



PRESSEMITTEILUNG

Die „Generation Z“ startet ins Arbeitsleben: Warum Unternehmen 2026 Führung neu denken müssen

Plädoyer für eine Generation, die nicht weniger leistungsbereit aber unter völlig anderen Bedingungen sozialisiert worden ist.

01.06.2026 / Bonn - Dieser Tage rauchen an den Schulen des Landes die Köpfe. Denn die Abschlussprüfungen sind in vollem Gange. Spätestens zum Herbst starten Azubis in das Berufsleben und Studierende verfolgen neue Ziele, um sich dann, hervorragend ausgebildet, ins Arbeitsleben zu werfen. Doch Berufsanfänger haben heute keinen leichten Stand. Anstrengend, wenig belastbar und egoistisch soll sie sein, diese neue Generation. Doch was steckt wirklich hinter der viel diskutierten Generation Z?

Dass junge Menschen 2026 „anders ticken“ als noch ihre Eltern- oder Großelterngeneration, ist zunächst einmal ganz selbstverständlich und liegt in der Natur der Sache. Bereits Sokrates bemängelte hunderte Jahre vor Christi Geburt die Arbeitsmoral der Jugend. Und dennoch ist der Fall heute anders gelagert. Zwischen Fachkräftemangel, mentaler Belastung und gesellschaftlichem Wandel stehen Unternehmen vor der zentralen Frage, wie erfolgreiche Führung mit einer Generation gelingen kann, die mit Smartphones, Social Media und permanenter digitaler Reizüberflutung aufgewachsen ist.

Prof. Dr. Daniel Keller von KellerPartner hat die Herausforderungen und Potenziale der Generation Z in der modernen Arbeitswelt analysiert und plädiert für einen grundlegenden Perspektivwechsel im Management. So erklärt er:

„Die entscheidende Frage lautet nicht, ob die Generation Z arbeitsfähig ist, sondern ob unsere Organisationen bereit sind, Führung neu zu denken.“

Warum Führung mit der „Generation Z“ neu gedacht werden muss

Ausgangspunkt der Analyse ist das international diskutierte Buch „The Anxious Generation“ des Sozialpsychologen Jonathan Haidt. Darin beschreibt Haidt die tiefgreifenden Auswirkungen einer smartphonebasierten Kindheit auf Aufmerksamkeit, Konzentration, Selbstbild und psychische Stabilität junger Menschen.

Keller beobachtet diese Entwicklungen inzwischen deutlich in Unternehmen. So seien jüngere Mitarbeitende häufig hoch reflektiert, werteorientiert und lernbereit, hätten jedoch gleichzeitig Schwierigkeiten mit langfristigem Fokus, Selbstorganisation und mentaler Belastbarkeit.

„Viele Führungskräfte interpretieren dies vorschnell als mangelnde Leistungsbereitschaft. Aus unserer Sicht greift diese Erklärung jedoch deutlich zu kurz“, so Keller weiter.

Die Generation Z ist die erste Generation, die nahezu vollständig in digitalen Räumen sozialisiert wurde. Permanente Erreichbarkeit, algorithmische Aufmerksamkeitssysteme und soziale Vergleichsdynamiken haben das Aufmerksamkeitsverhalten nachhaltig verändert. Die Folgen sind auch im Arbeitsalltag sichtbar. So wird allen voran Konzentrationsfähigkeit zunehmend zur Schlüsselressource moderner Organisationen.

Wie Unternehmen auf die geänderten Anforderungen der Generation Z reagieren können

Organisationen müssen künftig nicht nur Leistung steuern, sondern gezielt Rahmenbedingungen schaffen, die Fokus, psychologische Sicherheit und Selbststeuerung fördern. Keller formuliert konkret:

„Moderne Führung bedeutet heute weit mehr als Zielvereinbarungen und Performance-Management. Es geht zunehmend darum, Menschen Orientierung, Sinn und Stabilität zu geben.“

Gleichzeitig betont Keller ausdrücklich die Stärken der jungen Generation. Die Generation Z bringe ein hohes Maß an Werteorientierung, digitale Kompetenz, gesellschaftliche Sensibilität und den Wunsch nach sinnstiftender Arbeit mit. Er vermittelt:

„Viele junge Mitarbeitende hinterfragen etablierte Arbeitsmuster nicht aus Bequemlichkeit, sondern weil sie Arbeit anders denken, und das bedeutet für Unternehmen an ihrer Kultur arbeiten zu müssen.“

Gefragt sind stattdessen mehr denn je Transparenz, eine offene Feedbackkultur und ein stärkeres Verständnis für psychologische und gesellschaftliche Zusammenhänge. KellerPartner sieht darin keine Schwächung von Leistungskultur. Im Gegenteil dazu ist Prof. Dr. Daniel Keller überzeugt:

„Forschung und Erfahrung zeigen, dass Menschen häufig besonders viel Verantwortung übernehmen, wenn sie Sinn in ihrer Arbeit erleben. Denn wenn wir Sinnvolles tun können, macht uns das langfristig glücklich. Und der Wunsch nach Glück und Erfüllung steckt generationsübergreifend in jedem von uns.“

Über KellerPartner

KellerPartner ist eine Beratung für Organisationsentwicklung und moderne Führung. Das Unternehmen unterstützt Organisationen dabei, ihre Strukturen, Führungsmodelle und Formen der Zusammenarbeit an die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt anzupassen.

Mehr Themen finden Sie auf unserer Website in den „**KP Insights**“
www.keller-partner.de/veroeffentlichungen

Für Interviewanfragen, Expertenmeinung und weiteren Fragen stehen wir Ihnen gern telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.

Experte



Prof. Dr. Daniel Keller
CEO
dk@keller-partner.de
[linkedin.com/in/prof-dr-daniel-keller](https://www.linkedin.com/in/prof-dr-daniel-keller)

Koordination

Für Ihre Fragen
und die
Koordination



Katja Kranz
Managerin Sales & Marketing
kkr@keller-partner.de
Tel.: 0228 - 387 580 267

KellerPartner GmbH
Adenauerallee 121
53113 Bonn
www.keller-partner.de