

# ERFOLGS DÜNGER

Für gesunde und motivierte Mitarbeitende in gesunden und produktiven Betrieben

4. Ausgabe · Herbst 2015

RESSOURCEN  
STÄRKEN

## AUS DER PRAXIS

Vitalitätsspritze für ein Altersheim → Seite 3

## MINI-CHECK

Welche persönlichen Ressourcen haben Sie? → Seite 5

## SESAM ÖFFNE DICH: UNSER MITGLIEDERBEREICH

Dienstleistungen des Forums BGM → Seite 7

## NUTZEN SIE DIE CHANCEN EINES MEHR-GENERATIONEN-TEAMS

Interview mit Hans-Jürgen Dorr, Organisations- und Personalentwickler

→ Seite 10



Schon immer haben Personen aus verschiedenen Generationen miteinander gearbeitet. Doch die Zusammensetzung von Belegschaften hat sich verändert und ist deutlich heterogener geworden: Junge Menschen steigen früher ins Unternehmen ein, ältere Menschen verbleiben länger im Erwerbsleben. Immer jüngere und immer ältere Mitarbeitende vereint in einem Team – kommt das gut? Hans-Jürgen Dorr, Gründer des Instituts für Workability GmbH, zeigt Chancen und Grenzen von Mehr-Generationen-Teams auf.

#### Herr Dorr, ist ein Mehr-Generationen-Team eine Ressource für den Betrieb – oder eine Belastung?

HANS-JÜRGEN DORR: Mehr-Generationen-Teams sind eine riesige Chance für ein Unternehmen, aber zugleich auch eine Herausforderung für alle Beteiligten. Die Chance wird dann zur Realität, wenn Belegschaft und Führung gemeinsam erkennen, wie sie von den Stärken aller Beteiligten profitieren können. Die Herausforderungen werden lösbar, wenn der gemeinsame Wille zum Mehr-Generationen-Team vorhanden ist.

## NUTZEN SIE DIE CHANCEN EINES MEHR-GENERATIONEN-TEAMS!

#### Welches sind die Vorteile einer Altersdurchmischung in einem Team?

Generationenübergreifende Teamarbeit fördert insgesamt und über das einzelne Team hinaus eine altersfreundliche Unternehmenskultur und beseitigt die auf allen Seiten vorhandenen Vorurteile zum Thema Leistungsfähigkeit. Sie sichert einerseits das Erfahrungswissen der Älteren und bindet andererseits das Expertenwissen der jungen Fachkräfte in den Teamprozess ein.

#### Wie profitieren junge Mitarbeitende von den Älteren in einem Team und umgekehrt?

Die jungen Mitarbeitenden sind in der Regel durch ihre erst kürzlich abgeschlossene Ausbildung auf einem neueren Stand im Hinblick auf Technologie und Theoriewissen. Ältere Beschäftigte verfügen über Erfahrungswissen und sind gleichzeitig Wissens- und Leistungsträger. Profit für beide Seiten ist dann generierbar, wenn das Team es schafft, die positiven Eigenschaften jüngerer und älterer Mitarbeitender zu verbinden. Ältere werden aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung verstärkt wertgeschätzt. Die Jüngeren lernen durch die Teamarbeit neues und praxisorientiertes Wissen kennen. Sie haben die Möglichkeit, ihr erworbenes Wissen früher im Betrieb anzuwenden und erkennen, dass sie eine wesentliche Säule des Betriebs sind. Eine Win-win-Situation für beide Seiten.

#### Wo liegen die Herausforderungen für die Führungskräfte?

Mehr-Generationen-Teams benötigen Zeit – Zeit für Entwicklung und ausreichend Zeit in der Erprobung. Geben Sie also den Teams Zeit, um zu entstehen und sich zu festigen und ermöglichen Sie es, Rat von erfahrenen Personen inner- und

ausserhalb des Betriebs einzuholen. Des Weiteren bedeutet die Weitergabe von Erfahrungswissen Abgabe von Macht(wissen). Berücksichtigen Sie diese Situation und schaffen Sie vorab eine Unternehmenskultur, die den Austausch von Wissen im Team zur Normalität macht. Stellen Sie die Teams so zusammen, dass die «Chemie» zwischen den Teammitgliedern stimmt und stellen Sie sicher, dass die Mehr-Generationen-Teams nicht unter grösserer Beobachtung stehen als alle anderen Teams. So werden Sie diese Herausforderungen meistern.

#### Sind gewisse Vorurteile gegenüber Mehr-Generationen-Teams berechtigt?

Nein, nicht per se. Wichtig ist, dass sich die Teams bei der Implementierung die grundsätzlichen Regeln von Teamarbeit noch ein wenig mehr bewusst machen. Sprich: die Arbeit im Team soll positiv gestaltet und der Wissenstransfer in beide Richtungen sichergestellt sein. Vorteilhaft ist es, sofern möglich, wenn die Teamarbeit freiwillig ist. Weiter braucht es genügend Zeit, um intergenerative Probleme zu besprechen. Es ist zudem wichtig, mit dem Thema Demografie positiv umzugehen.

Sowohl ältere als auch jüngere Beschäftigte verfügen über Kompetenzen und sind leistungsfähig – die Unterschiede müssen herausgearbeitet und wertgeschätzt werden. Werden all die obengenannten Punkte erfüllt, sind Vorurteile nicht berechtigt.

#### Gibt es Unterschiede in den Denkweisen zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden? Wie wirken sich diese aus?

