

**Herzlich willkommen!**

**BGFZ.Forum 2023**

**„Gesundes Miteinander im Unternehmen – Klartext oder Samthandschuhe?“**

IHK Zwickau | 18.04.2023 | 13.00 – 16.00 Uhr



# Unser heutige Agenda

13:00 Uhr	<b>Begrüßung</b> durch den Gastgeber Herrn Torsten Spranger von der IHK Chemnitz Regionalkammer Zwickau und Herrn Mario Müller (Beigeordneter des Landrates)
13:15 Uhr	<b>Keynote:</b> Ein gesundes Miteinander im Unternehmen – Klartext oder Samthandschuhe? mit Frau Dr. Gabriele Albrecht-Andrassy
13:45 Uhr	<b>Podiumsdiskussion</b> „gesundes Miteinander im Unternehmen“ mit Praxisvertreter: innen und Expert: innen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Herr Prof. Dr.-Ing. Michael Uhlmann; BGF-Koordinierungsstelle</li><li>• Herr Wolfgang Dorn; Stadthalle Limbach-Oberfrohna,</li><li>• Frau Franziska Brendel; Beraterin, Trainerin und Mediatorin</li><li>• Frau Anne Kutzner; GAFUG Bildungsgesellschaft mbH</li><li>• Herr Frank Demmler; Autoservice Demmler</li></ul>
14:30 Uhr	<b>Vernetzungspause</b>
14:50 Uhr	<b>Parallele Workshops</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Thema 1:</u> Umgang mit Kritik – einfach sagen was mich nervt? (Frau Luisa Sieloske; BGF-Koordinierungsstelle und Frau Franziska Brendel; Beraterin, Trainerin und Mediatorin)</li><li>• <u>Thema 2:</u> Altersgemischt, gesund und produktiv im Team arbeiten – ein Selbstläufer? (Frau Dr. Albrecht-Andrassy und Herr Wolfgang Dorn; Stadthalle Limbach-Oberfrohna)</li><li>• <u>Thema 3:</u> Auszubildende motivieren – aber wie? (Herr André Nagler; RKW Sachsen GmbH und Herr Frank Demmler; Autoservice Demmler)</li></ul>
15:50 Uhr	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>
16:00 Uhr	<b>Ende</b>

# Grußwort



## **Torsten Spranger**

Stv. Hauptgeschäftsführer und  
Geschäftsführer der  
Regionalkammer Zwickau

# Grußwort



**Mario Müller**

Beigeordneter des Landrates des  
Landkreises Zwickau

# EIN GESUNDES MITEINANDER IM UNTERNEHMEN – KLARTEXT ODER SAMTHANDSCHUHE



Dr. Gabriele Albrecht-Andrássy

## Eine Aufgabe erfüllen

$$4 \times 10 = 40$$

$$5 \times 7 = 35$$

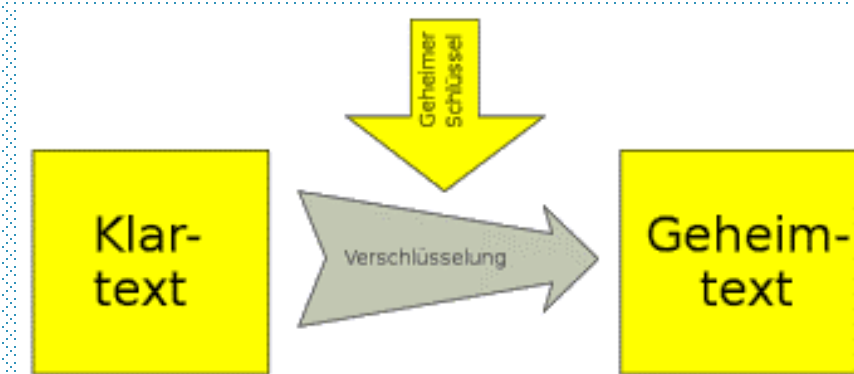
$$8 \times 6 = 48$$

$$7 \times 9 = 61$$

$$9 \times 8 = 72$$

# Klartext steht für

- Ehrlichkeit
- Geradlinigkeit
- Offenheit
- Kurz und knapp
- Verletzend
- Demotivierend



## **SAMTHANDSCHUHE**

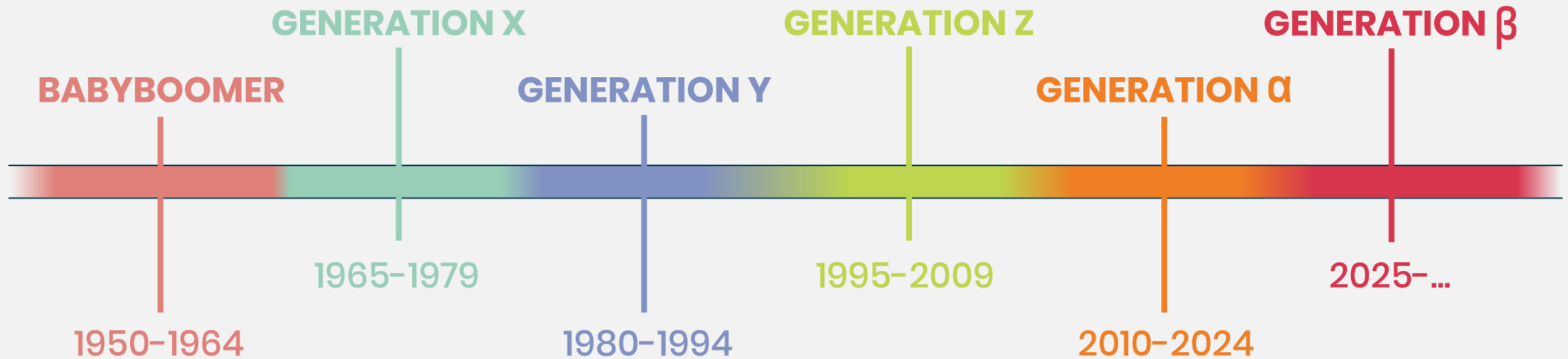
**BESONDERS  
VORSICHTIG UND  
RÜCKSICHTSVOLL  
BEHANDELN**

**ACHTSAMKEIT**





# GENERATIONENÜBERSICHT



Eine Generation ist eine große Gruppe von Personen ungefähr gleichen Alters in einer Gesellschaft. Sie haben aufgrund einer gemeinsamen Prägung durch eine spezifische historische oder kulturelle Konstellation eine zeitbezogene Ähnlichkeit miteinander.

# Babyboomer (23,5% der Beschäftigten 2020)

## Geprägt durch:

- Konkurrenz um Ausbildungsplätze, Arbeitsplätze, beruflichen Aufstieg..
- **Arbeiten um zu leben**, Leistung zählt
- Mit Disziplin, Fleiß und Ausdauer kannst Du etwas erreichen
- **Erziehung zu Respekt vor Älteren und Autoritäten**, vor den (meist älteren) Vorgesetzten,
- Anordnung wird umgesetzt
- Rapide sinkende Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter,
- Vorruhestandsangebote statt berufliche Veränderung, Qualifizierung

## Heute:

- Erfahrungsträger oder rückständig?
- Zu viele Rentenbezieher für zu wenig Einzahler in die Rentenkasse
- Teilzeitarbeit, 45-Euro-Jobs, hohes Engagement in Ehrenämtern, Familienarbeit, ...



# Generation X (36,4% der Beschäftigten 2020)

Geboren 1965-1979

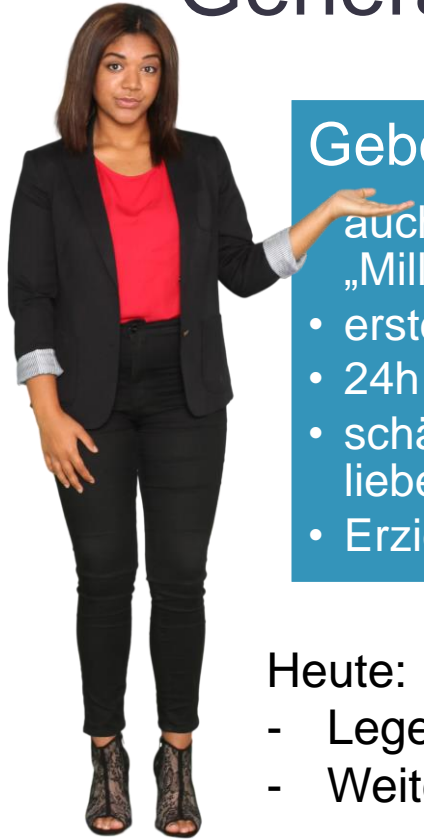
- zunehmender Wohlstand erlaubt den Fokus auf individuelle Bedürfnisse,
- **Work-life-balance**, Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- wachsen in die digitale Welt hinein,
- Wichtigster Wert in der **Erziehung: Selbstbestimmung**
- Anordnung muss Sinn machen

Heute:

- Legt Wert auf Arbeitsplatzsicherheit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wertschätzende Führung
- Ein gutes, angemessenes Einkommen ; Statussymbole sind wichtig



# Generation Y (30,6% der Beschäftigten 2020)



Geboren 1980- 1994

auch „Schneeflöckchen“ oder „Millenials“ genannt,

- erste digital natives,
- 24h online,
- schätzen Freiheit und Flexibilität, lieben Abwechslung
- Erziehung: **Mitbestimmung**

Wertewandel: arbeiten um sich selbst zu verwirklichen,  
**Arbeit muss Sinn machen**

Heute:

- Legen Wert auf flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungsaffin

# Generation Z (9,5% der Beschäftigten 2020)

## Geprägt durch

- Die Möglichkeiten der digital vernetzten Welt
- Online-Diskussion, Bewertungen im Internet, Vergleiche, Rankings gehören zum Alltag
- Es wird mehr verglichen und mehr hinterfragt als in früheren Generationen
- Globales Denken, Ungeduld,
- **Erziehung:** Kinder standen im Mittelpunkt, wurden in Entscheidungen einbezogen, motiviert und gelobt. Das Selbstbewusstsein wurde gefördert.
- brauchen Feedback.

