

„Wie ticken die denn?!“

**Erfolgreiche Zusammenarbeit in
multigenerationalen Teams.**

mit Jürgen Wulff

DIE/WULFF/STRATEGIE

ORIENTIERUNG IM MANAGEMENT

Jürgen Wulff – Der Führungsstratege

Führungsexperte

Keynote-Speaker

Uni-Dozent

Autor

Mitgründer des
Institute for Adult Development

www.juergenwulff.de

**Jede Generation hat ihre eigenen Erfahrungen...
und ihren eigenen Stil.**

- 4 Themen – Aufgaben**
- 4 Gruppenarbeiten /
Ergebnispanels**
- 9 Tipps für die Praxis**
- 1 Modell für Weiterarbeit**
- 1 „schlechte“ Nachricht**

Die „schlechte“ Nachricht:

Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem Lebens- und Erfahrungshintergrund kostet (mehr) Zeit und fordert alle Beteiligten:

Mitarbeitende, Führung, Organisation

Schubblade?

Babyboomer

Die „Idealisten“

*1946-1964

prägende Jahre

1957-1979

Gen X

Die „Skeptiker“

*1965-1980

prägende Jahre

1976-1994

Gen Y

„Millennials“

*1981-1996

prägende Jahre

1992-2011

Gen Z

„Digital Natives“

*1997-2012

prägende Jahre

ab 2008

Silver Worker **Baby-boomer** **Gen X** **Gen Y** **Gen Z** **Gen α**



Trotzdem ist jeder Mensch Individuum!

Arbeitsverständnis

Arbeitsmodell
Arbeitseinsatz
Karriere · Bindung

Verhalten

Auftreten · Forderungen
Mitbestimmung · Diversität

Arbeitsweise

Flexibilität · Arbeitsmittel
Vorgehen

Kommunikation

Kommunikationsmittel · Art

Mögliche Konfliktfelder

1. Rahmen schaffen

Top-Down-Modell

Wofür ist das gut?

Wohin soll die Reise gehen?

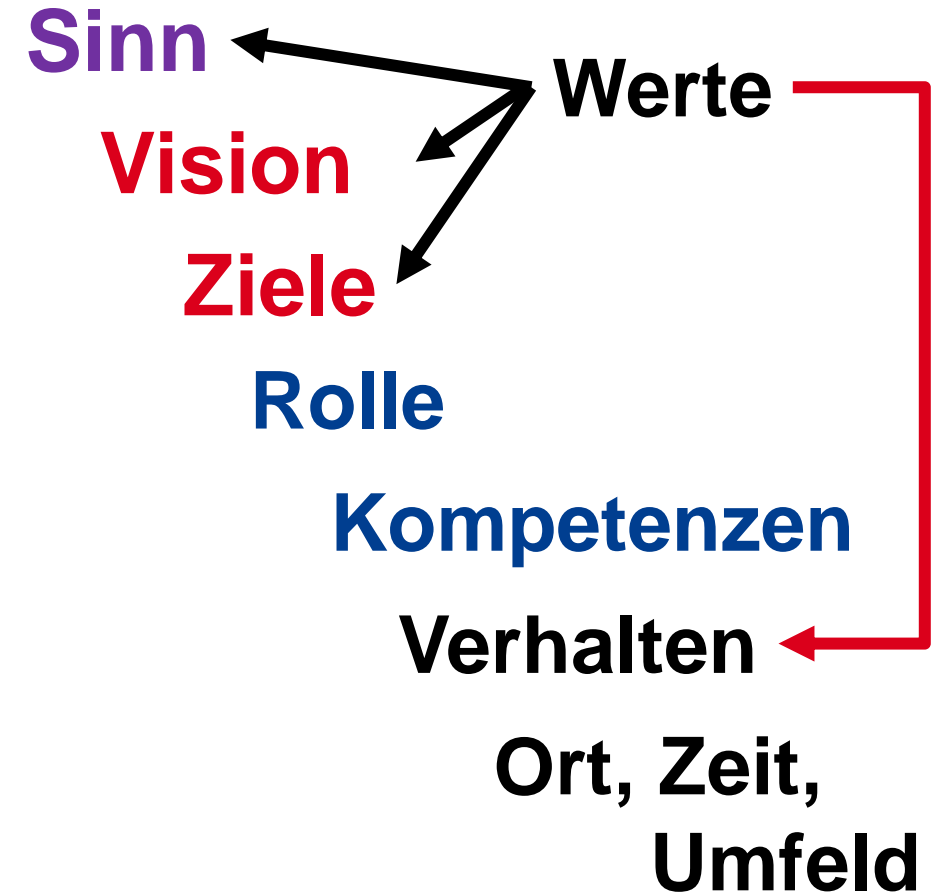
Was soll erreicht werden?

