



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe

NEWSLETTER

Nummer 01 | 2022 | Ausgabe 20

Liebe Leser*innen!

Unterschiedliche Generationen bringen oft unterschiedliches Wissen mit und gehen unterschiedlich an Dinge heran. Wer es schafft, diese gut im Team zu berücksichtigen und einzusetzen, erzielt einen wertvollen Mehrwert für den Betrieb.

In unserem aktuellen Newsletter dreht sich alles um das Thema generationenübergreifende Wissenssicherung. Hierzu stellen wir Ihnen das Tool „Exchange Mentoring“ vor und geben in unserer zweiteiligen Online-Session Einblicke in die Grundsätze von generationenübergreifendem Lernen und alter(n)sgerechtem Wissenstransfer als Mittel zur erfolgreichen Nachfolgeplanung.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und Umsetzen. Und nach wie vor gilt: Achten Sie aufeinander und bleiben Sie gesund!

- Ihr Team der Demografieberatung

In dieser Ausgabe

Seite 2: EXCHANGE MENTORING

Als Sonderform des Mentoring, liegt beim Exchange Mentoring ein größerer Fokus auf beidseitigem Wissensaustausch. Wir erklären die einfache Umsetzung Schritt für Schritt!

Seite 5: ONLINE-SESSION GENERATIONENÜBERGREIFENDES LERNEN

In diesem zweiteiligen Webinar erhalten Sie Einblicke in Lebenslanges Lernen, generationenübergreifenden Wissensaustausch und die Umsetzung in die Praxis.

Seite 7: LESETIPPS

Sie dürfen sich auf Mai freuen: Aktuell bereiten wir ausgewählte Tools zum Download vor und bis dahin erhalten Sie mit dem „Generationen-Quartett“ im Der Standard einen Überblick über die Zuschreibungen der Generationen.

Voneinander lernt sich's besser!

Exchange Mentoring: Wissen sichern durch beidseitigen Erfahrungsaustausch

Unterschiedliche Generationen bringen oft unterschiedliches Wissen mit und gehen anders an Dinge heran. Aber auch die Digitalisierung und andere technische Entwicklungen haben Veränderungen hervorgerufen, die in allen Bereichen der Arbeit eine Rolle spielen. Daher ist es für Unternehmen von besonderer Bedeutung, einen Dialog zwischen den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, in dem man sich aufeinander einlassen und von den Erfahrungen des jeweils anderen profitieren kann – denn im Endeffekt gewinnt dadurch das gesamte Unternehmen. Das gelingt zum Beispiel mit dem sogenannten Exchange Mentoring.



Im klassischen Mentoring kümmert sich eine dienstältere um eine (dienst)jüngere Person – im klassischen Reverse Mentoring werden diese Rollen umgekehrt. Trotzdem gibt es üblicherweise immer klar zugewiesene Positionen als Mentor*in und Mentee. Das **Exchange Mentoring geht einen Schritt weiter** und hebt die Rollentrennung des klassischen (Reverse) Mentorings weitestgehend auf. Ein Mentoring-Paar findet sich zusammen und lernt wechselseitig voneinander, es übernehmen beide Teilnehmer*innen beide Rollen gleichzeitig und wechseln nahtlos zwischen Mentor*in und Mentee.

Dadurch gelingt mit dem Exchange Mentoring ein Dialog auf Augenhöhe, bei dem Sie für Ihre Belegschaft einen vertraulichen Rahmen für nachhaltigen Wissenstransfer schaffen können. Sie fördern damit nicht nur den Zusammenhalt und das Verständnis untereinander,

sondern können die Expertise einzelner Mitarbeiter*innen auch besser in das größere Ganze Ihres Betriebes integrieren.

Die Ziele des Exchange Mentoring und der Nutzen für das eigene Unternehmen werden schnell klar:

- Wissensvermittlung zwischen den Generationen (z. B. technologische Trends, aktuelle Weiterentwicklungen, soziale Medien, generationsspezifische Sichtweisen, langfristige Entwicklungen, etc.)
- Wissenssicherung im Betrieb und Vorbeugung von Wissensverlust bei Nachfolgen oder Übergaben
- Erhöhung der Mitarbeiter*innenbindung und Arbeitgeber*innenattraktivität
- Einblick in Werte und Einstellungen der Beteiligten über die Hierarchien und Generationen hinweg

In wenigen Schritten zum Exchange Mentoring!

Ein erfolgreiches Exchange Mentoring ist einfach und in wenigen Schritten aufgebaut. Wie so oft, steht hier vor allem eines im Zentrum: Klare Kommunikation und gegenseitiger Austausch über den gesamten Prozess hinweg.