## Heute:

- trennen Arbeit und Privates,
- Selbstverwirklichung im Privaten und sozialen Umfeld,
- schätzen Authentizität und Ehrlichkeit
- Unbefristete Arbeitsverträge und gleichzeitig Flexibilität



Die Generation Z kennt ihre Möglichkeiten, sie kennt ihren Wert und sie fordert selbstbewusst die für sie passenden Rahmenbedingungen und ein spannendes Aufgabengebiet ein.

WIRKLICH ALLE?

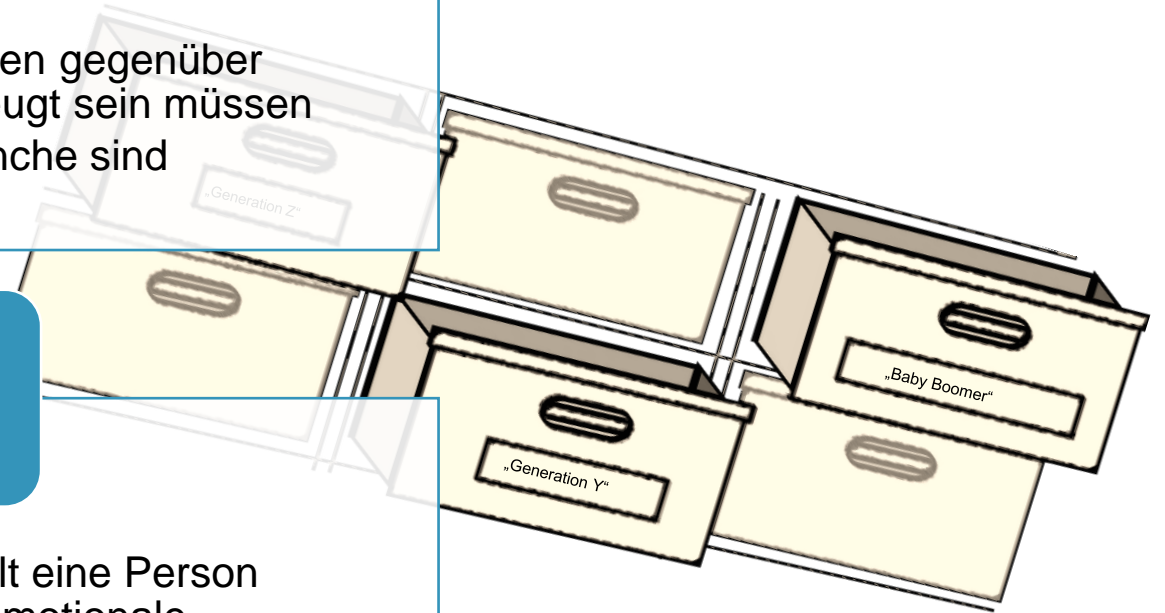


## Stereotype (kognitiv)

- Wissensstrukturen, die Vorstellungen und Erwartungen gegenüber einer Gruppe enthalten, ohne dass wir davon überzeugt sein müssen
- Manche Stereotypen haben einen wahren Kern, manche sind erwiesenermaßen falsch

## Vorurteile (emotional)

- Vorurteile sind Stereotype, an deren Wahrheitsgehalt eine Person glaubt oder die eine starke (positive oder negative) emotionale Reaktion hervorrufen
- Sie sind Bewertungen gegenüber Gruppen, ohne dass man die Mitglieder kennt.



## Wieviel Daten können wir verarbeiten?

Beispiel: Telefonnummern merken:

01799008930

= 11 Einheiten

0179- 900 -89 -30

= 4 Einheiten



## Was bewirken Stereotype?

- Reduzieren die Komplexität
- Reduzieren die Datenmenge
- Erleichtern es, den Überblick zu behalten
- Ermöglichen schnellere Entscheidungen
- Fördern schnelleres Handeln



# Was macht Stereotype so wirksam?

## Annahmen und Verhalten

Auf Grund unserer Einstellungen, Stereotype und Vorurteile geben wir Impulse:

- Trauen wir jemandem zu, zu lernen, geben wir Ermutigung
- Trauen wir jemandem nicht zu, moderne Technik zu beherrschen, entmutigen wir oder lassen Beweis des Gegenteils nicht zu.

## Wirkung

- Sich selbst erfüllende Prophezeiung



# Stereotype und Vorurteile - Konfliktpotenzial

## Diskriminierung

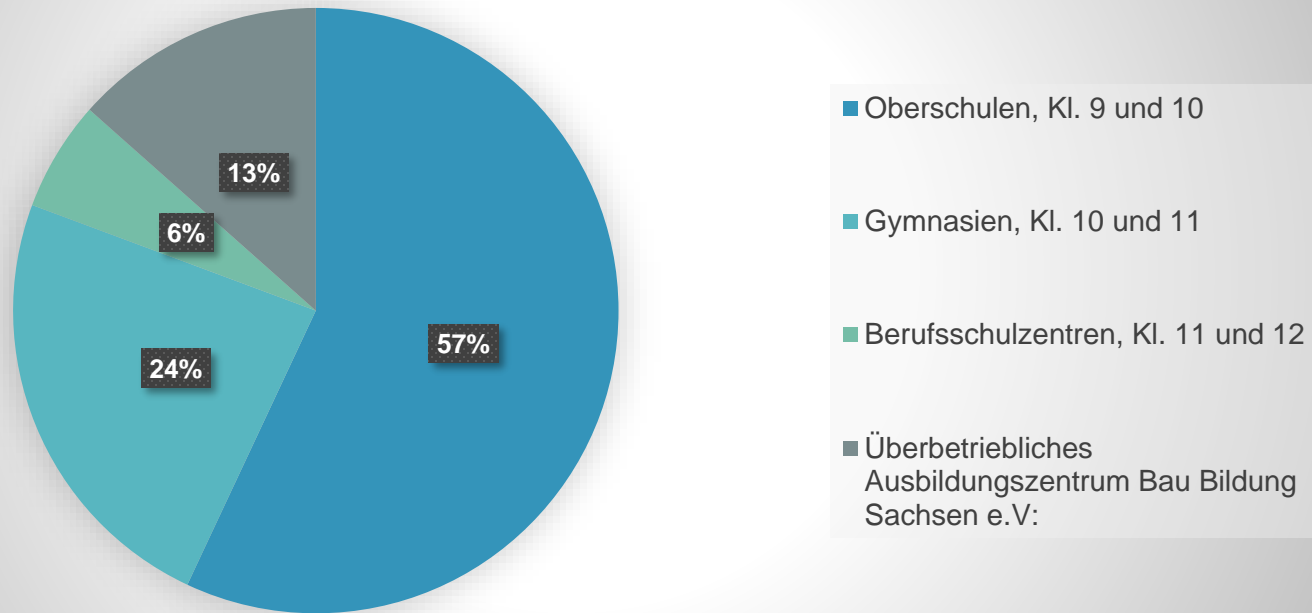
- Wenn Individuen oder Gruppen eine Gleichbehandlung, die sie sich wünschen, verwehrt wird.
- Die (unvermeidliche) soziale Kategorisierung ist Voraussetzung für Diskriminierung. Diskriminierung liegt aber erst vor, wenn auch der Wunsch nach Gleichbehandlung verletzt wird.

# Attraktiver Arbeitsplatz

## 2.3 „Was zeichnet aus Deiner Sicht einen TOP- Arbeitgeber aus?“

1. attraktives Gehalt und Sozialleistungen
2. gutes Betriebsklima
3. Anerkennung und Wertschätzung
4. Aufstiegsmöglichkeiten/ Karrierechancen
5. individuelle Laufbahngestaltung
6. moderne Technologien
7. abwechslungsreiche Tätigkeiten
8. Führungskräfte mit hoher Fachkompetenz
9. Führungskräfte mit hoher Sozialkompetenz
10. flexible Arbeitszeiten
11. Weiterbildung extern und intern
12. flache Hierarchien
13. überregionaler/internationaler Einsatz
14. Unterstützung der Vereinbarkeit Beruf und Familie
15. Bekanntheitsgrad und Ansehen des Unternehmens in der Region
16. Nachhaltigkeit
17. spezielle Angebote für junge Mitarbeiter\*innen/Berufseinsteiger\*innen für das berufliche Fortkommen
18. spezielle Angebote für junge Mitarbeiter\*innen und Berufseinsteiger\*innen für die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen(Sport, Ehrenamt, ...)

