MODULBESCHREIBUNG

Junge Generationen führen: Authentizität, Sinn und KI

Adaptives Modul | ~20 min

Fünf Generationen arbeiten zusammen, und nun muss man die Generation Z verstehen. Das Modul geht von drei belegten Erwartungen aus (authentische Entscheidungen, Sinn in der Arbeit, eingehaltene Grenzen) und zeigt dann, was KI dringlich macht: Sie übernimmt am besten genau die Aufgaben, an denen Berufseinsteiger bisher lernten. Daraus folgen drei Wege, ihr Lernen neu aufzubauen, und ein Blick auf die Präsenz im Büro als Ort der Wissensweitergabe statt der Kontrolle.

LERNZIELE

01 Auf die drei Erwartungen junger Generationen eingehen: authentische Entscheidungen, Sinn in der Arbeit, respektierte Grenzen.

02 Laufend Feedback geben und vernetztes Arbeiten erleichtern, statt den Austausch zu filtern.

03 Laufbahnen als Fachexperte oder Projektleiter eröffnen, da die Führungslaufbahn an Reiz verliert.

04 Das Lernen der Berufseinsteiger neu aufbauen, wenn KI die Aufgaben übernimmt, an denen sie lernen: ein begleitetes Dossier, entschlüsselte Besprechungen, Zeit ohne KI.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die junge Berufstätige gewinnen und fördern wollen, in einer Zeit, in der KI ihren Einstieg ins Berufsleben verändert.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Aziza, 20 Jahre alt, Verkäuferin, berät die Kunden sehr gut, hat aber zweimal einen falschen Preis am Regal angebracht. Marisol, eine Kollegin, hat die Preisschilder korrigiert, ohne etwas zu sagen, und Ihnen dann zugeraunt: „In ihrem Alter ist man schnell gekränkt, gehen Sie behutsam vor." Sie sehen Aziza morgen. Was tun Sie?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Reverse Mentoring – Jack Welch / General Electric
- Conscious Unbossing – Robert Walters (2024)
- Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2025)
- Durchdachtes hybrides Arbeiten – Afthonios-Prinzip

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte – „Gen Z and Millennial Survey" 2025 (44 Länder, mehr als 23.000 Befragte): 89 % der Generation Z und 92 % der Millennials halten Sinn in der Arbeit für wichtig
- Stanford Digital Economy Lab (2025) – Die Beschäftigung der 22- bis 25-Jährigen in den Berufen, die der KI am stärksten ausgesetzt sind, ist zwischen Ende 2022 und Juli 2025 um 6 % gesunken
- Robert Walters (2024) – 52 % der Generation Z wollen nicht ins mittlere Management („Conscious Unbossing")
- Glassdoor – Die Nennungen von Burn-out sind in einem Jahr um 32 % gestiegen, auf den höchsten Stand seit 2016

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 10.11.2026