Meine Beteiligung?

Was muss ich können?

Was soll ich tun?

Wo, wann, wer?



**Werte sind der
Treibstoff
für Motivation...
und sie bestimmen Verhalten.**

Aufgabe 1

Idee / Zukunftsbild

**Welche attraktive Vision,
realisiert Ihre Organisation
bzw. Ihr Bereich?**

Spricht dieses Zukunftsbild auch Ihre Mitarbeitenden an?

Nutzen Sie den **Motivationsschub** durch begeisternde Visionen und Ziele!

Welches Bild von der Zukunft haben Sie und was wollen Sie erreichen?

Sounding Board der Generationen

Ideenverstärker

Setzen Sie einen Werte- und Verhaltensrahmen.

Akzeptieren Sie dabei, dass einige Mitarbeitende deswegen kündigen.

2. Kennenlernen ermöglichen

**Vorurteile entstehen vor allem dort,
wo man sich zu wenig kennt.**

Kennenlernen braucht Zeit und Orte.

Schaffen Sie die Voraussetzungen
für wirkliches Kennenlernen.

Führen Sie eigene Umfragen durch.

Beteiligen Sie Ihre Mitarbeitenden
und erhalten Sie „O-Töne“.

Beispiel aus der Praxis

Werte der Generationen Z und Y (2019 und 2023)



1. Familie 68%
2. Ehrlichkeit 58%
3. Freunde, Freundschaft 37%
4. Respekt 39%
5. Gesundheit 35%
6. Spaß 24%
7. Loyalität 18%
7. Vertrauen 18%

2019

1. Familie 61%
2. Gesundheit 37%
3. Freunde, Freundschaft 20%
4. Sicherheit 17%
5. Ehrlichkeit 10%
6. Freiheit 10%
6. Loyalität 10%
6. Spaß 10%

2023

Beispiel aus der Praxis

Aussagen von Auszubildenden zur Pandemie (2023)

