

# Altersdiversität

## Vielfalt der Generationen an der TU Dresden

Diversität ist ein vielschichtiges Thema unserer Gesellschaft und umfasst verschiedene Kerndimensionen. Dazu gehört auch die Kerndimension Alter. Die Vielfalt der Generationen ist an der TU Dresden in vielerlei Hinsicht sichtbar und gehört darüber hinaus zum Forschungsinteresse. Die Ausstellung zeigt: Altersdiversität kann Chancen bieten. Dazu muss das Einbinden der verschiedenen Voraussetzungen und Qualifikationen als Bereicherung für die Ausbildungs- und Arbeitswelt verstanden werden.

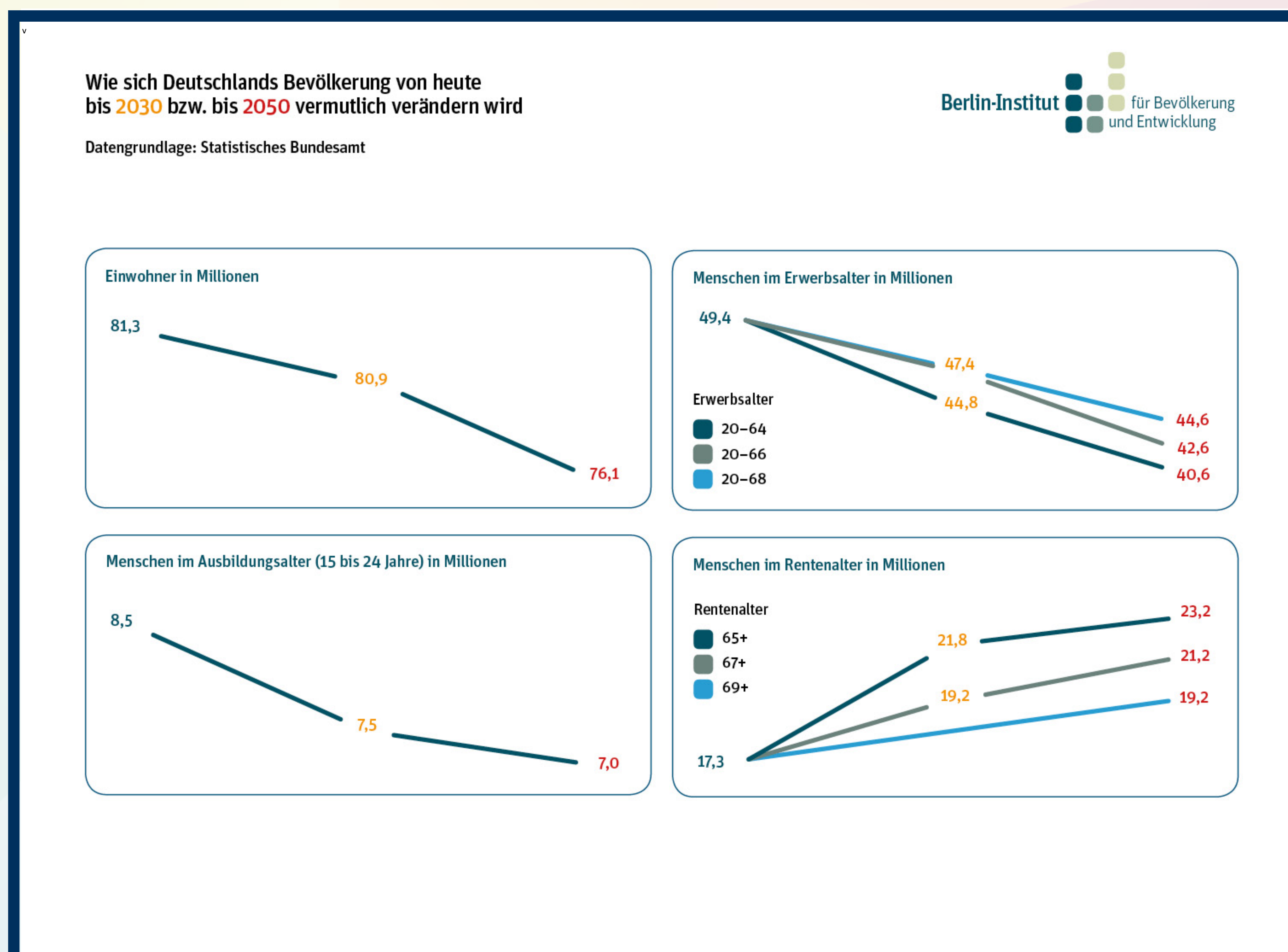
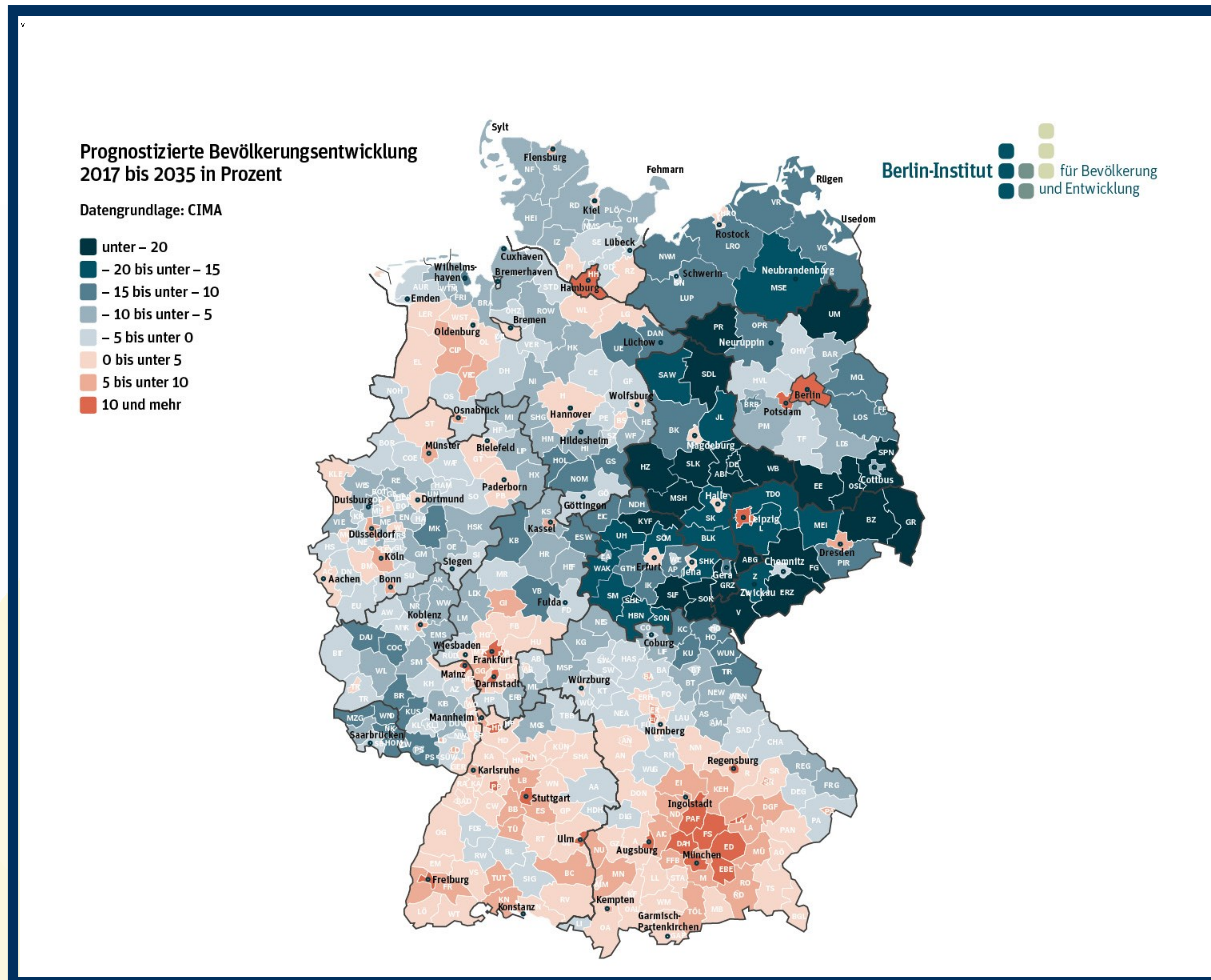


### Hören statt sehen

Jede Grafik und jedes Foto der Ausstellung verfügen über eine barrierefreie Audiodeskription, die die Bildinhalte akustisch zugänglich macht. Scannen Sie dazu den QR-Code neben den einzelnen Beiträgen und hören Sie die Beschreibungen der Grafiken und Fotos an.