## Teilnehmende an der Befragung



## Orte in Sachsen:

- Reichenbach
- Falkenstein
- Rodewisch
- Auerbach
  
- Eibenstock
  
- Glauchau
- Lichtenstein

Schulart	Anzahl
Oberschulen, Kl. 9 und 10	678
Gymnasien, Kl. 10 und 11	282
Berufsschulzentren, Kl. 11 und 12	70
Überbetriebliches Ausbildungszentrum Bau Bildung Sachsen e.V.	160

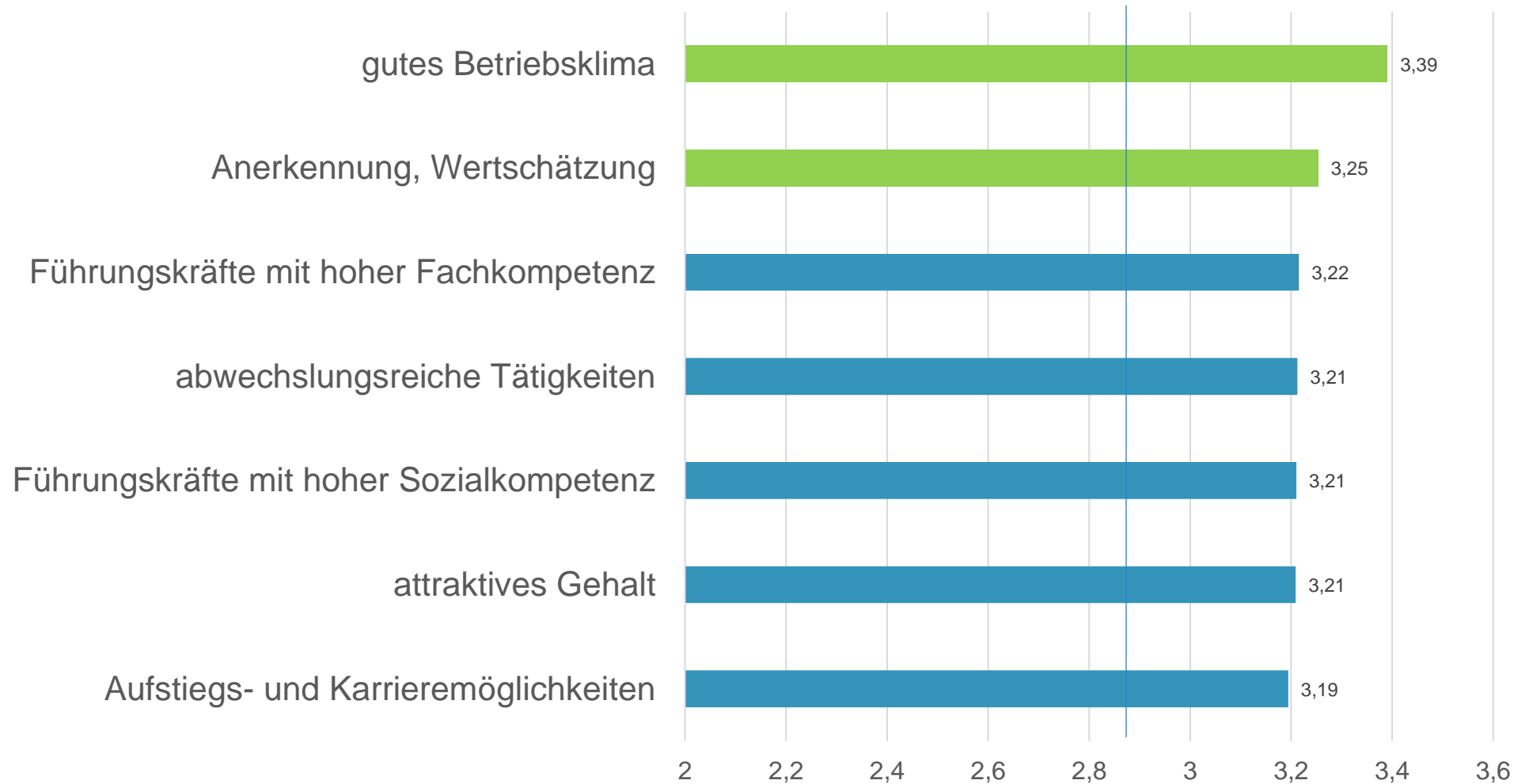
Befragungszeitraum: 2017-2020



## Attraktive Arbeitgeber aus Sicht der Schüler von Oberschulen und Gymnasien in Sachsen

	Oberschule	Gymnasium
1	Gutes Betriebsklima (3,27)	Gutes Betriebsklima (3,63)
2	Anerkennung und Wertschätzung (3,20)	Hohe Fachkompetenz der FK (3,51)
3	Attraktives Gehalt und Sozialleistungen (3,16)	Attraktives Gehalt und Sozialleistungen (3,34)
4	Abwechslungsreiche Tätigkeiten (3,13)	Hohe Sozialkompetenz der FK (3,33)
5	Hohe Sozialkompetenz der FK (3,11)	Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (3,30)
6	Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (3,10)	Abwechslungsreiche Tätigkeiten (3,24)
7	Hohe Fachkompetenz der FK (3,04)	Anerkennung und Wertschätzung (3,2)
8	Flexible Arbeitszeit (2,90)	Individuelle Laufbahngestaltung (3,0)
9	Angebote für Berufseinsteiger zur beruflichen Entwicklung (2,89)	Angebote für Berufseinsteiger zur beruflichen Entwicklung (2,96)
10	Individuelle Laufbahngestaltung (2,83)	Flexible Arbeitszeit (2,88)

## wichtige und sehr wichtige Kriterien für einen attraktiven Arbeitsplatz (alle Befragten)



- 1 –unwichtig;
- 2 –weniger wichtig;
- 3 –wichtig;
- 4 –sehr wichtig

# These: Lebensphasen beeinflussen unsere Werte



Freiheit  
Abenteuer



Stabilität  
Sicherheit



Work-life-balance



Berufliches  
Vorankommen



Die Früchte genießen

A photograph of a group of people in a workshop or meeting. In the foreground, a person's hand is placed on the shoulder of another person. The background shows several other people engaged in conversation. The image is overlaid with semi-transparent text boxes.

## Denkanstöße für die Diskussion in den Workshops

Was wird anerkannt? Was wird wertgeschätzt?

Was ist ein gutes Betriebsklima?

Unseren Fokus können wir durch die Brille unserer eigenen Werte und Bewertungen auf die anderen richten  
oder  
uns diesen Fokus bewusst machen und unsere persönliche Bewertungen nicht als allgemeingültige Wahrheit ansehen.



Was ist „gutes Betriebsklima“? - Wie  
arbeiten wir gut zusammen?

**zusammen arbeiten**

**zusammenarbeiten**



# Gute Zusammenarbeit in altersgemischten Teams



- Salienz der Altersunterschiede verringern
- Altersdiskriminierung und Vorurteile reduzieren
- Wertschätzung von Altersunterschieden
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Das Alter wertschätzende Führung

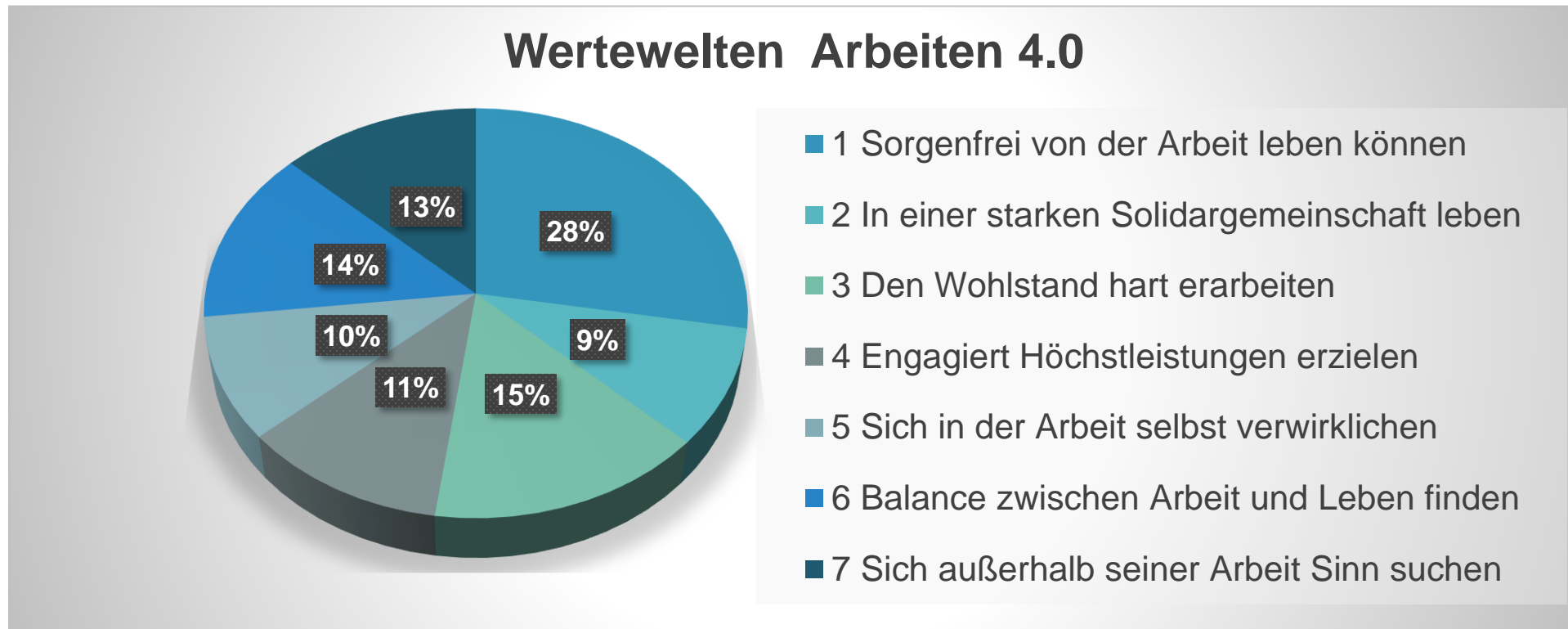


Angelehnt an:

<https://www.bodensee-forum.eu/wp-content/uploads/sites/19/2015/02/2012-Keynote-3-Wegge-Altersgemischte-Teams-%C3%B6ffentlich.pdf>

Internet 08.03.2018

# Was bedeutet Arbeit? Zwischen Sinnsuchern und Hochleistern



\*Befragt wurden 1000 Menschen in der Altersverteilung des Mikrozensus von 2015

Kulturstudie Wertewelten, „Arbeiten 4.0“ – eine Studie im Auftrag des BMAS  
<https://www.arbeitenviernull.de>