„Habe gemerkt, was mir wichtig ist.“

„Klarheit über eigene Wünsche,
Interessen, Bedürfnisse.“

„Man hat das Gefühl,
etwas verpasst zu haben.“

„Endlich ausschlafen.“

„Musste mich
beruflich umorientieren.“

„Danach schätzt man die einfachsten
Sachen. wie Freunde treffen.“

„Hat alte Ängste neu entfacht.“

„Es hat alles durcheinander gebracht.“

„Einschränkungen haben mir
das Gefühl der Freiheit geraubt.“

„Mehr Zukunftsängste.“

„Mir wurde viel Motivation und
Unternehmensdrang genommen.“

„Viel Einsamkeit.“

„Kaum soziale Kontakte.“

„Viel Langeweile.“

„Ich bin selbständiger geworden.“

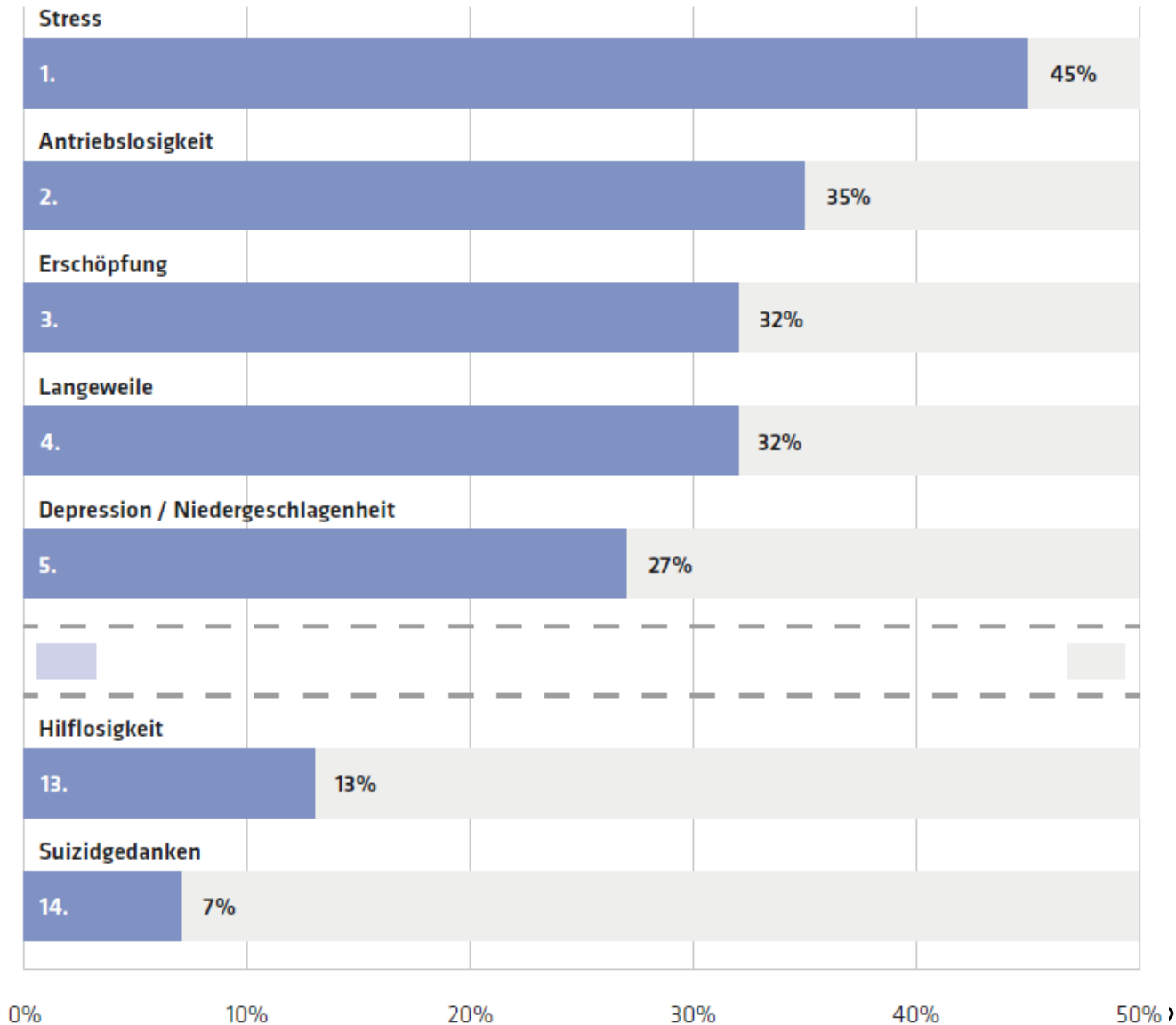
„Einsamkeit, Unterforderung.“

„Ich bin disziplinierter geworden.“

Die häufigsten Belastungen junger Menschen:

Trendstudie "Jugend in Deutschland - Sommer 2022"

| N = 1.021, repräsentativ für 14- bis 29-Jährige in Deutschland



» **Junge Männer** scheinen psychisch grundsätzlich robuster zu sein: Von den jungen Männern geben 31% an, dass sie keine psychischen Belastungen erleben, von den jungen Frauen nur 15%.

