

GENERATIONEN IM EINKLANG



www.zev-energie.de/karriere

Heutzutage ist es normal, dass man in einem **TEAM ZUSAMMENARBEITET**, in dem die Mitarbeiter unterschiedlich alt sind. :eprosa sprach mit Anja Höfer, Personalleiterin bei der ZEV, über den Zusammenhalt und den Dialog der Generationen.

Frau Höfer, in der ZEV arbeiten aktuell Menschen vier verschiedener Generationen zusammen. Trifft der Spruch „Jung und Alt harmonieren nicht gemeinsam“ auf Ihre Mitarbeiter zu?

Ich denke, es ist kein Geheimnis, dass jede Generation durch spezielle Einflüsse geprägt ist und die Sichtweisen unserer Mitarbeiter auf die Arbeitswelt somit einem stetigen Wandel unterliegen. Natürlich beschäftigen wir uns laufend mit diesen Veränderungen und wechselnden Anforderungen. Wir versuchen, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich alle Generationen weitestgehend wiederfinden, identifizieren und gut miteinander arbeiten können.

Was glauben Sie, eint die verschiedenen Generationen in Ihrem Unternehmen?

In jedem Fall verbinden Menschen gemeinsame Ziele, die Leidenschaft für das, was sie tun, die Möglichkeit mitzugestalten und, ganz wichtig, gleiche Chancen – egal in welchem Lebensabschnitt man sich gerade befindet. Grundsätzlich ist es aus meiner Sicht eine große Bereicherung, wenn es gelingt,

dass verschiedene Generationen miteinander arbeiten und an einem Strang ziehen. Dafür braucht es bei jeder Generation Offenheit und Toleranz für das Werteverständnis und die Sichtweisen der anderen Kollegen – diese Kultur müssen wir als Unternehmen schaffen. Darüber hinaus gibt es aber auch Dinge, die „gesetzt sind“ und die nach einer wohlüberlegten Entscheidung nicht zur Diskussion gestellt werden – einfach, um den Betriebsfrieden zu wahren.

Wie meinen Sie das konkret?

Beispielsweise ist es ein arbeitsvertraglicher Bestandteil für unsere Monteure, Bereitschaftsdienst zu leisten. Daran müssen alle Kollegen gleichermaßen teilnehmen, egal ob sie gerade Vater geworden sind und die Familie einen anderen Stellenwert einnimmt als bei einem älteren Kollegen, dessen Kinder bereits aus dem Haus sind. Dafür hat der ältere Kollege ggf. schon wieder Eltern zu pflegen oder anderweitige Verpflichtungen, die nicht minder ihre Berechtigung haben. Auch vom Thema Homeoffice haben wir bis-

her Abstand genommen, weil ein Großteil unserer Belegschaft dieses Arbeitszeitmodell niemals nutzen könnte. Wir möchten keine „Zweiklassengesellschaft“ in unserem Unternehmen, jeder ist auf seinem Platz wichtig und jeder soll die gleichen Möglichkeiten haben. Alle Arbeitsplätze müssen gleichsam attraktiv bleiben – egal, ob das im kaufmännischen oder gewerblich-technischen Bereich ist.

Frau Höfer, warum ist Kultur für Sie ein zentrales Thema im Zusammenspiel der Generationen?

Eine Unternehmenskultur ist etwas Lebendiges und doch Beständiges. Sie gibt den Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit im täglichen Miteinander. In der Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt geht es letztlich auch immer um Verständnis und Wertschätzung.

Den älteren Kollegen ist es sehr wichtig, dass ihre Lebensleistung anerkannt wird, ihr fundiertes Fach- und Expertenwissen geschätzt wird, sie in der Rolle der Mentoren und Ratgeber von den Jüngeren angenommen und akzeptiert werden. Sie sind seit Jahren treue und engagierte Mitarbeiter unseres Unternehmens, ohne sie würde vieles nicht so gut laufen. Wir sind ihnen sehr zu Dank verpflichtet.

Unsere Monteure z. B. kennen jeden Winkel unseres Versorgungsgebietes, sie lieben „ihre Anlagen und ihre Netze“, kennen jede Besonderheit und Eigenart – das ist für ein Unternehmen ein unbezahlbarer Wissensschatz und Wert.

Unsere jungen Fachkräfte kommen mit neuartigen Erkenntnissen aus der Ausbildung, möchten mit frischen Ideen gehört und auch ernstgenommen werden und wollen Dinge verändern.

Beides hat absolut seine Berechtigung und wenn beides ineinandergreift, dann trägt dies zu einer fruchtbaren Unternehmenskultur bei.

