

Voneinander lernen

Die soziologische Einordnung der Generationen ist so komplex wie das Thema Altersdiversität am Arbeitsplatz, das am 17. Jänner 2023 im BMI-Forum I/A diskutiert wurde.

Wie ticken die Mitglieder der Generationen? Was verbindet, was trennt sie? Was heißt das für das tägliche Miteinander im BMI? Im von Gruppenleiter Wilhelm Sandrissler ins Leben gerufenen „Forum I/A“ werden regelmäßig BMI-relevante Themen diskutiert. „Die Grundidee dieser Treffen ist ein vertiefender Austausch zu grundlegenden Fragestellungen unter den Führungskräften der Gruppe I/A und mit jeweils relevanten Partnern“, sagt Sandrissler, dem die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit im Interesse des Ressorts insgesamt ein „Herzansliegen“ ist.

Herausforderung und Chance. „Verschiedene Generationen haben unterschiedliche Stärken, Ansprüche und unterschiedliche Wissens- und Erfahrungshorizonte. Dies birgt die Gefahr von Unverständnis und Werte-Konflikten, aber auch die Chance auf einen generationenübergreifenden Wissenstransfer von dem alle profitieren“, analysierte die stellvertretende Abteilungsleiterin des Psychologischen Dienstes im Innenministerium, Elisabeth Schneider, in ihrem Impulsvortrag zum Thema „Generationen am Arbeitsplatz – Herausforderungen und Chancen?“.

Voraussetzung für ein konstruktives Miteinander der Generationen seien „gegenseitiger Respekt, Kompromissfähigkeit und die Bereitschaft zum Dialog“. Man dürfe unterschiedliche Herangehensweisen, Bedürfnisse, Fähigkeiten etc. nicht als Bedrohung wahrnehmen, sondern als „Bereicherung“. Dies setze Kommunikation auf Augenhöhe voraus.

Dass dies in der Praxis nicht immer der Fall ist, machte Schneider, die auch den Peer-Support des Innenministeriums leitet und koordiniert, an einem konkreten Beispiel deutlich: Während einige ältere Streifenbeamte im Außendienst verbale Kommunikation – auch über nicht berufliche Dinge – bevorzugen, würde manch jüngerer „lieber in sein Handy starren und darauf heruntippeln“, wie ein Kollege einmal beklagte.



Elisabeth Schneider: „Man darf unterschiedliche Herangehensweisen, Bedürfnisse, Fähigkeiten etc. nicht als Bedrohungen wahrnehmen, sondern als Bereicherung.“

Soziologie. Um Generationskonflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen, empfiehlt Schneider, sich stärker mit den soziologisch-charakteristischen Merkmalen der Generationen auseinanderzusetzen. „Natürlich sind solche Einteilungen nur eine Richtschnur, die die individuelle Realität des Einzelnen nicht abbildet“, so die Psychologin. Dennoch können diese dazu beitragen, das Personalmanagement zu optimieren und die Werte und Orientierungen anderer Generationen besser zu verstehen.

Stärken und Schwächen. „Die Vielfalt der Altersgruppen birgt ein enormes Potenzial. Jede Generation tickt anders und bringt andere Fähigkeiten und ein anderes Know-how mit“, ist Schneider überzeugt. Jede Generation könne von der anderen etwas lernen. Während die Jugend bei technischen Innovationen die Nase vorn habe, würden ältere Kolleginnen und Kollegen unter anderem mit Lebens- und Dienst Erfahrung punkten. Stärke-Schwäche-Analysen würden zeigen, dass sich die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation sehr stark über ihre Arbeit definiere („Workaholic“), während die Generation Z bevorzugt eine Trennlinie zwischen Freizeit und Beruf ziehe, so Schneider. Karriereorientierung, Aufstiegsmöglichkeiten und mo-

netäre Aspekte seien für die ab dem Jahr 2000 Geborenen demnach eher von nachrangiger Bedeutung. Eine sinnhafte Arbeit, ein kollegiales Arbeitsumfeld, die Möglichkeiten zur Selbstentfaltung sowie flache Hierarchien würden hingegen im Fokus stehen.

Generationenwechsel. Wie für alle Arbeitgeber hat sich der Arbeitsmarkt auch für das Innenministerium in den vergangenen Jahren stark verändert, sagte Schneider, die seit 24 Jahren für das Ministerium tätig ist. „Viele Unternehmer sagen, früher haben sich die Leute bei uns beworben, heute müssen wir uns bei den Leuten bewerben.“ Jüngere Arbeitnehmerinnen und -nehmer würden heutzutage mit konkreten Forderungen und Bedingungen an potenzielle Arbeitgeber herantreten.

Eine Beobachtung, die auch die zahlreichen BMI-Führungskräfte, die an der Veranstaltung teilnahmen, geteilt und im Anschluss unter der Moderation von Florian Hahn-Schaur kontrovers diskutiert haben. Einigkeit herrschte unter allen Anwesenden, dass es gerade angesichts der bevorstehenden Pensionierungswelle der „Babyboomer“ im BMI wichtig sei, den „großen Wissensschatz des Hauses“ an künftige Generationen weiterzugeben.

Jürgen Belko