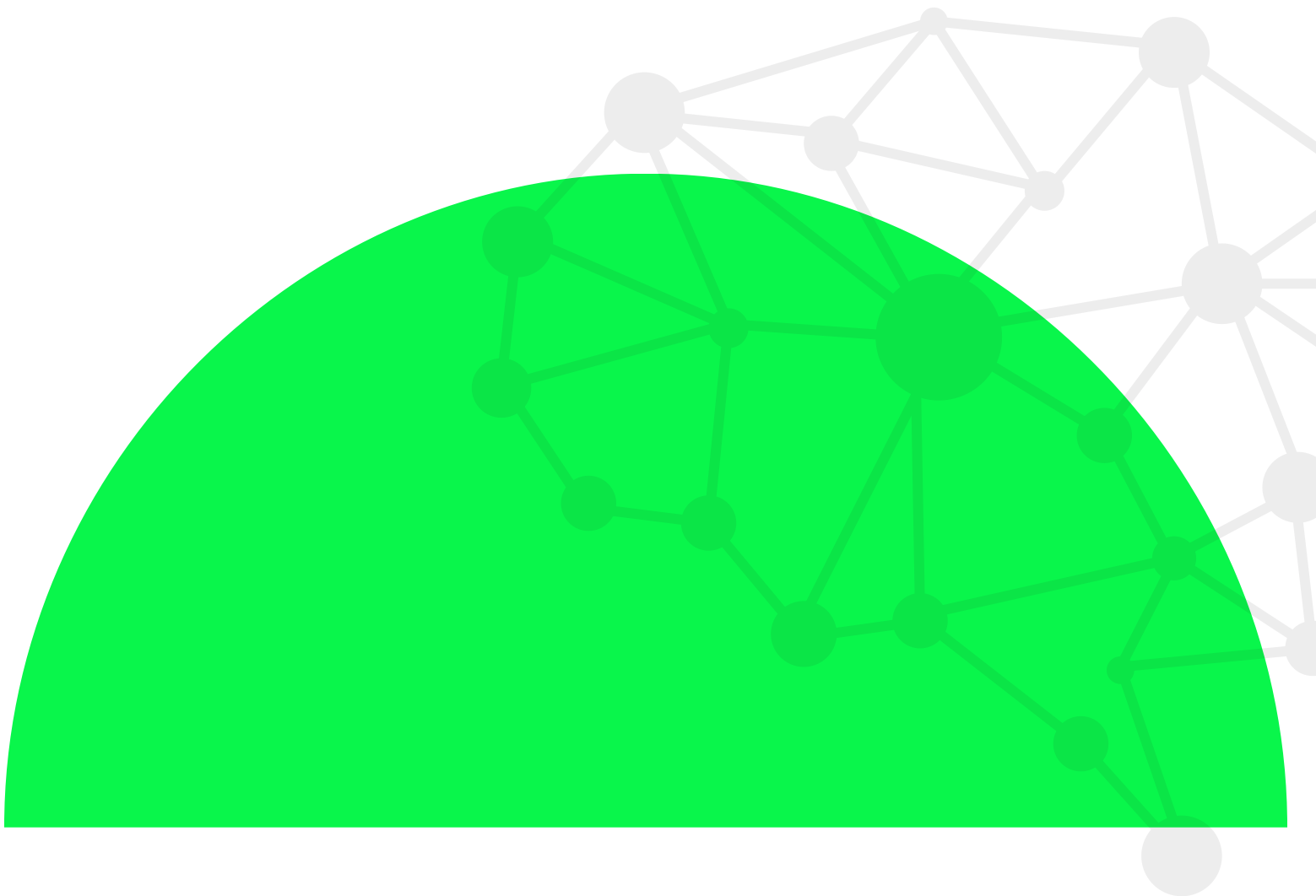


LEITFADEN

GENERATIONENMANAGEMENT II

Zusammenarbeit zwischen
Jung und Alt
verbessern



EINORDNUNG

Unterschiedliche Generationen in einem Team zu haben, ist heute die Regel. Gleichzeitig führt genau diese Vielfalt häufig zu Reibung in der Zusammenarbeit.

In der Praxis zeigt sich ein wiederkehrendes Muster: Unterschiede werden erkannt, aber nicht aktiv gestaltet. Erwartungen bleiben implizit, Arbeitsweisen werden unterschiedlich interpretiert und Abstimmungen verlaufen ineffizient.

Oft wird versucht, diese Unterschiede über Anpassung zu lösen, entweder durch Annäherung an bestehende Strukturen oder durch individuelle Kompromisse. Das führt jedoch selten zu stabiler Zusammenarbeit.

Der entscheidende Punkt liegt nicht darin, Unterschiede auszugleichen, sondern sie in eine gemeinsame Struktur zu überführen.

Typische Situationen:

- unterschiedliche Erwartungen an Arbeitsweise und Kommunikation
- Missverständnisse trotz klar formulierter Inhalte
- Unsicherheit im Umgang mit Feedback und Abstimmung
- unterschiedliche Auffassungen von Tempo und Priorität

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Unterschiede zwischen Generationen wirken sich besonders dort aus, wo keine klare gemeinsame Arbeitsbasis besteht.

In solchen Situationen entstehen typische Dynamiken:

- Arbeitsweisen werden individuell interpretiert
- Erwartungen bleiben unausgesprochen
- Kommunikation wird unterschiedlich eingeordnet
- Verhalten wird bewertet, statt verstanden

Dadurch entsteht eine Situation, in der Zusammenarbeit nicht gesteuert wird, sondern von individuellen Annahmen geprägt ist.

Im weiteren Verlauf führt das zu Missverständnissen, unnötigen Abstimmungen und einer zunehmenden Distanz im Team.

Typische Frühsignale:

- unterschiedliche Erwartungen an Abstimmung und Feedback
- Irritationen über Arbeitsgeschwindigkeit oder Vorgehensweise
- Aussagen wie „So haben wir das früher gemacht“ oder „Das funktioniert heute anders“
- Rückfragen trotz scheinbar klarer Kommunikation
- zunehmende Unsicherheit in der Zusammenarbeit



WAS SIE KONKRET TUN KÖNNEN

Funktionierende Zusammenarbeit entsteht nicht durch Anpassung, sondern durch klare gemeinsame Regeln. Entscheidend ist, eine verbindliche Arbeitsbasis zu schaffen.

Kommunikation strukturieren

Definieren Sie, wie Informationen weitergegeben werden und welche Form der Abstimmung genutzt wird.

Feedback bewusst gestalten

Legen Sie fest, wie Rückmeldungen gegeben und eingeordnet werden.

Erwartungen transparent machen

Klären Sie, wie Aufgaben umgesetzt werden sollen, nicht nur was, sondern auch wie.

Arbeitsweise abstimmen

Sprechen Sie offen darüber, wie gearbeitet wird und welche Vorgehensweisen im Team gelten.



IMPULS ZUR ANWENDUNG

Beobachten Sie die Zusammenarbeit in Ihrem Team nicht auf der Ebene der Unterschiede, sondern auf der Ebene der Struktur.

- Wo fehlen klare Vereinbarungen zur Zusammenarbeit?
- Welche Erwartungen werden unterschiedlich interpretiert?
- Wo entstehen Missverständnisse trotz Kommunikation?

Diese Punkte zeigen, wo nicht Unterschiede das Problem sind, sondern fehlende gemeinsame Grundlagen.

Gute Zusammenarbeit entsteht nicht durch Angleichung von Unterschieden, sondern durch klare Strukturen, die für alle verbindlich sind.



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