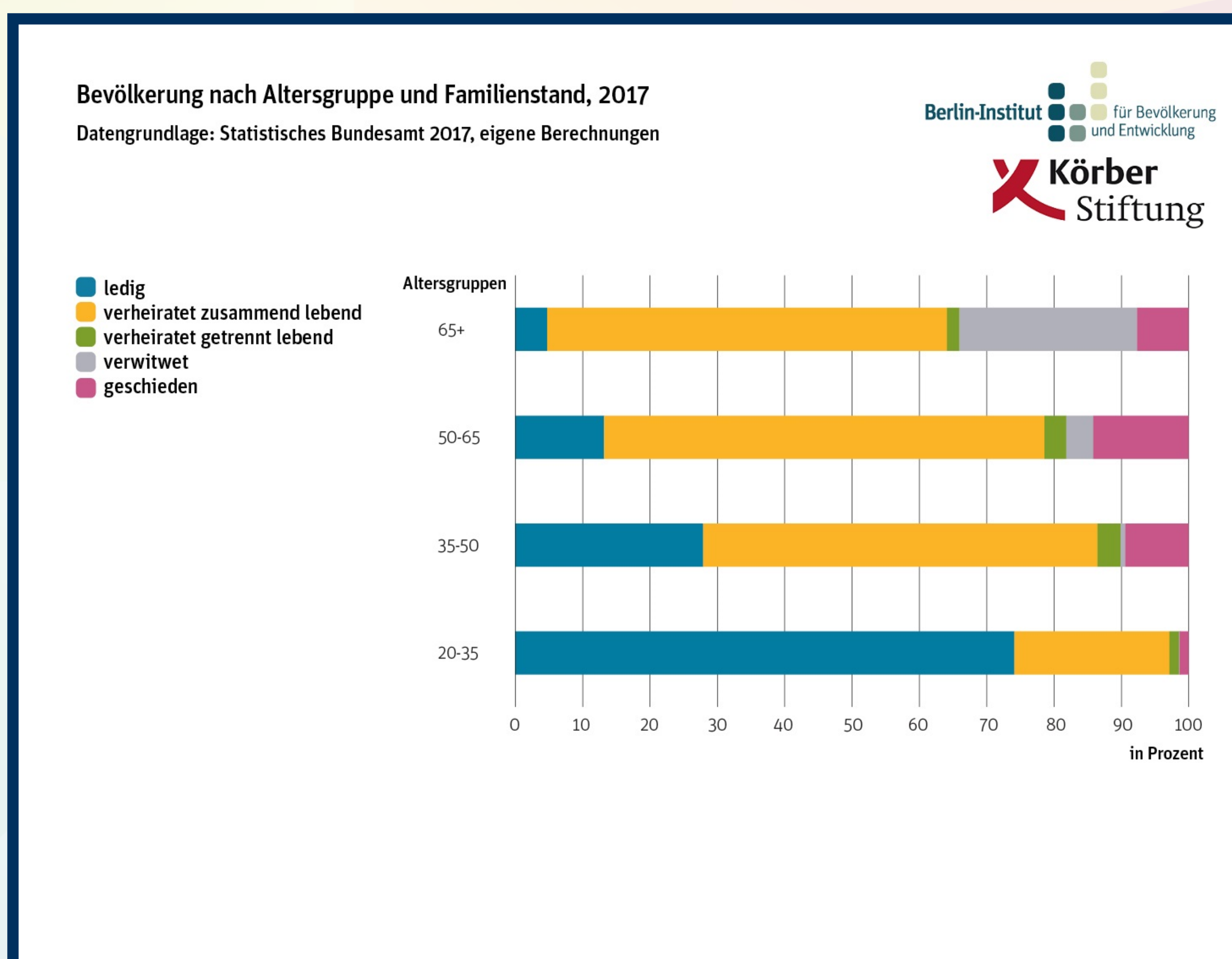
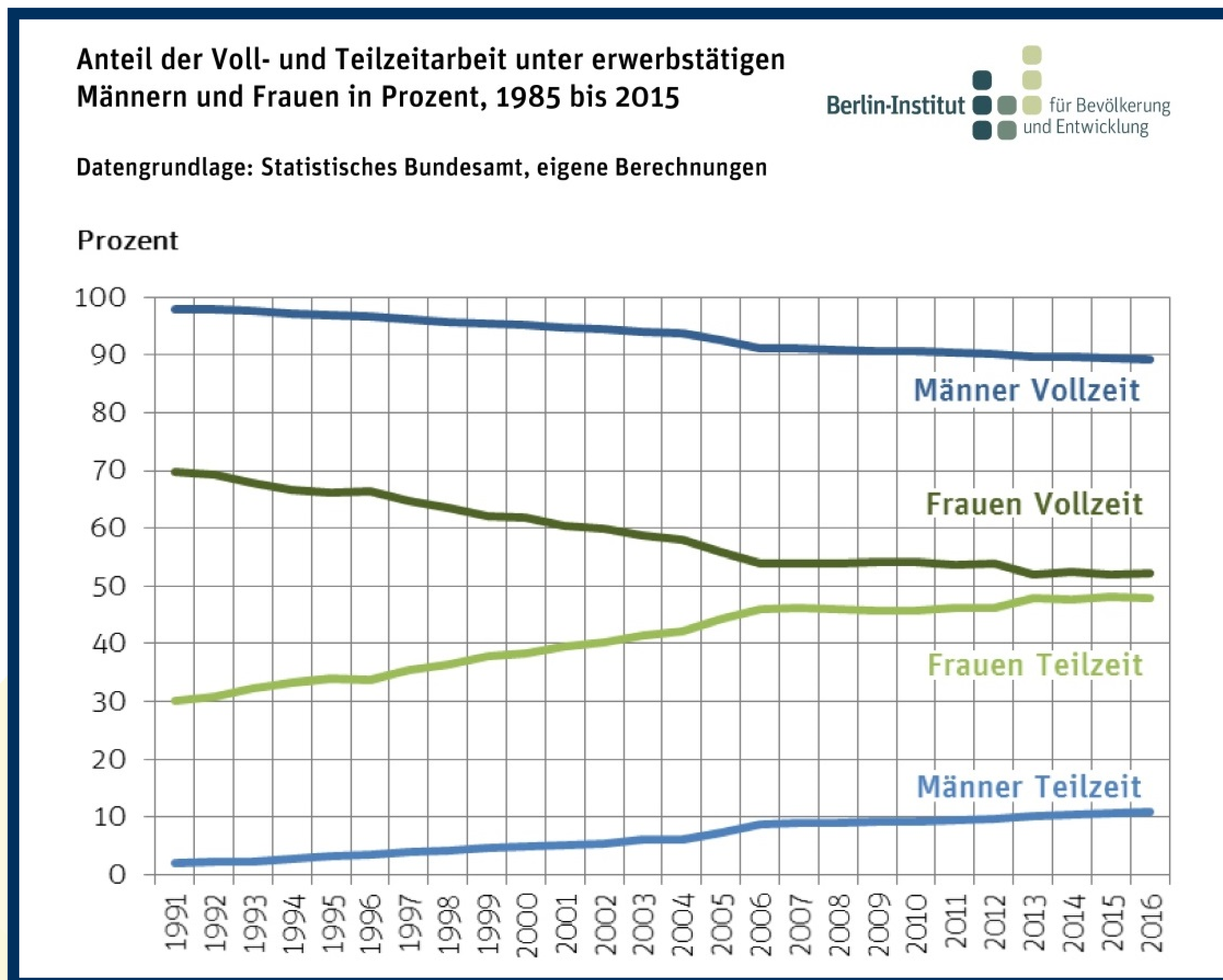


# Der bundesdeutsche Blick .. auf die Bevölkerungsentwicklung



Quelle: Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind. 2019. Herausgegeben von Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

# ... auf Arbeit und Familie



Quelle: Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind 2019. Herausgegeben von Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

# Unterschiedliche Wertevorstellungen treffen im Arbeitsalltag aufeinander

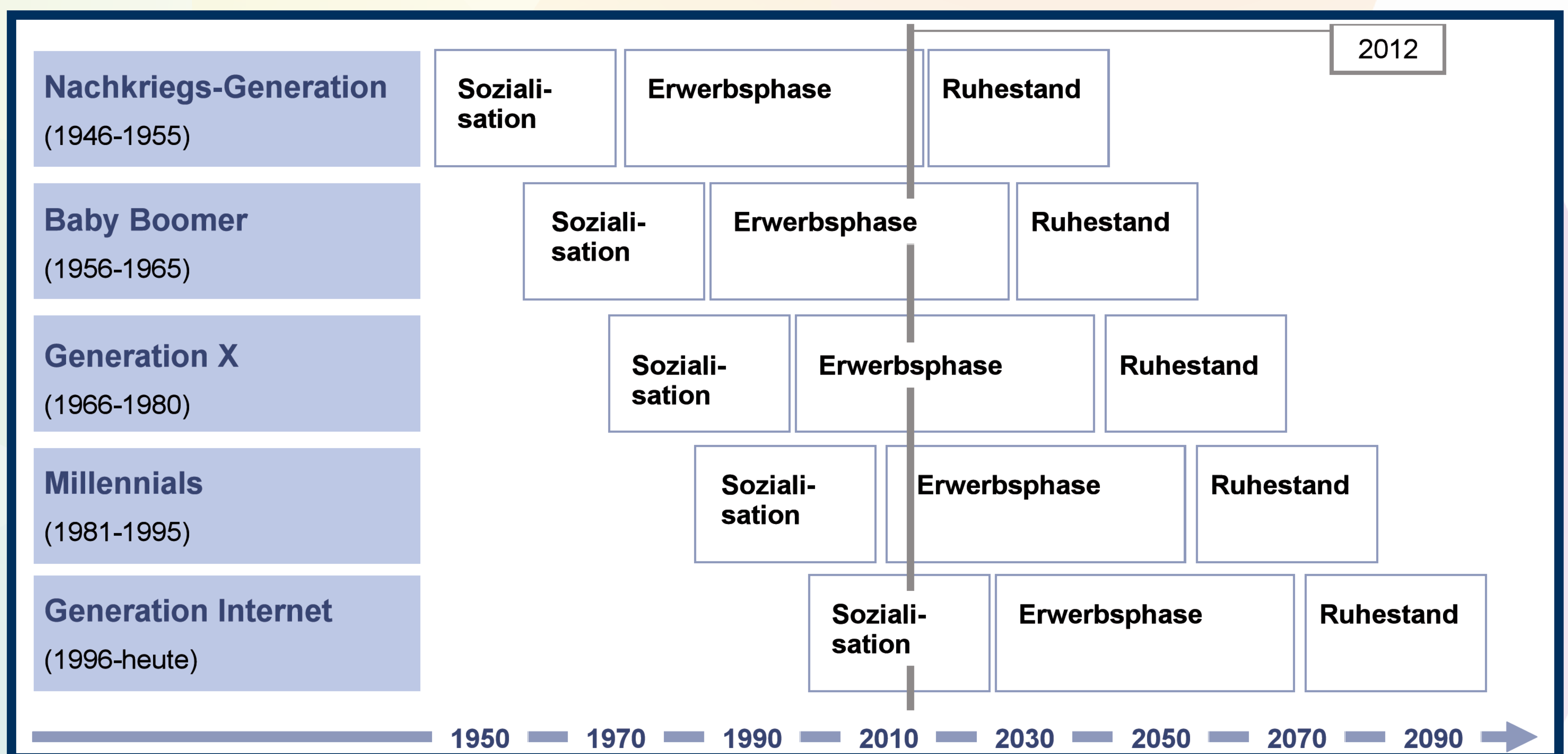
Die TU Dresden ist seit März 2019 Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.



**UNTERZEICHNET**

	Traditionals 1922–1955	Babyboomer 1955–1969	Generation X 1965–1980	Generation Y 1980–2000	Generation Z ab 2000
<b>Motto</b>	Work first!	Live to work!	Work to live!	live@work!	YOLO!
<b>Kommunikation</b>	persönlich	Telefon	E-Mail, Handy	Web 2.0	Digital Native
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Position zählt</li> <li>- Respekt für ihren Einsatz</li> <li>- Anerkennung ihrer Erfahrungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wertschätzung ihrer Erfahrung</li> <li>- Gefühl, gebraucht zu werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiheitsgrad in der Arbeitsgestaltung</li> <li>- Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Work-Life-Balance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spaß an der Arbeit</li> <li>- Beitrag leisten</li> <li>- Kolleg_innen haben die gleiche Wellenlänge</li> <li>- vernetzt sein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ernsthaft</li> <li>- fleißig</li> <li>- getrieben von traditionellen Erfolgskriterien (Geld, Ausbildung, Karriere)</li> </ul>
<b>Arbeitszeit</b>	9 to 5	Lange Arbeitszeit = Erfolg	Gehen, wenn Arbeit erledigt ist	Keine kategorische Trennung von Leben und Arbeiten	Kein Work-Life-Blending
<b>Eine gute Führungskraft</b>	gibt klar und konsequent die Richtung vor	ist immer für das Team da	ist vertrauenswürdig und kompetent	unterstützt als Ratgeber_in und Mentor_in	schenkt Vertrauen in Kompetenz und Eigenverantwortung

Quelle: Absolventa.de: XYZ - Generationen auf dem Arbeitsmarkt.

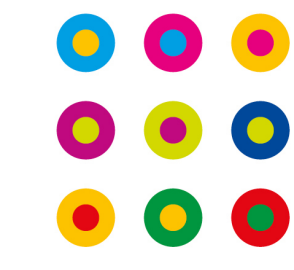


Schematischer Generationen-Zyklus (Quelle: HICM).

Verwendung der Grafiken mit freundlicher Genehmigung des Vereins Charta der Vielfalt e. V.

