

Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

Anne Kemter M.Sc.

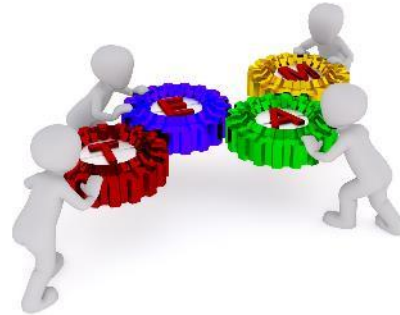
Dipl.-Psych. Robert Winkler

PROJEKT KFA:

# KOMMUNIKATION UND FÜHRUNG IN ALTERSGEMISCHTEN TEAMS



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf  
Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen  
Landtags beschlossenen Haushaltes.



Workshop zur dialogischen Analyse und Ableitung potentieller Interventionen in KMU und KU

# **JUNG UND ALT IN EINEM TEAM KONFLIKTE VORPROGRAMMIERT?!**

## Agenda

Allgemeines zum Projekt

Allgemeines zum Workshop

Workshops: Aufbau, Ziele, Ergebnisse

Vorläufige Ergebniszusammenfassung und -bewertung

## Allgemeines zum Projekt

**Projektzeitraum:** 01.07.2017 – 31.12.2017

**Fördermittel:** SAB (Staatskanzlei)

**Thema:** Probleme in altersgemischten Teams bei KUs & KMUs

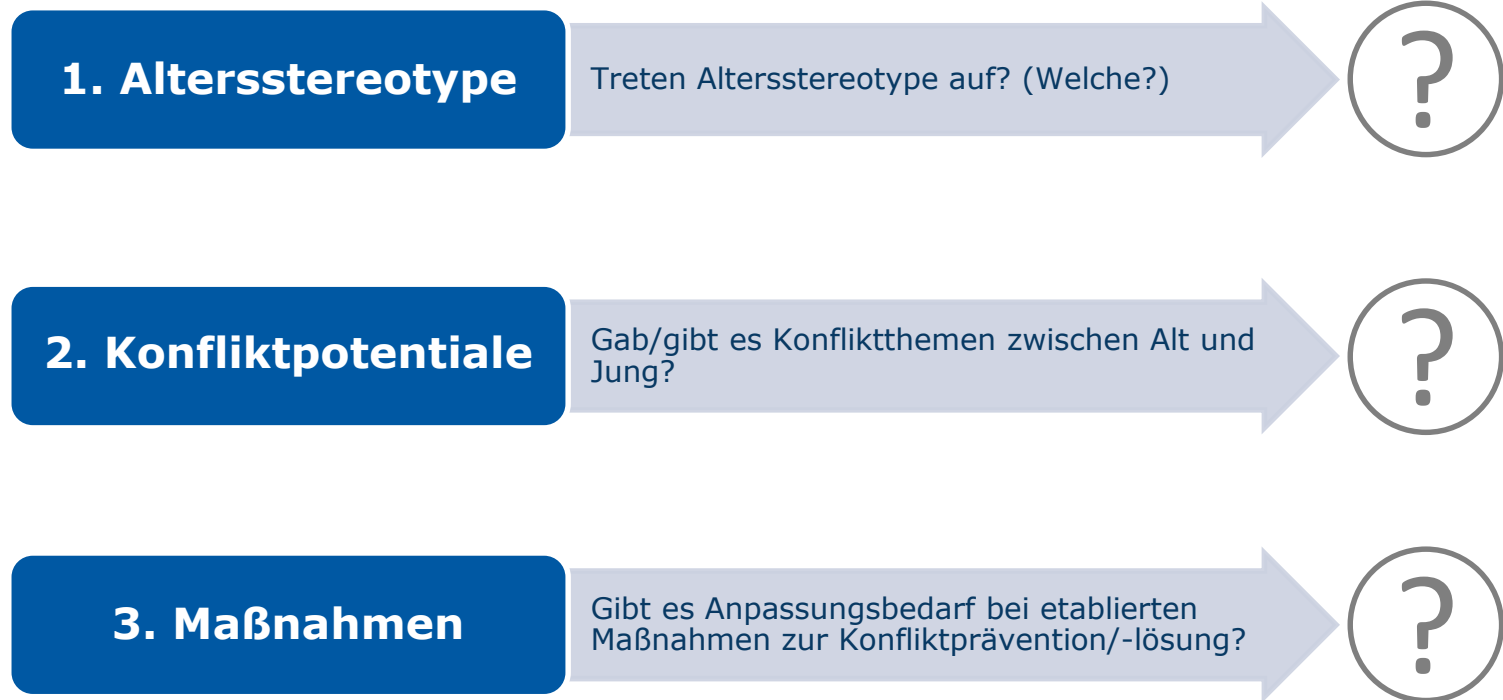
**Maßnahme:** 5 Workshops mit 5 Mitarbeiterdyaden und anschließende Auswertung der Daten

