichkeitsentwicklung, gerade in den ersten Lebensjahren, noch nicht gefestigt ist. Es besteht also die Möglichkeit, dass die Merkmale, die im Rahmen dieser Studie herausgefunden wurden, mit fortschreitendem Alter der Kinder andere Ausprägungen annehmen. In den ersten Lebensjahren ist eben noch nichts in Stein gemeißelt. Diese Merkmale gilt es, mit fortschreitendem Alter der Kinder weiter zu analysieren, um zu prüfen, ob diese auch mit fortschreitender Zeit biografisch stabil bleiben könnten.

Wir haben ein neues Studiendesign kreiert, das wir als die »Generation Alpha Studie« bezeichnet haben. Die Erhebung der Studiendaten fand zum großen Teil während der Corona-Pandemie statt. Daher sind auch Rückschlüsse über die Situation

von Kindern und Elternteilen im Rahmen der Corona-Pandemie möglich.

1.2 Was hat sich in den letzten Jahren geändert?

In unserer Generation Alpha Studie fanden wir heraus, dass die Alphas Eigenschaften haben, die keine andere Generation hat. Doch warum sie diese Eigenschaften haben, können wir nicht herausfinden. Kein Mensch kann mit Sicherheit sagen, »warum« er sich in einer bestimmten Weise entwickelt hat. Der Mensch ist in diesem Setting zunächst Mal eine »Blackbox«. Was in seinem Inneren abläuft, bleibt verborgen. Und daher wissen wir nicht, »was« dazu geführt hat, dass sich ein Mensch »wie« verhält. Die »Ursache« und die »Wirkung« können nicht miteinander verbunden werden. Möchten wir die Welt jedoch erklären und verstehen, müssen wir eine Brücke zwischen Ursache und Wirkung bauen. Die Brücke ist die Interpretation. Sie hilft uns zu verstehen, »warum« sich Menschen »wie« verhalten.

Wie Menschen werden, ist beeinflusst durch die Zeit, in der sie leben. Jede Generation ist ein Kind ihrer Zeit. Also schauen wir

uns die Zeit an, in der die Alphas groß werden. Tabelle 1.1 zeigt mögliche Auswirkungen auf Eltern, Kleinkinder, Kinder im Schulalter sowie die Gesellschaft ab 2010.

Tabelle 1.1 Ereignisse, die sich auf die Entwicklung Einzelner auswirken

Eltern	Kinder (6 – 10)	Ältere Kinder und Jugendliche	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steigendes Alter der Eltern bzw. der Erstgebärenden ▶ Doppel- und Dreifachbelastung durch Homeschooling ▶ Zwang zum Vergleich mit anderen Eltern (durch Social Media) ▶ Strukturveränderungen der Arbeitswelt (New Work) ▶ Einsatz der Digitalisierung in der Erziehung ▶ Steigende Zahl an Erwachsenen über 40 Jahren ohne Kinder 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Corona-Lockdown und Schulschließungen ▶ Digitale Bespielung ab der Kindheit ▶ Überbehütung als häufiger Erziehungsstil ▶ Volle Terminkalender, auch in der Freizeit ▶ Durch höheres Alter der Eltern größerer Altersabstand zwischen Eltern und Kindern ▶ Analoge Kindheit der Eltern, digitales Aufwachsen der Kinder 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Corona-Lockdown und Schulschließungen ▶ Zwang zum Vergleich durch Social Media ▶ Optionsvielfalt an Berufs- und Studienwegen ▶ 50 % der jungen Menschen machen Abitur ▶ 10 % werden keinen Schulabschluss haben ▶ 50 % der Berufe, die Kinder später ergreifen werden, gibt es heute noch nicht 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inflation ▶ Arbeitnehmermarkt ▶ Überalterung ▶ Klimawandel und Umweltzerstörung ▶ Alternative Familienkonstellationen ▶ Große Einkommensspanne ▶ Migration ▶ Optionsvielfalt ▶ Verringerte Wochenarbeitszeit ▶ Einfluss von KI



INDEX

A

- Alterseffekt 67
- Anstrengungslob 66
- Antibabypille 3
- Arbeitsmarkt
 - radikale Veränderung 44
- Aufstiegsmöglichkeiten 57
- Ausbildungsinfrastruktur 82
- Autonomous Agents 82

B

- Babyboomer 3
- Bevölkerung
 - Migration 8
 - Schwund 8
- Bewerbungsprozess
 - zukünftiger 82

C

- Change-Management
 - Agenten 78
 - Agenten als Diversity-Beauftragte 78
 - Agenten als generationelle Vermittler 78
 - Agenten als Handelnde 79
- Corona-Pandemie 10
 - gesellschaftliche Veränderungen 10