ZUM TEAM DER ZEV GEHÖREN? DAS KÖNNEN SIE AUCH!

Bewerben Sie sich einfach rechtzeitig bei der ZEV um Ihren Ausbildungs- oder Studienplatz ab 2020 im kaufmännischen oder technischen Bereich:

Ausbildung

- Industriekauffrau/-mann¹
- Mechatroniker/-in²
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik²
- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik²
- IT-System-Elektroniker/-in²

Duales Studium

- Mittelständische Wirtschaft¹
- Dienstleistungsmanagement¹
- Versorgungs- und Umwelttechnik²
- Elektrotechnik²
- Wirtschaftsinformatik²
- Digital Engineering²

Weitere Informationen zu den Angeboten (gelten alle für m/w/d), Kontaktdaten und Bewerbungsmodalitäten finden Sie unter
→ www.zev-energie.de/karriere.php

¹ Bewerbungsfrist bis 30.11.2019

² Bewerbungsfrist bis 31.10.2019

AN DER STELLE IST MIR ABER AUCH WICHTIG, DASS UNSERE GENERATIONENVERTRETER SELBST ZU WORT KOMMEN:

Herr Rönnau, Sie gehören der Generation der Babyboomer an und schauen bereits auf ein langes Arbeitsleben zurück. Welchen Stellenwert hat Arbeit in Ihrem Leben?

Arbeit war immer ein zentraler Bestandteil meines Lebens, ich habe schon im Dreischichtsystem gearbeitet, rollende Woche, jetzt bin ich seit Jahren als Monteur auch im Bereitschaftsdienst aktiv, wenn Arbeit da war, musste sie gemacht werden – so einfach ist das.

Das klingt wie eine Pflichtübung?

Nein, keinesfalls, meine Arbeit ist sehr vielfältig und vielseitig. Ich schätze es sehr, handwerklich tätig zu sein, meinen Job mache ich mit Freude und Überzeugung. Jeder Tag ist, bei der Vielzahl der zu betreuenden Anlagen, anders, das macht es sehr spannend und abwechslungsreich.

Ich möchte an dieser Stelle auch gleich mal eine Lanze für die gewerblich-technischen Berufe brechen – es sind schöne und abwechslungsreiche Jobs. Ich finde es nicht gut, dass man versucht, allen ein Studium oder einen Bürojob schmackhaft zu machen. Jetzt, wo der Mangel an Arbeitskräften im gewerblich-technischen Bereich immer sichtbarer wird, beginnt langsam ein Umdenken in unserer Gesellschaft.

Aktuell wird versucht, diese Berufe wieder attraktiver zu machen und ihnen in der Gesellschaft die Wertschätzung zu geben, die über Jahre gefehlt hat, wenn man im „Blaumann“ unterwegs war.

Herr Rönnau, was wünschen Sie sich von Ihren jungen Kollegen, die neu ins Team aufrücken?

Für mich ist wichtig, dass sich neue Teammitglieder einfügen können, dass spürbar wird, dass sie Teil des Ganzen werden möchten. Ich finde es auch schön, wenn sich junge Leute etwas sagen lassen und von unserem Spezialwissen aus der Praxis profitieren wollen – Klugscheißer brauchen wir hier nicht.

Herr Rudert, auch Sie sind ein Babyboomer. Was zeichnet Ihre Generation aus?

Ich denke, ein großes Pflichtbewusstsein steht bei vielen meiner Vertreter ganz oben – das haben wir so gelernt, so sind wir geprägt. Aber auch der Wunsch und Wille, mit den jungen Kollegen und sich ändernden Anforderungen mithalten zu können. Klar kommen die Jungfacharbeiter mit einem ganz neuen Wissen aus den Ausbildungen, wir punkten dafür mit Erfahrung.

Welche Erfahrungen haben Ihre Entwicklung und Ihr Arbeitsleben geprägt?

Als ich 1983 angefangen habe zu arbeiten, standen deutlich weniger Ressourcen zur Verfügung, da konnte im letzten Drittel des Monats auch mal kein Heizungsservice durchgeführt werden, weil das Benzin alle war. Heute völlig unvorstellbar – damals unsere Realität.

Unsere jungen Kollegen können heute immer aus dem „Vollen schöpfen“, wir haben sehr gute Arbeitsbedingungen. Mangel kennen die jungen Leute nicht. Durch fehlende Ressourcen haben wir damals aber auch gelernt, wichtige Fähigkeiten zu entwickeln – es wurde mehr improvisiert, man hat sich immer Gedanken gemacht, wie etwas repariert werden kann, Materialien wurden x-fach wiederverwendet. Angesichts dessen, dass der jährliche Welterschöpfungstag seit Jahren immer weiter in die vorderen Monate rückt, darf diese Entwicklung gesamtgesellschaftlich nicht aus unser aller Blickfeld geraten.

