



Folge 2: Fragen Sie die Belegschaft

Mit Lucas Fichter. Manuskript zur Hörfassung. Erst-Veröffentlichung 12.11.2024

Studiotext: Folge 2 des Podcasts Bildung X Business. Herzlich willkommen! Heute werfen wir einen Blick auf die Generationen, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt sind. Und wir klären, warum Vorurteile zwischen den unterschiedlichen Generationen weder beim Recruiting noch als Verständnisbasis im Betrieb taugen. Das tun wir zusammen mit Lucas Fichter. Er ist Wirtschaftspsychologe und Co-Geschäftsführer der Physiopark Berlin GmbH und er war einer der Referenten auf dem BXB-Festival.

Lucas Fichter: Es gehen immer mehr ältere Leute hin, verlassen den Arbeitsmarkt, immer weniger junge Leute kommen nach. Sodass wir da ein Problem haben und noch ein größeres Problem bekommen werden. Und jeder, der sagt vom Fachkräftemangel ist ja jetzt noch nicht so betroffen, der wird später irgendwann in ein paar Jahren umdenken müssen, weil bis 2060 fehlen 15 Millionen Arbeitskräfte.

Studiotext: Fachkräftemangel! Mehr Arbeitsplätze als Arbeitssuchende. Das bedeutet auch, dass Unternehmerinnen und Unternehmer als Arbeitgebende auf dem Markt um die besten Fachkräfte konkurrieren. Besser also, sich als Betrieb attraktiv aufzustellen. Dabei wenden viele ihren Blick auf die verschiedenen Generationen in ihrem Unternehmen. Schließlich knallts da häufig.

Lucas Fichter: Das sind die vier Generationen, die im Moment auf dem Arbeitsmarkt unterwegs sind, die Boomer und die Generation XY Z jeweils immer so 15 Jahre ungefähr.

Studiotext: Buchstabieren wir doch nochmal schnell das Generationen-Alphabet und auch die Stereotype dazu durch.

Männliche Stimme: Die Boomer: Sind jetzt etwa 60 Jahre alt. Identifizieren sich sehr mit ihrer Arbeit. Die leben, um zu arbeiten, sagt man. Sind leistungswillig und –bereit. Generation X: Geburtsjahre 1965-1979. Die Generation will vor allem Arbeits- und Privatleben in Einklang bringen. Etwas orientierungslos. Die Arbeit steht nicht mehr ganz so im Mittelpunkt. Generation Y: Geburtsjahre 1980-1995. Die Millennials. Die, die die Jahrtausendwende bewusst miterleben und seit 10 bis 15 Jahren im Job arbeiten. Sehr technikaffin. Generation Z: Geburtsjahre 1996-2010. Youtube, Smartphones, damit ist die GenZ aufgewachsen. Digital Natives. Zuerst kommt die persönliche Verwirklichung, danach die Arbeit. Mit der GenZ sind Nine-to-five-Jobs wieder gefragte Arbeitszeitmodelle.



Studiotext: Und wenn Sie sich an den Podcast FachkräftePartnerschaft erinnern, da ging es in Folge 1 um New Work und um ein Beispiel, wo der Azubi gesagt hatte, er will die Ausbildung abbrechen, er fühlt seinen Job nicht. Gerne nochmal Reinhören.

So jetzt haben wir die Generationen erstmal alle über einen Kamm geschert und das funktioniert so nicht. Meint auch Wirtschaftspsychologe Lucas Fichter. Worauf er hinaus will, verdeutlicht er uns mit zwei Zitaten:

Zitat 1, männliche Stimme: „Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sind auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegenüber übernommenen Werten.“

Studiotext: Reicht Lucas Fichter nicht. Er hat noch ein zweites Zitat mit im Gepäck:

Zitat 2, männliche Stimme: „Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, widerspricht den Eltern und tyrannisiert die Lehrer.“

Studiotext: So, und jetzt der Clou. Das erste Zitat stand ursprünglich auf einer Tontafel der Sumerer und ist 5.000 Jahre alt. Das zweite Zitat ist von Sokrates und auch schon weit über 2.000 Jahre alt. Vorurteile unter den Generationen hat es eigentlich schon immer gegeben. Lucas Fichter:

Lucas Fichter: Und deswegen stelle ich die These auf, dass das gar nicht so sehr auf Jung versus Alt beruht, sondern tatsächlich eher auf anderen Veränderungen, und zwar insbesondere dem Perspektivwechsel durch das eigene Älterwerden, aber eben auch gesellschaftlichen Veränderungen.

Studiotext: Einfache Sache eigentlich. Nicht die Merkmale einzelner Generationen spielen eine Rolle, sondern Trends. Die gibts immer und die beziehen sich auch nicht auf eine Generation, so Fichter.