# Vielfalt und Einbeziehung sind jüngeren Beschäftigten wichtiger als älteren

Die TU Dresden ist seit März 2019 Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.



charta der vielfalt

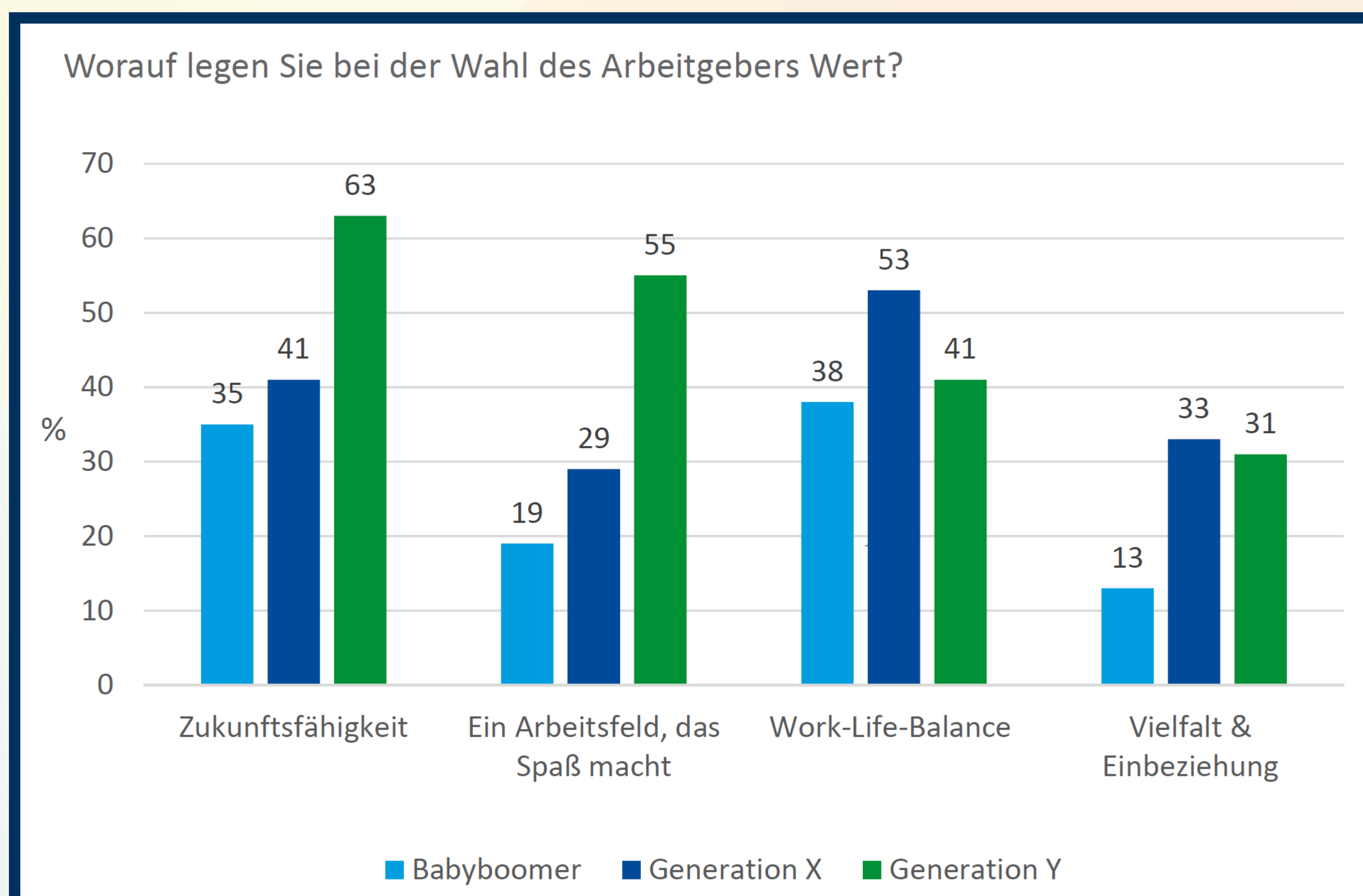
UNTERZEICHNET

## Ausbildungsbetriebe lassen Potenziale ungenutzt

< 10 %

... der Unternehmen setzen auf eine gezielte Gestaltung von **altersgemischten Teams** sowie eine systematische **Personalentwicklung älterer Mitarbeiter\_innen**.

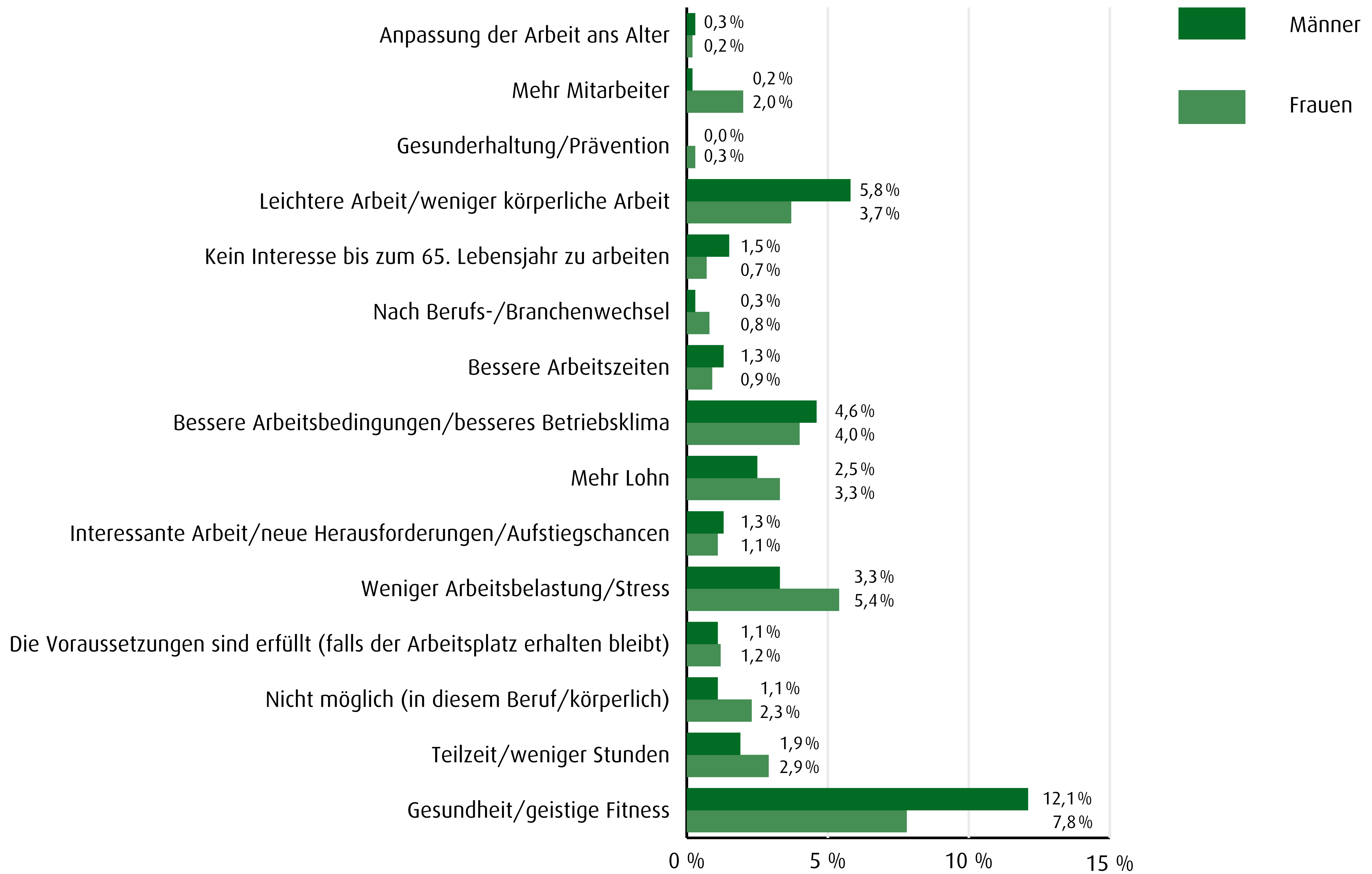
Quelle: Deloitte Consulting GmbH (2013): Talent und Diversity Management in deutschen Unternehmen.



Befragt wurden 334 Führungskräfte aus großen Unternehmen verschiedener Branchen weltweit.  
Quelle: Deloitte. (2010): Talent Edge 2020: Blueprints for the new normal.

# Ermöglichung von Arbeit im Alter

## Demografie als Forschungsinteresse der TU Dresden



„Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten?“ (Nennungen nach Geschlecht)

Quelle: iga.Report21. iga-Barometer 3. Welle 2010. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams

Auch an der TU Dresden wird zum Thema Demografie und Diversität geforscht. Im Jahr 2005 wurde das „Zentrum für Demographischen Wandel (ZDW)“ als zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der TU Dresden gegründet. Es hat bereits erfolgreich zahlreiche Projekte, Studien und Anfragen zum Thema Demografischer Wandel bearbeitet. Nach 10 Jahren begann eine Phase der Neuausrichtung des Zentrums, welche 2016 im neu benannten Kompetenzzentrum „Centrum für Demografie und Diversität (CDD)“ mündete. In Kooperation mit zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der fünf Bereiche der TU Dresden wird als neuer Schwerpunkt die wechselseitige Beeinflussung von Bevölkerungsentwicklung und Verschiedenartigkeit aufgezeigt.

# Prof. Dr. Jürgen Wegge

Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie,  
Vorsitzender des Centrum für Demografie und Diversität der  
TU Dresden



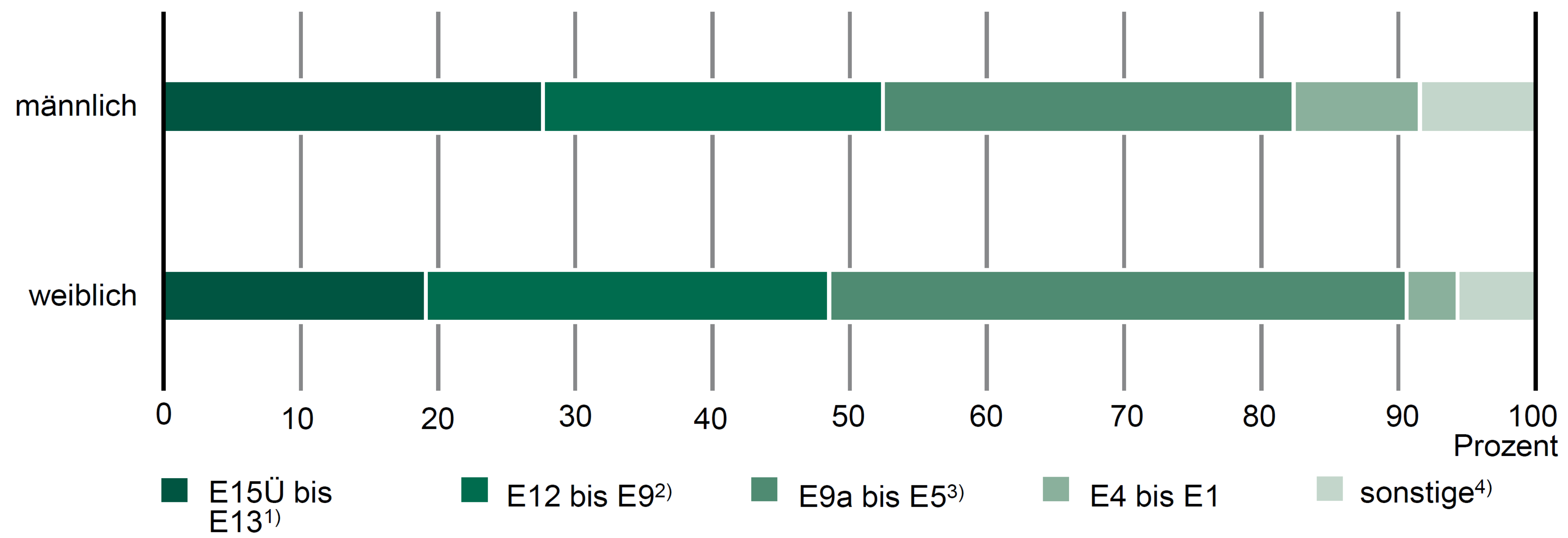
*„Im Arbeitsleben zählt jedes Alter!*

*Unsere Forschung zu altersgemischten Teams zeigt allerdings, dass die erfolgreiche Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team kein Selbstläufer ist. Unternehmen benötigen ein theoretisch gut fundiertes Management von Altersdiversität bei Teamarbeit, damit die Vorteile von Diversität stärker sind als die Nachteile!“*