**Ziel:** Identifikation von KMU/KU-Spezifika, welche zur Anpassung bestehender Maßnahmen zur Reduktion von Konflikten bei altersgemischter Teamarbeit eingesetzt werden können und Erstellung einer Maßnahmentoolbox.

## Allgemeines zum Workshop: Theoretische und praktische Grundlagen


- Forschungsergebnisse zu (Alters)stereotypen
- Forschungsergebnisse zu Trainings zur Stereotypenprävention
- Forschungsergebnisse ADIGU
- ADIGU/ TED Training

## Allgemeines zum Workshop: Aufbau und Ziele



# Fragebögen/Arbeitsblätter

## Wie alt bin ich?


**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie Projekt KFA – Workshop

Persönlicher Fragebogen

1) Einstieg ins Thema „Alterwerden“

Das Thema „Alterwerden“ betrifft uns alle zu jeder Zeit. Mit der Dauer unseres Lebens verändern sich Menschen in vielerlei Hinsicht. Damit verändert sich auch die persönliche Wahrnehmung des Alters.


a) „Wie alt bin ich?“

Zum Einstieg in die Thematik des Alters und der damit verbundenen Veränderungen beantworten Sie bitte den untenstehenden Fragebogen.

Nr.	Fragen
1	Wie beweglich fühle ich mich?
2	Wie gerne lerne ich neue Sachen, z.B. neue Sprache, Spiele, Technik?
3	Was bedeutet für mich „alt“?
4	Ab wann ist jemand für mich „alt“?
5	Wann fühle ich mich „so richtig jung und dynamisch“?
6	Wann fühle ich mich „so richtig alt und kraftlos“?

Seite 1 von 1  
E-Mail: [info.kfa@mailbox.tu-dresden.de](mailto:info.kfa@mailbox.tu-dresden.de)  
Internet: <https://tu-dresden.de/psychologie>

## Eigener Konflikt


**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie Projekt KFA – Workshop

Eigener Konflikt

1) **Konfliktanalyse im Dialog**

<b>Können Sie beide den Konflikt?</b> Dann sind Sie beide „Experten“. Beantworten Sie alle folgenden Fragen gemeinsam. Einer schreibt.	<b>Können nur einer von Ihnen den Konflikt?</b> Dann ist diese Person jetzt gewissermaßen der „Experte“. Der andere ist jetzt der „Interviewer“ und soll sich mithilfe der folgenden Fragen den Konflikt vom Experten beschreiben lassen.
---	--

a) **Konfliktziel**

Notieren Sie zuerst die Schlagzeile des zu analysierenden Konfliktes:

b) **Situationsanalyse**

Nr.	Fragen	Antworten
1	<b>Allgemeine Umstände?</b> Was waren die allgemeinen Umstände/ Situation des Konfliktes?	
2	<b>Wann?</b> Wann passierte der Konflikt? Wie lange dauerte der Konflikt an?	
3	<b>Wo?</b> Wo trat der Konflikt auf? (Ort)	

Seite 1 von 5  
E-Mail: [info.kfa@mailbox.tu-dresden.de](mailto:info.kfa@mailbox.tu-dresden.de)  
Internet: <https://tu-dresden.de/psychologie>

## Durchplanen einer Maßnahme

- Identifizierung der beteiligten Personen
- Umsetzungsschritte
- Mögliche Hindernisse

## Ergebnisse

### 1. Altersstereotype

Treten Altersstereotype auf? (Welche?) 



