

Charta der Vielfalt – Studie Generationenmanagement

EXECUTIVE SUMMARY

Diese Studie deckt unterschiedliche inhaltliche Aspekte und zugehörige Perspektiven des **Generationenmanagements in Organisationen** ab.

Dazu haben wir neben Teilnehmenden des Wettbewerbs „DIVERSITY CHALLENGE“, Unterzeichnende der Charta der Vielfalt, Führungskräfte in Unternehmen und Institutionen, insbesondere einer **Gruppe von 350 jungen Beschäftigten** aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen befragt.

Zu allen Ergebnissen haben wir das Zustandekommen wie auch die resultierenden Schlussfolgerungen für die Praxis **detailliert aufbereitet**.

Die wesentlichen Erkenntnisse lassen sich in **neun Punkten** skizzieren.

1. Es gibt keinen Generationenkonflikt in der Arbeitswelt

Zwar glaubt eine große Mehrheit abstrakt, dass es diesen Konflikt gibt. Für die eigene Organisation sieht das aber nur eine Minderheit so.

2. Vorurteile nur schwach ausgeprägt

Gängige Vorurteile und Klischees unterschiedlicher Altersgruppen übereinander existieren zwar, sind aber nicht besonders stark ausgeprägt. Entsprechend gering dürften auch die Barrieren sein, diese zu überwinden.

3. Alter kann Diskriminierungsgrund sein

Unter eine Auswahl an möglichen Gründen für persönliche Diskriminierung steht für junge Beschäftigte die Diskriminierung aufgrund des Alters allerdings an erster Stelle.

4. Rollen im Unternehmen prägen Wahrnehmung

Ein Teil der empfundenen Konflikte im Unternehmen dürften weniger dem Alter und Generationenverhältnis zuzuschreiben sein, sondern ergeben sich aus unterschiedlichen Rollen in Organisationen und Lebenssituationen, die unterschiedliche Erwartungen, Bedürfnisse und Erfahrungen beinhalten.

5. Altersdiversität ist eine Bereicherung

Die Befragten empfinden Altersdiversität im Unternehmen grundsätzlich als eine Bereicherung. Entsprechend existiert sogar ein gewisses Grundbedürfnis nach Förderung des Generationenaustauschs in Organisationen.

6. Wunsch nach Wissensaustausch

Junge Beschäftigte wünschen sich mehr Wissensaustausch im Unternehmen und wollen vom Erfahrungswissen der Älteren profitieren. Dementsprechend findet ein Wissenstransfer auch mehrheitlich von Älteren zu jüngeren statt.

7. Intergenerationelle Angebote verbessern Verständnis

Angebote der Organisationen zum Austausch zwischen Generationen werden begrüßt und verbessern erkennbar Verständnis und Zusammengehörigkeitsgefühl.

8. Bedeutung der Arbeit nimmt ab

Die Bedeutung der Arbeit für Beschäftigte nimmt ab. Diese langfristige Beobachtung lässt sich auch anhand des befragten Altersspektrums nachvollziehen. Dass die Bedeutung der Arbeit für Jüngere abnimmt, muss insofern als Teil eines sehr langfristigen Trends eingeordnet werden, der als Entwicklungsprozess alle Altersstufen durchzieht.

9. Diversity ist Wert an sich

Auch wenn der Begriff Diversity für junge Beschäftigte teilweise abstrakt erscheint, wird die Vielfalt in der Belegschaft von den meisten als selbstverständlicher Wert und Grundlage für Erfolg eingeordnet.

Unsere Schlussfolgerung: Es lohnt sich, die Generationenvielfalt in der eigenen Organisation als Basis zur Gestaltung einer zukunftsorientierten Kultur zu betrachten.