

Generationenvielfalt in Unternehmen – Chancen und Risiken für Gegenwart und Zukunft. Lebendige Diskussion bei idm-IHK-Berlin Kooperationsveranstaltung zum 3. Deutschen Diversity Tag.

Am 6. Mai 2015 kamen idm-Mitglieder und andere Diversity-interessierte Gäste im Ludwig-Erhard-Haus der Industrie- und Handelskammer zu Berlin zusammen, um sich zum Thema intergenerative Zusammenarbeit auszutauschen. Eingeladen hatten die idm und die IHK Berlin, vertreten durch Simon Margraf aus dem Bereich Wirtschaftspolitik der IHK. Nach dem Impulsvortrag von Birgit Reinhardt zum Thema Generationenmanagement folgte eine ebenso konstruktive wie kontroverse Diskussion, moderiert von idm-Mitglied Michael Berenson.

Die Veranstaltung war gleichzeitig die Aktion der idm zur Unterstützung der bundesweiten Aktivitäten im Rahmen des 3. Deutschen Diversity Tags.



Simon Margraf (IHK Berlin) begrüßt die Gäste



Birgit Reinhardt (idm & DB) bei reger Diskussion

Birgit Reinhardt ist Diversity Expertin bei der Deutschen Bahn AG und im Vorstand der idm. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Zusammenarbeit der Generationen im DB Konzern. Angesichts des demographischen Wandels spielt dieser Aspekt neben Angeboten zur Gesunderhaltung und zum lebenslangen Lernen eine immer stärkere Rolle. Sinkende Geburtenraten führen zu einer Verknappung der Arbeitskräfte. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat dazu geführt, dass mittlerweile fünf Generationen am Arbeitsmarkt agieren. Dadurch wird es immer unerlässlicher, schon heute die Arbeitsfähigkeit und das Wissen älterer Mitarbeiter*innen zu

bewahren und Konflikten zwischen Generationen, besonders in Bezug auf Arbeitseinstellung und Verhalten untereinander aktiv zu begegnen.

In ihrem Vortrag vermittelte Birgit Reinhardt neben allgemeinen Informationen zu den am Arbeitsmarkt vertretenen Generationen Erkenntnisse aus einem Projekt, welches die Deutsche Bahn AG in Zusammenarbeit mit Prof. Klaffke vom HICM (Hamburg Institute of Change Management) durchgeführt hat. Im Folgenden benannte sie Chancen und Risiken altersgemischter Teams und die Wirkung von Führung auf die Qualität der Zusammenarbeit. Dabei stellte Birgit Reinhardt immer wieder klar, dass sowohl die Einordnung der Generationen, als auch die dargestellten Chancen und Risiken immer eine gewisse Schematisierung erfordert. Kaum jemand identifiziert sich ausschließlich mit den Merkmalen einer einzigen Generation. Werte und Einstellungen sind nicht nur vom Geburtsjahr abhängig und wandeln sich im Laufe des Lebens. Dennoch bietet der Ansatz eine Möglichkeit, für das Thema zu sensibilisieren und Mitarbeiter*innen dazu anzuregen, sich die Thematik vor Augen zu halten und das eigene Verhalten stärker zu hinterfragen. Schließlich hat sich das Thema Generationenvielfalt aus Sicht von Reinhardt, als überraschend guter Zugang und Verbindung zu vielen weiteren Diversity-Fragen und Prozessen erwiesen, die im Unternehmen behandelt und durchgeführt werden.

Die Diskussion, die auf das Impulsreferat folgte, war hauptsächlich von Fragen über die Zuordnung der einzelnen Generationen bestimmt und davon, wie man das Modell erweitern kann. Ob man beispielsweise den Geschlechteraspekt stärker einbinden sollte, wie sich das hinsichtlich internationaler Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter*innen verschiedener Generationen mit Migrationsgeschichte ausdifferenziert und wie stark die Prägungen in Ost und West auch unterschiedliche Generationen hervorgebracht haben. Im Anschluss setzte sich die Diskussion in kleineren Runden bei einem Glas Wein und Snacks fort.

Am Ende blieb das positive Gefühl, dass sich die Meisten mit dem relativ neuen Thema des Generationenmanagements, auch am praktischen Beispiel der Deutschen Bahn, selbst identifizieren konnten und sich die Thematik vermutlich noch weiter entwickeln und ggf. auch weiter differenzieren wird.