→ Typische negative Altersstereotype (nach Ng & Feldman, 2012 und Palmore, 2011) bestätigt:

*Ältere Arbeitnehmer seien...*

- ✓ ... Veränderungen gegenüber weniger aufgeschlossen
- ✓ ... weniger gesund
- ✓ ... haben eine geringere Leistungsfähigkeit/ sind langsamer

→ Zusätzlich aufgetretene negative Altersstereotype:

*Ältere...*

- ... hinterfragen selten
- ... denken stärker in Hierarchien



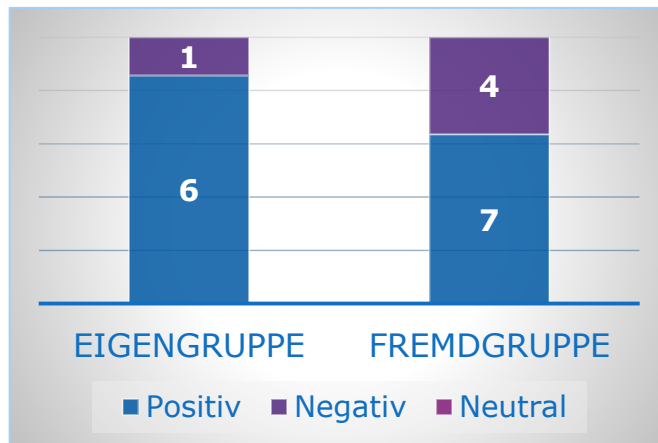
## Ergebnisse

### 1. Altersstereotype

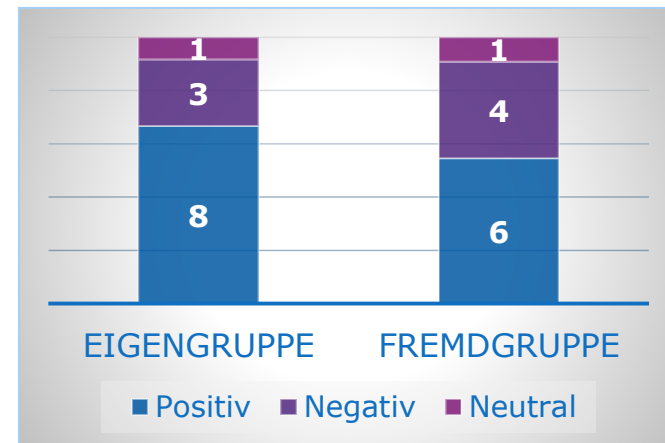
Treten Altersstereotype auf? (Welche?)



#### Ältere bewerten:



#### Jüngere bewerten:



✓ Eigengruppe besser bewertet als Fremdgruppe

## Workshopergebnisse

### 1. Altersstereotype

Treten Altersstereotype auf? (Welche?) 

- Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen
- Aufklärung über Wahrheitsgehalt Vorurteile in KUs/KMUs

## Ergebnisse

### 2. Konfliktpotentiale

Gab/gibt es Konfliktthemen zwischen Alt und Jung?



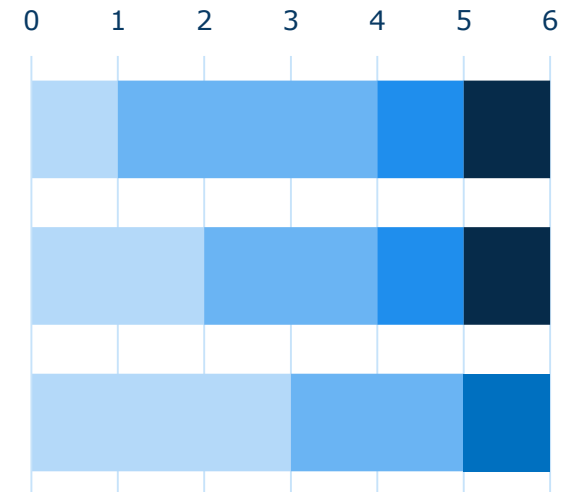
### Wie häufig kam der Konflikt in den letzten 12 Monaten vor?



Neue EDV-Technik für effizienteres Arbeiten trifft auf Widerstände bei Älteren

Ältere übernehmen mehr Aufgaben, um Work-Life-Balance Jüngerer zu unterstützen

Konflikte bei der Abstimmung von gemeinsamen Pausenzeiten



■ 0x ■ 0-1x ■ 1-2x ■ 3x-12x ■ 13+

## Ergebnisse

### 2. Konfliktpotentiale

Gab/gibt es Konfliktthemen zwischen Alt und Jung?