Herr Rudert was glauben Sie, sollten die Generationen voneinander lernen?

Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass die jungen Kollegen ihr Wissen mit den älteren Kollegen teilen und die älteren ihr breites und tiefes Praxiswissen auch weitergeben wollen. Anlagen und Prozesse werden immer komplexer, nur, wenn wir unser Wissen teilen, sind wir erfolgreich – niemand muss sich durch Herrschaftswissen unersetzbar machen, es geht einzig und allein darum, dass wir einen guten Job verrichten, alles läuft und unsere Kunden zufriedener sind.

Herr Dobkowitz, Sie haben Elektronik für Automatisierungstechnik gelernt und arbeiten jetzt seit Februar 2018 im Netzservice. Zwischen Ihnen und Ihren Kollegen liegen zum Teil zwei Generationen – Sie selbst gehören der Generation Z an. Welchen Stellenwert hat Arbeit in Ihrem Leben?

Meine Arbeit hat für mich einen sehr großen Stellenwert, da ich die meiste Zeit der Woche auf Arbeit verbringe. Für mich ist deshalb wichtig, dass ich mich gut mit meinen Kollegen verstehe und dass mir meine Arbeit Spaß macht. Selbst in meiner Freizeit habe ich Berührungspunkte mit meiner Arbeit und ich freue mich, wenn ich Freunden und der Familie technische Fragen beantworten oder einfach mit anpacken kann, weil ich durch meine Ausbildung entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten habe. Trotz meiner sehr guten Ausbildung muss ich noch viel lernen, da ich erst ganz am Anfang meiner beruflichen Laufbahn stehe. Es kommt auch vor, dass ich meine Freizeit nutze, um mir weiteres Wissen anzueignen, einfach, weil mich die Themen interessieren und ich vorankommen möchte.

Was eint und verbindet Sie mit Ihren Kollegen?

Dass es einen Zusammenhalt gibt und dass ich weiß, dass ich mich auf meine Kollegen verlassen kann. Ich bin ja auch schon im Bereitschaftsdienst eingeteilt. In der Bereitschaft kann man immer auf völlig neue und unbekannte Situationen treffen. Probleme und Herausforderungen, mit denen man in diesem Moment zum ersten Mal konfrontiert wird. Ich weiß ganz genau, dass ich selbst dann meine Kollegen anrufen kann und mich austauschen könnte, wenn es sein müsste. Sie haben ihr Handy an, auch wenn sie außerhalb der Dienstzeit sind – sowas verbindet.

Herr Dobkowitz, was schätzen Sie an Ihren älteren Kollegen?

Mich fasziniert, dass sie immer wieder Tipps und Tricks auf Lager haben, die den Alltag erleichtern – das ist einfach schön. Wenn neue Aufgaben anstehen, die ich zum ersten Mal ausführe, wird sich Zeit genommen, um es mir zu erklären und mich heranzuführen, das gefällt mir gut. Außerdem wurde ich schnell als fester Bestandteil im bestehenden Team akzeptiert.

Frau Höfer, was ist Ihr Fazit aus den Statements Ihrer Mitarbeiter?

Egal, was Statistiken, Trends und Co. uns sagen, wir haben es selbst in der Hand, unser Umfeld so zu gestalten, dass ein Miteinander funktioniert und wir uns gegenseitig stärken. Junge Menschen sind ebenso engagiert und pflichtbewusst wie ihre älteren Kollegen. Sie haben eben nicht nur „ihre Freizeit und Social Media“ im Kopf. Ebenso wenig schließen ältere Kollegen irgendwann ab und machen nur noch Dienst nach Vorschrift, weil sie „müde geworden“ sind.

Entscheidend ist einfach, Menschen Freiräume für Entwicklung zu geben, Vertrauen in das, was sie tun, zu haben und den Fokus darauf zu legen, Stärken zu stärken.

Frau Höfer, wir danken Ihnen und Ihren Mitarbeitern für Ihre Einblicke und Sichtweisen.

V.l.n.r.: Heiko Rudert – gestandene Fachkraft im Bereich Erdgas/Wärme, Andreas Dobkowitz – Jungfacharbeiter Elektronik für Automatisierungstechnik – eingesetzt im Bereich Erdgas/Wärme, Lutz Rönnau – gestandene Fachkraft im Bereich Strom/Niederspannung