

Transkript „Ganz sicher“ Folge 36: Altersdiverse Teams: Die Mischung macht's

Hook

Martina Schmeink

Das sorgt für Wertschätzung in Bezug auf die Jüngeren. Das sorgt für einen Generationendialog, in dem ich auch zum Beispiel solche Altersstereotype, die wir vorhin schon mal kurz angesprochen haben, überwinden kann.

Intro

Ganz sicher, der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Ganz sicher, so heißt der Podcast der BG ETEM, und der Name, der ist hier Programm. Wir wollen, dass Menschen sicher sind, bei der Arbeit und auch auf dem Arbeitsweg. Wie das gelingt, was Unternehmen tun, damit ihre Leute gesund bleiben, Herausforderungen und Lösungen im Arbeitsschutz, darüber spreche ich mit meinen Gästen. Das sind Expertinnen und Experten, Unternehmerinnen und Unternehmer, Sicherheitsfachleute und Beschäftigte aus Mitgliedsbetrieben der BG ETEM.

Und die erzählen mir hier, was sie bewegt. Ich bin Katrin Degenhardt, Moderatorin und Gastgeberin. Und jetzt geht's los.

Es geht heute um altersgemischte Teams. Die können für Unternehmen ein echter Erfolgsfaktor sein. Wir klären unter anderem, was Führungskräfte und Beschäftigte tun können, damit generationsübergreifende Zusammenarbeit in ihrem Betrieb gelingt. Aktuell stehen vier Generationen in der Arbeitswelt. Die sogenannten Babyboomer neben den Generationen X, Y und Z. Wenn Menschen aus diesen Altersgruppen zusammenarbeiten, haben sie oft unterschiedliche Ziele, Werte und Fähigkeiten. Beispielsweise arbeiten Beschäftigte, die mit dem Internet und Social Media aufgewachsen sind, mit Kollegen, die erst im Laufe ihres Erwachsenenlebens mit diesen Technologien zu tun bekamen. Diese Situation birgt sowohl Konfliktpotenzial als auch große Chancen.

Meine Gesprächspartnerin dazu ist heute Martina Schmeink. Sie ist Ökonomin und geschäftsführende Vorständin des Demographie Netzwerk e.V., kurz DDN. Dieses Netzwerk besteht aus Unternehmen verschiedenster Größenordnungen, Verbänden, Beratungsunternehmen, Wissenschaftseinrichtungen, Privatpersonen und Kommunen. Es will Impulse zu gesellschaftlichen und betrieblichen Themen geben, die Arbeitswelt in Anbetracht des demografischen Wandels zu gestalten. Und ich begrüße Sie ganz herzlich, Frau Schmeink!

Martina Schmeink

Ja, herzlichen Dank für die Einladung. Ich freue mich, dass ich heute hier bin.

Katrin Degenhardt

Frau Schmeink, um jetzt direkt anzuknüpfen. Was für Impulse sind das, die Sie in Ihrem Netzwerk setzen und mit welchem Ziel?

Martina Schmeink

Was wir tatsächlich tun, ist diesen Menschen, die bei uns im Netzwerk aktiv sind, eine Plattform zu bieten für einen Austausch. Wir wollen sie anregen, sich zu ihren betrieblichen Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, auszutauschen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig Impulse zu geben, den Herausforderungen zu begegnen.

Ein Impuls kann sein, dass ein Unternehmen einen besonderen Prozess aufgesetzt hat, zum Beispiel im Talentmanagement oder im Generationenmanagement aktiv zu sein in seinem Unternehmen, und das kann als Impuls gewertet werden für andere.

Katrin Degenhardt

Warum ist denn das Thema altersgemischte Teams in unserer Gegenwart so wichtig geworden?

