

## VIELFALT IN UNTERNEHMEN

# WILLKOMMEN, ALT UND WEISS!

*Vielfalt ist in Unternehmen zu einem entscheidenden Faktor für den Erfolg geworden. Diversity ist bereits vielfach ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Dabei wird ein Aspekt der Vielfalt oft übersehen – die Altersvielfalt und die Herausforderungen, die mit der Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen verbunden sind.*



© fizkes/Shutterstock

In vielen Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlichen Alters nebeneinander, und alle bringen ihre Erfahrungen und Perspektiven mit. Diese Diversität im Alter kann eine wertvolle Ressource für Unternehmen sein – wenn man sie nutzt. Das aber unterbleibt in vielen Fällen. Stattdessen erleben wir einen Hype um die Generation Z und eine Geringschätzung der Älteren. Unverständlich in Zeiten des Fachkräftemangels.

### **Weiß und weise: Der Wert der Erfahrung**

Häufig wird behauptet, dass Kreativität und Innovation in erster Linie das Werk junger Menschen seien. Die Realität zeigt aber, dass die Kombination von Erfahrung und jungem Enthusiasmus oft zu den besten Ergebnissen führt. Ältere Arbeitnehmer bringen eine Fülle von Erfahrungen mit, die auf ihre eigene Weise genauso wertvoll sind wie die frischen Ideen junger Talente und deren Bereitschaft, Dinge infrage zu stellen.

Bereits 2007 untersuchten Aalt K. B. Smits und Anna J. M. Huisman in ihrer Studie „Age Diversity and Age Discrimination in the Workplace“ die Auswirkungen von Altersdiversität in den Niederlanden. Sie zeigten, dass Altersdiversität positive Effekte auf die Leistung und Innovation hat. Unternehmen, die Altersdiversität fördern, sind in der Regel produktiver und widerstandsfähiger. Die Mischung von Erfahrung und neuen Perspektiven kann eine unschlagbare Kombination sein.

### **Die leidige Altersdiskriminierung**

All diesen Studien zum Trotz ist die Altersdiskriminierung leider immer noch an der Tagesordnung. Dies äußert sich in Vorurteilen gegenüber Älteren, unfairen Beförderungspraktiken, fehlenden Trainings oder sogar in der Kündigung von älteren Angestellten aufgrund ihres Alters. Dies ist nicht nur ungerecht, sondern auch kontraproduktiv, da wertvolle Talente verloren gehen. Das kostet wertvolle Ressourcen und Zukunftspotenziale.

### Eine bessere Zusammenarbeit der Generationen

Um eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu fördern, können Unternehmen Einiges tun:

- 1. Kollegiale Zusammenarbeit:** Ältere und jüngere Mitarbeiter:innen sollten dazu ermutigt werden, voneinander zu lernen und voneinander zu profitieren.
- 2. Reverse-Mentoring:** Ältere Mitarbeiter\*innen können ihr Wissen und ihre Erfahrung an jüngere Kolleg\*innen weitergeben und im Umkehrschluss lernen sie von den Jüngeren.
- 3. Flexible Arbeitsmodelle:** Diese ermöglichen es älteren Arbeitnehmer\*innen, weiterhin aktiv und produktiv zu bleiben.
- 4. Neue Karrieremodelle:** Ältere können ihr Wissen und ihre Kompetenzen unter Beachtung ihrer Lebensphase in anderen Bereichen des Unternehmens einbringen.
- 5. Diversitätsziele:** Die Festlegung von Zielen zur Förderung der Altersdiversität auf Unternehmensebene kann die Aufmerksamkeit auf dieses wichtige Thema lenken.

### Fazit

Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz sollten sich nicht nur auf Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft beschränken. Auch die Altersdiversität ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Unternehmen.

Die Förderung der Altersdiversität und die Bekämpfung der Altersdiskriminierung sind entscheidende Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven und vielfältigen Unternehmenskultur. Unternehmen, die dies erfolgreich umsetzen, werden von einer breiteren Palette von Talenten und Perspektiven profitieren, was letztlich zu einer stärkeren Wettbewerbsfähigkeit und einem nachhaltigen Geschäftserfolg führen kann. Es ist an der Zeit, die Vielfalt in Bezug auf das Alter genauso ernst zu nehmen wie andere Aspekte der Diversity. —



### Über den Autor

Frank Weber ist Gründer von weber.advisory und Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius. Er beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Entwicklungs- und Veränderungsvorhaben von Unternehmen und Top-Managern. Dabei widmet er sich der Effizienzsteigerung von Führungs-, Kommunikations- und Veränderungsprozessen.