

## GENERATIONEN-MIX

# Ey, Alter

Im Arbeitsteam kann das unterschiedliche Alter der Monteure manchmal zu Spannungen führen. Der jüngere hat einen anderen Arbeitsstil als der ältere Kollege, er hat andere Ansichten und verhält sich nicht so wie ein Ü-50-Jähriger.



Drei Altersgruppen, drei Weltanschauungen

**T**oleranz und Offenheit allein genügen nicht, um Konflikte zu vermeiden. Man muss nicht nur zu den typischen Eigenschaften seiner Generation stehen, sondern auch diejenigen der anderen Generation anerkennen. Das „Du“ untereinander ist noch kein Beweis für den funktionierenden Generationen-Mix.

## DER MIX

Ältere sind oft vergangenheitsorientiert, blicken häufig zurück, denken an früher, an die „goldenen Zeiten“. Gegenwärtiges wird gerne mit den Maßstäben der Vergangenheit gemessen. Durch die Messlatte „damals“ wird Heutiges infrage gestellt. Kollegialität und Teamgeist werden heute anders bewertet als früher, das Verständnis für die Eigenarten anderer sinkt fast unmerklich. Jede Generation erwartet die Rücksichtnahme der anderen. Mit zunehmendem Alter muss man sich Mühe geben, um das Auftreten der jungen Generation zu verstehen. Bestes Beispiel ist das ständige Online-Sein der

Handy Generation, die auch in der Arbeitspause auf Unterhaltung mit dem Kollegen verzichtet und sich mit Smartphone & Co. beschäftigt.

## TYPISCH FÜR ÄLTERE

Zu den positiven Merkmalen zählt die mit zunehmendem Alter wachsende Berufserfahrung, aber auch die Urteilsfähigkeit und das selbstständige Denken. Ältere im Team überschätzen aber auch ihre Fähigkeiten und verzichten daher auf Weiterbildung. Darüber hinaus ist die emotionale Stabilität höher, der Nachwuchs unterliegt stärker den eigenen Stimmungsschwankungen. Außerdem hat man festgestellt, dass mit vorgerücktem Alter das Verantwortungsbewusstsein steigt. Mit den Jahren gewinnt der Ältere den Überblick und erfasst Zusammenhänge bei der täglichen Arbeit zwar nicht schneller, aber treffender.

Ab wann der Monteur sich zu den Senioren zählt, hängt stark von seiner eigenen Einschätzung ab, von seiner Moti-

vation, seinem Gesundheitszustand und den Möglichkeiten, die der Betrieb bietet. Ob und wie sich seine Leistungsfähigkeit verändert, ist nicht vom Schicksal vorgegeben, sondern durch die Lebensweise und Ernährung beeinflussbar. Oft brauchen Ältere bei technischen Neuerungen längere Eingewöhnung. Wenn gute Einarbeitung geboten wird, steigt die Akzeptanz und die Sicherheit bei technischen Umstellungen, vor allem wenn die Jüngeren sich geduldig zeigen und älteren Kollegen helfen. Da sich die Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter ändert, muss bei der Unterweisung darauf Rücksicht genommen werden.



Bild: boygovideo / iStock / thinkstock

**Damit unterschiedliche Generationen zu einem Team zusammenwachsen, lohnt es sich, über die Unterschiede nachzudenken**

## MEINUNGEN ZUM ÄLTERWERDEN

**„Alt ist man, wenn man an der Vergangenheit mehr Freude hat als an der Zukunft.“**

(John Knittel)

**„Die jüngeren Mitarbeiter rennen zwar schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung.“**

(Ursula von der Leyen)

**„Im Alter versteht man es, Unglücksfälle zu verhüten, in der Jugend sie zu ertragen.“**

(Arthur Schopenhauer)

## TYPISCH FÜR JÜNGERE

Sie haben meist eine sehr gute Ausbildung, technisches Verständnis und treten selbstbewusst auf. Sie gehören zur IT-Generation, die gerne mal widerspricht und hohe Erwartungen an Arbeitsausrüstung, an Arbeitsplatzsicherheit und Betriebsklima hat. Die Zeit, als Jüngere vor Älteren automatisch Respekt hatten, ist vorbei. Das wird auch von den reiferen Jahrgängen voll akzeptiert. Respekt ist nicht eine Frage des Alters, sondern der Fachkompetenz, der Spezialkenntnisse oder der sozialen Fähigkeiten.

Die Jungen sind technisch auf dem aktuellen Stand, es fehlt nur noch an Erfahrung. Die Youngsters müssen sich erst bewähren, strengen sich also ein Stück weit mehr an im Vergleich zu den Älteren, die schon genügend Bonuspunkte gesammelt haben und bei ihren Stammkunden bekannt sind. Der ehrgeizige Nachwuchs möchte Handlungsspielräume haben und eigene Erfahrungen machen. Er möchte im Team das Vertrauen des Älteren und nicht unnötig kontrolliert werden. Sich gegenseitig zu akzeptieren ist die beste Voraussetzung

hierzu. Die Verantwortung dafür tragen beide Generationen. Menschliche Qualitäten sind völlig altersunabhängig. Fachliche Qualifikation allein macht noch nicht den Erfolg des Teams aus, denn wenn es auf der emotionalen Ebene nicht stimmt, ist die Kooperation gefährdet.

## TIPPS AN BEIDE GENERATIONEN

Die Generation, die davon ausgeht, dass die andere weniger leisten kann, wird dieser auch weniger zutrauen. Und so reagiert die jeweils abgewertete Altersklasse entweder verärgert oder erbringt dann auch tatsächlich weniger Leistung. Es kommt also schon darauf an, Vorurteile zu vermeiden.

Der Wissenstransfer von Alt auf Jung garantiert, dass Kenntnisse im Betrieb erhalten bleiben. Aber auch umgekehrt sollten junge Teammitglieder entsprechende technische Neuerungen mit Geduld an die älteren Kollegen vermitteln. Kunden haben keine Probleme mit dem altersgemischtem Team, meist sind es die Betroffenen selbst, die sich Gedanken machen und Mühe mit der anderen Generation haben.

Vorgesetzte dürfen nicht Partei ergreifen, sich nicht nur an den Leistungen der Jüngeren orientieren, sondern den Mix aus beiden Generationen als die Ideallösung betrachten.



## AUTOR



**Dipl.-Betw. Rolf Leicher ist Kommunikationstrainer und Autor. Er bietet Tagesseminare über Vertrieb und Marketing an.**  
**Telefon: (0 62 21) 80 48 82**  
**Telefax: (0 62 21) 80 93 41**  
**E-Mail: Rolf.Leicher@T-Online.de**