

ICH BRENNE FÜR MEINEN JOB...



SYBILLE HEINEMANN E.K.
PERSONAL- UND
MANAGEMENTBERATUNG





BLOGBEITRAG - GENERATIONEN DIVERSITÄT

Emma-Luisa Borrosch - Bachelorstudentin im Bereich
Sozialwissenschaften

» Jede Generation trägt ihre Zukunft und ihre Geschichte
unbewusst und im Vorhinein in sich.«

~ Hippolyte Taine (französischer Philosoph)

GENERATIONEN DIVERSITÄT

- WIE VERHÄLT SIE SICH AM ARBEITSPLATZ?

Eine auffällige Besonderheit am Arbeitsplatz ist, dass dort die **unterschiedlichsten Persönlichkeiten** aus den **verschiedensten Altersklassen** aufeinandertreffen. Häufig arbeitet eine 32-jährige Mitarbeiterin Hand in Hand mit einem 55-jährigen Kollegen oder der Werksstudent im Alter von 21 steht in ständigem Kontakt mit dem 47 Jahre alten Chef. Dieses **aufeinander prallen der Generationen am Arbeitsplatz** birgt für den Arbeitgeber sowie für den Arbeitnehmer Chancen und Risiken zugleich.

Herausforderungen für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber sollte für ein **harmonisches Arbeitsumfeld** sorgen und sich auf die verschiedenen Generationen bestmöglich einstellen. Jede Generation ist geprägt durch die jeweilige Erziehungsform und das Zeitalter in dem sie aufgewachsen ist. Während bspw. der Umgang mit den Sozialen Medien oder der firmeninternen Software für die „Generation Z“ (1997 oder älter) keinerlei Probleme darstellt, fällt es beispielsweise einem Mitarbeiter im Alter von 56 schwerer sich in die Technologien einzuarbeiten und diese anzuwenden. Doch wenn der Arbeit-

geber diesen Tatsachen angemessen begegnet ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Mitarbeiter zufrieden sind und gute Ergebnisse liefern.

SOCIAL MEDIA FÄLLT DER GENERATION Z LEICHTER.

Konfliktpotential der Generationen:

In der **früheren Arbeitswelt** galt es sich als junger neuer Mitarbeiter der bereits etablierten Generation **anzupassen**. **Heutzutage** hingegen werden die Arbeits- und Verhaltensweisen der neuen bzw. nachfolgenden Generationen am Arbeitsplatz eingegliedert und das kann wiederum Einfluss auf die Tätigkeiten der älteren Generationen haben. Diese Tatsache deutet auf **generationsbedingtes Konfliktpotential** am Arbeitsplatz hin. Das liegt vor allem auch an der unterschiedlichen Priorisierung der Generationen:

Im Gegensatz zur **Generation Z**, die häufig mehr Wert auf ein gutes Gehalt, Leidenschaft und ein angenehmes Arbeitsumfeld legt, ist

für die **ältere Generation** der sichere Arbeitsplatz der mit Abstand wichtigste Faktor. Nicht selten sorgt das **unterschiedliche Verständnis in Bezug auf die Arbeitseinstellung** zu Reibungspunkten zwischen den Generationen.

Im Leben der **älteren Generationen** hat Arbeit einen ganz anderen Stellenwert als bei den jüngeren Mitgliedern der Gesellschaft. Sie **repräsentieren und identifizieren sich mit und über ihren Job**, während Arbeit für die **jüngere Generation** vor allem **als Mittel zum Zweck** dient um ein gutes Leben zu führen und finanziell abgesichert zu sein. Die jüngere Generation hat häufig mit dem **Vorurteil** zu kämpfen, sie würden dem Thema Arbeit eher locker begegnen und hätten eine niedrige Arbeitsmoral. Doch in den meisten Fällen ist das Gegenteil der Fall. Die Generation Z zeichnet sich durch eine gezielte und effiziente Arbeitsweise aus um letztendlich eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen.

