

LERNEN EINFACH GEMACHT



Generationenübergreifende Führung

für
dummies®

A circular inset image showing three business professionals (two women and one man) smiling and stacking their hands on a wooden table, symbolizing teamwork.

Stereotype über
Babyboomer, Generation
X, Y, Z und Alpha identifizieren

Individuelle Eigenschaften
und Gemeinsamkeiten nutzen

Eine Kultur der Zusammen-
arbeit fördern

Stefanie Indrejak

Generationenübergreifende Führung für Dummies

Schummelseite

.....

GENERATIONENSCHUBLADEN: GEBURTSTAGE DER GENERATIONEN

- ✓ Babyboomer 1946 bis 1965
- ✓ Gen X 1966 bis 1980
- ✓ Gen Y 1981 bis 1995
- ✓ Gen Z 1996 bis 2010
- ✓ Gen Alpha 2011 bis voraussichtlich 2025

VORTEILE GENERATIONENÜBERGREIFENDER FÜHRUNG FÜR UNTERNEHMEN

- ✓ **Breitere Wissensbasis:** Die Kombination aus Erfahrungen und frischen Perspektiven macht Entscheidungen fundierter und innovativer.
- ✓ **Höhere Innovationskraft:** Ideen werden aus mehreren Blickwinkeln betrachtet, wodurch kreative und tragfähige Lösungen entstehen.
- ✓ **Bessere Kundenorientierung:** Ein altersgemischtes Team versteht Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen besser und kann Angebote und Kommunikation gezielter für Kunden ausrichten.
- ✓ **Stärkere Arbeitgebermarke:** Unternehmen, die Vielfalt aktiv leben, gelten als moderne und attraktive Arbeitgeber sowohl für junge Talente als auch erfahrene Fachkräfte.
- ✓ **Höhere Resilienz in Veränderungsprozessen:** Das Zusammenspiel aus Stabilität und Veränderungsbereitschaft macht Unternehmen anpassungsfähiger und widerstandsfähiger gegenüber Krisen.

- ✓ **Nachhaltige Nachfolgeplanung:** Unternehmen sichern sich langfristigen Erfolg durch guten Wissenstransfer, auch wenn erfahrene Leistungsträger in den Ruhestand gehen.

EINGANGSKANÄLE DER KOMMUNIKATION SICHTBAR MACHEN

- ✓ Starten Sie die Inventur aller Kommunikationskanäle.
- ✓ Sammeln Sie konkrete Beispiele zu jedem Kanal und prüfen Sie auf Relevanz.
- ✓ Reflektieren Sie Ihre Beobachtungen mit Ihrem Team.
- ✓ Teilen Sie Erkenntnisse.
- ✓ Leiten Sie daraus ein persönliches Vorhaben ab.
- ✓ Leiten Sie daraus Kommunikationsregeln für Ihr Team ab.

GENERATIONENGAP ÜBERBRÜCKEN

- ✓ Zuhören statt zuschreiben
- ✓ Gemeinsame Werte identifizieren
- ✓ Vielfalt als Ressource begreifen
- ✓ Erfahrungswissen und Neugier kombinieren
- ✓ Klare Kommunikation fördern
- ✓ Mentoring in beide Richtungen etablieren
- ✓ Offenheit für neue Arbeitsweisen zeigen
- ✓ Glaubenssätze hinterfragen
- ✓ Feedbackkultur stärken
- ✓ Miteinander gestalten, nicht übereinander urteilen

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

- ✓ Ihre Rolle prüfen

- ✓ Zu eigenen Fehlern stehen
- ✓ Rahmen schaffen versus Kontrolle
- ✓ Psychologische Sicherheit gewährleisten
- ✓ Klarheit geben
- ✓ Entscheiden, auch wenn's ungemütlich wird
- ✓ Feedback einfordern und annehmen
- ✓ Verantwortung weitergeben, nicht wegschieben



Stefanie Indrejak

Generationenüber- greifende Führung

^{für}
dummies[®]



WILEY
WILEY-VCH GmbH

Generationenübergreifende Führung für Dummies
Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2026 Wiley-VCH GmbH, Boschstraße 12, 69469 Weinheim, Germany

Wiley, the Wiley logo, Für Dummies, the Dummies Man logo, and related trademarks and trade dress are trademarks or registered trademarks of John Wiley & Sons, Inc. and/or its affiliates, in the United States and other countries. Used by permission.