# Der sächsische Blick

## ... auf den öffentlichen Dienst

**Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen am 30. Juni 2018  
nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen**



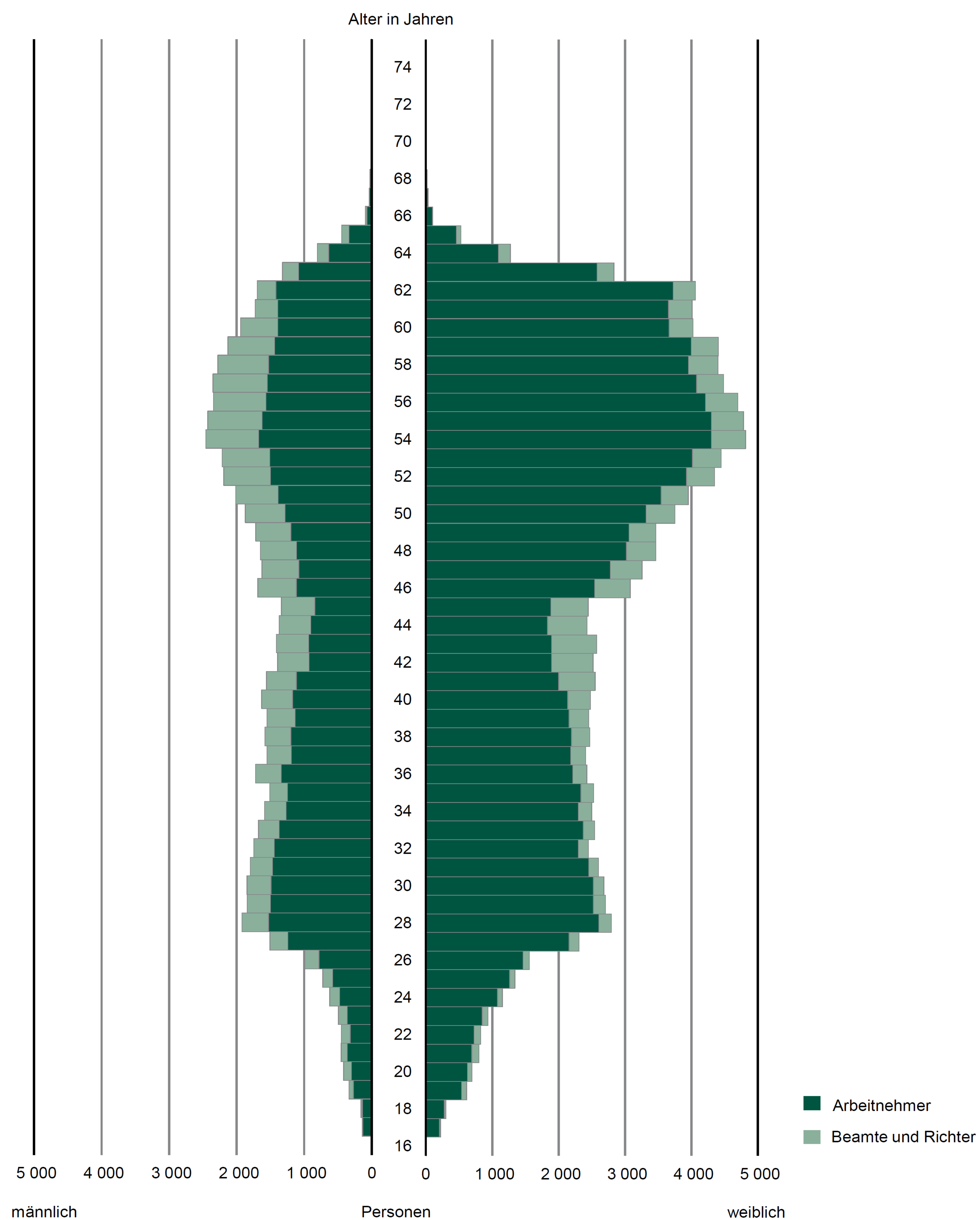
1) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer.

2) Einschließlich E9b u. E9c der Entgeltverordnung TVöD-VKA und S11b bis S13, S13Ü, S14 der Entgeltverordnung TVöD-SuE.

3) Einschließlich S9 bis S11a der Entgeltverordnung TVöD-SuE.

4) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen, Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger und Arbeitnehmer in Ausbildung.

**Altersaufbau der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen am 30. Juni 2018  
nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses**





# Kathrin Brömmer, Dipl.-Kffr.

Sachgebietsleiterin

Dezernat Liegenschaften, Technik und Sicherheit

Sachgebiet Zentrale Technische Dienste



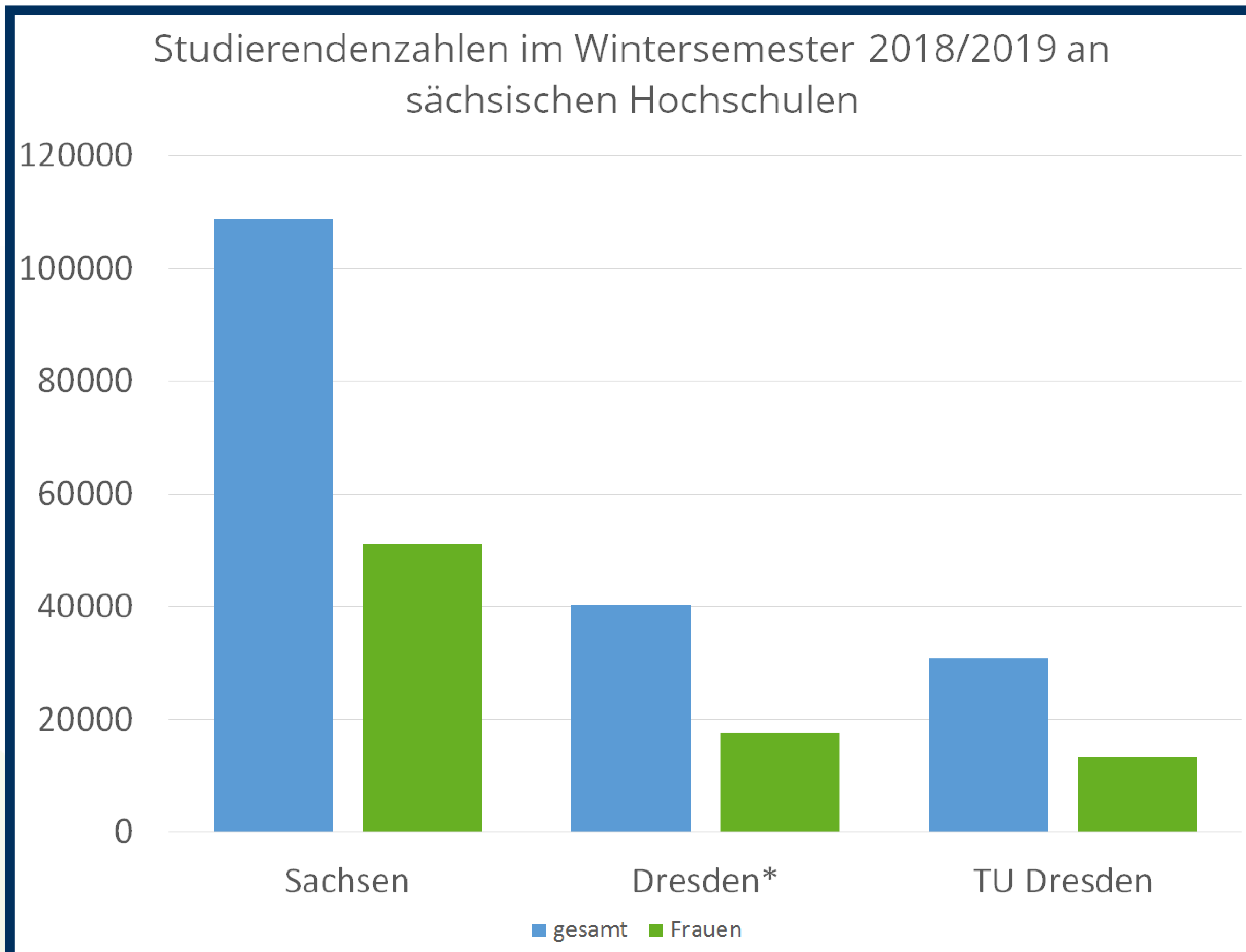
© Stabsstelle Diversity Management

*„Ich habe mich im Jahr 1995 bewusst für ein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der TU Dresden entschieden, um in der Nähe meiner Heimat bleiben zu können. Im Studium habe ich sehr schnell den Schwerpunkt Betriebliche Umweltökonomie gewählt, um mich auch als Betriebswirtin der nachhaltigen Entwicklung widmen zu können. Nach meinem Studium konnte ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Umweltmanagement für die TU Dresden mit aufbauen und anschließend in der Zentralen Universitätsverwaltung im Dezernat Liegenschaften, Technik und Sicherheit ansiedeln. Im Jahr 2006 war es für mich eine bewusste Entscheidung, ein Jobangebot in der Wirtschaft anzunehmen, um auch weitere berufliche Erfahrungen zu sammeln.*

*Gern bin ich 2012 an die TU Dresden zurückgekehrt und seit 2013 als Sachgebietsleiterin Zentrale technische Dienste und Umweltmanagement-Beauftragte der TU Dresden tätig. Es ist mir ein Anliegen, den Weg der TU Dresden auch auf dem Gebiet der nachhaltigen Entwicklung weiterhin zu unterstützen. Diese Nachhaltigkeit bezieht sich natürlich auch auf die Ermöglichung langfristiger beruflicher Perspektiven an der TU Dresden. Meine persönliche Erfahrung als Sachgebietsleiterin ist, dass Altersdiversität die Leistungen eines Teams steigert und alle davon profitieren.“*