Im Zusammenhang mit **Kommunikation und Hierarchien** kann es generationsbedingt ebenfalls schnell zu **Missverständnissen** kommen.

Bekanntlich schlagen die **jungen Leute** gerne einen **lockeren Umgangston** innerhalb der Belegschaft an und **Duzen** auch sehr gerne, das sehen die **älteren Jahrgänge** häufig kritisch und erwarten, dass ihrem Können

Wertschätzung entgegengebracht wird.

Außerdem kommunizieren die älteren Mitglieder **sehr respektvoll** und können mit **flachen Hierarchien im Arbeitsumfeld schwieriger** umgehen. Das spiegelt sich auch in der Verwendung der **bevorzugten Kommunikationselemente** wieder. So bevorzugen jüngere Generationen den Umgang mit Apps, E-Mail oder Chat-Programmen während die ältere Generation persönliche Gespräche oder den Kontakt über das Telefon präferiert.



Mehrwert:

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass der **Arbeitsmarkt einen starken Wandel** und eine Ausrichtung auf die junge Generation vollzieht. Dennoch **können Arbeitgeber von der Kombination verschiedener Altersgruppen profitieren**.

Die Erfahrungswerte, die Zuverlässigkeit und die Umsicht, die viele Mitglieder älterer Generationen kennzeichnet, kann in Kombination mit der Kreativität und der Social Media Affinität der jungen Menschen viele Vorteile mit sich bringen. Das gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Einzelpersonen, die ihr Wissen untereinander teilen können. An dieser Stelle ist es von hoher Wichtigkeit, dass die Führungskräfte als Bindeglied zwischen den Generationen fungiert und den Austausch und das

Miteinander kontinuierlich fördert. Dafür ist natürlich eine gewisse **Offenheit für eine generationsübergreifende Interaktion von Seiten der Mitarbeiter erforderlich.**

3 Tipps für erste Annäherungen:

1. Einarbeitung:

Im Team kann organisiert werden, dass die Einarbeitung neuer junger Mitarbeiter grundsätzlich von älteren Mitarbeitern übernommen werden. So kann die junge Generation von den Erfahrungswerten profitieren und beide Generationen werden aktiv zusammengebracht.

2. Senior Praktikanten einstellen:

Im fortgeschrittenen Alter ist es für die älteren Mitglieder der Gesellschaft häufig schwierig einen neuen Job zu bekommen und anzutreten. Oder sie sind schon in Rente und möchten sich selbst trotzdem weiter fordern. Eine Möglichkeit für die Weiterbildung der älteren Generation, ist es sogenannte Senior Praktikanten einzustellen. Das Ziel ist, dass die jüngeren Mitarbeiter aus den Erfahrungen die Senioren nehmen aus diesen Praktika etwas mit. Sie können sich individuell weiterbilden und gewinnen neue Kenntnisse zum Beispiel im Bereich Digitalisierung und Technologie.

3. Gemischte Teams etablieren:

Die richtige Mischung der Generationen kann maßgeblich dazu beitragen, dass Generationskonflikte am Arbeitsplatz erst gar nicht aufkeimen. Je mehr Berührungspunkte die verschiedenen Generationen haben, desto besser können sie fachlich voneinander profitieren. Das Finden von Gemeinsamkeiten und die Verfolgung des gleichen Ziels führen zu einer Verbindung zwischen den Generationen

LITERATUR

Holste J. (2012) Die Generationen im Arbeitsleben. In:
Arbeitgeberattraktivität im demographischen Wandel. Springer Gabler
Results, vol 1. Springer Gabler, Wiesbaden.

Redaktion Personalwissen: Generationen am Arbeitsplatz, Online verfügbar:
<https://www.personalwissen.de/personalwesen/diversity/generationen-am-arbeitsplatz/>; zuletzt geprüft 01.03.22