D

- demografischer Wandel 6
- Dienstleistungen
 - größter Wirtschaftsbereich 84
- Digitalisierung 77
 - Ausbildungsinfrastruktur 82
 - Bewerbungsprozess 82
 - Jobs heute und morgen 80
 - Lebenslauf 82

E

- Einflussfaktoren
 - Meinung 16
 - Verhalten 16
- Ereignisse
 - Auswirkungen auf Gesellschaft 5
- Expats 8

F

- Fähigkeitslob 66
- Fear of missing out 71
- Feedback
 - Regeln 63
- Fehlverhalten 64
- Fluktuationsraten 47
 - berufliche 9

Fragen zur Generation

- Augenhöhe 23
 - ausgebucht 31
 - dauer-entertaint 34
 - digitale Vorbilder 39
 - durchsetzungsstark 26
 - einsam 38
 - konfliktscheu 28
 - Krisen 36
 - Lockdown 37
 - überbehütet 19
 - übersättigt 30
- ## Führungskräfte
- falsches Feedback 62
 - zukünftige 87

G

- Geburtenrate 3
- Generation
 - Merkmale mit anderen Generationen vergleichen 3
- Generation Alpha
 - Abbrüche Schule, Studium, Beruf 73
 - Alterseffekt 67
 - Aufstiegsmöglichkeiten 57
 - Berufs- und Studienwahl 45
 - Definition 3

- Eltern beim Bewerbungsgespräch 45
 - Eltern mit einbeziehen 48
 - falsches Feedback 62
 - Feedback-Kultur 55
 - Fehlverhalten 64
 - flache Hierarchien 53
 - intuitive Software 60
 - Kritik 64
 - maximale Struktur beim On-Boarding 52
 - modernes Recruiting 45
 - negative Bewertungen 48
 - omnipräsentes Digitales 69
 - On-Boarding 50
 - Quiet quitting 55
 - Realität des Arbeitsplatzes 47
 - Schlüsselpersonen 43
 - schrittweises Einarbeiten 58
 - Sicherheit geben 50
 - Smartphones 71
 - Studie 4, 16
 - Tipps für den Umgang 43
 - unterschiedliche Erziehungsstile 67
 - Weiterbildungsmöglichkeiten 57
 - Wert legen auf Anstrengungen 66
 - Generation Alpha Studie 4
 - Befragungsmethoden 15
 - Beobachtungen sammeln 17
 - Digitalisierung 77
 - Fragebogenauswertung 18
 - gegenseitige Auswertung Fachkräfte und Eltern 18
 - Interview pädagogische Fachkräfte 17
 - Methode 13, 17
 - statistische Gemeinsamkeiten 18
 - Subjektives analysieren 16
 - Generation Thinking 77
 - Generation Thinking Studie 78
 - Generation Z 3
- H**
- Homeschooling 37
- K**
- Kategorie
 - Eltern-Kind-Interaktion 17
 - gesellschaftliche 17, 24
 - kognitive 17
 - motorische 17
 - soziale 17
 - sprachliche 17
 - Kinder
 - Befragung von 15
 - Brückenkinder 38
 - digitale Vorbilder 39
 - Einsamkeit 38
 - elterlicher Rundumschutz 22
 - Eltern fordern Unterstützung ein 28
 - gleich Elternmeinung 24
 - im Homeschooling 37
 - kein vertieftes Spielen 34
 - krank in der Kita 31
 - Krisenängste 36
 - mit Konzentrationsschwierigkeiten 34
 - nachgiebige Eltern 26
 - nicht wetterentsprechend gekleidete 23
 - terminlich ausgebuchte 31
 - überbehütete 21
 - übersättigte 30
 - Veränderungen bei 15
 - Kritik 64
- M**
- McCrinkle, Mark 3
 - Migration
 - Anteil an Bevölkerung 8
 - Bevölkerungsschwund 8
 - Schulabschlüsse 8
 - Zuwanderung 8

O

- Off-Boarding 73
- On-Boarding
 - maximale Struktur 52

Q

- Qualitative Inhaltsanalyse
 - nach Mayring 17
- Quiet quitting 55

R

- Realität des Arbeitsplatzes 47
- Recruiting
 - modernes 45
- Robotic Process Automation 85

S

- Schlussfolgerungen 23, 26, 27, 29, 30, 33,
35, 36, 38, 39, 40
- Smartphone-Verbot 71
- Sozialkonstruktivismus 17
- Sprachzugang 4

T

- Teamarbeit 78

V

- Vergleichslob 66

W

- Wandel
 - demografischer 6
- Weiterbildungsmöglichkeiten 57
- Wochenarbeitszeit 9

Z

- Zuwanderung 8