# Der sächsische Blick

## ... auf die Studierendenzahlen



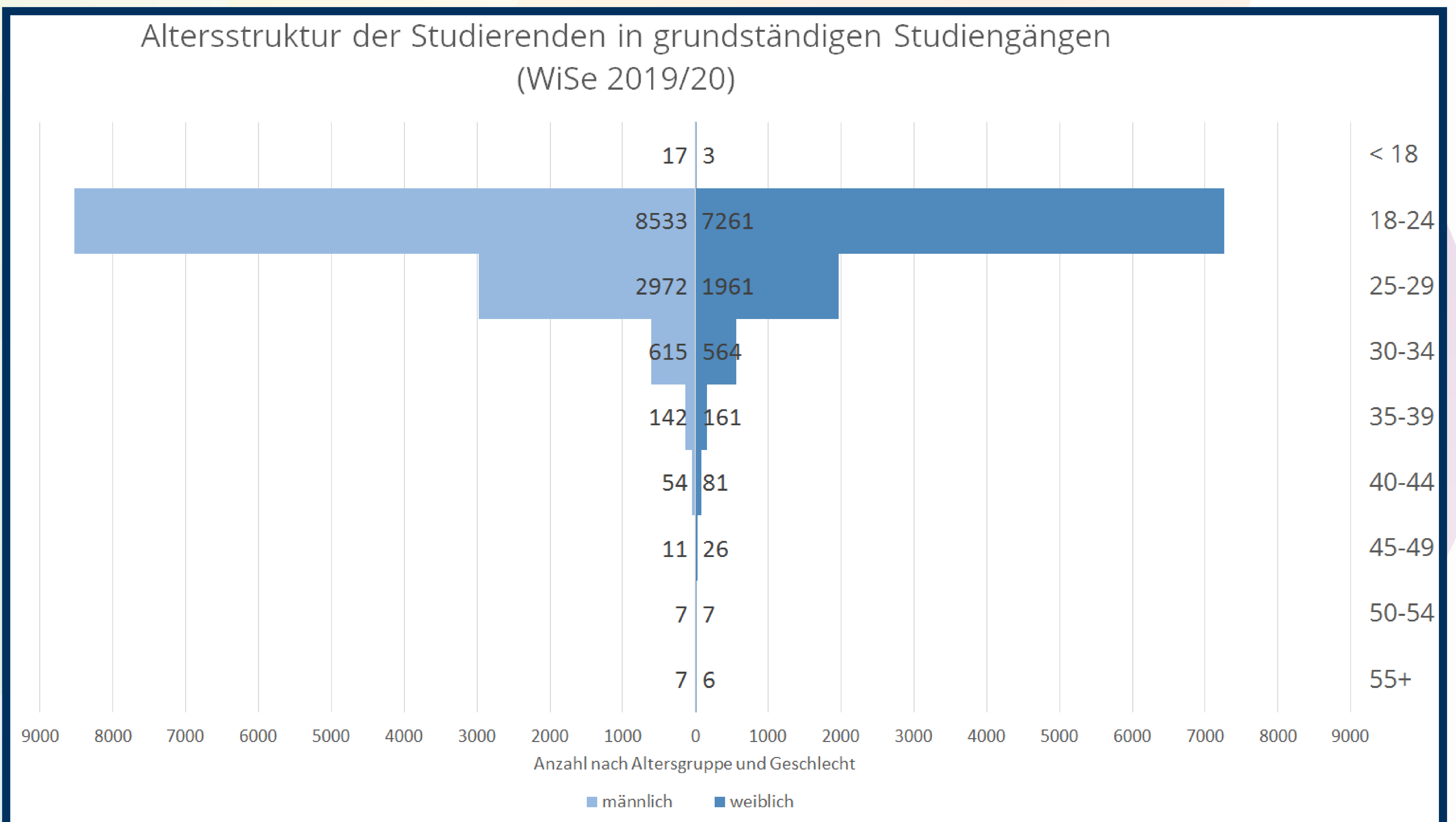
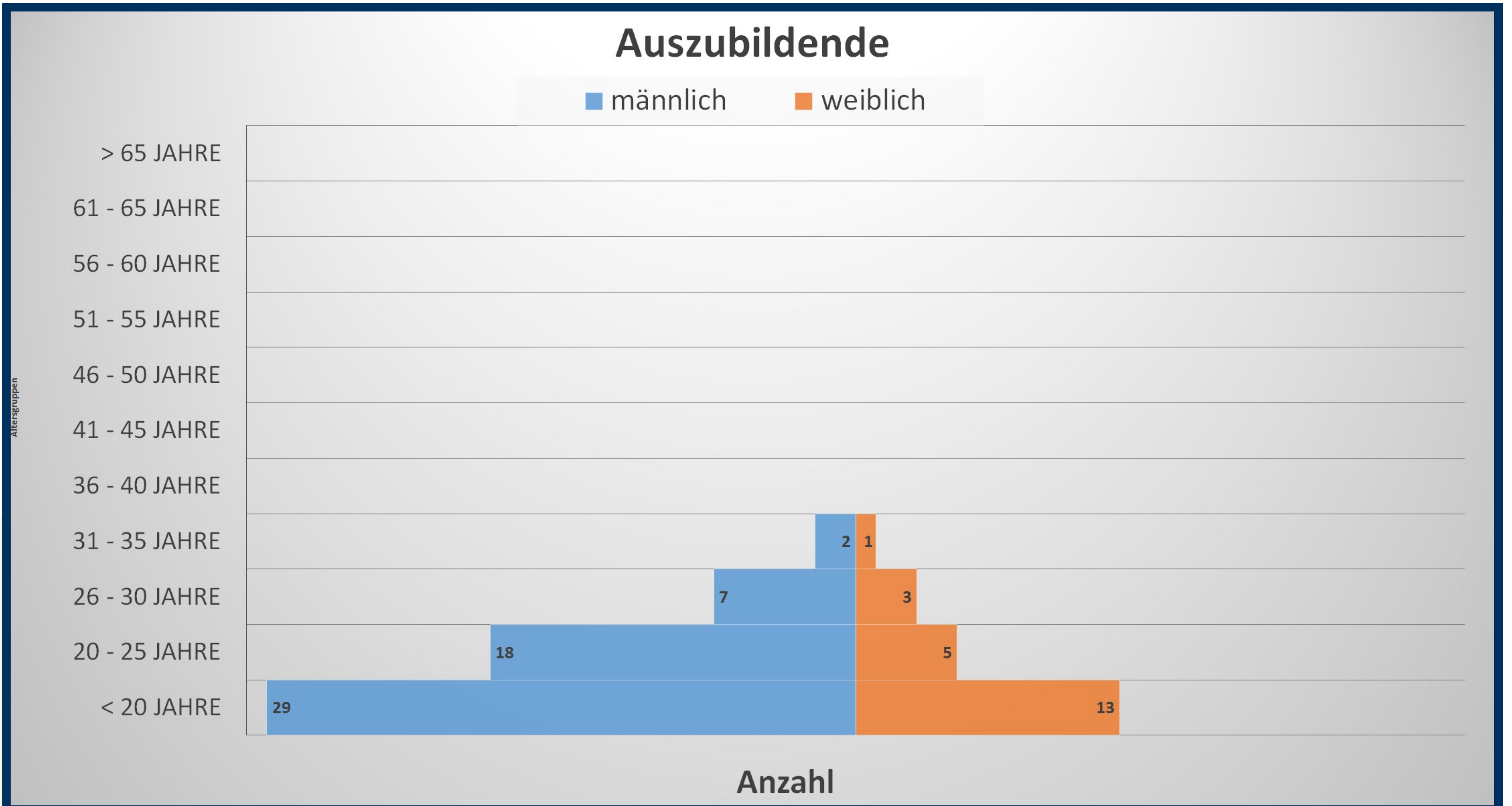
\* Dresdner Hochschulen: TU Dresden, Hochschule für bildende Künste Dresden, Hochschule für Musik Dresden, Palucca Hochschule für Tanz Dresden, Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Evangelische Hochschule Dresden, Hochschule für Kirchenmusik Dresden, Dresden International School, Fachhochschule Dresden (Private FH), SRH Hochschule

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen. Studenten, Studienanfänger und Studenten im ersten Fachsemester im Wintersemester 2018/2019 nach Hochschulen und Hochschularten. Kamenz 2019.