# Wertewelten und sozio-demografische Aspekte

- einfache Zuordnung nach Alter oder Geschlecht oder anderen soziodemografischen Merkmalen ist nicht möglich
- Generationen sind in sich stark heterogen und weisen unterschiedliche Einstellungs- und Wertebündel auf
- Das heißt nicht, dass es keine Unterschiede hinsichtlich arbeitsbezogener Werte und Einstellungen zwischen den Generationen gibt
- Diese sind eher auf Qualifikationsunterschiede, Tätigkeitsfelder oder spezifische Milieus zurückzuführen



Soziografische Merkmale: Alter, Familienstand, Ausbildung, Arbeitssituation, Migrationshintergrund, Nettoeinkommen, Mitgliedschaft in der Gewerkschaft)

<https://experimentierraum.nextpractice.de/wp-content/uploads/2023/02/EXP-5-0-Praxisleitfaden-zur-Verbesserung-der-Zusammenarbeit.pdf>



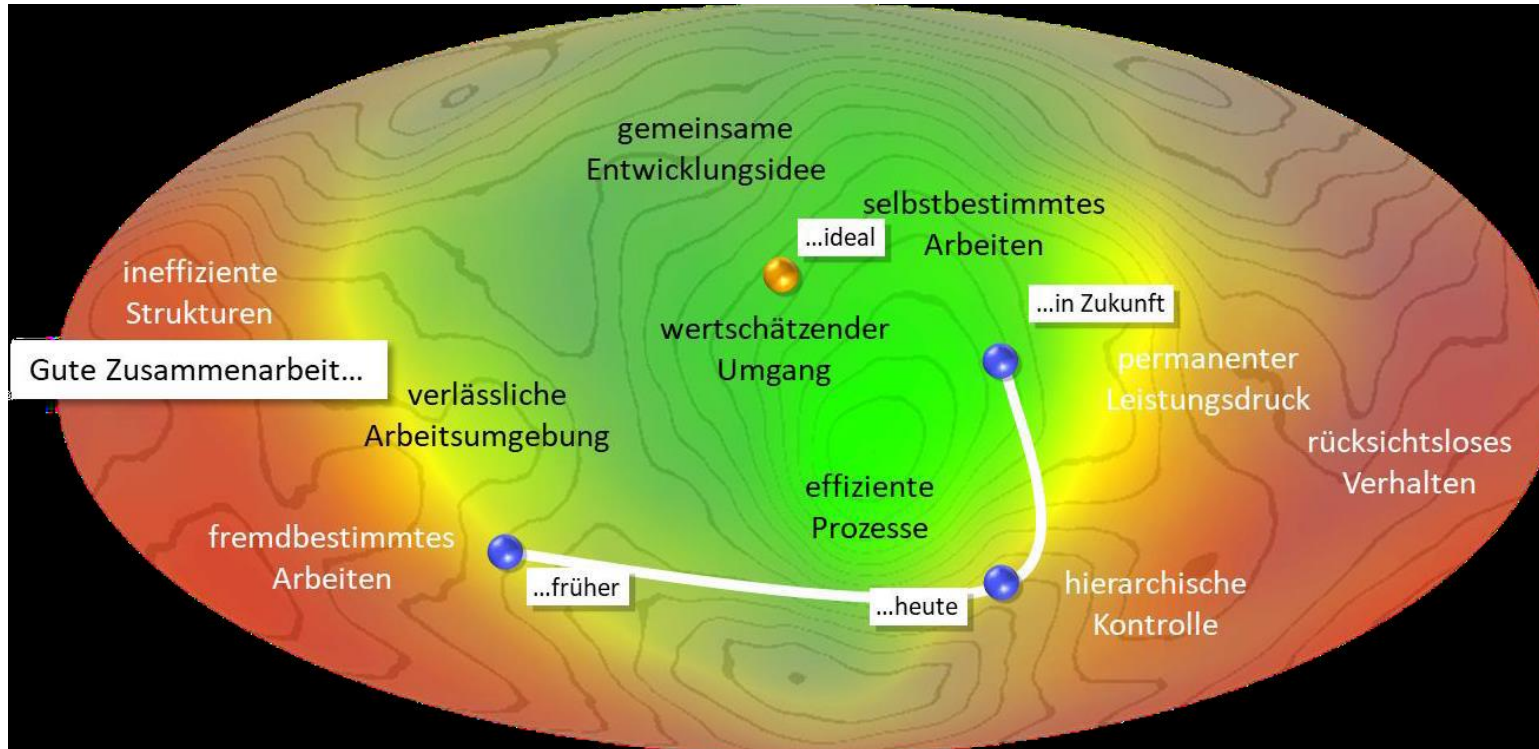
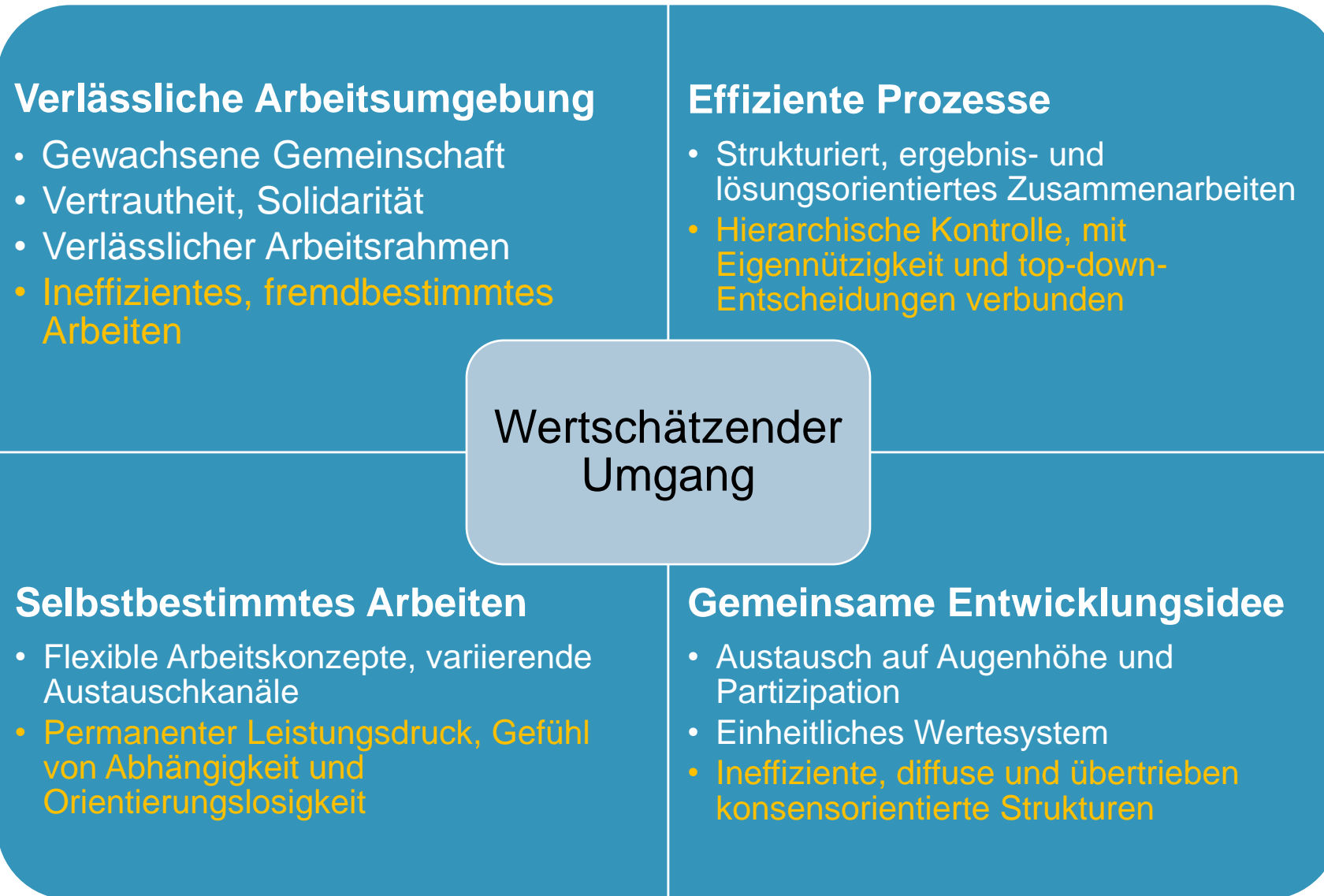


Abbildung 2: Zehn übergeordnete Themenfelder auf der semantischen Landkarte „Zusammenarbeit“ mit wahrgenommenem Entwicklungsverlauf von Zusammenarbeit



- 
- Ergebnisse der Projekt: Demografiefokus Wirtschaft, Demografiefokus Wirtschaft und Jugend (ATB und DDN)
  - Arbeiten 4.0  
<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-studie-wertewelten-a40.html>
  - [https://experimentierraum.nextpractice.de/Wertestudie „Kultur der Zusammenarbeit“ Praxisleitfaden](https://experimentierraum.nextpractice.de/Wertestudie_„Kultur_der_Zusammenarbeit“_Praxisleitfaden)
  - Jürgen Wegge: „Altersgemischte Teams “  
[https://de.slideshare.net/BodenseeForum\\_Personal/bodenseeforum-2012-prof-jrgen-wegge-altersgemischte-teams](https://de.slideshare.net/BodenseeForum_Personal/bodenseeforum-2012-prof-jrgen-wegge-altersgemischte-teams)



