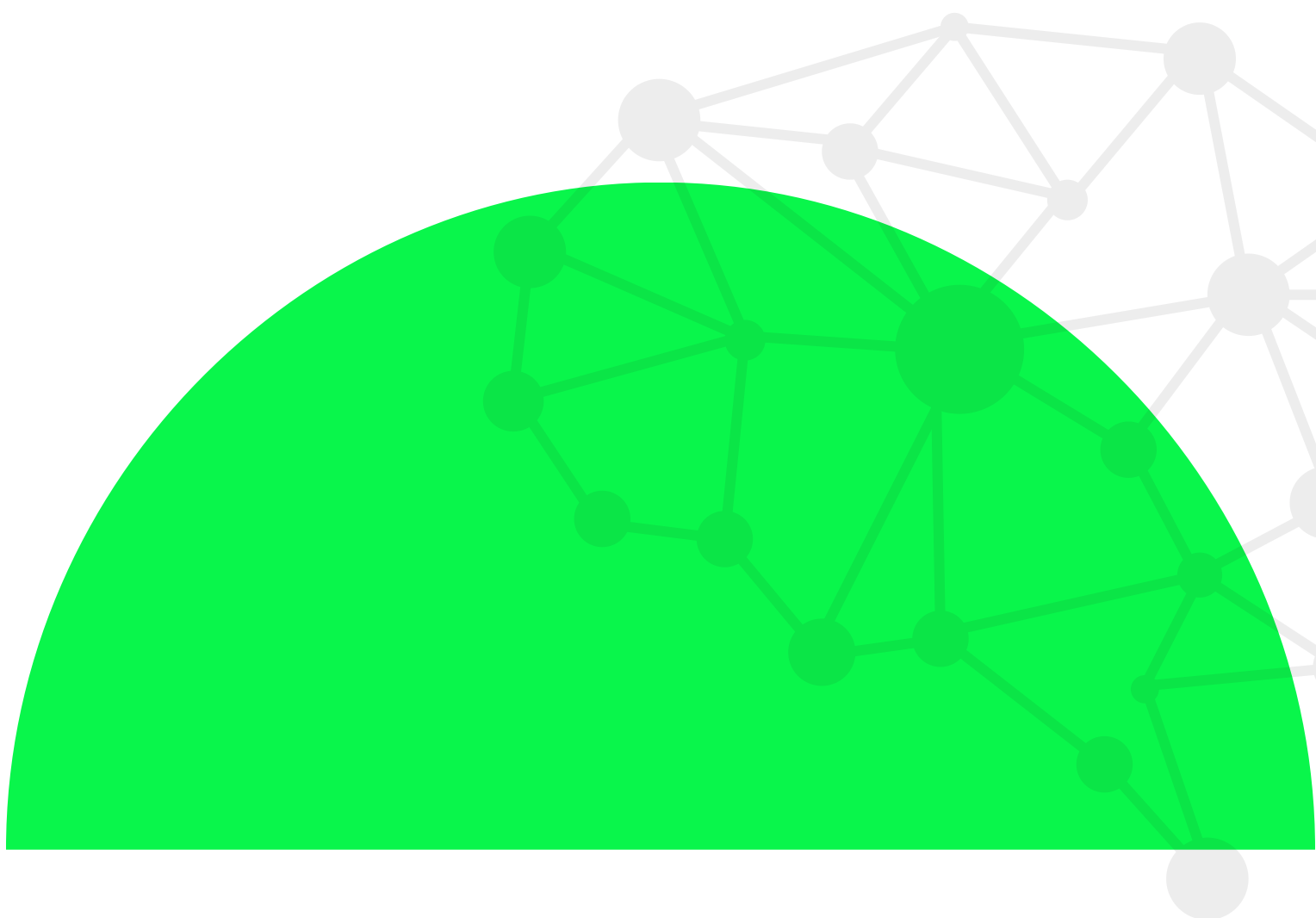


LEITFADEN GENERATIONENMANAGEMENT I

Generationen im Arbeitsalltag
verstehen



EINORDNUNG

Unterschiede zwischen Generationen werden im Arbeitsalltag häufig schnell sichtbar. Erwartungen an Arbeit, Kommunikation oder Führung unterscheiden sich teilweise deutlich.