# Der TU-Blick

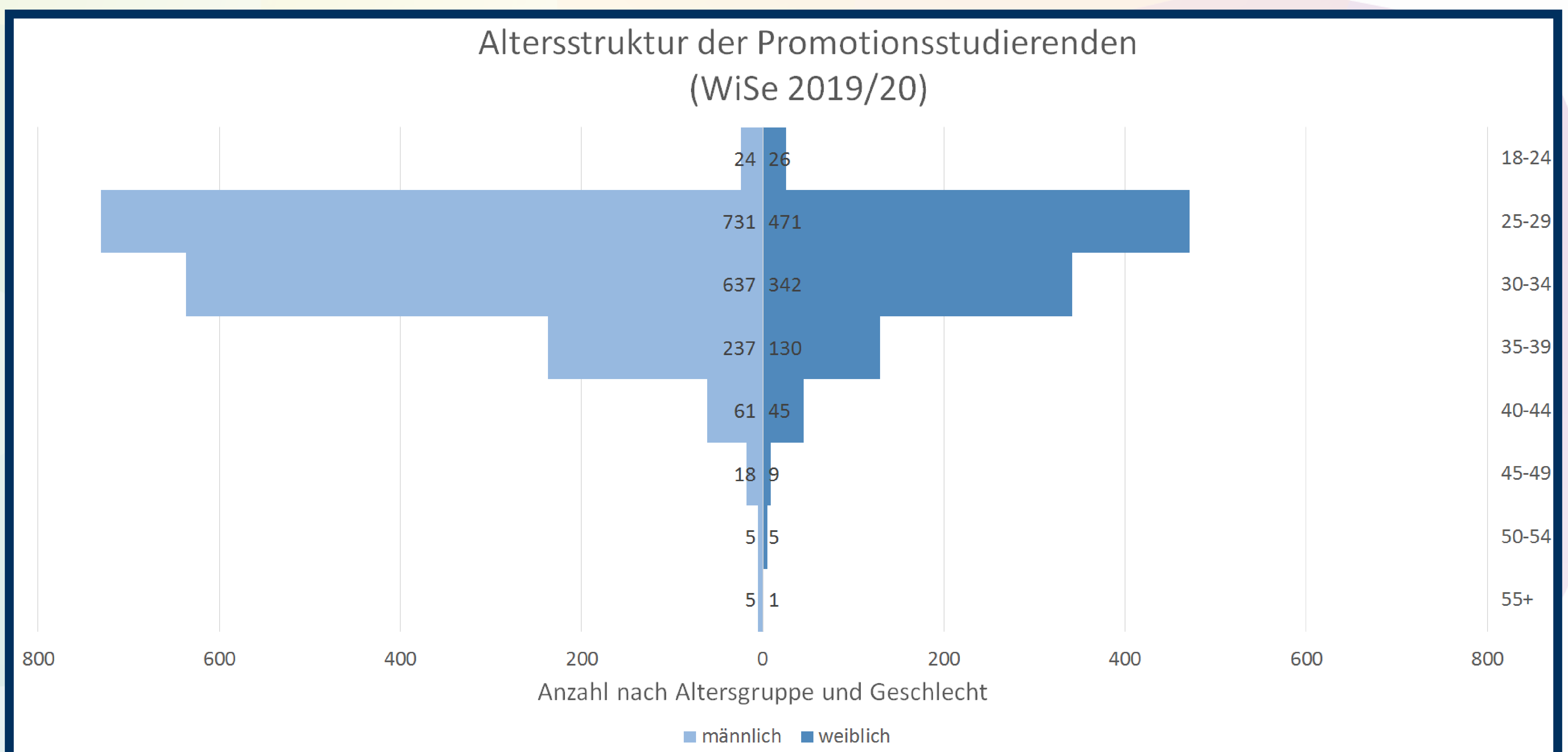
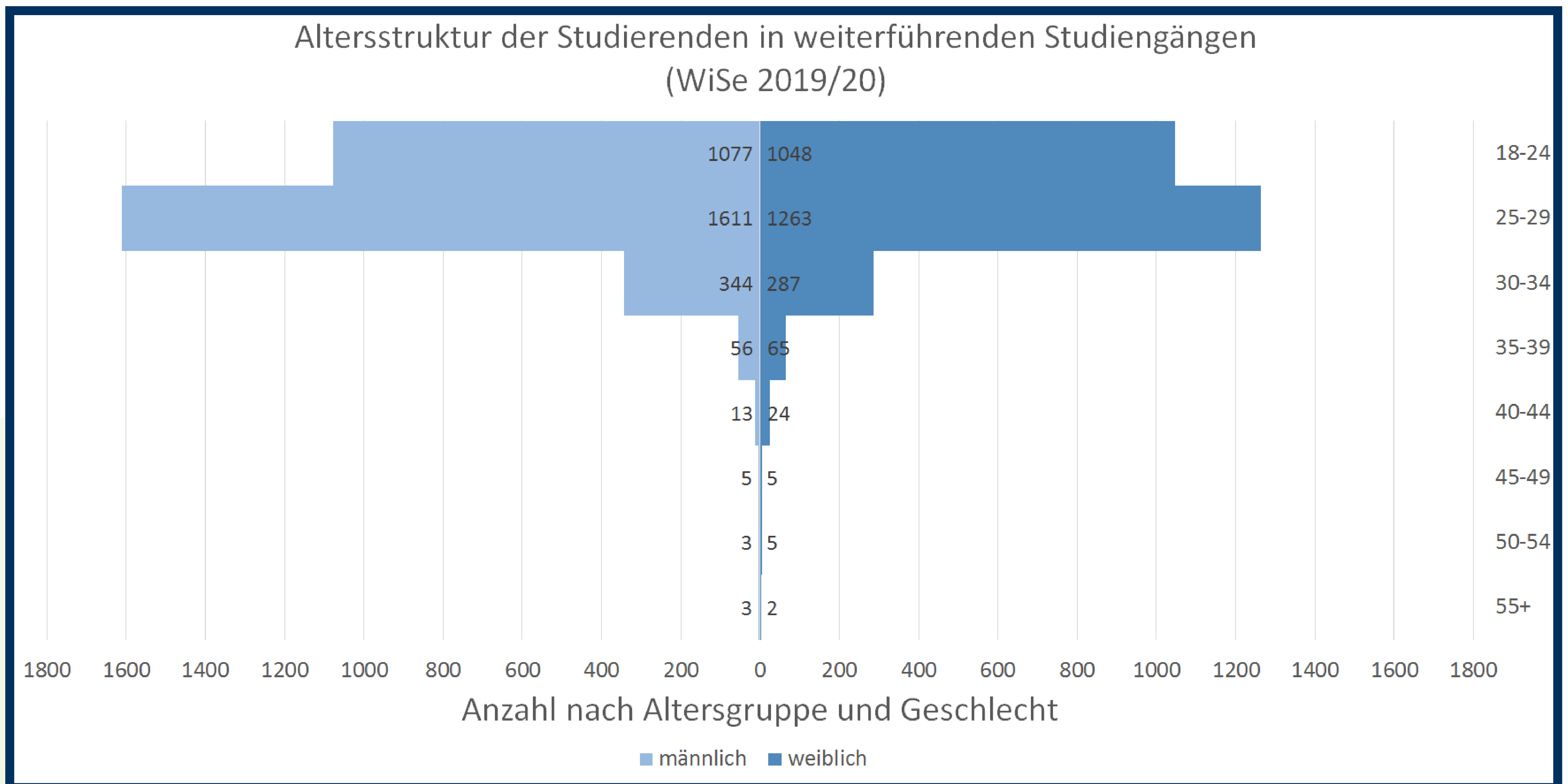
... auf Altersdiversität bei Auszubildenden und Studierenden im Erststudium



Quelle: TU Dresden. Hauseigene Statistiken. 2019.

# Der TU-Blick

... auf Altersdiversität in den weiterführenden Studiengängen und bei Promotionsstudierenden



Quelle: TU Dresden. Hauseigene Statistiken. 2019.

# Juliane Heidelberger

Studentin und Beschäftigte im  
Team VERSO

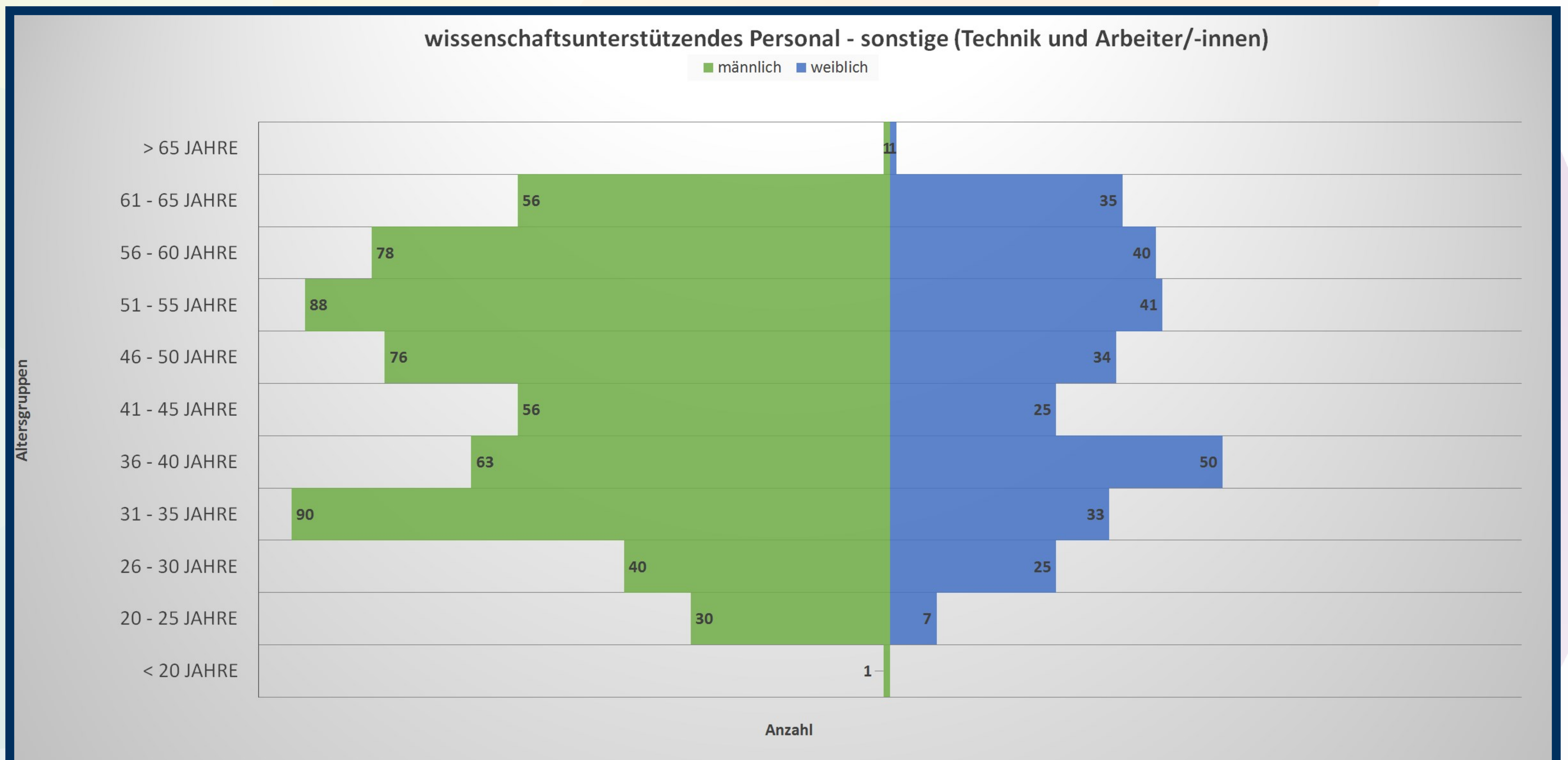
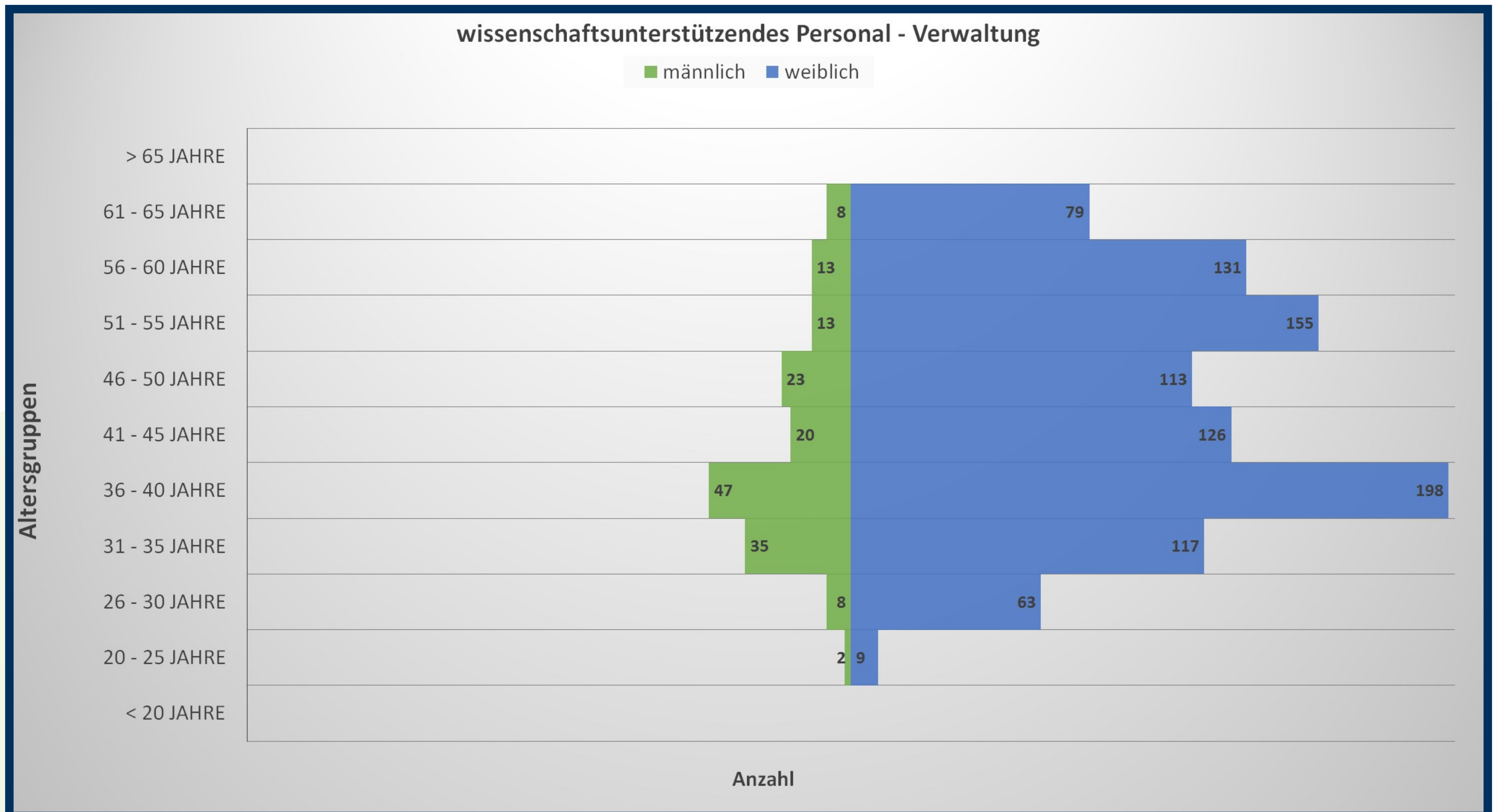


© Stabsstelle Diversity Management

*„Manchmal findet man auf kleinen Umwegen zu seinem Ziel... Ich habe mit 39 angefangen zu studieren. Nach fast 20 Jahren Berufstätigkeit im Bereich Unternehmenskommunikation war die Entscheidung für ein Studium SLK/ Kunstgeschichte genau die richtige. Altersbarrieren habe ich wenige festgestellt, man hat eher leichten Zugang zu Dozent/-innen, obwohl sehr junge vielleicht auch irritiert waren. Kommiliton/-innen waren manchmal geneigt zu siezen. Und mit dem Projekt VERSO schließen sich viele Kreise. Denn Inhalte verständlich für eine bestimmte Zielgruppe zu transportieren, war auch vor dem Studium schon meine Aufgabe.“*

# Der TU-Blick

... auf Altersdiversität unter wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten



Quelle: TU Dresden. Hauseigene Statistiken. 2019.