#### Konflikte Lösungsfortschritt

- ✘ Ältere übernehmen mehr Aufgaben, um Work-Life-Balance Jüngerer zu unterstützen
- ✔ Neue EDV-Technik für effizienteres Arbeiten trifft auf Widerstände bei Älteren
- ☹ Konflikte bei Abstimmung gemeinsamer Pausenzeiten

✔ **Konfliktthemen vorhanden**


## Workshopergebnisse

### 1. Altersstereotype

Treten Altersstereotype auf? (Welche?) 

- Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen
- Aufklärung über Wahrheitsgehalt Vorurteile in KUs/KMUs

### 2. Konfliktpotentiale

Gab/gibt es Konfliktthemen zwischen Alt und Jung? 

- Thematische Schwerpunktsetzung
- Sensibilisierung für Symptome von Alterskonflikten

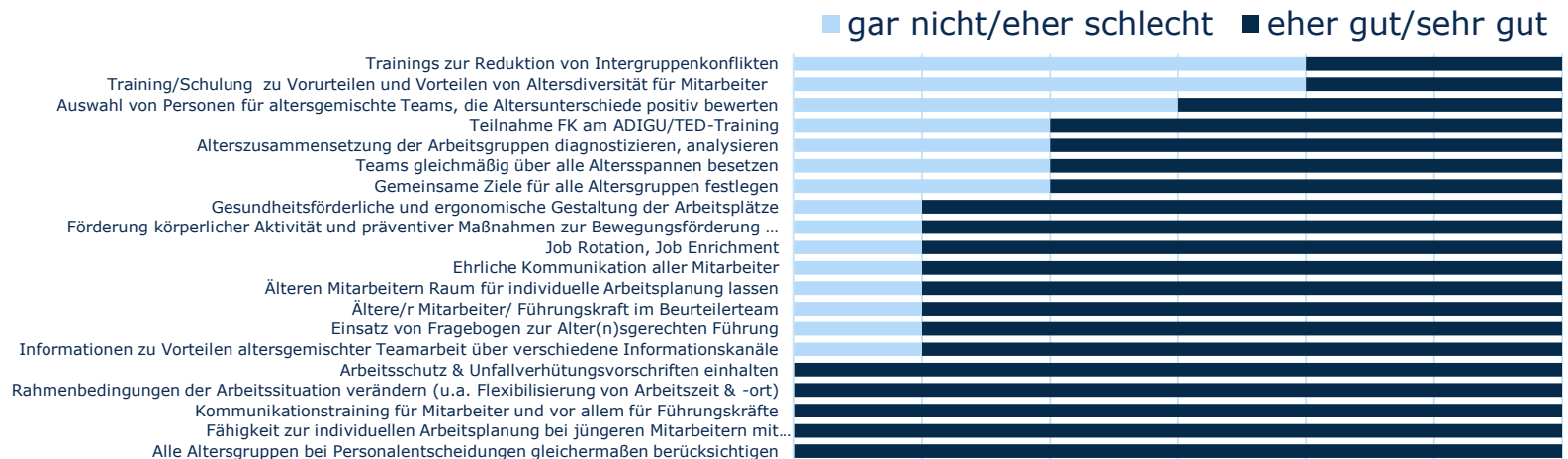
## Ergebnisse

### 3. Maßnahmen

Gibt es Anpassungsbedarf bei etablierten Maßnahmen zur Konfliktprävention/-lösung?



## Die meisten Maßnahmen wurden mehrheitlich als eher gut bis sehr gut umsetzbar bewertet.



## Ergebnisse

### 3. Maßnahmen

Gibt es Anpassungsbedarf bei etablierten Maßnahmen zur Konfliktprävention/-lösung?



### Als am widersprüchlichsten umsetzbar bewertete Maßnahme

Auswahl von Personen für altersgemischte Teams, die Altersunterschiede positiv bewerten



#### Mögliche Hindernisse:

- Zu geringe Mitarbeiterzahl
- Mangelnde Akzeptanz und Bereitschaft zur Veränderung
- Geld und Zeit
- Fehlende altersangepasste Arbeitsmittel
- Ursache für Leistungsdruck wird nicht erkannt
- Konflikt wird ignoriert oder „ausgesessen“
- Mangelnde Mitarbeiterorientierung der Führungskräfte



## Workshopergebnisse

### 1. Altersstereotype

Treten Altersstereotype auf? (Welche?) 

- Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen
- Aufklärung über Wahrheitsgehalt Vorurteile in KUs/KMUs

### 2. Konfliktpotentiale

Gab/gibt es Konfliktthemen zwischen Alt und Jung? 

- Thematische Schwerpunktsetzung
- Sensibilisierung für Symptome von Alterskonflikten

### 3. Maßnahmen

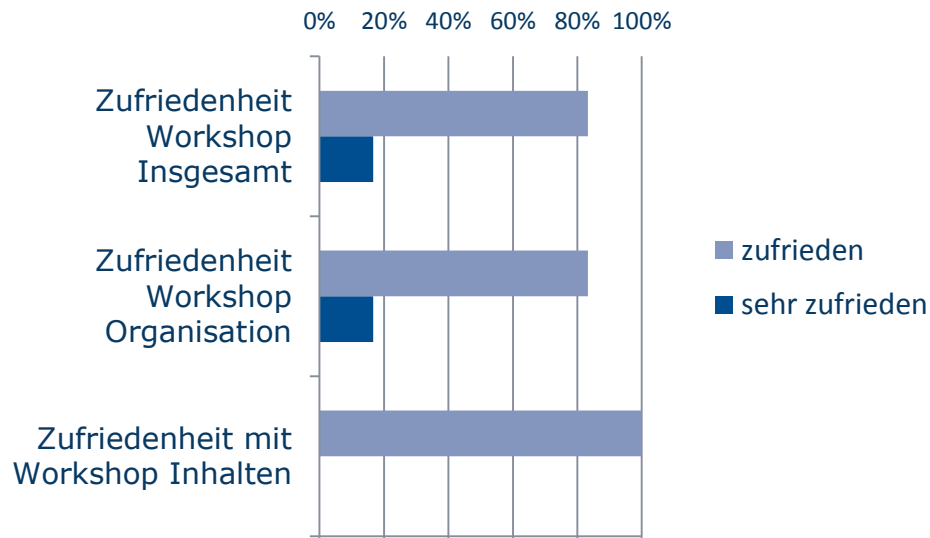
Gibt es Anpassungsbedarf bei etablierten Maßnahmen zur Konfliktprävention/-lösung? 

- Ressourcenbezog. Anpassung (Personal, Finanzierung, Zeit)
- Höhere Maßnahmenkonkretisierung
- Zusätzliche Maßnahmen wie Methoden zum Wissenstransfer



## Evaluationsergebnisse Workshop

Bisherige Workshop-Teilnehmer zufrieden bis sehr zufrieden mit Workshop-Inhalten



## Vorläufige Ergebniszusammenfassung und -bewertung im Projekt KFA

- Konflikte basierend auf altersdiverser Teamarbeit haben geringere Bedeutung für Mitarbeiter in KMU/KU
- Akquise neuer Unternehmen schwierig
- Konflikte häufiger in KMUs als in KUs

## Möglichkeit an kostenfreiem Workshop teilzunehmen!

### So profitieren Sie :

- ✓ Kostenfreier, eintägiger Workshop (inkl. Verpflegung)
- ✓ Ort und Datum in Absprache
- ✓ Entwicklung alltagstauglicher Strategien zur Konfliktprävention und -lösung

### Ihr Profil:

- ✓ Sächsisches KU oder KMU mit Standort außerhalb von Dresden oder Leipzig
- ✓ Alter der teilnehmenden Mitarbeiter: unter 35 Jahren oder über 50 Jahren

**Teilnahme nur noch bis Mitte Dezember möglich!**

# Für eine Teilnahme sprechen Sie uns an!



## **Verantwortliche der TU Dresden**

Prof. Dr. Jürgen Wegge  
Anne Kemter M. Sc. in Psych.  
Dipl.-Psych. Robert Winkler

**E-Mail:** [info.kfa@mailbox.tu-dresden.de](mailto:info.kfa@mailbox.tu-dresden.de)

**Internet:** <https://tu-dresden.de/psych/kfa>

## **Verantwortliche der ATB gGmbH**

Prof. Dr. Michael Uhlmann  
Dipl.-Ing. Rene Trommer

**Tel.:** +49 (0) 371 369 58 11

**E-Mail:** [demografie@atb-chemnitz.de](mailto:demografie@atb-chemnitz.de)