

ALTERSGEMISCHTE TEAMS ALS CHANCE FÜR EINEN OPTIMALEN WISSENSTRANSFER

Erfolgreiche Transformation braucht klare Kommunikation, Wissensaustausch durch Tandems & Mentoring sowie Spielraum für Entwicklung & Flexibilität.

Generationenvielfalt ist kein Risiko, sondern eine Ressource!



RELEVANT, DENN ...

Die Generation der Babyboomer geht in Rente und zwar jetzt! Bis 2030 werden ca. 19 % der sächsischen Arbeitnehmenden in Rente gehen. In den 5 ITAS-Regionen (Chemnitz, Erzgebirge, Zwickau, Vogtlandkreis, Mittelsachsen) werden jeweils ca. 21 % aus Altersgründen den Arbeitsmarkt verlassen.

Die Automobilindustrie steht daher nicht nur vor der Transformation vom Verbrenner zu alternativen Antrieben. Sie muss sich auch wegen des demografischen Wandels mit dem Wissenstransfer zwischen den Generationen befassen. Sonst geht wertvolles Wissen verloren!



ALTERSGEMISCHTE ZUSAMMENARBEIT FÜR ...

- ✓ Innovationssteigerung in Teams
- ✓ Wissenserhalt im Unternehmen
- ✓ Nutzung der Stärken aller Generationen für die Entwicklung des Unternehmens

UNSER VORGEHEN

Damit Unternehmen die richtige Teamkonstellation erreichen, generationsübergreifende Zusammenarbeit sowie Wissens- und Erfahrungstransfer nachhaltig gestalten können, um sich resilienter aufstellen zu können, konnten sie das folgende Angebot nutzen.

INTERVIEW

Um die Workshops gezielt auf die Bedarfe der teilnehmenden Unternehmen auszurichten, fanden im Vorfeld Interviews statt. So fanden wir heraus, was die Teilnehmenden bewegt.

WORKSHOPS

Die Teilnehmenden erhielten in den überbetrieblichen Workshops gezielt Wissen, Tipps und Handlungsempfehlungen zum Wissenstransfer und zur Zusammenarbeit in altersgemischten Teams.

COACHING

Einige Unternehmen konnten ein individuelles Coaching nutzen. Hier wurde gezielt auf die betriebliche Situation eingegangen und Handlungsstrategien erarbeitet.

ERKENNTNISGEWINNE

Durch den Austausch mit den Unternehmen, sowohl auf individueller als auch auf überbetrieblicher Ebene, konnte Sensibilität für das Thema "Zusammenarbeit in altersgemischten Teams" hergestellt werden. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Stärken, Bedarfe und Herausforderungen der Generationen U30 und Ü50 gelegt und festgestellt, welche Faktoren für eine gelingende Zusammenarbeit entscheidend sind:

- ✓ gegenseitige Wertschätzung
- ✓ klare Kommunikation und Wissensaustausch
- ✓ Tandems und Mentoringprogramme
- ✓ Spielraum für Entwicklung und Flexibilität



GENERATION U30

STÄRKEN, BEDARFE UND HERAUSFORDERUNGEN

Sie zeichnet sich durch eine hohe digitale Kompetenz und technologische Affinität aus, gepaart mit großer Innovationsfreude und Lernbereitschaft. Ihr berufliches Handeln ist oft wertebasiert: Sinnhaftigkeit, Nachhaltigkeit klarer Kommunikation, ausgewogener Work-Life-Balance. Sie bevorzugt flache Hierarchien, partizipative Strukturen und teamorientiertes Arbeiten, was sie zu wichtigen Impulsgeber:innen für moderne Organisationskulturen macht.

Sie steht unter hoher psychischer Belastung durch digitalen Stress, Selbstoptimierungsdruck und Erschöpfung. Gleichzeitig sorgen berufliche Unsicherheiten – etwa durch befristete Verträge oder ein Überangebot an Optionen – für Orientierungsbedarf. Eingeschränkte Netzwerke und geringere Akzeptanz in Führungsrollen verstärken den Wunsch nach Mentoring, regelmäßigem Feedback und klarer beruflicher Perspektive.



GENERATION Ü50

STÄRKEN, BEDARFE UND HERAUSFORDERUNGEN

Ältere Mitarbeitende überzeugen durch hohe Fachkompetenz, Qualitätsbewusstsein und eine ausgeprägte Arbeitsmoral mit Disziplin und Loyalität. Sie leisten einen wichtigen Beitrag bei komplexen Aufgaben, arbeiten stark im Team und machen seltener kostspielige Fehler. Ihre Unternehmensbindung ist meist hoch, die Wechselbereitschaft gering – dadurch bringen sie auch bei Neueinstellungen ein bedeutendes Potenzial für Stabilität und schnelle Integration mit.

Sie wünschen sich mehr Sichtbarkeit und Anerkennung für ihre langjährige Erfahrung und Leistung. Sie werden in Weiterbildungsangeboten jedoch noch zu häufig übersehen und brauchen gezielte Unterstützung, um ihr Wissen weiterzugeben – etwa durch gleitende Übergänge in den Ruhestand oder strukturierte Modelle wie Altersteilzeit. Der Erhalt ihrer Expertise erfordert bewusste Einbindung in Lern- und Transferprozesse.



DAS THEMA WEITER AUFGREIFEN

Generationenvielfalt ist eine bislang unterschätzte Ressource im Spannungsfeld von Krisenbewältigung und Strukturwandel – besonders relevant im demografischen Wandel und der Transformation der Automobilindustrie. Einzelnen betrachtet spricht es jedoch wenig an. Es muss daher als Querschnittsthema in aktuelle Herausforderungen eingebunden werden:

FACHKRÄFTESICHERUNG

KULTURELLE VIELFALT

KRISENMANAGEMENT



KONTAKTDATEN

Michael Uhlmann & Melanie Trommer

-  ATB gGmbH, Neefestraße 76, 09119 Chemnitz
-  uhlmann@atb-chemnitz.de / m.trommer@atb-chemnitz.de
-  0371 / 369 58 11
-  <https://www.atb-chemnitz.de/projekte/jung-und-alt-gemeinsam---ein-itas-projekt->



ITAS – Initiative Transformation Automobilregion Südwestsachsen ist ein Gemeinschaftsvorhaben des AMZ Sachsen, der IHK Chemnitz, der IG Metall (Chemnitz/Zwickau) der Bundesagentur für Arbeit (Zwickau) und der CTM, gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (ehemals Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages