MODULBESCHREIBUNG

Der Generationen-Mythos: was Kollegen wirklich trennt

Adaptives Modul | ~20 min

Heute arbeiten vier bis fünf Generationen im selben Team, manchmal mit einer Altersspanne von 50 Jahren. Doch Generationenraster halten der Praxis nicht stand. Schlimmer noch: Am Ende bringen sie hervor, was sie ankündigen. Dieses Modul räumt nicht nur mit Mythen auf: Es zeigt, wie man auf die Lebensphase schaut statt auf das Geburtsdatum. Danach liefert es das Handwerkszeug für die Kooperation zwischen den Altersgruppen, vom Mentoring in beide Richtungen bis zu Tandems, in denen die Erfahrung des einen auf den Mut des anderen trifft.

LERNZIELE

01 Den Generationen-Mythos von den Fakten unterscheiden: Bei Engagement und Werten sind die Unterschiede zwischen den Generationen statistisch vernachlässigbar.

02 Die sich selbst erfüllende Prophezeiung erkennen: wie ein Altersstereotyp unser Verhalten verändert und so am Ende hervorbringt, was es ankündigt.

03 In Lebensphasen statt Generationen denken und jeden fragen, was er braucht, statt zu raten.

04 Die Altersgruppen zur Kooperation bringen: Mentoring in beide Richtungen, generationenübergreifende Arbeitsgruppen, Tandems, die Erfahrung und Mut verbinden.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte altersgemischter Teams sowie Kollegen jeden Alters, die Seite an Seite arbeiten.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Seit einem Monat soll das Team Störungen in einer Tablet-App melden. Gunnar, der Älteste im Team, trägt sie weiter ins Papierheft ein; Awa erfasst sie an seiner Stelle. Awa weiß nicht, warum, und sagt sich, das sei eine Generationenfrage. Was sollte Awa tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- „Stages not Ages“ – Ipsos (Emily Cooke): in Lebensphasen denken, nicht in Generationen.
- Die sich selbst erfüllende Prophezeiung – Robert K. Merton (1948).
- Reverse Mentoring – von Jack Welch bekannt gemachte Praxis (General Electric, 1999).
- „Fragen statt raten“: von der Generation zur Person – Afthonios-Methode.

QUELLEN & REFERENZEN

- Ipsos, 2025–2026, „Stages not Ages“ (3,5 Millionen Antworten, 30 Länder)
- Workday, 2025: Analyse von mehr als einer Million Beschäftigten; nur einer von 14 Engagement-Hebeln unterscheidet sich je nach Generation
- Danone und Rennes School of Business, Juni 2024: 8 Studierende schulen 80 Mitarbeitende im Umgang mit Copilot
- AARP, Multigenerational Work and Mentorship: fast 9 von 10 Beschäftigten sehen generationenübergreifende Zusammenarbeit positiv

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 21.10.2026