Martina Schmeink

Naja, das kann man sich ja im Prinzip daraus herleiten, dass wenn wir einfach mal auf die Erwerbspersonenpotenziale im demografischen Wandel gucken. Wir haben sehr viele unterschiedliche Altersgruppen, die im Betrieb zusammenarbeiten. Und wenn ich jetzt weiß, dass der höhere Anteil meiner Erwerbstätigen in der fortgeschrittenen Altersgruppe ist, dann muss ich halt besonders darauf gucken, wie Sorge ich dafür, dass diese verschiedenen Generationen gut zusammenarbeiten, damit zum Beispiel verhindert wird, dass Wissen in Rente geht. Man kann ja sagen, dass es eigentlich immer so ist, dass wir sehr frühzeitig wissen, was auf uns zukommt. Aber wirklich handeln tun wir ja dann erst, wenn es schmerzhaft ist. Und das gilt auch für viele Unternehmen. Erst jetzt, wo es wirklich virulent wird mit Fachkräftemangel, mit Fach- und Arbeitskräftemangel, muss man ja mittlerweile schon wirklich sagen, kommen immer mehr Unternehmen auf die Idee zu sagen, wir müssen genauer hingucken, was können wir tun, wie können wir unsere Beschäftigten länger halten und wie können wir auch für eine gute Zusammenarbeit der Generationen im Betrieb sorgen.

Katrin Degenhardt

Jetzt wollte ich noch mal ein bisschen auf die Begriffe eingehen. Wir kommen natürlich später noch mal genau zu dem Thema. Es wird ja da mit vielen Buchstaben und Begriffen hantiert, also Boomer, Millennials, XYZ. Wie würden Sie denn die verschiedenen Generationen charakterisieren?

Martina Schmeink

Ehrlich gesagt ist das nicht mehr State of the Art in der Forschung, zu sagen, wir haben unterschiedliche Generationen und denen schreiben wir unterschiedliche Herangehensweisen an Arbeit zu, weil die Forschung gezeigt hat, dass diese Unterschiede in Wirklichkeit nicht bestehen. Es kommt immer auf die Persönlichkeit des jeweiligen Beschäftigten an. Und die alte Stereotype, die man den Gruppen häufig zuschreibt, die erweisen sich als nicht wahr. Diese Zuschreibung, dass die jüngere Generation anders arbeiten will, also vielleicht nicht mehr so viel arbeiten will, so eingezwängt in ein Korsett, in arbeitsorganisatorische oder auch zeitliche Vorgaben, also da flexibler sein will. Das trifft auf Ältere genauso zu. Und genauso diese Thematik der Sinnstiftung. Auch das ist etwas, was ja eine ganze Zeit lang durch die Medien gewabert ist: die Zuschreibung, dass die Gen Z

hauptsächlich eine sinnstiftende Tätigkeit haben will. Auch ältere Beschäftigte, eigentlich wir alle wollen wirksam sein. Auch wir alle wollen sinnstiftende Arbeit machen.

Katrin Degenhardt

Jetzt habe ich Sie ja gebeten, mir einen Gegenstand mitzubringen, der sozusagen mit unserer Thematik zu tun hat. Und jetzt wollen wir natürlich auch unseren Zuhörerinnen und Zuhörern beschreiben, was das ist. Und ja, ich schaue mir das gerade mal an. Wenn Sie mir das mal zeigen würden?

Martina Schmeink

Ja, das kann man vielleicht jetzt gar nicht so erkennen, was das ist. Man müsste durchschauen, es ist ein Kaleidoskop, das ich mitgebracht habe. Und die Idee, die ich dazu hatte, warum ich das mitgebracht habe, ist eben, wenn man da durchschaut, sieht man eine sich verändernde Vielfalt. Je nachdem, wie man dieses Gerät dreht und wie man es bewegt, verändern sich die Bilder, die da entstehen.

Katrin Degenhardt

Das ist natürlich ein wunderbares Bild und es sieht jedes Bild gut aus, ne?

Martina Schmeink

Ja, es sieht jedes Bild gut aus und ich habe einen Einfluss darauf, wie sich dieses Bild zusammensetzt und wie es entsteht.

Katrin Degenhardt

Also das finde ich eine wunderbare Idee und das können wir auch wunderbar mitnehmen zu unserem Thema. Unternehmen sind ja in Zukunft darauf angewiesen, dass Beschäftigte unterschiedlicher Altersgruppen bei ihnen gut zusammenarbeiten. Haben Sie vielleicht auch ein konkretes Beispiel oder auch Vorschläge, was man denn im Unternehmen tun kann, die verschiedenen Generationen im Arbeitsalltag miteinander zu verknüpfen?