# Podiumsdiskussion



**Prof. Dr.-Ing. Michael Uhlmann**  
BGF-Koordinierungsstelle Zwickau



**Frau Anne Kutzner**  
GAFUG Bildungsgesellschaft mbH



**Herr Frank Demmler**  
Autoservice Demmler

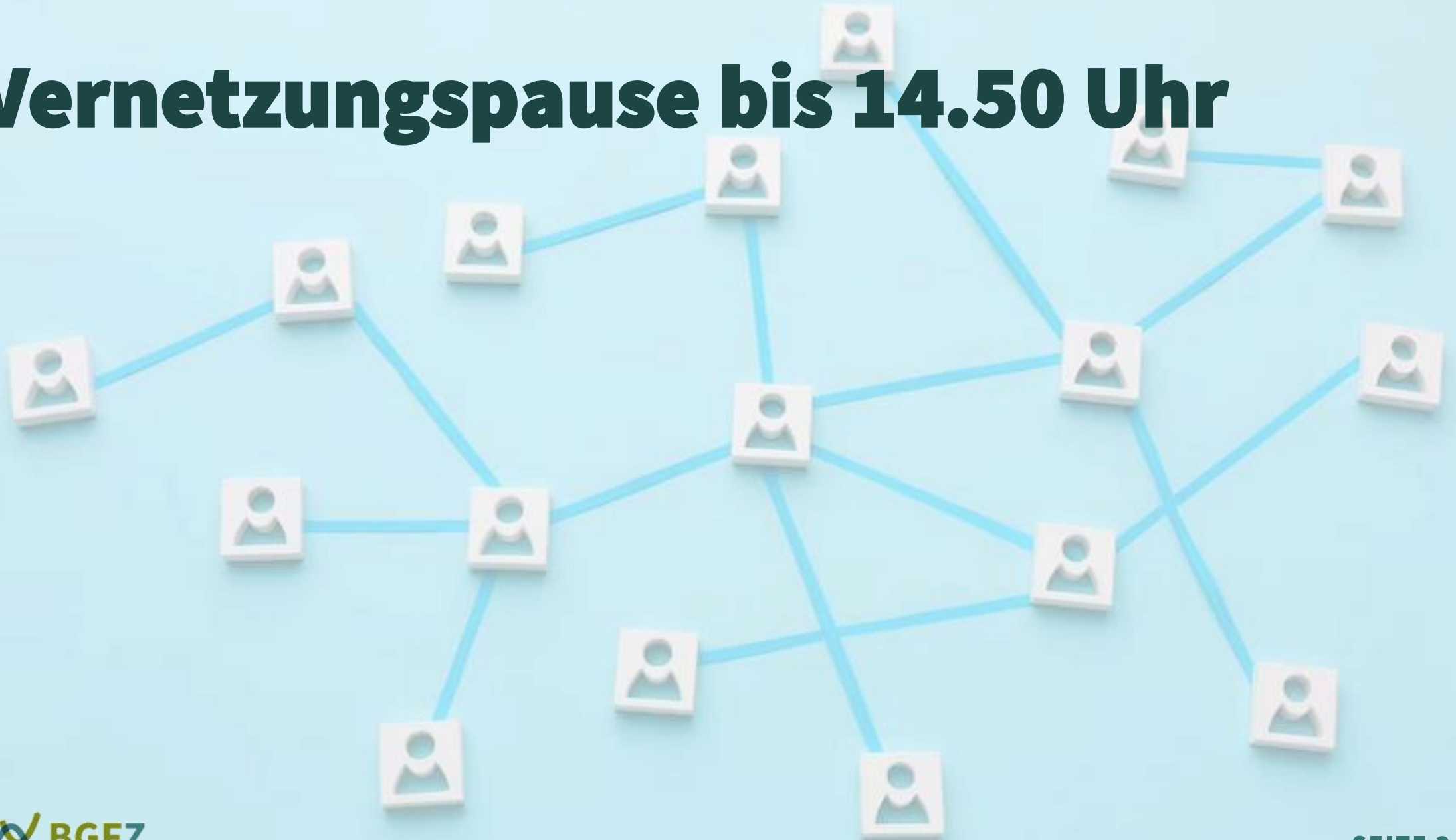


**Herr Wolfgang Dorn**  
Stadthalle Limbach-Oberfrohna



**Frau Franziska Brendel**  
Beraterin, Trainerin und Mediatorin

# Vernetzungspause bis 14.50 Uhr

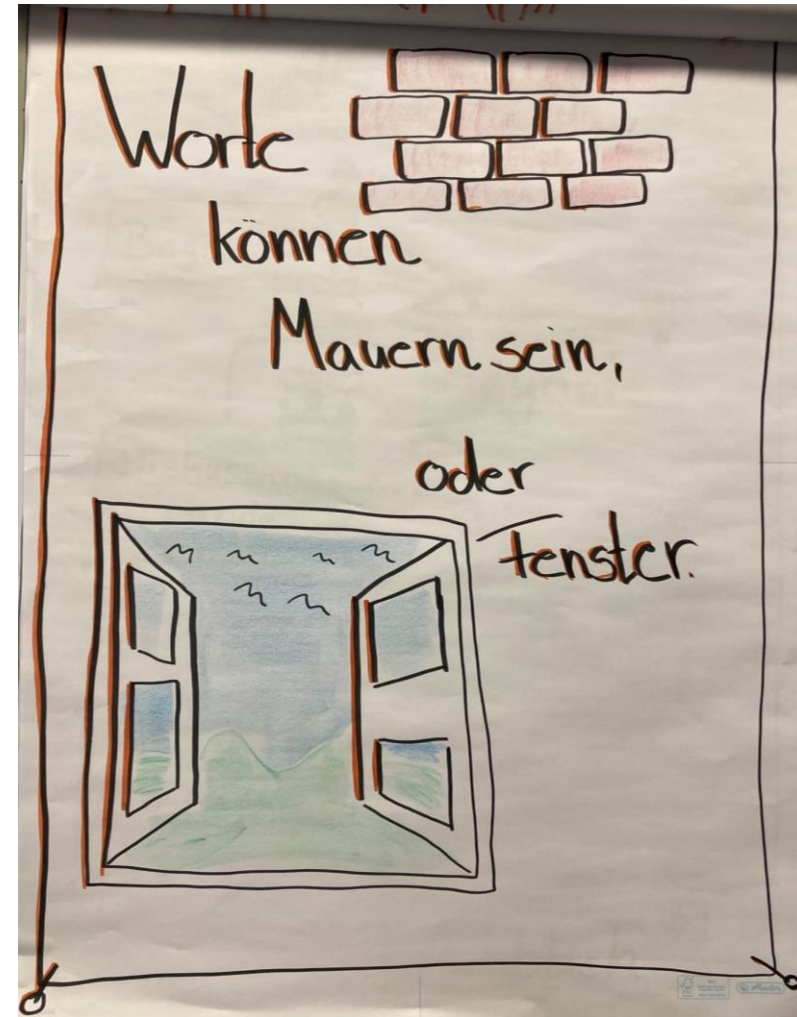
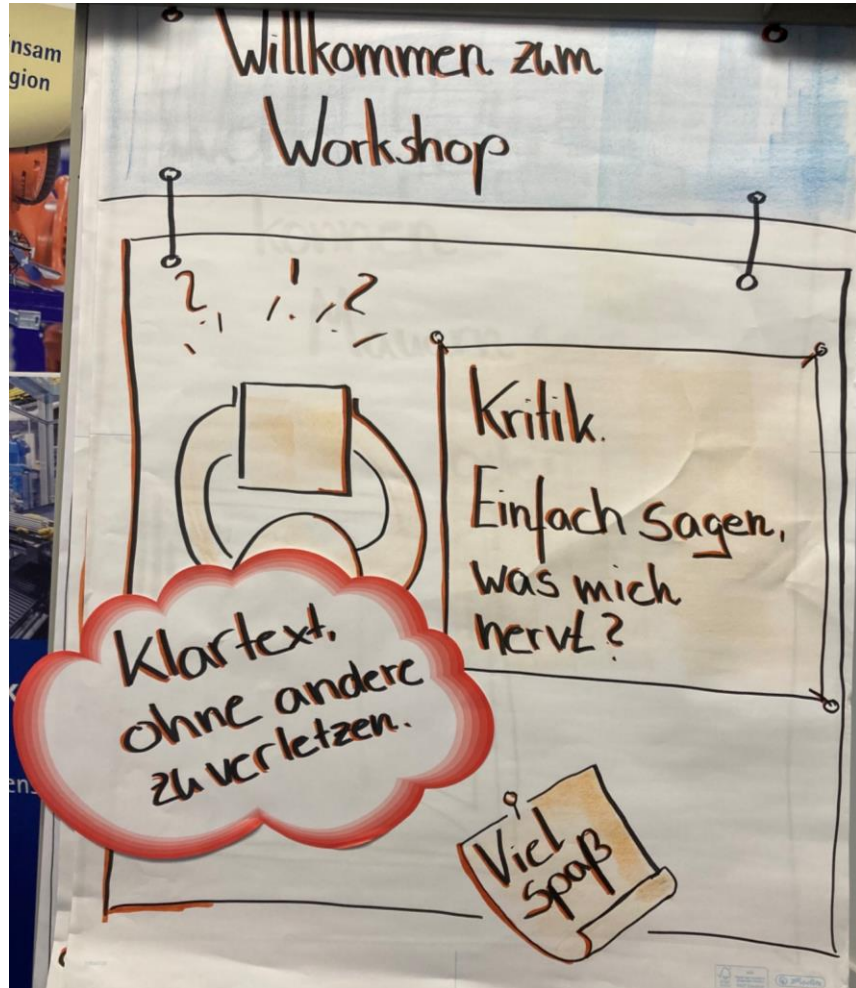