# Marlies Uhlmann

Ehemalige Mitarbeiterin der Verwaltung  
Aktive der Dresdner Seniorenakademie



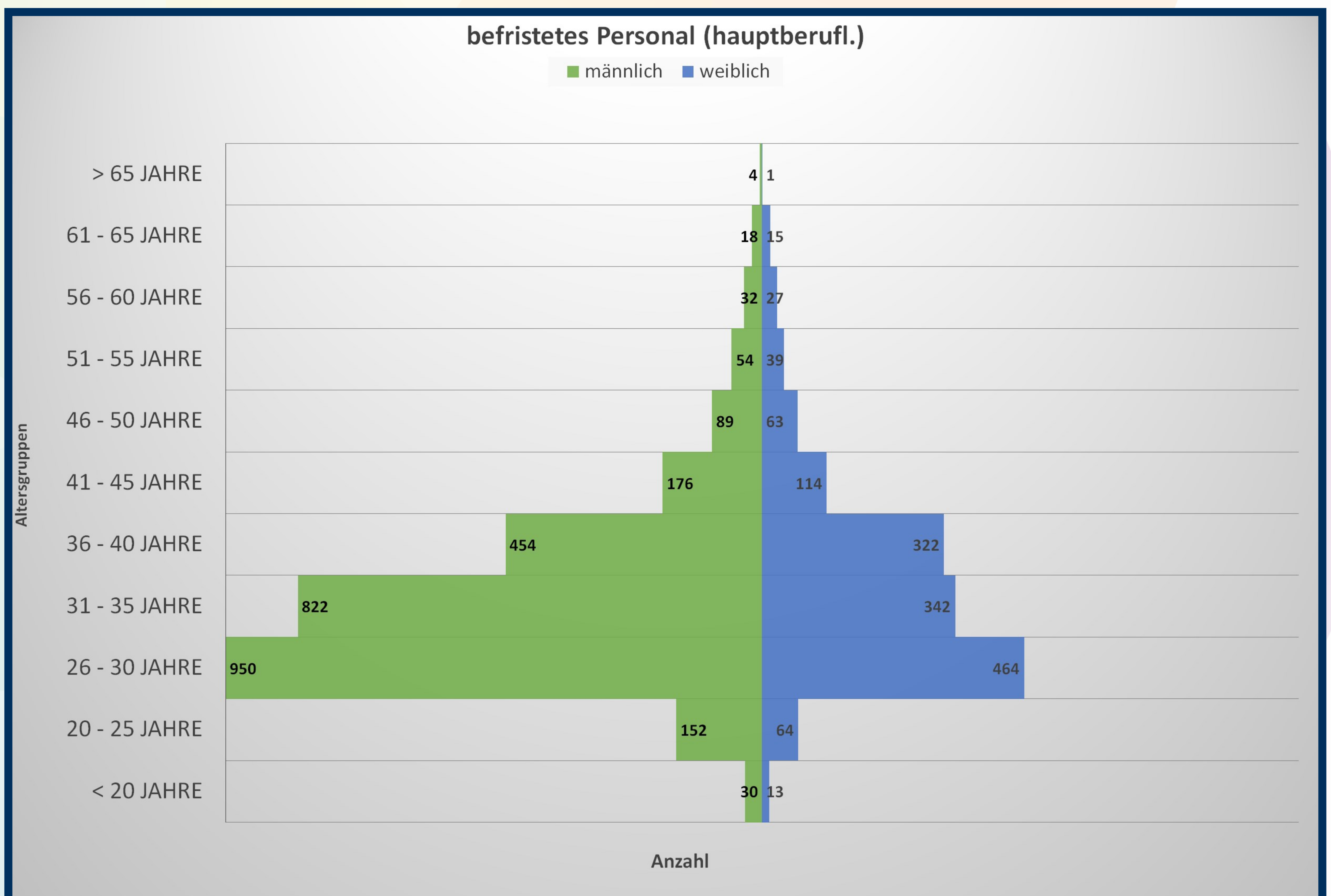
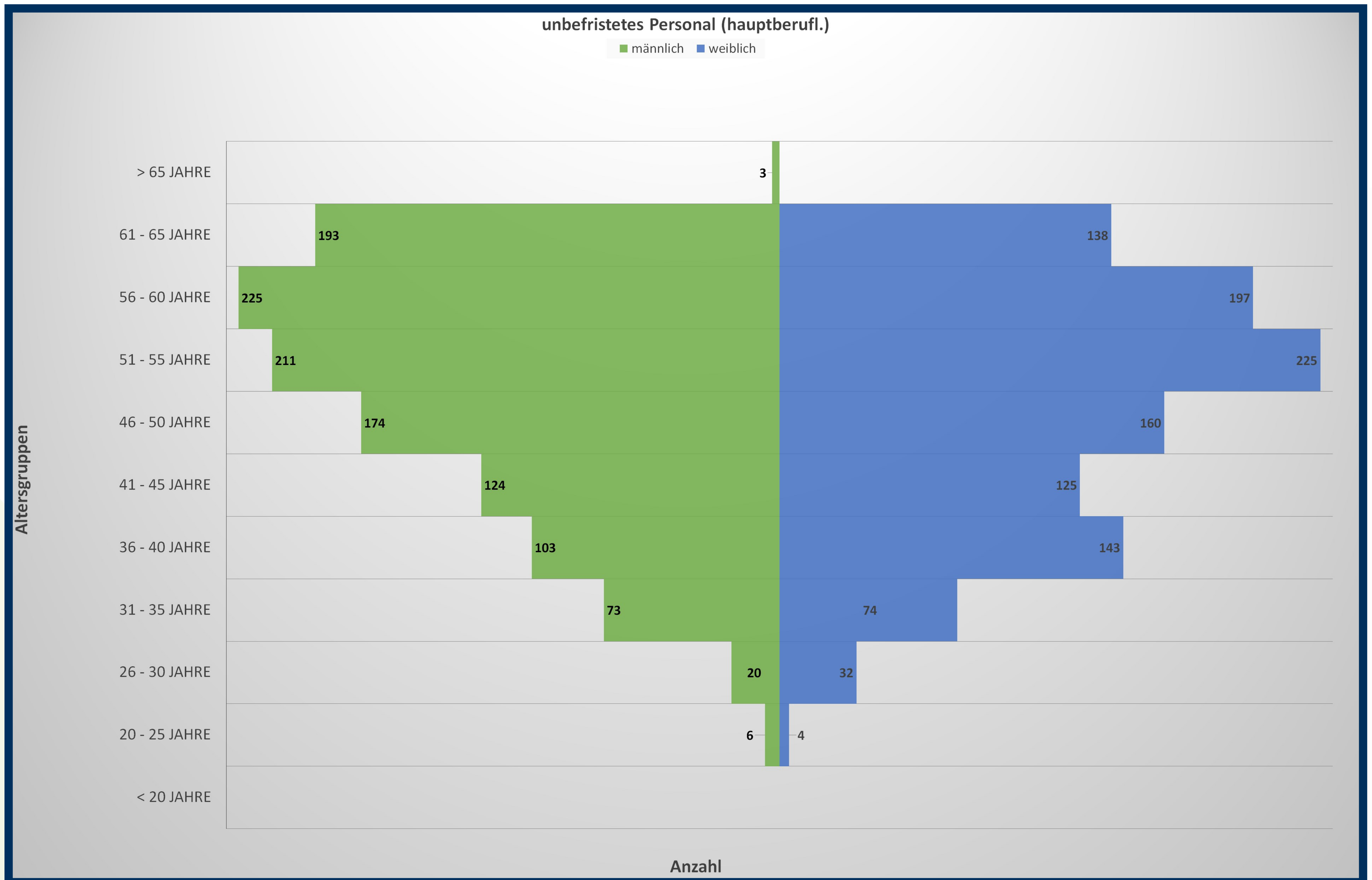
© Stabsstelle Diversity Management

*"Mein Weg an der TU Dresden, damals noch Technische Hochschule, begann im Jahr 1960 mit der Ausbildung zur Fotografin im Maschinenwesen. Bis zum politischen Umbruch 1991 arbeitete ich als Fotografin und Mitarbeiterin für Reprografie am Informatikzentrum. Vielen wurde 1991 der Vertrag gekündigt und auch ich musste mich wieder neu bewerben. Es waren sehr unübersichtliche Zeiten, denn aus Sektionen wurden nun Fakultäten und es bedurfte einer Neuordnung und Planung der Stellen. Meinen Beruf als Fotografin konnte ich aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen. Umso erfreuter war ich 1992 über das Angebot des damaligen Kanzlers Herrn Post, als Verwaltungsangestellte im Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TU Dresden die Arbeit aufnehmen zu können. Ich arbeitete in der Zentralen Informations- und Empfangsstelle, damals noch im Günther-Landgraf-Bau, und war außerdem für Protokollangelegenheiten zuständig. Ich organisierte und begleitete wichtige Tagungen und Veranstaltungen, u.a. die Ehrenpromotionen würdiger Persönlichkeiten wie Kofi Anan. Bis 2009 durfte ich diese sehr interessante Tätigkeit ausführen.*

*Mit dem nahen Wechsel von Prof. Kokenge war auch meine Dienstzeit an der Uni beendet. Die letzten 6 Jahre waren die schönsten Jahre meines Arbeitslebens. Den doch plötzlichen Ruhestand habe ich nur schwer verkraftet. Sehr gern wäre ich noch ein wenig dabei gewesen und hatte auch den Eindruck, dass meine Anwesenheit noch gefragt war. Darum habe ich von Zeit zu Zeit bei Veranstaltungen, wenn nötig, Hilfe geleistet. Seit 10 Jahren bin ich nun bei der Dresdner Seniorenakademie aktiv und finde die Verbindung zur Universität, die ich jetzt auch noch nutze, einfach großartig."*

