

» Ganze 40 Jahre trennen Hans und Georg und dennoch haben sie viel gemeinsam: die Leidenschaft für die Arbeit in ihrem Geschäft im nördlichen Waldviertel. Zugegeben, zu Beginn war da etwas Skepsis und es brauchte eine gewisse Anlaufzeit, doch heute können sie sich den Arbeitsalltag nicht mehr ohne einander vorstellen: „Der Altersunterschied ist schon enorm, aber wir haben herausgefunden, dass wir von den Ansichten des anderen und der Herangehensweise an manche Dinge beide profitieren. Nach und nach hat sich das eingespielt und heute läuft es wie am Schnürchen.“

Dass unterschiedliche Generationen in einem Unternehmen erfolgreich zusammenarbeiten, ist nicht neu. In Familienbetrieben wird zum Teil seit mehreren Jahrzehnten generations-

**„Das gemeinsame Wissen der Generationen hilft, Problemen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken.“**

Robert Szvetcz, Senior Manager bei Robert Half

übergreifend geplant und umgesetzt. Neu ist jedoch die Idee, „Generationenmanagement“ als Leitkultur in der Unternehmensführung zu verankern und in der Personalpolitik mitzudenken. Ein Thema, das in Österreich allerdings noch in den Kinderschuhen zu stecken scheint.

Zwar gibt es Regelungen zur Alterszeit und Gesundheitsförderung oder Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen der Generation 50plus, eine aktive Zusammenführung bzw. konkrete Implementierung der Kompetenzen von Jung und Alt im HR-Prozess jedoch kaum. Das bestätigt auch Isabel Koberwein von der GPA-djp: „Ganzheitliche Programme und Initiativen zum Thema altersgerechtes Arbeiten in Österreich sind noch dünn gesät, hier besteht für viele Handelsunternehmen noch viel Aufholbedarf, vor allem im Vergleich zu skandinavischen Ländern. Wichtig wäre mehr Bewusstsein in puncto Generationenmanagement auf alle Fälle, da Unternehmen aufgrund der demografischen Veränderungen zunehmend mit älteren Belegschaften ihre Wettbewerbs- und Zukunftsfähig-

keit unter Beweis stellen müssen. Ältere werden mit Jüngeren immer öfter zusammenarbeiten müssen.“

**ZUSAMMENBRINGEN.** In Deutschland wurde dieser Trend schon aufgegriffen. Ralf Overbeck, Initiator und Gründer des Wissensportals „Generationenmanagement.info“ bringt die

Idee dahinter auf den Punkt: „Es geht um ein neues Verständnis von Unternehmensführung und die wertschätzende Zusammenführung der Generationen. Also der Generation der Babyboomer (1946–1964) sowie der Generation X (1965–1979). Sie besitzen umfangreiche Lebens- und Berufserfahrung sowie spezifische Kenntnisse



# Alt + Jung = Erfolg

Junge können schneller laufen, Ältere kennen die Abkürzungen. Neue Technologien mit alten Arbeitstechniken menschlich zu verknüpfen, ist daher clever. Doch Generationenmanagement steckt in Österreich noch in den Kinderschuhen.

auf unterschiedlichen Fachgebieten. Wissen, welches zu einem hohen Anteil betriebsnotwendig und zukunftsichernd ist.

In einem zweiten Schritt gilt es, junge Menschen, die Generation Y (1980–2000) und die Generation Z (2001–heute) für Unternehmen und deren Produkte zu gewinnen. Nur wer es schafft, mittel- und langfristig alle Generationen respektvoll und adäquat einzusetzen, wird künftig ein attraktiver Arbeitgeber sein und so im globalen Wettbewerb bestehen können.“

**STÄRKENNUTZEN.** In der Gesellschaft und auch im Arbeitsleben werden verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen, aber auch mit Chancen und Risiken verbunden. Älteren Menschen wer-

**„Generationenmanagement sollte nicht als Funktion, sondern als Teil der Firmenphilosophie verstanden werden.“**

Ralf Overbeck, Initiator der Plattform [www.generationenmanagement.info](http://www.generationenmanagement.info)

den etwa Attribute wie erfahren, teuer und veränderungsresistent zugeschrieben. Dagegen werden jüngere Personen im Job als dynamisch, offen und international beschrieben, erklärt Generationsexperte Overbeck: „Erfolgreiche Unternehmen nutzen diese Stärken einer jeden Generation innerhalb der Organisation, machen vermeintliche Schwächen transparent und identifizieren daraus Vorteile und Nutzen für die jeweiligen anderen Generationen.“

Robert Szvetcz, Senior Manager beim Personalvermittler Robert Half in Österreich, bringt dazu ein Beispiel: „Die Mitarbeiter der Generation Y und Z setzen eine moderne technische Ausstattung und Arbeitsplatzmobilität selbstverständlich voraus. Die Babyboomer sind als ‚Digital Immigrants‘ weniger technisch versiert. Sie müssen sich viele IT-Kenntnisse erst erwerben. Von den Jüngeren, den ‚Digital Natives‘ können sie deren selbstverständlichem Umgang mit IT und Social Media lernen. Wenn es gelingt, die unterschiedliche Kommunikation zu akzeptieren, gelingt auch eine gute Zusammenarbeit.“ -CHRISTINA BADEL