SCHRITT 1: DER MATCHING PROZESS

Im Exchange Mentoring muss die Chemie stimmen. Daher ist es wichtig, bereits bei der Zusammenstellung der Paare den perfekten Grundstein für ein gutes Gelingen zu legen. Dabei gibt es zwei bewährte Herangehensweisen:

Matching-Möglichkeit 1: Nach einer Information an die Belegschaft oder bestimmte Belegschaftsgruppen melden sich interessierte Teilnehmer*innen bei der zentralen Koordinationsstelle des Mentoringprogramms. In einem ersten Erhebungsbogen werden Wünsche und Erwartungen, Neigungen und Kompetenzen etc. von Mentor*in bzw. Mentee erhoben. Anhand dieser Daten werden geeignete Mentoring-Paare vorgeschlagen und der Kontakt zwischen ihnen hergestellt.

Matching-Möglichkeit 2: Die Teilnehmer*innen haben vom Mentoring-Prozess gehört, kennen sich bereits und möchten das Mentoring gemeinsam bestreiten. Sie melden sich bereits als Mentoring-Paar an. Bei beiden Möglichkeiten werden die Paare so zusammengestellt, dass die Unterschiede in Sachen Alter und Erfahrung groß genug sind, um möglichst viel Lernpotenzial auf beiden Seiten zu gewährleisten.

SCHRITT 2: START

Mit einem offiziellen Auftakt beginnt der Exchange-Mentoring-Prozess. Hier werden allgemeine Infos und Ziele vorgestellt und der generelle Prozess geklärt.

Die wichtigsten Inhalte des gemeinsamen Auftakt-Gespräches sind:

- Vorstellung der Ziele und Inhalte
- Abklärung der Rollen und Regeln
- Planung des nächsten halben Jahres
- Erklärung des Logbuchs und der Dokumentation
- Kennenlernen der Mentoring-Paare und Klärung der Rahmenbedingungen für die Mentoring-Treffen.

SCHRITT 3: DIE MENTORING TREFFEN

Das Mentoringprogramm dauert ungefähr sechs Monate und beinhaltet drei bis fünf Treffen. Die inhaltliche Richtung des Mentoring wird bereits beim Einführungsgespräch festgelegt. Wichtig: Falls Termine nicht eingehalten werden können, sollten von Beginn an Verhaltensregeln fixiert werden, um ein „Einschlafen“ der Mentoringbeziehung zu verhindern. Damit die gemeinsame Zeit effektiv und intensiv genutzt werden kann, sollten die Treffen möglichst ungestört stattfinden. Eindrücke und Themen der Treffen werden in einem „Logbuch“ dokumentiert. Dieses Logbuch schafft die Basis für die anschließende Evaluierung des Mentoringprogramms.

SCHRITT 4: FEEDBACK UND EVALUIERUNG

Nach Abschluss des sechsmonatigen Mentoringprogramms werden die Ergebnisse gemeinsam besprochen und evaluiert, um den größten Nutzen daraus zu ziehen und die gewonnenen Erkenntnisse besser zu verinnerlichen. Ergänzend zum Feedback zwischen den Teilnehmer*innen und der Evaluierung findet nach Abschluss der Treffen auch eine Rückmeldung an die Organisator*innen des Programms / die Führungskräfte statt.

10 REGELN FÜR EIN EINFACHES GELINGEN

- 1. Perfektes Fitting:**
Zwischen dem Mentoring-Paar sollten Sympathie und gegenseitiges Vertrauen herrschen.
- 2. Erwartungen aneinander abgleichen:**
Was erwarten sich die beiden Teilnehmer*innen? Klären Sie diese Fragen gleich zu Beginn.
- 3. Ziele formulieren:**
Was genau soll mit dem Mentoring erreicht werden? Was sind individuelle und gemeinsame Ziele?
- 4. Inhaltliche Richtung festlegen:**
Die Inhalte werden vom Mentoring-Paar gemeinsam bestimmt und bewegen sich im vorab definierten Themenfeld.
- 5. Engagement und Zeit:**
Die Teilnahme erfordert Einsatz, Eigeninitiative und Inputs von allen Teilnehmer*innen. Die Frequenz und Dauer der Treffen sollen vorab geklärt werden. (Wie oft, in welcher Form, und unter welchen Bedingungen erfolgt der Austausch?)
- 6. Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit:**
Die Beteiligten sollen sich an Absprachen halten. Termine sollen eingehalten und bei Absage sofort neue Termine vereinbart werden. Zuverlässigkeit fördert Vertrauen von beiden Seiten und verhindert Beziehungsstörungen.
- 7. Transparenz und Offenheit:**
Ehrlichkeit und gegenseitige Wertschätzung sind zentral für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Regelmäßiges Feedback und ein offener Umgang mit Kritik sollen von beiden gefördert werden.
- 8. Vertraulichkeit:**
Selbstverständlich bleibt alles Gesprochene zwischen den Beteiligten streng vertraulich!
- 9. Feedback:**
Gegenseitiges Feedback hilft, die Erwartungen der Teilnehmer*innen zu erfüllen und einen für beide erfolgreichen Erfahrungsaustausch zu garantieren.
- 10. Wissen teilen:**
Die Bereitschaft, formales und informelles Wissen zu teilen, sollte von beiden Teilnehmer*innen mitgebracht werden.



