

BARMER GEK Gesundheitsreport 2016 Sachsen

Generation Z - Junge Menschen am Start ihres Berufslebens
Arbeitsscheu, wenig belastbar
oder
zielorientiert und gesundheitsbewusst?



Vita und Statement

Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz

Lehrstuhl für Organisation, Personal- und Informationsmanagement

Universität des Saarlandes, Gastautor des BARMER Gesundheitsreport 2016

Pressekonferenz der BARMER

Leipzig, 11. April 2017

Kurz Vita

<http://www.orga.uni-sb.de/w/univ-prof-dr-christian-scholz/>



Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz

Lehrstuhl für Organisation, Personal- und
Informationsmanagement Universität des Saarlandes

- Geboren am 18.10.1952 in Vöcklabruck/Oberösterreich
- Studium und Assistententätigkeit an der Universität Regensburg sowie Forschungsaufenthalte an der Harvard Business School
- 1986 an die Universität des Saarlandes auf den Lehrstuhl für Organisation, Personal- und Informationsmanagement berufen
- Hier gründete er den ersten Universitätslehrstuhl in Deutschland, der die Bezeichnung „Personalmanagement“ im Titel trägt.
- Beschäftigt sich dort mit allen Facetten der modernen Arbeitswelt, von Büroarchitektur bis hin zur Organisationskultur
- Hat bereits Mitte der 1990er Jahre die virtuelle Organisation propagiert und gilt aktuell als einer der zentralen Kritiker vom Work-Life-Blending
- War sechsmal auf der Liste der 40 führenden Köpfe im Personalwesen vertreten und danach 2015 in die „Hall of Fame“ gewählt
- Publiziert in wissenschaftlichen Zeitschriften, schreibt regelmäßig Kolumnen und bloggt seit 2006 als „Per Anhalter durch die Arbeitswelt“.
- Zu seinen wichtigsten Büchern zählen die Trendstudien zum Darwiportunismus (2003) und zur „Generation Z“ (2014).

Weitere Tätigkeiten

- Von 2001 bis 2007 war Christian Scholz Mitglied des Vorstandes der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGfP e.V.)
- Von 1990 bis 2014 war er Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)
- Von 2010 bis 2012 war er Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Er ist ferner Direktor des Europa-Instituts der Universität des Saarlandes (EIABM)

Die Generation Z (zum Vortrag von Prof. Christian Scholz)

1. Worte wie „Vertrauensarbeitszeit“ sind für die Jugendlichen bis 25 Jahre (Generation Z) eher negativ belegt und gelten als Institutionalisierung von Ausbeutung. Im Gegensatz dazu lassen sich ältere Jugendliche (Generation Y) dafür begeistern. Deshalb müssen sich Unternehmen mit Generationsunterschieden auseinandersetzen, wollen sie nicht bei Akquisition, Motivation, Retention und Innovation Wettbewerbsnachteile erleiden.
2. Auch wenn „Denken in Generationen“ teilweise methodisch fragwürdig als „Quatsch“ abgetan wird, steckt ein weltweit reales Phänomen dahinter.
3. Aktuell unterscheidet man vier Generationen, die sich für Deutschland in etwa auf folgende Geburtsjahrgänge zuordnen lassen: Babyboomer ab 1950, Generation X ab 1965, Generation Y ab 1980 und Generation Z ab 1990.
4. Anders als die aktuelle industriepolitische Richtung lehnt die Generation Z ein Work-Life-Blending überwiegend ab. Sie favorisiert Work-Life-Separation, unter anderem mit Kernarbeitszeiten. Dies entspricht der Arbeitsweise im Silicon Valley.
5. Die Generation Z lehnt das Großraumkonzept „Open Office“ überwiegend ab. Sie präferiert kleinere Einheiten für zwei bis maximal 4 Personen. Konzepte, wie von Daimler und Lufthansa propagiert, passen nicht zur Generation Z.
6. Obwohl in Deutschland gegenwärtig zur Minimierung von Quadratmetern pro Mitarbeiter Vorschläge wie Desksharing forciert werden, ist für die Generation Z (ebenso wie für die anderen Generationen) der eigene Schreibtisch aus funktionalen, psychologischen und symbolischen Gründen unverzichtbar. Auch das entspricht der Arbeitsweise im Silicon Valley.
7. Von Ausnahmen abgesehen („Schönheitswahn“) agiert die Generation Z tendenziell gesundheitsbewusst. Sie steckt allerdings in einem stressgeladenen Umfeld (Schule, Bologna-Reform etc.), kann jedoch durch ihr Verhalten Stress teilweise kompensieren.
8. Die präferierte Arbeitsweise der Generation Z – unter anderem mit weniger unternehmensseitigen Flexibilitätsforderungen und klarer Work-Life-Separation – ist gesundheitsfördernd. Auch vor dem Hintergrund von Prävention ist daher die Auseinandersetzung mit dem Gedankengut „Generation Z“ wichtig.
9. Die aktuellen Vorschläge zur Ausgestaltung der Arbeitswelt 4.0 mit Work-Life-Blending und extremer Arbeitszeitflexibilisierung sind weniger gesundheitsfördernd.
10. Das Verhaltensmuster „Generation Z“ ist eine Bereicherung für die neue Personalarbeit.

Vertiefendes:

Aufsatz: Christian Scholz, Generation Z als betriebliches Gesundheitsmanagement, in: BARMER GEK Gesundheitsreport 2016.

Buch: Christian Scholz, Generation Z – Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt, Wiley 2014.

Webseite: <http://www.die-generation-z.de>

Kontakt:

Christian Scholz, Universität des Saarlandes, scholz@orga.uni-sb.de, 0681-302-4120