Lucas Fichter: Und wenn man sich jetzt auch noch anguckt dieser Trend, weniger zu arbeiten, der gilt bei Älteren genauso. Also auch Ältere, die heute noch arbeiten, Generation Y sowieso, aber auch noch so noch etwas Ältere, die wollen auch gerne weniger arbeiten. Die wechseln heutzutage auch viel öfter den Job, als es früher war. 13:08 Das heißt, diese Trends, die sind sowieso da.

Studiotext: Eigentlich ist das Generationenmodell wenig hilfreich. Sind die eigenen Mitarbeitenden nicht ganz vorurteilsfrei gegenüber einer anderen Generation, dann hilft sowieso nur: miteinander reden und die Sache aus dem Weg räumen. Und wer als Unternehmerin oder Unternehmer neue Mitarbeitende auf dem



Arbeitsmarkt sucht, muss sowieso auf den einzelnen Menschen schauen. Also passt dieser Bewerber, diese Bewerberin als Individuum in meinen Betrieb?

Lucas Fichter: Einfaches Beispiel Ich habe jemanden, der total gerne mit Menschen unterwegs ist, der gerne Mittelpunkt steht, der gerne redet, der sich gerne präsentiert. Und dann stelle ich den einen im Backoffice als Büro Assistent und der soll den ganzen Tag Akten sortieren und dann wird er so was von schnell im Bereich Unterforderung / Langeweile sein, wie ich nur gucken kann.

Studiotext: Lucas Fichter spricht bei der Passigkeit zwischen Bewerber In und Unternehmen vom "Flow Kanal".

Lucas Fichter: ich muss im Flow Kanal sein. Ich muss gucken, dass das zueinander passt. Was habe ich da für eine Aufgabe vor mir und was habe ich für einen Menschen, der diese Aufgabe erfüllen soll?

Studiotext: Und hiermit kommen wir zum zweiten Teil des Vortrags von Lucas Fichter. Die große Frage: Lläuft das Recruiting in Ihrem Business wirklich gut?

Lucas Fichter: Weil 85 % der Unternehmen überprüfen gar nicht, ob die Instrumente, die sie benutzen, überhaupt was taugen.

Studiotext: Tipp Nr 1 von Lucas Fichter. Strukturieren Sie Bewerbungsgespräche.

Lucas Fichter: Aber so ein strukturiertes Interview, also strukturiert, heißt man hat ein Leitfaden für so ein Interview und benutzt bei jedem Mitarbeiter immer den gleichen, die gleichen Fragen, damit man eine bessere Vergleichbarkeit hat.

Studiotext: Tipp 2. Fragen Sie die Belegschaft.

Lucas Fichter: Und da will ich erst mal auf etwas hinweisen, was mir ganz oft begegnet, dass es eine massive Diskrepanz gibt zwischen dem, was Arbeitgeber glauben, was ihre Mitarbeiter sich wünschen und was sich ihre Mitarbeiter tatsächlich wünschen.

Studiotext: Flexible Arbeitszeiten zum Beispiel. Nein, die sind kein alter Hut, sondern ist die Top 1 bei den Arbeitnehmenden.



Lucas Fichter: Generation Boomer ist die Inhabergeneration, die haben vielleicht noch gedacht, Parkplatz ist das Nonplusultra. Wenn ich ein Parkplatz habe, dann ist das top Benefit überhaupt. Is nicht mehr so. So.

Studiotext: Wie erfahre ich, was meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wünschen? Im persönlichen Gespräch natürlich. Oder, größer angelegt, über Mitarbeitenden-Befragungen.

Lucas Fichter: Mitarbeiterbefragung machen Sinn, weil sie helfen dabei, Potenziale zu identifizieren und ja, Dinge zu erfassen wie Zufriedenheit, Stress, Über- oder Unterforderung. All das kann ich erfragen in so einer Befragung. 22:50 Deswegen lege ich das jedem ans Herz. Der Unternehmer ist, so was zu machen.

Studiotext: Und der dritte Tipp von Lucas Fichter ist zum Thema Benefits. Sowas wie ein Buddy-Programm, Unterstützung bei der Wohnungssuche, dass die Überstunden ordentlich erfasst werden - darüber können Sie eigentlich erst entscheiden, wenn Sie Bescheid wissen, was Ihre Leute brauchen.

Lucas Fichter: Aber ich muss auch nicht mit Benefits um mich werfen. Ich kann überlegen, was passt für mein Unternehmen, was passt für mich?

Studiotext: Und damit danke an Lucas Fichter, Wirtschaftspsychologe und Co-Geschäftsführer bei der Physiopark Berlin GmbH. Das wars mit Folge 2 von Bildung X Business – einem Podcast der IHK Berlin. Am Mikrofon verabschiedet sich Maria Tzankow. Auf Wiederhören.