Junge Frauen erleben sämtliche Belastungsformen häufiger: Stress (w = 55%, m = 36%), Erschöpfung (w = 43%, m = 23%), Depression / Niedergeschlagenheit (w = 34%, m = 21%), Unwohlsein „unter Menschen“ (w = 28%, m = 12) und Angstzustände (w = 22%, m = 12%).

Beispiel aus der Praxis

So sieht sich die Generation Z selbst?

(2019, 2023)



tolerant

flexibel

anpassungsfähig

oberflächlich

zu viel am Handy

selbstbezogen

komischer Slang

Digital Natives

offen

wenig persönliche

Kommunikation

keine Angst über ehrlich
Probleme zu sprechen

hinterfragt mehr

Beispiel aus der Praxis

Wünsche an Ausbilder:innen (2023)



- „Relevante Sachen beibringen.“
- „Gut erklären.“
- „Spaß an der Arbeit und am Vermitteln des Stoffs.“
- „Praxisnahe Ausbildung.“
- „Auf Fragen eingehen.“
- „Dinge auch ein 3. Mal erklären.“
- „Gerechte Bewertung.“
- „Freundliches Miteinander.“
- „Hilfe geben, wenn ich Hilfe brauche.“
- „Verständnis.“
- „Empathie.“
- „Struktur.“
- „Geduld.“
- „Kompetenz.“
- „Sympathie.“
- „Freundlichkeit.“
- „Wertschätzung.“
- „Ehrlichkeit.“
- „Aufgeschlossenheit.“
- „Mich respektvoll behandeln.“
- „Dass sie mich fördern.“
- „Als Kollege gesehen werden.“
- „Kein Ober-/Unterordnungsverhältnis.“
- „Ein gutes Verhältnis auf Augenhöhe.“
- „In die Arbeit einbeziehen.“
- „Ehrliches Feedback.“
- „Offene Kommunikation.“

„Dass sie uns ausbilden, wie sie selbst gern ausgebildet worden wären.“

Aufgabe 2

**Welche Möglichkeiten des
wirklichen Kennenlernens
unter den Generationen
bieten Sie an oder könnten Sie
anbieten?**

3. Zusammenarbeit als Prozess sehen

Diversität akzeptieren

Praxistipp

Regelmäßige Retrospektiven **fachlich und menschlich**

Top-Down-Modell

Wofür ist das gut?

Wohin soll die Reise gehen?

Was soll erreicht werden?

Meine Beteiligung?

Was muss ich können?

Was soll ich tun?

Wo, wann, wer?

Sinn

Vision

Ziele

Rolle

Kompetenzen

Verhalten

**Ort, Zeit,
Umfeld**

Konfliktlöser

Zukunftsgestalter

Innovatorin

Umsetzerin

Technologie-Expertin

Coach

Initiator

Moderator

Mentorin

Rollen

Problemlöserin

Organisatorin

Stabilisator

Wissensvermittlerin

Qualitätssicherer

Projektmanagerin

Netzwerker

Aufgabe 3

**Welche Maßnahmen helfen, damit
die einzelnen Generationen Ihre
speziellen Rollen im Team
wahrnehmen?**

Nach gewünschten Rollen fragen.

Wie gut kennen Sie die Wünsche
und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden?

Job Rotation

Ziel:

Flexibilität fördern

Mentoring
Reverse Coaching

Cross-Mentoring

4. Führung stärken

**Eine Aufgabe in der Führung
von multigenerationalen Teams
ist das Lösen des
Kollaborationspuzzles.**

Sehen Sie Ihre Führungskräfte als Manager der Zusammenarbeit.

Geben Sie ihnen Zeit dafür.

Praxistipp

**Nehmen Sie
Ihre Mitarbeitenden
mit in die
Verantwortung.**

Alle können zur Führung beitragen.