Aus der Praxis:

Online-Session „Generationenübergreifendes Lernen zur Sicherung des Nachfolgemanagements“

1. Sensibilisierung für eine ganzheitliche Betrachtung des **Nachfolgemanagements**

2. Bewusstseinsförderung für die **Bedeutung** von **Wissen** und **Kompetenzen**

3. Ermutigung zur (Weiter-)Entwicklung einer **demografiesensiblen, lernförderlichen Haltung und Kultur**

Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe | ösb Consulting | Deloitte | EUROPÄISCHE UNION Europäische Sozialbank | Bundesministerium Arbeit

Demografieberaterin Michaela Pawlek über generationenübergreifendes Lernen

Mit der Implementierung von generationenübergreifendem Lernen im Unternehmen fördern Sie den Austausch zwischen Ihren Mitarbeiter*innen, sichern bedeutendes Wissen und beugen möglichem Wissensverlust durch Übergaben oder Pensionierungen vor. So sind Wissenstransfer und Lebenslanges Lernen wichtige Mittel zur altersgerechten Nachfolgeplanung im Betrieb. Die Demografieberaterin Michaela Pawlek erklärt, was Sie dabei beachten müssen und wie Sie generationenübergreifendes Lernen und altersgemischte Teams einfach in den Betriebsalltag integrieren und nachhaltig in der Unternehmenskultur verankern. Die Online-Session besteht aus zwei Teilen.

Hier geht's zu
Teil 1

<https://www.youtube.com/watch?v=LyG1SBhzVKU>

Hier geht's zu
Teil 2

<https://www.youtube.com/watch?v=un9JFhBJmI8>



LESETIPPS

TEASER: DIE TOOLS DER DEMOGRAFIEBERATUNG ZUM DOWNLOAD

Weniger Lesetipp als Ankündigung: Im Mai stehen sieben ausgewählte Tools der Demografieberatung auf unserer Website zum Download bereit! Die Tools sind grafisch zur Selbstanwendung aufbereitet und decken die Hauptthemen der Demografieberatung ab: Generationenübergreifendes Wissensmanagement, generationensensible Führung und altersgerechte und lebensphasenorientierte Nachfolgeplanung.



DER STANDARD: WAS SAGEN DIE ZUSCHREIBUNGEN ÜBER EINE GENERATION AUS?

Jede Generation hat ihre eigenen Zuschreibungen und Erwartungen an das eigene Umfeld und die Arbeitswelt. Was es mit diesen generationenspezifischen Zuschreibungen auf sich hat und wie wir es schaffen, damit trotzdem nicht in ein Schubladendenken zu geraten, hat Der Standard [in diesem Artikel](#) nochmal zusammengefasst.

GEBURTSJAHR	1950–1965
PRÄGUNG	Friede, Freude, Wirtschaftswachstum: Nach den Weltkriegen genießt diese Generation den steigenden Wohlstand. Der Fernseher und das Auto sind der letzte Schrei. Die Erziehung basiert auf strengen Hierarchien. Es wird gehorcht und gefolgt.
ZIELE	Leben, um zu arbeiten • Materielle Absicherung, Geld, Karriere
ARBEITS-EINSTELLUNGEN	Diszipliniert, geduldig, loyal • Sorgfältig, pflichtbewusst, Status-fokussiert
KLASSISCHER SPRUCH	„Anfänger müssen sich ihre Position erst verdienen.“
NO-GO	Großen Hype um die jungen Generationen machen? Es gibt auch noch andere ...
ARBEITSPLATZ-VORLIEBE	Eigener Raum, schwerer Chefessel, Kunst oder andere Prestigeobjekte zur Dekoration

Überblick zu den Generationen können Sie sich mit dem „Generationen-Quartett“ verschaffen!
Quelle: Screenshot, Abbildung: Der Standard

Demografieberatung bedeutet aktuelles Know-how, Individualität, Tools, Netzwerke und Nachhaltigkeit!

Wir schaffen Wandel. Gemeinsam.

Expertise und praxisnahe Unterstützung bei der Gestaltung von alter(n)s- und lebensphasenorientierten Arbeitswelten. Maßgeschneiderte Lösungen, die den Bedarf Ihres Unternehmens und die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen gleichermaßen berücksichtigen. Selbstanwendungs-Tools, damit die Umsetzung von Maßnahmen auch nach der Demografieberatung gelingt. Vernetzungsformate für den Austausch mit anderen Betrieben in der Region.



Laufend Updates zur Demografieberatung gibt's online!

Die Demografieberatung für **Beschäftigte+Betriebe** wird zu 100% aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit finanziert.



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe



Deloitte.



Bundesministerium Arbeit