Martina Schmeink

Es gibt eine Initiative, die nennt sich Digi Scouts. Digi Scouts ist vor ein paar Jahren ins Leben gerufen worden und das ist eine Initiative, die in vielen Unternehmen mittlerweile eingesetzt wird. Und der Sinn ist, oder die Herangehensweise ist, dass Auszubildende zu digitalen Scouts in den Betrieben ausgebildet und fortgebildet werden und so was wie ein Mentoring für ihre Kollegen übernehmen, sie digital fit zu machen, zum Beispiel. Und das ist zum Beispiel so was wie ein Reverse Projekt, also die Jüngeren unterstützen die älteren Beschäftigten. Das gilt nicht für alle, wir haben auch bei den Älteren ziemlich viele, die digital fit sind. Aber das installiert in einem Unternehmen die Idee, dass jeder von jedem lernen kann und dass das nicht vom Alter abhängig ist. Und das sorgt natürlich auch wieder für ein schönes Betriebsklima. Das sorgt für Wertschätzung, einmal in Bezug auf die Jüngeren, das sorgt für einen Generationendialog, in dem ich auch zum Beispiel solche Altersstereotype, die wir vorhin schon mal kurz angesprochen haben, überwinden kann.

Katrin Degenhardt

Was für Vorteile hat das für diese Teambildung von Jüngeren und Älteren?

Martina Schmeink

Wir haben ja immer die Rollenverteilung auch zwischen den Älteren und den jüngeren Mitarbeitern, dass ältere Beschäftigte als Vorbild dienen können. Und das gilt auf vielen Feldern. Gerade in der Ausbildung oder in dem Zusammenspiel zwischen den Generationen entwickeln Menschen eine besondere Kompetenz, die sie auch anderen weitergeben können. Und wenn ich das auch auf Arbeitsschutzmaßnahmen beziehe, dann kann ein älterer Beschäftigter oder eine ältere Beschäftigte Vorbild für Jüngere sein, weil sie eben diese Herangehensweise an die Arbeit schon lange eingeübt hat, also das als gutes Beispiel auch transportieren können. Auf der anderen Seite haben wir häufig halt auch die vielleicht auch menschliche Auswirkung, dass Routine ein großer Feind sein kann und dass man an bestimmten Sachen über bestimmte Dinge nicht mehr nachdenkt und sich vielleicht auch Dinge einschleichen, die eben dem Arbeitsschutz nicht zuträglich sind, wo dann jüngere Kolleginnen und Kollegen vielleicht aufmerksamer sind und auch ein bisschen mehr Anspruch an ihre Gesundheit haben und das vielleicht auch den Älteren nochmal spiegeln.

Katrin Degenhardt

Welche Maßnahmen sollten den Unternehmen ergreifen, Beschäftigten aller Altersklassen auch gesundes Arbeiten zu ermöglichen?

Martina Schmeink

Ja, wir haben ja in den meisten Unternehmen schon die Erkenntnis, dass Gesundheitsmanagement, Präventionsangebote, auch eine gute Arbeitsorganisation, aber auch eine gute Arbeitsplatzgestaltung, wenn ich an ergonomische Maßnahmen oder solche Dinge denke, dass sich da in den Unternehmen schon sehr viel getan hat und getan wird. Und ich glaube, dass das auch sehr, sehr wichtig ist für alle Altersklassen. Das ist nicht zu beschränken auf das Thema ältere Beschäftigte, weil das ist ja auch ein Employer-Branding-Aspekt. Wenn ich ein Unternehmen bin, das seinen Mitarbeitern signalisiert, „ich bin an eurer Gesundheit und an eurer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit interessiert“, dann signalisiere ich ja auch, dass ich ein guter Arbeitgeber bin und gewinne damit auch junge Arbeitskräfte oder neue Arbeitskräfte. Das müssen nicht unbedingt zwangsläufig immer die Jungen sein.

Katrin Degenhardt

Ja, also das heißt, die Botschaft „Wir wollen, dass du gesund in Rente gehst“, die ist natürlich auch ein ganz wichtiger Faktor, wenn es zum Beispiel um das Stichwort Fachkräftemangel geht?

Martina Schmeink

Absolut. Es ist ein Employer-Branding-Merkmal, wenn ich als Unternehmen zeige, dass ich gut aufgestellt bin in meinem Gesundheitsmanagement, dass ich Präventionsangebote mache, dass ich an einer gesunden Arbeitskultur interessiert bin. Das ist im Interesse des Unternehmens genauso wie im Interesse des Beschäftigten.

Katrin Degenhardt

Würde es uns nicht sehr viel helfen, wenn wir von dieser ganzen Altersstereotypisierung und Kategorisierung einfach mal ein bisschen wegkommen könnten?

Martina Schmeink

Also, ich glaube, dass das ein ganz wichtiger Punkt ist und das ist etwas, was bei uns im Netzwerk auch sehr stark diskutiert wird.

Katrin Degenhardt

Wie kann man Altersstereotype, überkommene Altersbilder tatsächlich überwinden?

Martina Schmeink

Natürlich kann man nicht in Abrede stellen, dass das Zusammentreffen unterschiedlicher Generationen und Erfahrungswerte immer wieder zu Spannungen führt in Unternehmen. Aber trotzdem merken wir, dass es sehr wertvoll ist, auch deutlich aufzuzeigen, dass Jüngere von Älteren lernen können und es in der Regel auch wollen und genauso andersrum, Ältere von Jüngeren lernen können. Also dass wir über eine Wertschätzung zwischen den Generationen diskutieren und dieser Wertschätzung auch Raum geben in der Arbeit.

Katrin Degenhardt

Ich bedanke mich ganz herzlich an dieser Stelle schon mal Frau Schmeink, aber ganz entlassen sind Sie noch nicht, denn am Ende unseres Podcast spiele ich ja mit meinen Gästen immer das schöne Spiel „ganz spontan, entweder / oder“.
Sind Sie dazu bereit?

Martina Schmeink

Ich kenne es nicht, aber ich bin bereit.

Katrin Degenhardt

Gut. Ich stelle Ihnen jetzt die Fragen.
Brief oder WhatsApp-Nachricht?

Martina Schmeink

WhatsApp.

Katrin Degenhardt

Anruf oder E-Mail?

Martina Schmeink

E-Mail.

Katrin Degenhardt

Online-Shop oder Ladenbummel?

Martina Schmeink

Ladenbummel.

Katrin Degenhardt

Zukunftsvision oder Nostalgie?

Martina Schmeink

Zukunftsvision.

Katrin Degenhardt

Rock-Popmusik oder Klassik? Es gibt auch immer noch eine dritte Möglichkeit. Jazz.

Martina Schmeink

Jazz.

Katrin Degenhardt

Tiefkühl oder frisch gekocht?

Martina Schmeink

Frisch gekocht.

Katrin Degenhardt

Café oder to go?

Martina Schmeink

Café.

Katrin Degenhardt

Büro oder Workspace?

Martina Schmeink

Büro.

Katrin Degenhardt

Plan oder spontan?

Martina Schmeink

Spontan.

Katrin Degenhardt

Anonym oder berühmt?

Martina Schmeink

Anonym.

Katrin Degenhardt

Ja, vielen Dank für Ihre ehrlichen Antworten, Frau Schmeink, und vielen Dank nochmal für dieses spannende Gespräch mit Ihnen.

Martina Schmeink

Sehr gerne. Vielen Dank für die Einladung.

Katrin Degenhardt

Und wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Podcast-Kanal Ihrer Wahl abonnieren und uns eine Bewertung oder einen Kommentar und gerne auch Fragen dalassen. Weiterführende Infos zum Thema finden Sie, wie schon gesagt, in den Shownotes und auf etem.bgetem.de.

Festzuhalten bleibt, der demografische Wandel ist nicht aufzuhalten. Das bringt Herausforderungen mit sich, aber auch viele Chancen, wenn Unternehmen sich entsprechend aufstellen. Ganz sicher.

Outro