# Thema 1

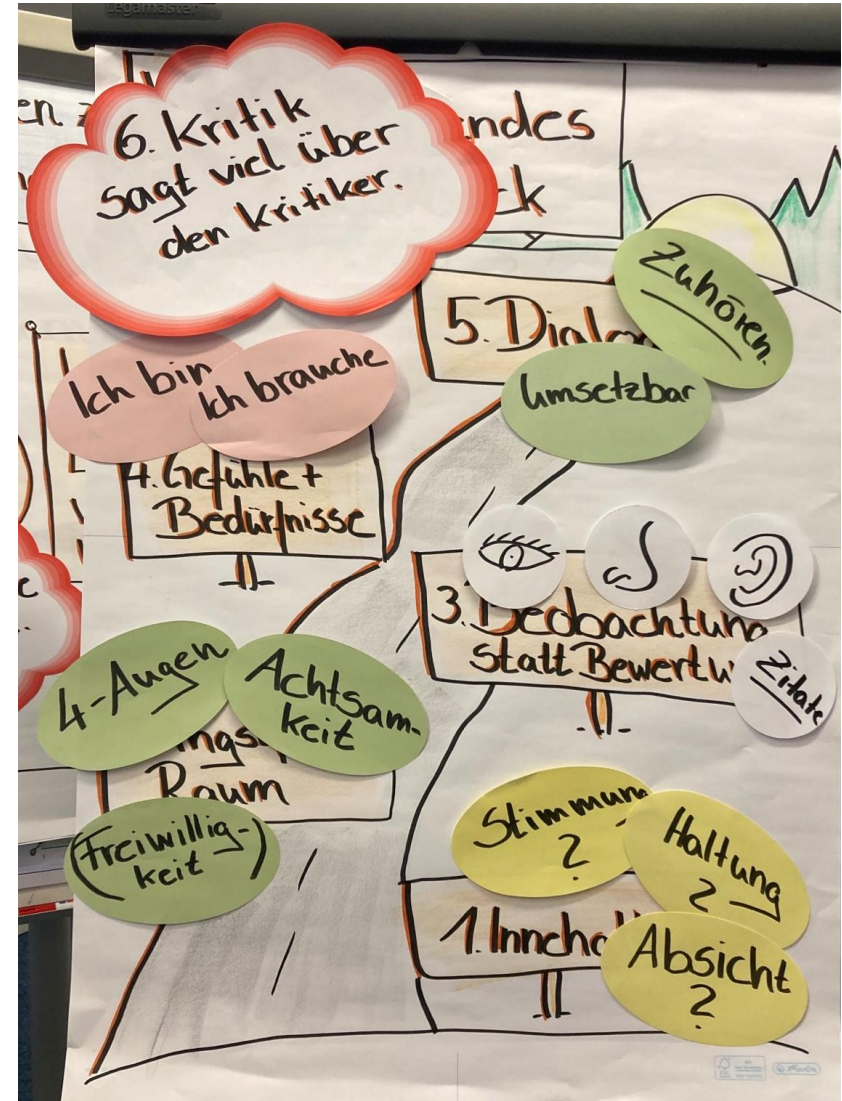
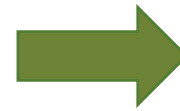
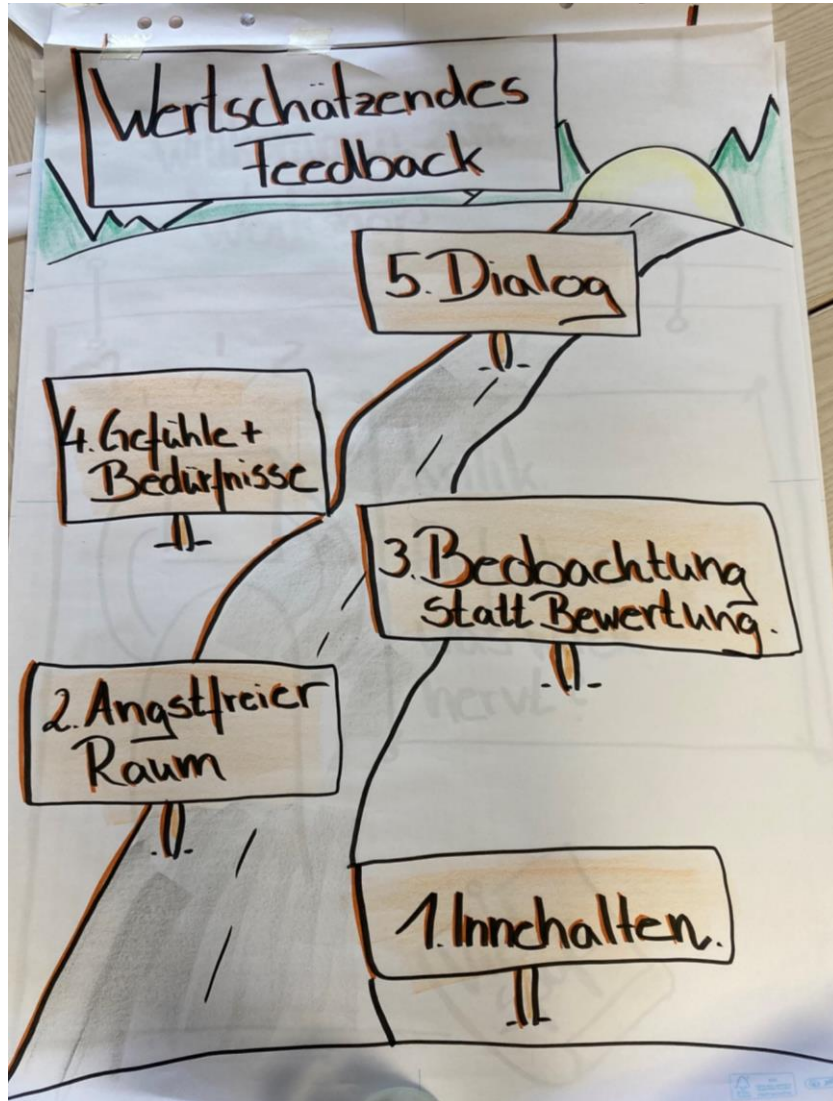
## „Umgang mit Kritik – einfach sagen was mich nervt?“

mit Frau Franziska Brendel und Frau Luisa Sieloske

# Hinleitung zum Thema Kritik und Feedback



# Der Weg zum wertschätzenden Feedback



# Thema 2

## „Altersgemischt, gesund und produktiv im Team arbeiten – ein Selbstläufer?“

mit Frau Dr. Gabriele Albrecht-Andrassy

# Gute Zusammenarbeit in altersgemischten Teams



- Salienz der Altersunterschiede verringern
- Altersdiskriminierung und Vorurteile reduzieren
- Wertschätzung von Altersunterschieden
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Das Alter wertschätzende Führung

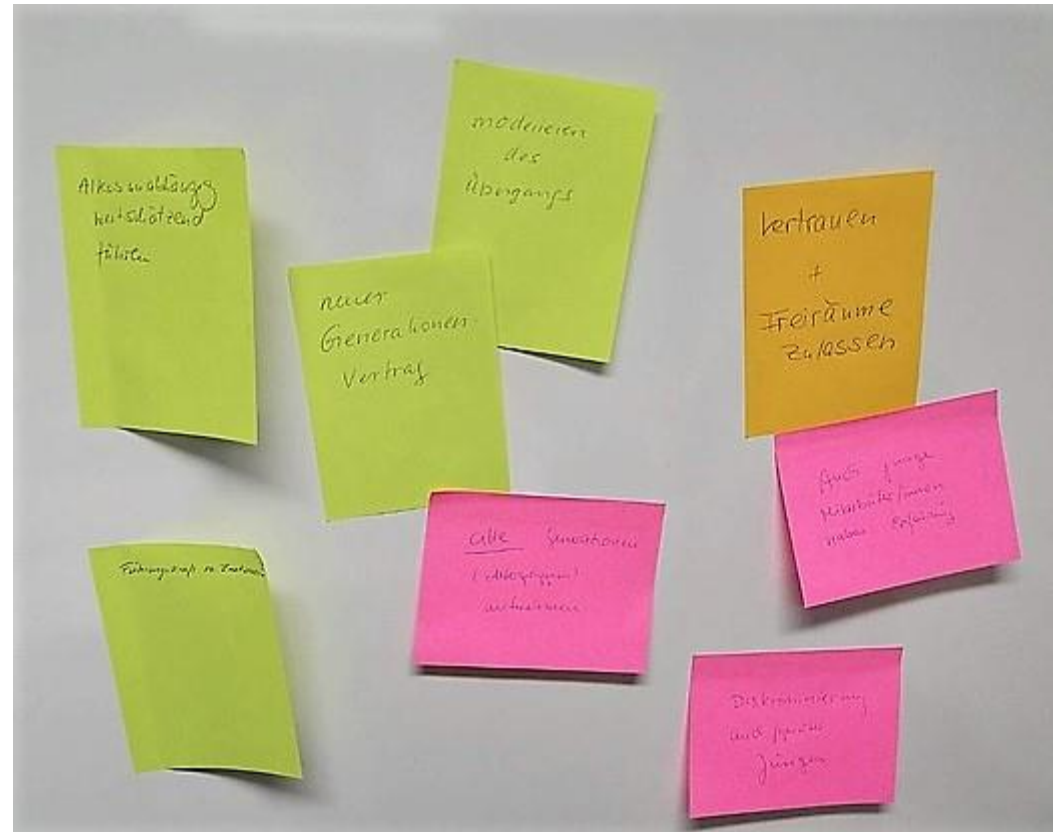


Angelehnt an:

<https://www.bodensee-forum.eu/wp-content/uploads/sites/19/2015/02/2012-Keynote-3-Wegge-Altersgemischte-Teams-%C3%B6ffentlich.pdf>

Internet 08.03.2018

# Ergebnisse des Austauschs





# Thema 3

## „Auszubildende motivieren – aber wie?“

mit Herr Andre Nagler und Herrn Frank Demmler

# Azubimarketing



# Azubimarketing in Wegweisern

Fortwährend:

Wie tickt die Generation?

