

Der Boomer am Arbeitsplatz.

Date : Montag, der 29. Juni 2020



Wenn Sie beim Wort „Boomer“ erst mal nicht wissen, worum es geht, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Sie selbst ein Boomer sind. Warum? Der Begriff Boomer ist an die gängigen Generationsdefinitionen angelehnt und meint damit im Groben die Exemplare der geburtenstarken Nachkriegsgenerationen. Also jene Menschen, die zwischen 1950 und bis zur Mitte der 1960er-Jahre geboren wurden. © shutterstock

Warum uns dieser bekannte Fakt aus der Soziologie eine eigene Story wert ist? Weil die sogenannte Boomer-Generation einen nicht unbeträchtlichen Teil der Workforce – vor allem in den hochprofessionalisierten Berufen mit akademischem Background – darstellt. Weil der allgemeine Diskurs sich oft darum dreht, jüngeren Mitarbeitern einen guten Start ins Arbeitsleben zu ermöglichen, seltener aber darum, was man als Arbeitgeber tun kann, dass sich auch die älteren Semester im Unternehmen noch integriert fühlen bis zum Ruhestand. Arbeitsplatzzufriedenheit sollte kein demografisches Thema sein. Wie schafft man nun eine Arbeitsumgebung, in der sich ältere Semester wohlfühlen? Ein paar Denkanstöße.

Alles (k)eine Frage des Alters.

Der wichtigste Denkanstoß für Arbeitgeber: Konzentrieren Sie sich auf die Vorzüge und Kernkompetenzen der jeweiligen Mitarbeiter – ungeachtet des Alters.

Verallgemeinernd kann man sagen, dass die Boomer-Generation die technische Entwicklung der letzten 40 Jahre miterlebt hat und zusätzlich noch in analogen Kultur- und Arbeitstechniken fit ist. Diese Kombination kann für alle Beteiligten in einem Unternehmen enormen Nutzen bringen. Boomer weisen ein hohes Fachwissen gepaart mit viel Erfahrung auf. Das kann allerdings in Zeiten der Digitalisierung kontraproduktiv sein und zum Stressfaktor werden. Denn die Digitalisierung verändert die Art und Weise der Wissensarbeit und der Kommunikation nahezu schon radikal.

Viele Boomer können da nicht Schritt halten, im Gegenteil: Sie beharren oft auf ihren Verhaltensweisen und wollen sich mit den neuen Medien und Tools wenig auseinandersetzen. Deutlich spürt man dies in der aktuellen Coronakrise am Thema Home-Office: Was für die Digital Natives völlig unproblematisch und intuitiv funktioniert, bereitet einem Teil der Boomer Schwierigkeiten. Sie müssen sich mit modernen cloudbasierten Collaboration-Tools auseinandersetzen, die bisher nicht zwingend notwendig waren. Learning by doing ist aber auch hier der beste Lehrmeister. Es braucht gezielte Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers und aktives Einbinden in die Teamarbeit – gepaart mit klaren Vorgaben und systematischer Arbeitsweise. Hier schließt sich der Kreis, denn gerade darin sind die Boomer ja stark.

Die Mischung macht's.

Jede Altersgruppe hat wertvolle Skills für das große Ganze. Und kleine Teams mit guter Altersdurchmischung machen eine produktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich. Im besten Fall fühlt sich jeder Mitarbeiter gehört und verstanden. Und niemand überholt oder abgehängt. Im Optimalfall sind alle Generationen dazu bereit, voneinander zu lernen. Ein sinnvoller Teamverband, in dem sich alle wohlfühlen, kann nur durch Kooperation und Austausch entstehen. All dies ist keine Frage von Alter oder Kohortenzugehörigkeit,

sondern eine der Wertschätzung. Und Wertschätzung ist – in diesen Tagen mehr denn je – eine allgemeingültige Komponente am Arbeitsplatz, die keine Altersfrage sein sollte.