Natürlich gibt es diese. Die «Jungen» betrachten die «Alten» oft als nicht mehr leistungsfähig. Die «Älteren» vermuten häufig wenig Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen bei den jüngeren Mitarbeitenden. Beide Gruppen müssen sich kennenlernen, solche Themen besprechen und die Chance bekommen, gemeinsam zu arbeiten. Die Erfahrung zeigt, dass Veränderungen der Sichtweisen möglich sind. Aus zwei oder mehr Altersgruppen, die sich ursprünglich skeptisch betrachteten, entstehen tolle, gut funktionierende und mit viel Freude agierende Teams.

#### Ihr Fazit?

Die Chancen für Mehr-Generationen-Teams sind gross – nutzen Sie sie.



Hans-Jürgen Dorr ist Organisations- und Personalentwickler (Diplom-Ökonom), Geschäftsführer des Instituts für Workability, Zürich und Inhaber der Beratungsfirma dialogo, Wuppertal. Er hat in den letzten Jahren viele Unternehmen hinsichtlich Arbeitsfähigkeit und Generationenmanagement beraten, trainiert und gecoacht.

# DIES & DAS

## AUS DEM KANTON AARGAU



#### 10 Schritte für psychische Gesundheit

Die meisten Menschen wissen, wie sie körperlich fit bleiben können. Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit sind dagegen kaum bekannt. Psychische Gesundheit bedeutet zudem nicht nur Wohlbefinden und ständige Ausgeglichenheit, sondern auch Kenntnis im Umgang mit Krisen.

Die Postkarte «10 Schritte für psychische Gesundheit» gibt es in 10 verschiedenen Sprachen und kann via gesundheitsfoerderung@ag.ch kostenlos bestellt werden. Als Download ist sie unter [www.bgm-ag.ch/aktuelles/artikel/10-schritte-psychische-gesundheit.html](http://www.bgm-ag.ch/aktuelles/artikel/10-schritte-psychische-gesundheit.html) verfügbar.



#### Tandem 50plus – Das neue Programm für Stellensuchende

Im Juni 2015 startete das Programm «Tandem 50plus». Erfahrene und gut in der Arbeitswelt verankerte Personen stellen Stellensuchenden über 50 ihre Zeit, ihr Wissen und ihr Kontaktnetz zur Verfügung. Das gemeinsame Ziel ist, eine neue Arbeitsstelle für die stellensuchende Person zu finden. Die Tandems treffen sich regelmässig und tauschen sich per Telefon und E-Mail aus. Sowohl Mentorinnen und Mentoren als auch die Stellensuchenden machen freiwillig beim Programm mit. So begegnen sie sich auf Augenhöhe. St. Gallen nimmt diesbezüglich eine Vorreiterrolle ein: Seit 2008 betreibt die Benevol-Fachstelle im Auftrag des St. Galler Amts für Wirtschaft und Arbeit dieses Programm sehr erfolgreich. Ein Grossteil der Stellensuchenden fand durch das Programm wieder eine Arbeit. Benevol Aargau, die Fach- und Vermittlungsstelle für Freiwilligenarbeit, leitet das Aargauer Programm im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit. Sind Sie als berufserfahrene Person interessiert, für vier Monate Ihre Zeit und Ihr Wissen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen? Dann melden Sie sich! [www.tandem-ag.ch](http://www.tandem-ag.ch)

#### GUT ZU WISSEN

Evivo – Gesund und aktiv mit Krankheit leben  
Leben Sie oder jemand aus Ihrer Familie oder Ihrem Bekanntenkreis mit einer chronischen Krankheit? Im

Evivo-Kurs lernen Sie, den Alltag mit Ihrer Erkrankung besser zu bewältigen und aktiv und gesundheitsbewusst zu leben. An sechs Kursabenden kommen krankheitsübergreifende Themen wie Umgang mit Schmerzen, Einhaltung der Medikamentierung, Vorbereitung auf den Arztbesuch, Wege und Ideen im Umgang mit Einschränkungen im Alltag oder Stärkung des Selbstvertrauens im Umgang mit der Krankheit zur Sprache. Der Kurs vermittelt wichtige Informationen, wie die Angebote der Gesundheitsversorgung optimal und individuell genutzt werden können. Alltägliche Situationen werden besprochen und es wird gemeinsam nach einfachen Lösungen gesucht. Wichtiges Element des Kurses ist der individuelle Handlungsplan jedes Teilnehmenden. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann melden Sie sich zum kostenlosen Kurs an. [www.evivo.ch/kurse](http://www.evivo.ch/kurse)



#### Leaders Care – das neue Online-Trainingstool

Leaders Care unterstützt Fachkräfte und Personalfachleute im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden. Das neue und kostenlose Trainingstool von Helsana Business Health wurde in enger Zusammenarbeit mit Experten der Psychiatrie Baselland entwickelt und vom Verein Artisana unterstützt. Durch Leaders Care erweitern Sie auf spielerische Weise Ihr Wissen über die Bedeutung und Folgen psychischer Probleme am Arbeitsplatz, Sie lernen Frühanzeichen kennen und können mit diversen Interventionsmöglichkeiten experimentieren. Erlangen Sie mehr Handlungssicherheit für die Praxis, indem Sie Leaders Care ausprobieren. [www.leaderscare.ch](http://www.leaderscare.ch)

#### LESETIPPS



#### Beobachter-Ratgeber: Wenn die Psyche streikt – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Thomas Ihde-Scholl, 2015, pro mente sana (Hrsg.)  
Was sind Auslöser psychischer Erkrankungen im Arbeitsumfeld, was typische Symptome, die uns als Betroffene, Arbeitskollegen oder Vorgesetzte möglichst frühzeitig hellhörig machen sollten? In diesem kompakten Ratgeber erfahren Sie vieles über psychische Gesundheitsprobleme am Arbeits-

platz, Prävention, konkrete Hilfsangebote, arbeitsrechtliche Aspekte und die vielfältigen Behandlungsmöglichkeiten in der Schweiz.