1. Station:

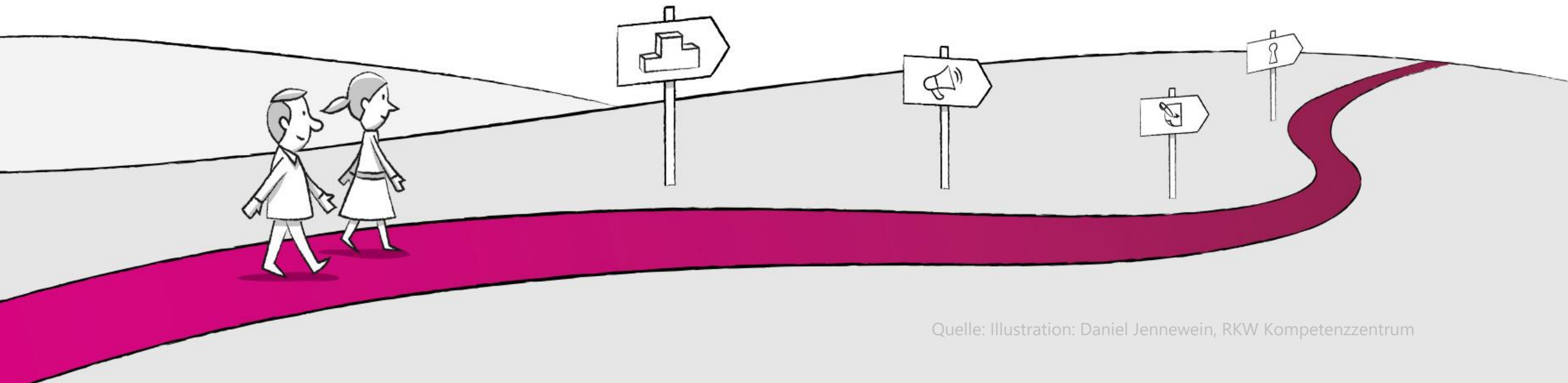
Was macht mein Unternehmen attraktiv für Bewerbende?

2. Station:

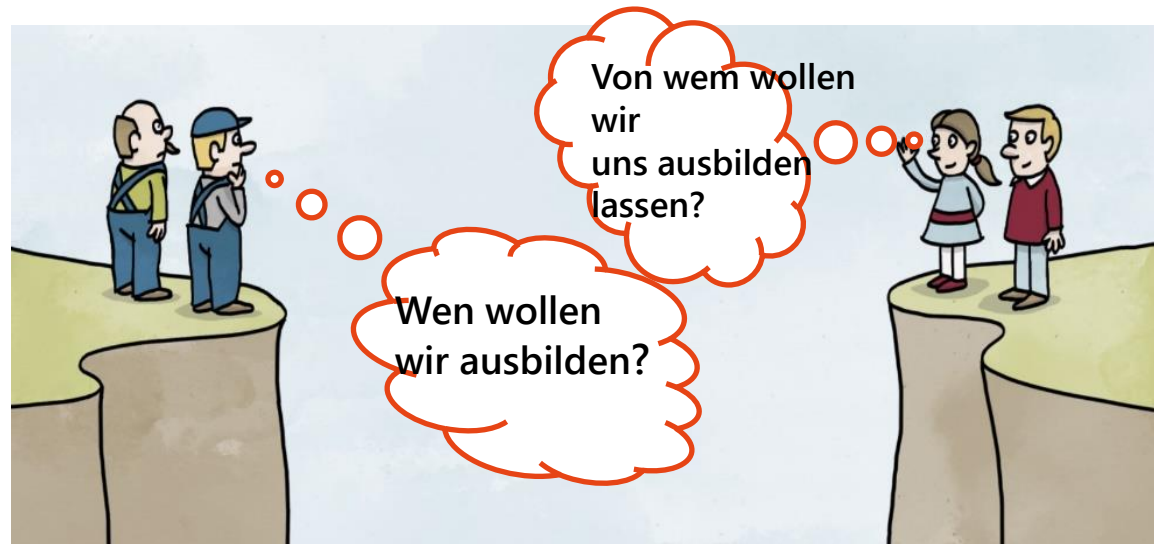
Für sich werben – aber wie?

3. Station:

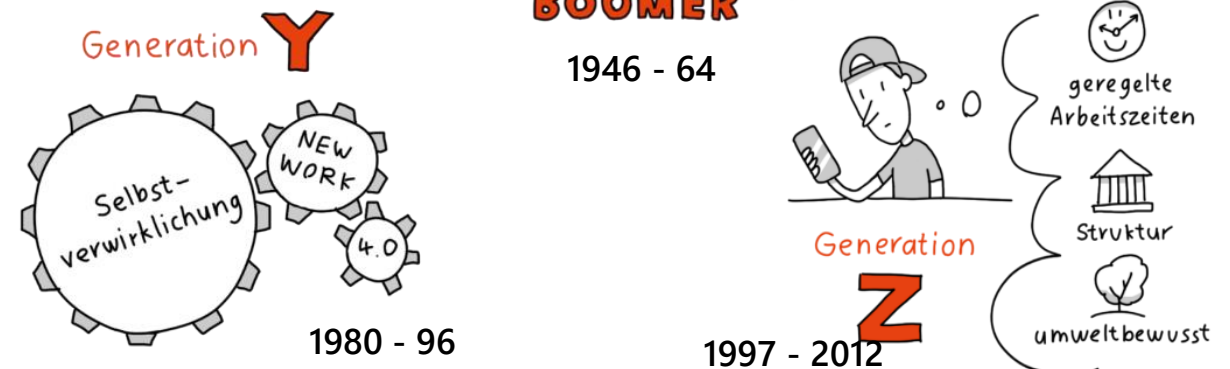
Und wenn sie an Board sind?



# Notwendig ist ein Perspektivenwechsel



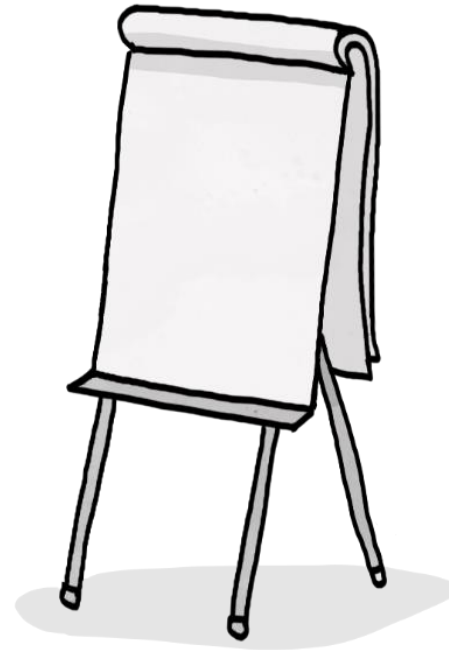
## Jede Generation tickt anders



# Zwei zentrale Fragen!

**Warum entscheiden sich Bewerbende für Ihr Unternehmen?**

**Was ist das Besondere an einer Ausbildung oder einer Stelle bei Ihnen?**



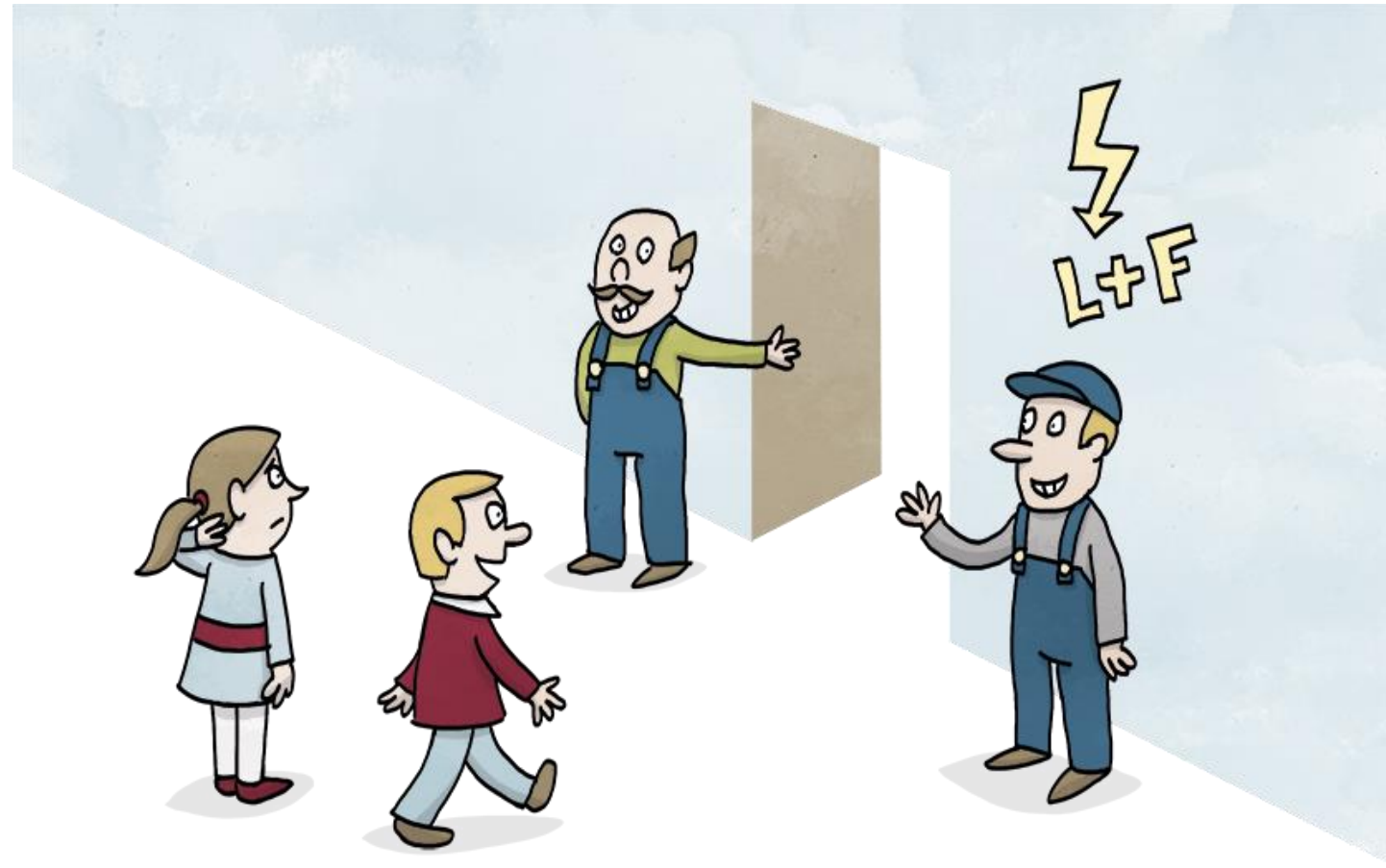
# Daraus folgt dann: Was hat mein Unternehmen als Arbeitgeber und ausbildender Betrieb zu bieten?

