

Generationenvielfalt von tictac bis TikTok

Das Potenzial altersgemischter Teams erfolgreich heben

Was ist eigentlich eine Generation?

Eine Generation ist per Definition eine Altersgruppe, die durch historische oder kulturelle Ereignisse in Kindheit und Jugend geprägt wurde (Kriege, Notsituationen, politische Umschwünge) und ähnliche Wertesysteme, Einstellungen und Erwartungen aufweist.

In heutigen Teams sind in der Regel vier verschiedene Generationen vertreten, die sich zum Teil grundlegend in Kommunikation, Haltung, Arbeitsweise und ihren Erwartungshaltungen unterscheiden. Diese Diversität birgt ein enormes Potenzial, stellt in der Zusammenarbeit allerdings häufig eine Herausforderung dar, denen Organisationen mit einer Reihe von Maßnahmen begegnen können:

- Wissen platzieren, Bewusstsein, Verständnis, Anerkennung schaffen: Potenzial- statt Defizitorientierung
Es geht darum, Vorurteilen und Bedenken mit Generationenwissen zu begegnen, aufzuklären und die Potenziale der/des Einzelnen und der Gruppe aufzuzeigen („Schubladen neu denken“).
- Interaktion provozieren – Teams bewusst altersgemischt zusammenstellen
Generationsgemischte Teams können dann ihre Potenziale heben, wenn sie die richtigen Projekte bearbeiten (Komplexität, Relevanz für die Projektgruppenmitglieder) und die Projekte richtig aufgesetzt werden (Zieldefinition, Projektführung).
- Augenhöhe herstellen
Augenhöhe ist eine Frage der Kultur innerhalb der Organisation: Wie Werte definiert und gelebt werden, der Umgang miteinander und nicht zuletzt eine bewusste Feedback-, Dialog- und Fehlerkultur.
- Für Nachhaltigkeit sorgen, generationengerecht führen
Generationenmanagement ist eine permanente (Führungs-)aufgabe und kein Thema für ein einmaliges Seminar. Wesentlich ist hier, dass die verschiedenen Generationen immer wieder aufs Neue für das Miteinander mobilisiert werden.

Ein paar Fakten zum Thema:

1. Die klassischen Stereotype, die über „Alte“ und „Junge“ kursieren, sind Mythen.
2. Zeiten ändern sich. Was sich aber seit Jahrhunderten hält, ist die Tatsache, dass jede ältere Generation die Anspruchshaltung der jüngeren kritisiert.
3. Menschen ticken unterschiedlich. Jeder Mensch ist ein Kind seiner Generation/seiner Sozialisation.
Wir brauchen sie alle.
4. Keiner will sich in eine Schublade packen lassen (es sei denn, sie ist positiv belegt → Potenzialorientierung).
5. Menschen packen ihrerseits unbewusst „die anderen“ in (vorbelastete) Schubladen, um sich selbst positiv abzuheben.
6. Diversität bedeutet grundsätzlich ein Gewinn, wenn sie richtig genutzt, d.h. begleitet wird.
7. Wenn Gruppen nicht gezielt zusammengestellt werden, entstehen homogene Grüppchen, die Abgrenzungstendenzen gegenüber „den anderen“ zeigen und weniger effizient sind.
8. Generationenmanagement muss „von oben“ gelebt werden.