# Der TU-Blick

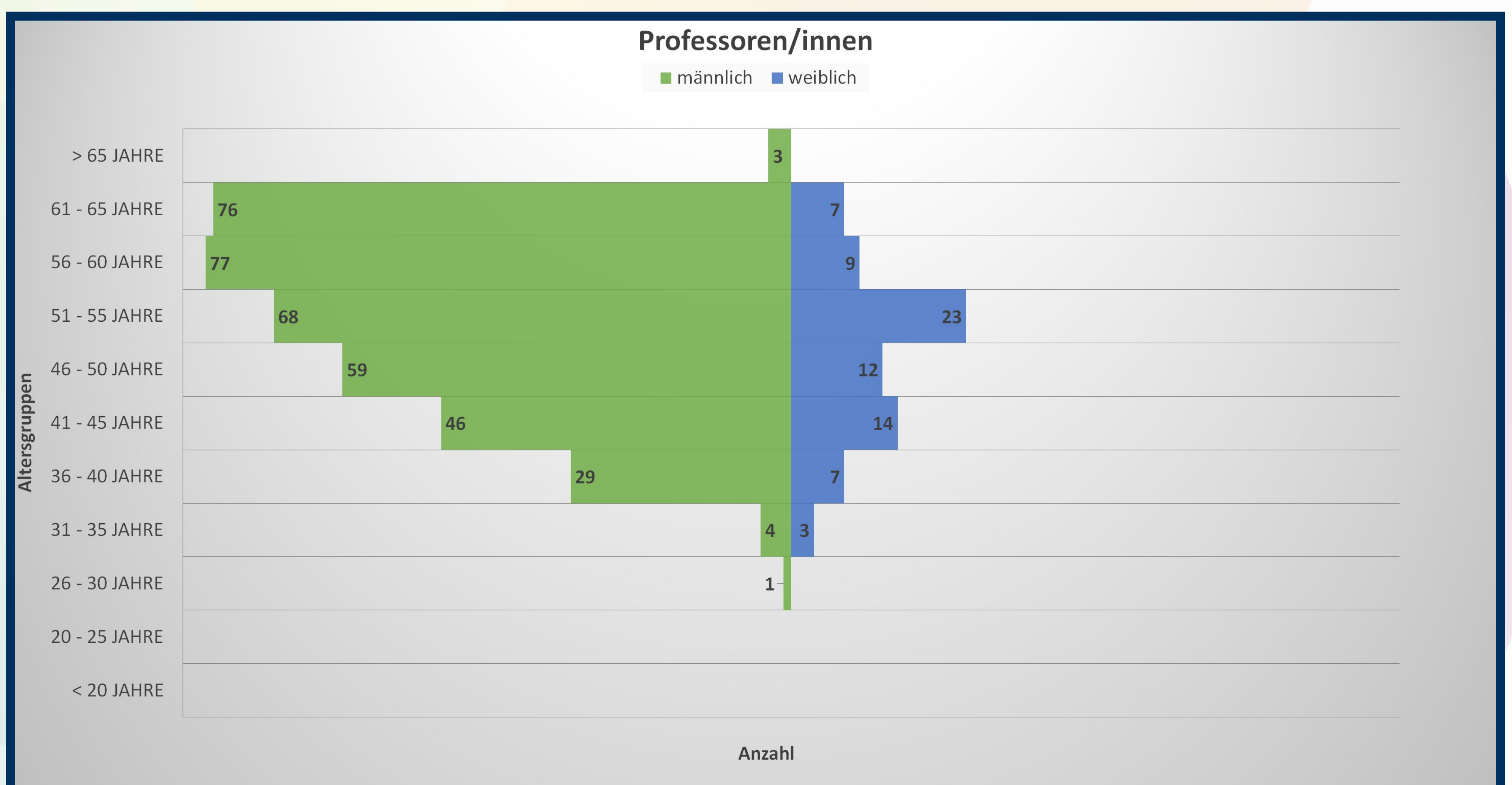
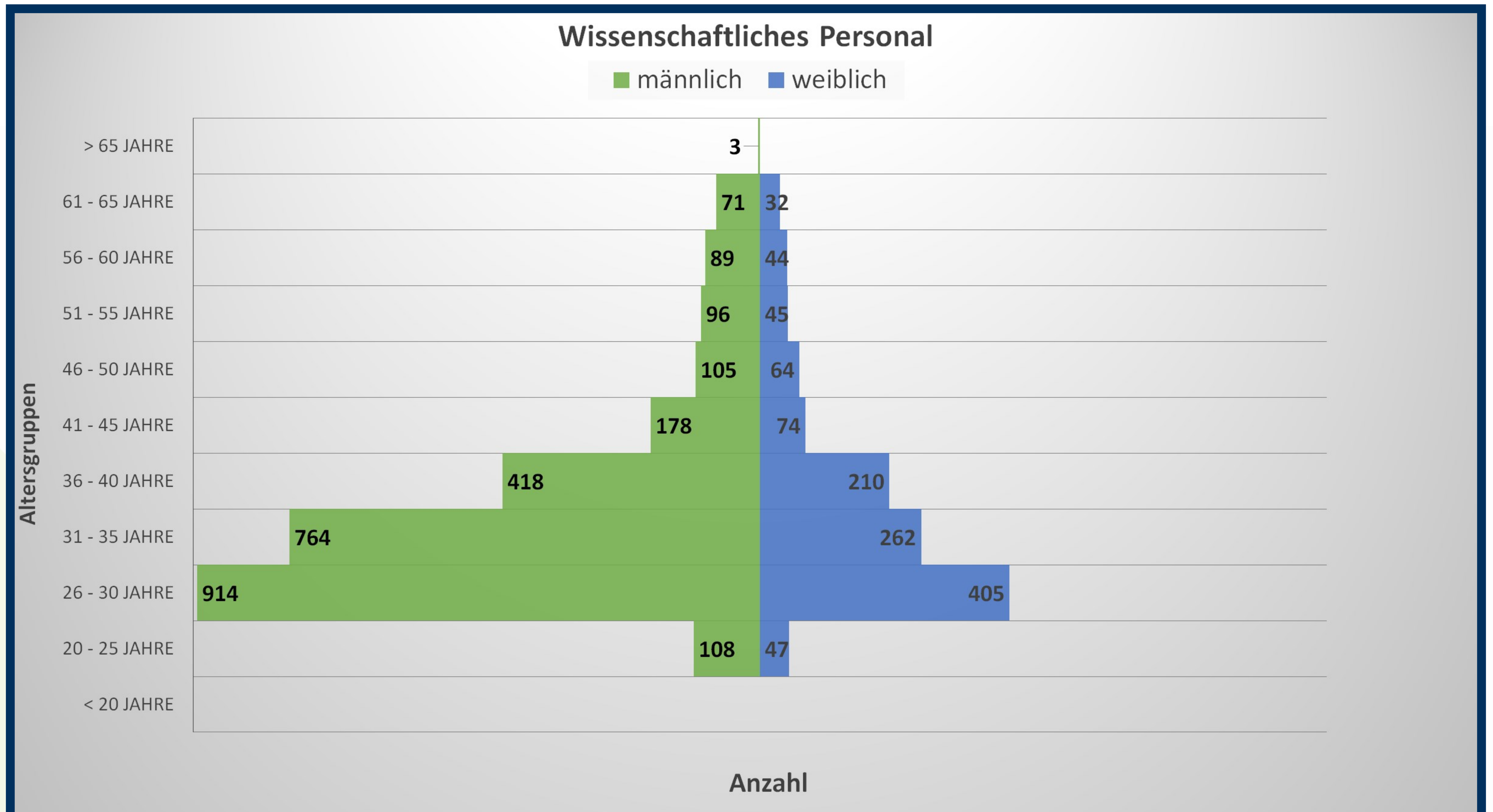
... auf Altersgruppen und Beschäftigungsverhältnis





# Der TU-Blick

... auf Altersdiversität in Forschung und Lehre



Quelle: TU Dresden. Hauseigene Statistiken. 2019.

# Prof. Dr. Anke Langner

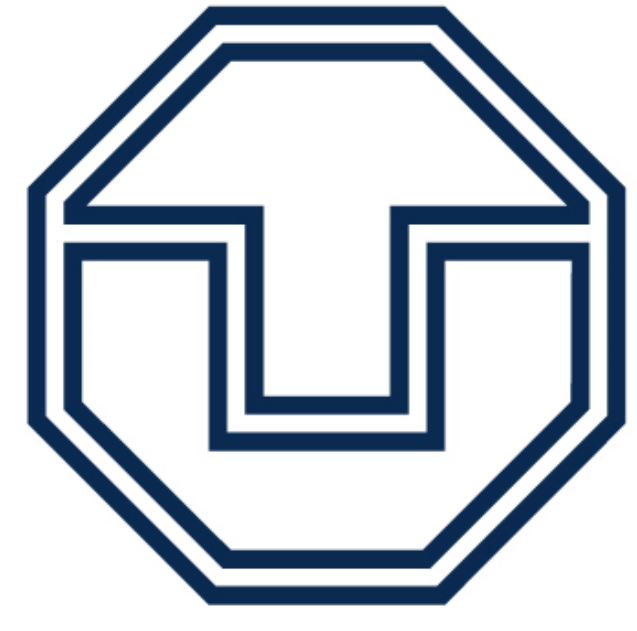
Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung



© Stabsstelle Diversity Management

*„Ich bin 2013, mit 34 Jahren, an die TU Dresden auf eine neu geschaffene Professur ‚Inklusive Bildung‘ gekommen und damit nach 15 Jahren wieder nach Sachsen zurückgekehrt. Davor habe ich entsprechend der wissenschaftlichen Karrierewege an unterschiedlichsten Standorten wie der Universität zu Köln oder der PH Linz und der Humboldt Universität zu Berlin studiert und gelehrt. Seitdem habe ich eine Reihe von Kolleg\*innen finden können, die das Thema Inklusion-Diversität mit mir zusammen zu einem nicht mehr zu verschweigenden Thema an der TU Dresden gemacht haben. Wir konnten einen Schulversuch starten, der versucht, individuelle Entwicklungswege in kooperativen Lernprozessen und mit digitalem Support umzusetzen.*

*Keiner kann in das Jahr 2030 schauen, wir sollten nie aufhören als Wissenschaft, mit unserer kritischen Perspektive auf die Dinge, Gesellschaft auch aktiv mitzugestalten. Die TUD muss jedes Jahr aufs Neue und immer ein wenig stärker für die Unteilbarkeit der Menschenrechte für ALLE stehen.“*



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**2030**

# Louis

Schüler, Teilnehmer Kinderferienbetreuung



© Stabsstelle Diversity Management

*„Ich habe schon sehr viele Vorlesungen der Kinderuni besucht, meine erste als ich 8 Jahre alt war. Besonders die Vorlesung über die Affen hat mir gefallen. Meine Lieblingsfächer in der Schule sind Geografie und Biologie. Vielleicht studiere ich auch später, denn ich kann mir vorstellen, Forscher oder Wissenschaftler zu werden. Wenn ich an die TU Dresden denke, dann stelle ich mir vor, dass die Studierenden so zwischen 23 und 24 Jahre alt sind. Und ab 30 kann man vielleicht schon als Professor hier arbeiten. Mir gefällt, dass die Universität auch für Menschen offen ist, die nicht hier studieren oder arbeiten und man viele unterschiedliche Veranstaltungen besuchen kann. Wenn ich einen Tag lang Rektor wäre, würde ich noch viel mehr Fächer zum Studieren anbieten. Ich fände es nämlich gut, wenn man auch Sport an der TU Dresden studieren könnte.“*