



Generationenvielfalt im Team

Übersicht

Anzahl der TN:	ab 2
Zielgruppe:	Teams
Material:	Ausdrucke Generationenmodell
Zeitaufwand:	20-30 Minuten
Einsatzbereiche:	Teamsitzungen, Mitarbeitergespräche

Beschreibung

Ziel: Verbesserung der Zusammenarbeit im Team, indem die Mitarbeitenden über das Verhältnis der Generationen untereinander ins Gespräch kommen und ein besseres Verständnis füreinander entwickeln

Hinweise

Jede Generation ist vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Entwicklungen anders geprägt. Jeder Generation werden bestimmte Eigenschaften und Merkmale zugeschrieben. „Die Alten sind so und die Jungen sind so.“

Auch wenn die gängigen Vorannahmen und Klischees bei manchen Menschen voll zutreffen, zeigt der Alltag, dass Einstellung und Verhalten nicht zwangsläufig vom Geburtsjahrgang abhängen und durch viele Einzelaspekte und individuelle Erfahrungen geprägt sind:

- Wann ist jemand geboren?
- Wo? In welchem Land? In welcher Region? In der Stadt, auf dem Land?
- Aufgewachsen als Einzelkind, mit Geschwistern, in der Großfamilie?
- Wie war die wirtschaftliche Situation der Herkunftsfamilie?
- Wie war die Erziehung – zu Hause, in der KiTa, in der Schule?
- Gab es eine religiöse Erziehung?
- Welche Werte wurden vermittelt?
- Was waren die prägenden politischen Ereignisse in der Kindheit und Jugend?
- Welche Ausbildung(en) wurden gemacht? Wann?
- Welche Sprachen wurden gelernt?
- Welche Länder wurden bereist?
- Welche Technologien waren wann verfügbar? etc.

Auch wenn jeder Mensch also völlig individuelle Erfahrungen macht, so wird man je nach Geburtsjahr automatisch einer bestimmten Generation zugeordnet und mit den entsprechenden Zuschreibungen versehen.

Es lohnt sich, zu hinterfragen und darüber ins Gespräch zu kommen, ob diese Zuschreibungen immer allgemeingültig sind und auf „jedes Kind seiner Zeit“ zutreffen oder ob nicht viel mehr individuelle Stärken für die Zusammenarbeit im Team ausschlaggebend sind.

Folgender Selbsttest mit dem Generationenmodell kann dazu beitragen.



Generationenvielfalt im Team

Ablauf

Das Generationenmodell zeigt die klassischerweise zugeordneten Einstellungen und Werte der jeweiligen Jahrgänge und dient dazu, das Phänomen der Unterschiede in der Prägung der verschiedenen Generationen besser einordnen zu können.

Mit dem Selbsttest können die Teammitglieder herausfinden, inwiefern sie sich in ihrer Generation wiederfinden oder wo sie generationenübergreifend Werte und Einstellungen teilen oder sich individuell unterscheiden.

Vorgehensweise:

- Drucken Sie das Generationenmodell für alle Anwesenden einmal aus.
- Stellen Sie das Modell kurz in Ihrem Team vor. Einleitend können Sie z.B. unten stehendes Zitat vorlesen und die MA schätzen lassen, von wann es stammt.
- Sagen Sie den Mitarbeitenden im Vorfeld, dass jeder den Test nur zur eigenen Selbstreflektion macht und es nicht darum gehen wird, die einzelnen Ergebnisse in großer Runde zu teilen.
- Dann kreuzt jeder für sich im Modell an, welche Einstellungen und Aussagen man für sich selbst als zutreffend empfindet. Dabei können unabhängig vom eigenen Jahrgang alle Aussagen, in denen man sich selbst wiedererkennt, in allen Spalten generationenübergreifend angekreuzt werden.
- Kommen Sie anschließend miteinander darüber ins Gespräch, ob es Erkenntnisse, Aha-Momente gab oder sich durch die Beschäftigung mit dem Generationenmodell eine neue Perspektive gezeigt hat.
- Diskutieren Sie z.B. ob und an welchen Stellen die Klischees über Jung und Alt zutreffen und wo es andere Erfahrungen im gemeinsamen Arbeitsalltag gibt.
- Besprechen Sie gemeinsam, was die Stärken jeder Generation sind, was die Generationen voneinander lernen können und möchten und wie dies im Berufsalltag ganz konkret geschieht oder geschehen kann.

„Die Jugend heutzutage liebt den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Dieses Zitat wird Sokrates, der ca. 470 – 399 vor Christus lebte, zugeschrieben.



