



Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Jahrestagung 26.–28. September 2024, Salzburg

DIVERSITY MANAGEN: UNTERSCHIEDE ALS CHANCE

Daten und Analysen zu „Age Diversity“ am Arbeitsplatz

Dr. Bernadette Trenkwalder¹, MMag. Barbara Ravanelli², Mag. Veronika Haslwanter¹, Dr. Clemens Baumgartner¹, Mag. Imma Baumgartner¹

EINLEITUNG

Diversity bedeutet Vielfalt und Bewusstsein für individuelle Eigenheiten und Bedürfnisse. Die Dynamik in der Arbeitswelt bringt immer mehr unterschiedliche Menschen zusammen, dies fordert die Einzelnen sowie die gesamte Belegschaft. „Age Diversity“ ist am Arbeitsplatz besonders bedeutsam, meist arbeiten in Betrieben vier Generationen gleichzeitig. Das Arbeitsmedizinische Zentrum Hall in Tirol untersucht das Konfliktpotenzial im Umgang der Generationen miteinander sowie bei weiteren Verschiedenheiten – und ermittelt Maßnahmenvorschläge für eine bessere Zusammenarbeit.

METHODE

- Bevölkerungsbefragung in Tirol, durchgeführt² im Oktober 2023
- 782 Personen, 25% pro Generation aus insgesamt vier definierten Generationen, die aktuell am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten:

Generation	Jahrgänge
Babyboomer	1946–1964
Generation X	1965–1980
Millennials	1981–1996
Generation Z	1997–2007

- Geschlecht: 54% männlich, 45% weiblich, 1% divers
- Höchster Bildungsabschluss: 61% Polytechnische Schule/Fachmittelschule/Lehre ohne Matura, 39% Matura/Fachhochschule/Universität
- Migrationshintergrund: 24% Ja, 76% Nein
- Führungsposition: 20% Ja, 66% Nein, 14% teilweise
- Wochearbeitsstunden: 6% bis 11h, 11% 12–24h, 12% 25–35h, 46% 36–40h, 25% mehr als 40h
- Zugehörigkeit zum Betrieb: 8% bis 6 Monate, 12% 6 Monate–2 Jahre, 24% 2–5 Jahre, 12% 5–10 Jahre, 44% mehr als 10 Jahre
- Maximale statistische Schwankungsbreite: +/- 3,4%

