



Die heutige Jugend

Gedanken zu Gen Z und Gen Alpha

Wochenbrief vom 20. September 2026

Wenn Sie das Emoji im Bild rechts unter eine Nachricht, die Sie bekommen, setzen, was wollen Sie dann damit sagen? Ich meine mit dem Däumchen eigentlich zwei Dinge: «Ich habe das gelesen und ich bin grundsätzlich einverstanden.» Damit ist aber, so habe ich das nachgelesen, noch etwas Drittes gesagt: Ich bin älter als 31.

Jüngere Generationen, die Generationen Z (Geburtsjahr ca. 1995 bis 2012) und Alpha (2013 bis 2024 geboren) meinen, wenn sie schon (bzw. noch) Nachrichten kommentieren, mit dem Däumchen eher, durchaus auch sarkastisch, etwas

im Rahmen von «Oh wow, bist du da auch noch stolz drauf?» Auch Zeichen wie 🤔, ❤️, und 😊 werden von verschiedenen Generationen nicht gleich verwendet¹.

Natürlich ist nie eine ganze Generation in sich einheitlich, aber Trends innerhalb von Generationen sind doch so wichtig, dass es ganze Firmen gibt, die ihr Geld damit verdienen, zum Beispiel älteren Chef_innen zu erklären, wie sie am besten mit ihren jüngeren Angestellten umgehen. Der Chef einer solchen Firma sprach im Rahmen der KSGR (der Konferenz Schweizerischer Gymnasialrektorinnen und -rektoren) in Locarno zu uns. Yannick Blättler tat dies auf erfrischende Weise und viel von dem, was er sagte, war erhellend. Schon recht bald wurde aber klar, dass, um es richtig zu machen, einiges geändert werden müsste. Zum Beispiel wünschen Angehörige der Gen Z sich häufiges Feedback. Mitarbeitergespräche müssten weit häufiger als jährlich stattfinden (sie finden bei uns zum Teil dreijährlich statt), Reaktionen auf Leistungen hätten quasi instantan zu erfolgen. Hier begrüßte zum ersten Mal ein Rektor auf. Er fragte den Sprecher, wie viele Angestellte er denn führe? Zehn, meinte dieser. «Sehen Sie, bei mir sind das 60!» erwiderte der Rektor. Der Redner liess sich davon nicht aus der Ruhe bringen, sondern konterte sofort (und tatsächlich auf Englisch): «*Sounds like a system problem.*» Tatsächlich gibt es Momente, wo wir sagen, etwas gehe nicht, nicht, weil wir die Veränderung nicht eigentlich begrüßen würden, sondern, weil die Umstände die Veränderung verhindern. In solchen Fällen ist es dann sicher richtig, zu prüfen, ob diese Umstände nicht angepasst werden können. (Und



¹ Artikel zum Thema finden sich zum Beispiel in den Online-Ausgaben der *New York Times* (24. August 2026) oder dem *Wall Street Journal* (9. August 2021). Beide Lektüren brauchen allerdings ein Abo.



ob man tatsächlich nicht *kann*, oder einfach nicht *will* – aber das ist eine andere Geschichte.)

Sofortiges und häufiges Feedback bekommen junge Leute übrigens zum Beispiel im Sportverein, wo, wenn nicht die Trainerin oder der Trainer, so doch der Sport selbst einem konstant und sehr direkt Feedback zur eigenen Leistung gibt.

Von ihren Chefs erwarte die Gen Z ausserdem ein Dreieck aus Klarheit, Performance und Erholungsangeboten, hiess es weiter. Hier bin ich mir nicht ganz sicher, ob ich verstanden habe, was damit gemeint ist, ich hoffe aber, dass, wer Performance verlangt, auch bereit ist, Performance zu liefern. Dass man klar sein soll, ist, nun, klar. Dass der Arbeitgeber die Erholungsangebote mitliefern soll, ist allerdings tatsächlich eine Veränderung gegenüber der Zeit, als zum Beispiel ich erste Arbeitsversuche auf Baustellen machte. (Gilt das auch für Baustellen? Es müsste wohl, auch dort ist die Gen Z ja als Arbeitskraft angekommen.) Die Klarheit wird übrigens auch bei dem, was eine Stelle bietet, gefordert. Man will klar wissen, was von einem erwartet wird. Die zwei weiteren Forderungen hier seien, dass Angebote instantan sein sollen (Ich nehme an, das heisst etwa: «Ich will es JETZT.») – und sie müssen auch flexibel sein (Ich lese: «Ich will Gestaltungsfreiheit.»). Spätestens jetzt fehlte allerdings mir dann etwas die Klarheit – wie soll ein Angebot gleichzeitig klar definiert *und* flexibel sein?

Sowieso finde ich, zum Beispiel im Unterricht, aber auch im Umgang mit deutlich jüngeren Kolleg_innen, nicht, dass die Unterschiede zwischen den Generationen grösser sind als die verbindenden Elemente. Dennoch ist es interessant und wichtig, sich auch mit den Unterschieden auseinanderzusetzen, nur schon, um wissend entscheiden zu können, wo sich das System anpassen soll und wo eben die Menschen im System gefordert sind, sich anzupassen. Ganz ohne die Fähigkeit und die Bereitschaft, manchmal auch einfach aus den gegebenen Umständen das Beste zu machen, wird es wohl für jede Generation schwierig.

Eine gute Woche wünscht

Roland Lüthi, Rektor