„Ein Versprechen für meine berufliche Zukunft!“

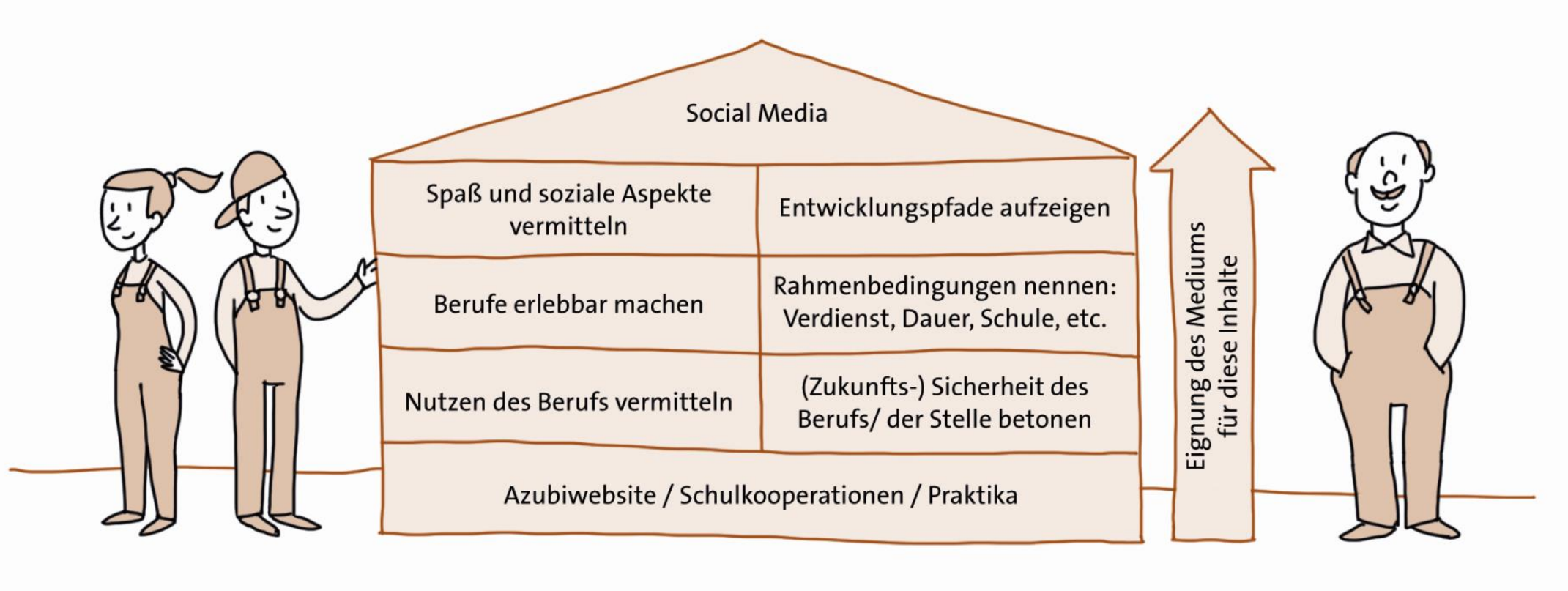


„Von denen will ich mich ausbilden lassen!“

# Für sich werben – von sich überzeugen



# Azubimarketing-Haus

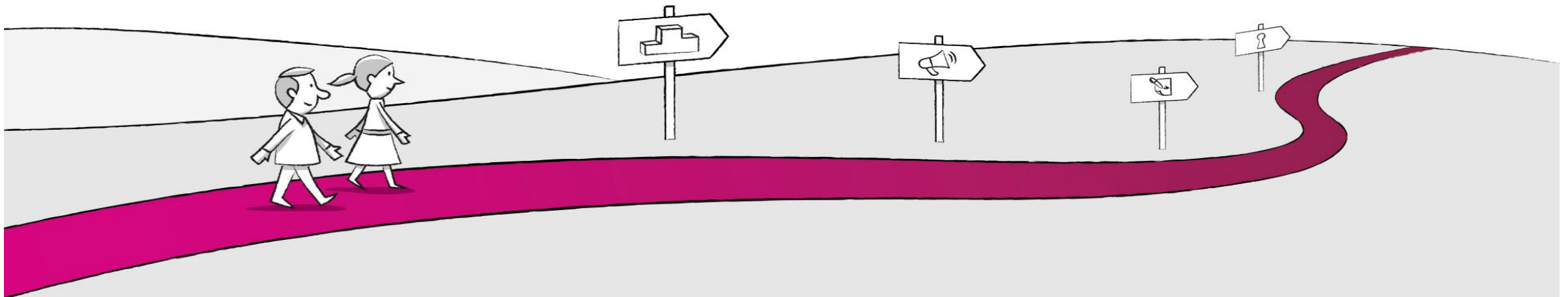




# Die Reise der Bewerbenden

Wichtige Fragen währenddessen:

- Wie erfährt der Bewerbende von Ihnen als Arbeitgeber?
- Wie gelangt er/sie auf Ihre Website?
- Welche Eindrücke sammelt er/sie bei Ihnen?
- Welche Informationen erhält er/sie wie auf Ihrer Website?



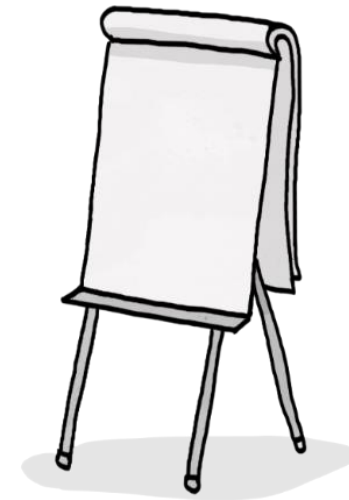
# Und wenn sie an Bord sind?

Auszubildende zusätzlich fördern während der Ausbildung:

- Welche Zusatzqualifikationen wären möglich?
- Selbstständiges Arbeiten
- Eigenverantwortliche Projekte  
(Beispiel: Digiscouts → nähere Informationen zu den Digiscouts finden Sie [hier](#))

## Und bei Ihnen?

Haben Sie in Ihrem Unternehmen schon Azubis eigene Projekte selbständig umsetzen lassen?



# Warum Azubimarketing?

Gründe, warum ein Betrieb über Azubimarketing nachdenken sollte:

- Attraktiver als Arbeitgeber werden (nach innen und außen)
- Die Zielgruppe passgenauer ansprechen
- Die Chancen erhöhen, Bewerbungen zu erhalten
- ... und damit seine Ausbildungsplätze (passender) besetzen zu können

# Vielen Dank



## André Nagler

Unternehmensbetreuer/Berater

[nagler@rkw-sachsen.de](mailto:nagler@rkw-sachsen.de)

Tel.: 01728380053

RKW Sachsen GmbH  
Freiberger Straße 35  
01067 Dresden

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# Beispiel Azubiprojekt

Das verlinkte Video zeigt ein Azubiprojekt, das schon seit einigen Jahren erfolgreich beim Autoservice Demmler durchgeführt wird



<http://samenkorn.org/rumaenienreise-nach-siebenbuergen/>

# Zusammenfassung



# Kontaktdaten der BGF-Koordinierungsstelle

- **Anschrift:** IHK Regionalkammer Zwickau,  
Äußere Schneeberger Straße 34,  
08056 Zwickau
- **Telefon:** 0371 369 58 11
- **Mail:** [info@bgf-zwickau.de](mailto:info@bgf-zwickau.de)
- **Website:** [www.bgf-zwickau.de](http://www.bgf-zwickau.de)

ATB Arbeit, Technik  
und Bildung gGmbH

AOK PLUS 

Der  
Mittelstand.  
BVMW  
Bundesverband mittelständische Wirtschaft  
Unternehmensverbände Deutschland

STAMPUS  
CONCEPT

HANDWERKSKAMMER  
CHEMNITZ

IHK Industrie- und Handwerkskammer  
Chemnitz  
Regionalkammer Zwickau