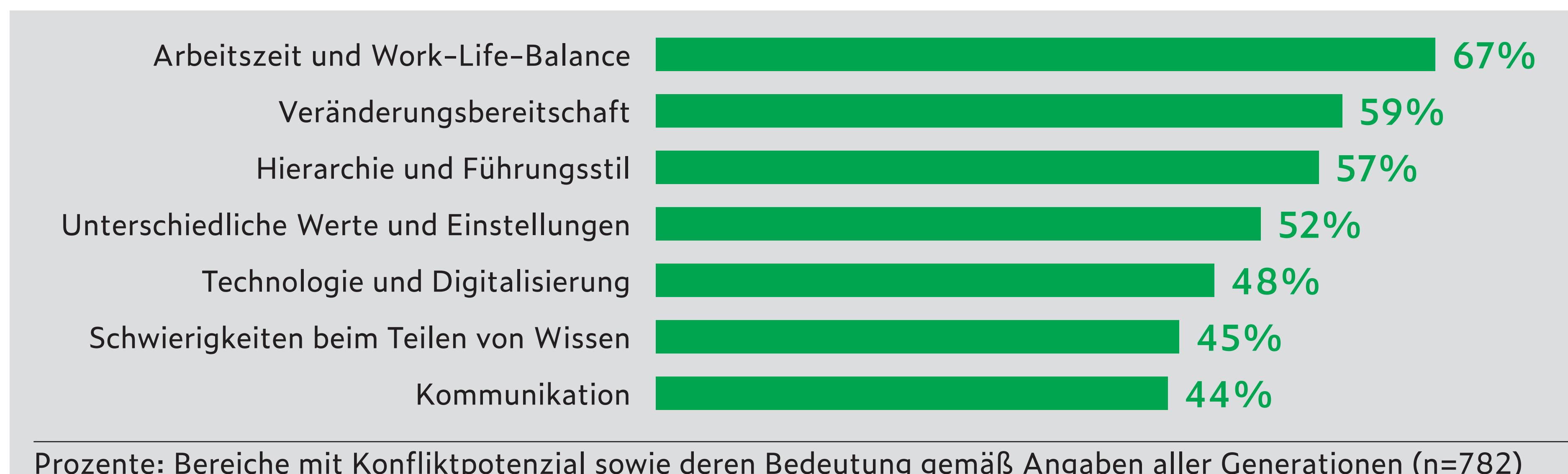
ERGEBNISSE

Arbeitsplatz: Unterschiede zwischen Generationen besonders relevant

95 % der Befragten geben an, dass in ihrem Betrieb ein Mix aus Jüngeren und Älteren arbeitet. Auf einer Skala von 0 bis 10 verdeutlicht ein Mittelwert von 7,3 die besondere Relevanz der „Age Diversity“ am Arbeitsplatz, mehr als bei Klimaschutz (6,5) oder Gesundheit (5,9).

Konflikte: Work-Life-Balance als häufigster Reibungspunkt

Zwei Drittel sehen die Work-Life-Balance und Haltung zur Arbeit als größten Konfliktpunkt, davon vorwiegend die Generation X und die Millennials – außerdem 60% der Führungskräfte.



Weniger bedeutend: Diversity in Kultur und Gender

Bei weiteren Verschiedenheiten ordnet rund die Hälfte Konfliktpotenzial in der Berufserfahrung, ein Viertel bei Bildung und Ausbildung, jede/r Fünfte bei Kultur oder Herkunft, jede/r Siebte bei Gender.

Trotz Unterschieden: Zufriedenheit im Umgang miteinander überwiegt

53% sind zufrieden und sagen, die Generationen kämen gut miteinander aus, speziell bei Babybofern und Generation Z überwiegen positive Erfahrungen. Nur 8% sehen eine Kluft im Umgang miteinander.

Vorschläge der Generationen zu besserer Zusammenarbeit: So kann es gehen

54% wünschen sich eine Unternehmenskultur mit offener, respektvoller und wertschätzender Kommunikation, rund 45% mehr Erfahrungsaustausch und Feedback, ein Drittel generationenübergreifende Teams und Mentoring-Programme, 16% wollen in Workshops die bessere Zusammenarbeit lernen.

CONCLUSIO

Diversity managen – Wertschätzung und Erfahrungsaustausch als Schlüssel

Diversity ist mehr als ein Modewort. Das Bewusstsein für individuelle Bedürfnisse prägt die gesamte Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt. Hier ist „Age Diversity“ besonders relevant, unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit sind ein zentrales Thema. Je nach Alter variieren zudem die Zugänge zur Digitalisierung und stellen traditionelle Hierarchien infrage.

Altersunabhängig gibt es die deutliche Bereitschaft, Unterschiede als Chance zu sehen und generationenübergreifend zusammenzuarbeiten – in einem wertschätzenden Betriebsklima, wo Erfahrungsaustausch und Feedback stattfinden. Dies trägt bei, gesundheitliche Belastungen zu vermeiden, Synergien in der Belegschaft zu aktivieren und die Vielfalt der Kompetenzen im Betrieb zu sichern.

Um Diversity im Betrieb erfolgreich zu managen, sind drei Bereiche essenziell:

- Kommunikation gestalten: offen, respektvoll, wertschätzend
- Treffpunkte schaffen: Austausch von Erfahrung, Wissen, Feedback
- Zusammenarbeit begleiten: Workshops, Mentoring-Programme



¹ Arbeitsmedizinisches Zentrum Hall in Tirol, Milser Straße 21a, 6060 Hall in Tirol, arbeitsmedizin-hall.at

² IMAD Marktforschung, Karl-Schönherr-Straße 7, 6020 Innsbruck, imad.at