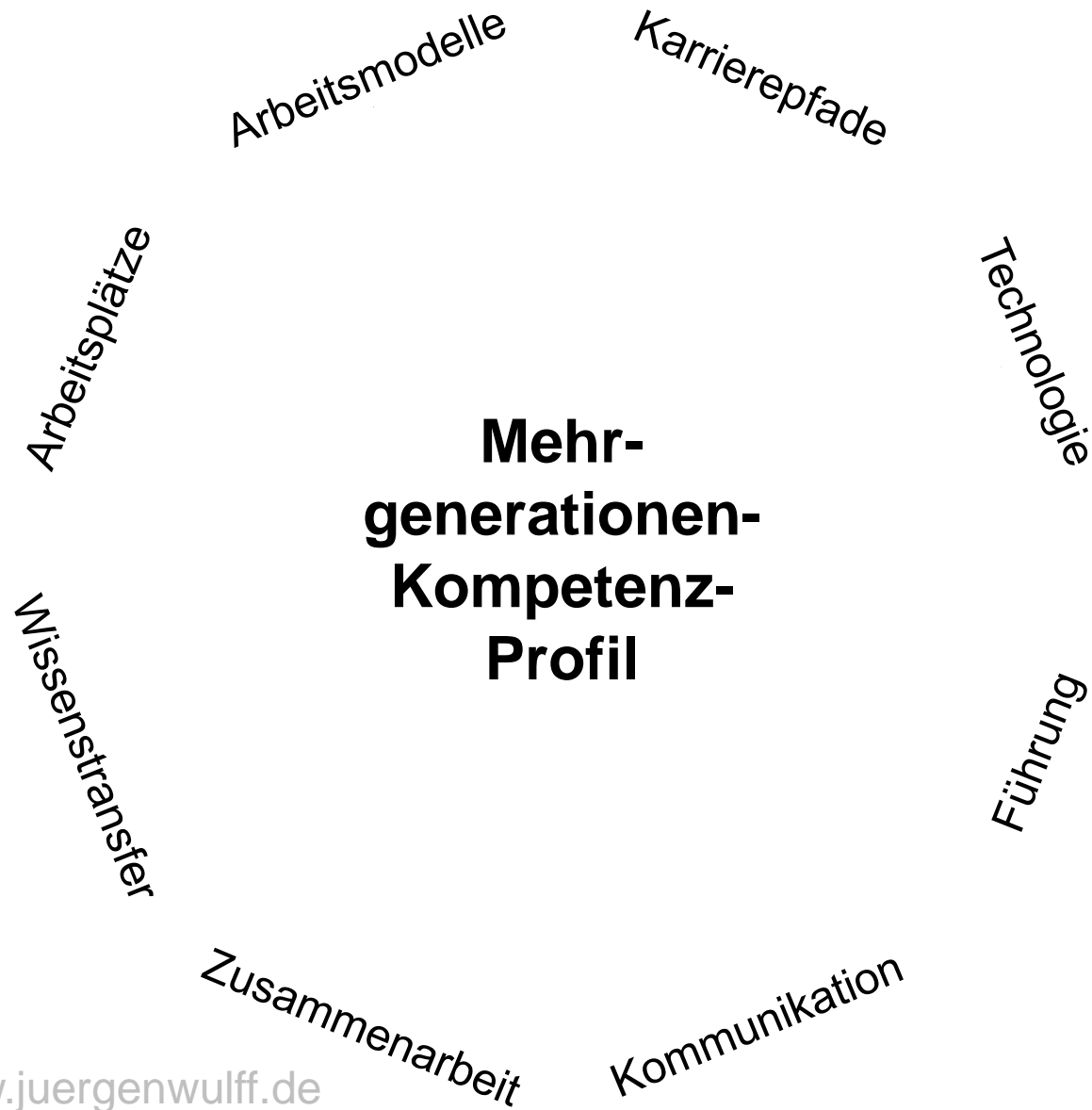
Aufgabe 4

**Wie verteilen Sie die
Führung und
Verantwortung in
Ihren Arbeitsgruppen
und Teams?**

Potenzialworkshops für Mitarbeitende

Drehen Sie die Potenzialermittlung um:
Fragen Sie die Mitarbeitenden nach
ihren nicht genutzten Potenzialen.

Mehrgenerationen-Kompetenzprofil



<https://elopage.com/s/juergenwulff/e-book-mehrgenerationen-teams-erfolgreich-fuehren/>