	BABY BOOMER 1956-1964	Generation X 1965-1980	Generation Y/Millennials 1981-1994	Generation Z nach 1994
Prägende gesellschaftliche Ereignisse	Wirtschaftswunder Geburtenboom Woodstock	Mauerfall der erste private PC Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Internetboom & Social Media hohes Bildungsniveau	Erderwärmung Digitalisierung des Alltags eigene Medienkanäle
Erziehung	Erziehung nach Werten, traditionelles Familienbild, klare Hierarchien - autoritär -	Institutionalisierung des kindlichen Alltags (Krippe, Hort), „Schlüsselkinder“ - selbstständig -	Zunahme von Wahlmöglichkeiten in Bezug auf Lebensführung und Ausbildung, fürsorgliche Eltern - behütet -	viele Einzelkinder, hohe Standards, Eltern als Freunde, Berater und Unterstützer - gefördert -
Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> o ehrgeizig o nüchtern o fleißig o diszipliniert 	<ul style="list-style-type: none"> o selbstbewusst o Ich-bezogen o hinterfragt Autoritäten o flexibel 	<ul style="list-style-type: none"> o idealistisch o kurze Aufmerksamkeitsspanne o braucht Abwechslung o 24h online 	<ul style="list-style-type: none"> o denkt global o ungeduldig o anspruchsvoll, fordernd o sprunghaft
Werte	<ul style="list-style-type: none"> o Leistung o Status o Disziplin o (materielle) Sicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> o Freunde ersetzen (fehlende) Familie o finanzielles Auskommen o Selbstfindung 	<ul style="list-style-type: none"> o Leben im Hier und Jetzt o gesellschaftliche Verantwortung o stellt Systeme in Frage o Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> o Sicherheit und Stabilität o hohe Lebensqualität o materieller Besitz und Ziele o Nachhaltigkeit
Typische Aussagen	„Leben, um zu arbeiten.“	„Arbeiten, um zu leben.“	„Erst leben, dann arbeiten.“	„Beim Arbeiten leben und beim Leben arbeiten.“
Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> o Arbeit hat höchsten Stellenwert o hohe Loyalität o Workaholic 	<ul style="list-style-type: none"> o zunehmende Partizipationskultur o Mitarbeiterorientierung o Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> o Selbstverwirklichung o Mitbestimmung & Freiräume o Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> o definierte Strukturen o geregelte Abläufe und Arbeitszeiten o immer auf dem Sprung
Einstellung zum Dienstplan	<ul style="list-style-type: none"> o Kunde/Klient/Patient soll gut versorgt sein o Dienstplanung sollte verlässlich sein 	<ul style="list-style-type: none"> o Kunde/Klient/Patient soll gut versorgt sein o Dienstplanung muss verlässlich sein 	<ul style="list-style-type: none"> o „Muss erst noch zum Friseur/Baumarkt. Dann kann ich kommen.“ o flexibel 	<ul style="list-style-type: none"> o Freizeit hat höheren Stellenwert o „Dienst ist Dienst“ und „Frei ist Frei“ o fordert klare Regelungen
Stärken im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> o Dienstleistungsorientiert o Teamorientiert o Karriereorientiert o offen für Zusatzarbeiten o Wunsch, zu gefallen o Konzentration auf die Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> o anpassungsfähig o selbstverständlicher Umgang mit Technologien o unabhängig o selbstständig o pragmatisch 	<ul style="list-style-type: none"> o kollektives Handeln o optimistisch o hartnäckig o Fähigkeit zu Multitasking o Digital Native o hohe Identifikation wenn sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> o klare Absprachen o Wunsch, sich kreativ einzubringen und auszuleben o begeistert Leistung erbringen o ehrgeizig, da Stabilität als Ziel o digitale Vernetzung
Herausforderung im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> o wirtschaftliches Denken o Konfliktscheu o wenig Kritikfähig o kann schlecht „Nein“ sagen 	<ul style="list-style-type: none"> o ungeduldig o wenig bereit, für die Arbeit Opfer zu bringen o einspringen nur bedingt o wenig Überstunden 	<ul style="list-style-type: none"> o unsicher im Umgang mit schwierigen Personen o Bedarf an Supervision und Struktur 	<ul style="list-style-type: none"> o stark projektorientiert o zu unsicher und zu selbstsicher zugleich o wenig Interesse an Führungsaufgaben
Führung	Anordnung wird umgesetzt.	Anordnung muss Sinn machen.	Hohes Engagement, wenn Sinn und Freiräume gegeben sind.	Ansagen und Selbstbestimmung werden gleichsam gefordert.
Eine gute Führungskraft ist immer für das Team da.	... überzeugt durch Kompetenz und ist vertrauenswürdig.	... unterstützt mich als Mentor und Ratgeber.	... ist ehrlich, moralisch integer und gibt regelmäßig Feedback.