



Wenn es darum geht, Wissen im Unternehmen von einer Generation zu den nachfolgenden weiterzugeben, scheitert das oft am gegenseitigen Misstrauen.

BILD: SN/SKW - STOCK.ADOBE.COM

## Alles okay, Boomer?

**Verschiedene Generationen** am Arbeitsmarkt: Es gilt, das Miteinander zu stärken.

Spätestens seit „Okay, Boomer“ durch die sozialen Netzwerke gerollt ist, ist der Generationenkonflikt sichtbar. Dabei profitieren Organisationen in Zeiten des Arbeitskräftemangels davon, Vorurteile abzubauen und das Miteinander zu fördern. „Es braucht ein massives Umdenken“, sagt Nicole Ruckser, Coachin und Vorstandsmitglied in der Österreichischen Vereinigung für Coaching und Supervision. „Ältere Arbeitnehmende sind keine Belastung, sondern eine Quelle für Wissen und Erfahrungen, die maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.“

Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er werden im nächsten Jahrzehnt zur Gänze in Pension sein. Das stellt Unternehmen vor die Herausforderung, einem weiteren Verlust von Fachkräften entgegenzuwirken, neue Mitarbeitende gut zu integrieren und gleichzeitig Ältere gut in die nächste Lebensphase zu begleiten.

„Wenn unterschiedliche Generationen mit ihrem Wissen sowie ihren Werten

und Einstellungen aufeinandertreffen, birgt das ungeahntes Potenzial für organisationales Lernen und Weiterentwicklung. Je nachdem, wie damit umgegangen wird, kann dieses Potenzial positiv genutzt oder vergeudet werden“, sagt Ruckser. Für Ersteres brauche es eine offene Kultur des Miteinanders, Forschens und Lernens genauso wie den Mut, sich von Prozessen und Denkweisen zu verabschieden, die dem Fortbestand des Unternehmens nicht dienlich sind.

Eine Gefahr, wenn Menschen in Pension gehen, ist, dass mit ihnen ein großer Schatz an Erfahrung und Wissen verschwindet. „Oft scheitert der interne Wissenstransfer an gegenseitigem Misstrauen. Während neue Ansätze junger Menschen auf Gegenwind älterer stoßen, wird die Erfahrung älterer Arbeitnehmender oft als veraltet abgetan“, weiß Ruckser. Dabei liegen die Vorteile intergenerativer Teams auf der Hand: Sie profitieren von unterschiedlichen Sichtweisen, Einstel-

lungen und Erfahrungen und können einander, richtig genutzt, beflügeln. „Organisationen sollten eine Kultur schaffen, die alle Perspektiven im Unternehmen gleichsam in Entscheidungen für die Weiterentwicklung miteinbezieht“, empfiehlt Ruckser.



BILD: SN/ANDREA PELLER

„Es braucht eine Kultur, die alle Perspektiven einbezieht.“

**Nicole Ruckser**, Coachin

Die Unternehmenskultur wirkt sich auch direkt auf das Employer Branding aus. Denn wie mit älteren Arbeitnehmenden umgegangen wird, zeigt jüngeren, wie Arbeit im Betrieb wertgeschätzt wird. Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung könnten helfen, eine gute Basis für gemeinsame Ziele zu schaffen. **sab**