In der Praxis werden diese Unterschiede oft vereinfacht dargestellt: „Die Jungen sind so“, „die Älteren arbeiten anders“. Solche Zuschreibungen greifen jedoch zu kurz und führen selten zu einer besseren Zusammenarbeit.

Der eigentliche Punkt liegt nicht in den Generationen selbst, sondern in den unterschiedlichen Prägungen, mit denen Menschen in den Arbeitskontext kommen.

Diese Prägungen entstehen durch unterschiedliche gesellschaftliche, technologische und berufliche Erfahrungen. Sie beeinflussen, wie Arbeit verstanden wird, wie Kommunikation wahrgenommen wird und welche Erwartungen an Führung bestehen.

Das Problem entsteht nicht durch die Unterschiede, sondern dadurch, dass sie nicht eingeordnet werden.

Typische Situationen:

- unterschiedliche Erwartungen an Arbeitsweise und Tempo
- abweichende Vorstellungen von Kommunikation
- Unsicherheit im Umgang mit Feedback
- Missverständnisse in der Zusammenarbeit

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Generationenunterschiede zeigen sich im Arbeitsalltag nicht isoliert, sondern in konkreten Situationen. Erwartungen werden unterschiedlich interpretiert, ohne dass dies bewusst ist.

Typische Dynamiken:

- Arbeitsweisen werden unterschiedlich bewertet
- Kommunikation wird unterschiedlich eingeordnet
- Erwartungen bleiben unausgesprochen
- Verhalten wird personalisiert statt kontextualisiert

Dadurch entsteht eine Verzerrung: Unterschiede werden als Problem wahrgenommen, obwohl sie zunächst nur unterschiedliche Perspektiven darstellen.

Im weiteren Verlauf werden diese Unterschiede häufig zugeschrieben ("typisch Generation X/Y/Z"), anstatt sie strukturell zu betrachten.

Typische Frühsignale:

- Aussagen wie „Die ticken einfach anders“
- Irritationen über Arbeitsweise oder Prioritäten
- unterschiedliche Erwartungen an Feedback
- Missverständnisse trotz klarer Kommunikation
- zunehmende Distanz in der Zusammenarbeit



WAS SIE KONKRET TUN KÖNNEN

Unterschiede zwischen Generationen lassen sich nicht auflösen, aber einordnen und nutzbar machen. Entscheidend ist, die Perspektiven sichtbar zu machen.

Unterschiede als Kontext verstehen

Betrachten Sie Verhalten nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit Prägung und Erfahrung.

Zuschreibungen vermeiden

Vermeiden Sie pauschale Einordnungen. Sie verstärken Missverständnisse.

Erwartungen explizit klären

Sprechen Sie offen darüber, wie Zusammenarbeit verstanden wird.

Gemeinsame Arbeitsbasis schaffen

Definieren Sie klare Regeln für Kommunikation, Entscheidungen und Zusammenarbeit.



IMPULS ZUR ANWENDUNG

Beobachten Sie Unterschiede im Arbeitsalltag nicht als Problem, sondern als Hinweis auf unterschiedliche Perspektiven.

- Wo entstehen Irritationen in der Zusammenarbeit?
- Welche Erwartungen bleiben unausgesprochen?
- Wo interpretieren Sie Verhalten statt es einzuordnen?

Diese Fragen helfen, Unterschiede nicht zu bewerten, sondern zu verstehen.

Unterschiede zwischen Generationen sind kein Problem, sie werden es erst, wenn sie nicht eingeordnet werden.



RAYANI WISSENSTRANSFER

WEITERFÜHRENDE INHALTE

Dieser Leitfaden bietet Ihnen eine erste Einordnung und konkrete Impulse für den Arbeitsalltag. In vielen Fällen reicht bereits ein klarer Gedanke, um Situationen neu zu strukturieren und eigenständig weiterzuarbeiten.

Wenn Sie das Thema vertiefen oder systematisch in Ihrem Team bearbeiten möchten, finden Sie passende Inhalte und Formate auf unserer Website.

- Wissen & Leitfäden
- Firmenseminare

Auf Wunsch unterstützen wir Sie auch bei der Entwicklung passender Lösungen für Ihre Organisation.

www.eliasrayani.de



SCANNEN UND
VERTIEFEN