Bevollmächtigte des Herstellers gemäß EU-Produktsicherheitsverordnung ist die Wiley-VCH GmbH, Boschstr. 12, 69469 Weinheim, Deutschland, E-Mail: Product_Safety@wiley.com.

Alle Rechte bezüglich Text und Data Mining sowie Training von künstlicher Intelligenz oder ähnlichen Technologien bleiben vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf ohne die schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Photokopie, Mikroverfilmung oder irgendein anderes Verfahren – in ein von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsmaschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden.

KI-Haftungsausschluss: Der Verlag und die Autoren dieses Werks haben nach bestem Wissen und Gewissen gearbeitet, einschließlich einer gründlichen Überprüfung

des Inhalts. Jedoch übernehmen weder der Verlag noch die Autoren Garantien oder Gewährleistungen hinsichtlich der Genauigkeit oder Vollständigkeit des Inhalts dieses Werks. Insbesondere schließen sie jegliche ausdrücklichen oder stillschweigenden Gewährleistungen aus, einschließlich Gewährleistungen der Handelsüblichkeit oder Eignung für einen bestimmten Zweck. Bei der Erstellung dieses Werks wurden bestimmte KI-Systeme eingesetzt. Es kann keine Garantie durch Vertriebsmitarbeiter, schriftliche Verkaufsunterlagen oder Werbeaussagen übernommen oder erweitert werden. Der Verweis auf eine Organisation, Website oder ein Produkt als Quelle für weitere Informationen impliziert keine Unterstützung oder Empfehlungen durch den Verlag und die Autoren. Der Verkauf dieses Werks erfolgt unter der Voraussetzung, dass der Verlag keine professionellen Dienstleistungen erbringt. Die enthaltenen Ratschläge und Strategien sind möglicherweise nicht für Ihre Situation geeignet. Konsultieren Sie gegebenenfalls einen Spezialisten. Leser sollten sich darüber im Klaren sein, dass die in diesem Werk aufgeführten Websites zwischen dem Zeitpunkt der Erstellung und dem Zeitpunkt des Lesens geändert sein können oder nicht mehr existieren. Weder der Verlag noch die Autoren haften für entgangene Gewinne oder sonstige wirtschaftliche Schäden, einschließlich besonderer, zufälliger, Folgeschäden oder sonstiger Schäden.

Coverillustration: © fizkes - stock.adobe.com

Korrektur: Johanna Rupp, Nußloch

Print ISBN: 978-3-527-72339-3

ePub ISBN: 978-3-527-85266-6

Zur Autorin

Stefanie Indrejak ist 1976 in Hamburg geboren und damit eigentlich Vertreterin der Generation X – obwohl sie sich mehr der Gen Y zugehörig fühlt. Mutter einer Tochter der Gen Z und ehrenamtliche Mentorin für junge Talente. Sie ist Management- und HR- Beraterin, Executive Coach und Keynote Speakerin, Mitgründerin der European Agile Association. In ihren Impulsvorträgen und Beratungen spezialisiert sie sich auf die Bereiche Organisationsentwicklung, zukunftsfähige Arbeitsmodelle, generationenübergreifende Führung und selbst organisierte Zusammenarbeit. Diese Erfahrungen vereint sie als »Kulturwandel Ambassadorin« in ihrem ersten Buch »Kulturwandel im Unternehmen, praktische Tipps für eine erfolgreiche interne Transformationsbegleitung« (Haufe) und lernt dabei täglich dazu. Mit ihrem Team begleitet sie namhafte mittlere und große Organisationen rund um zukunftsweisende Unternehmensführung und neue Arbeitswelt. Weitere Informationen finden Sie auf <https://www.stefanie-indrejak.de>, in den sozialen Medien bei LinkedIn oder Instagram. Sie freut sich auf eine Vernetzung oder eine E-Mail von Ihnen.

Inhaltsverzeichnis

[Cover](#)

[Titelblatt](#)

[Impressum](#)

[Zur Autorin](#)

[Inhaltsverzeichnis](#)

[Einführung](#)

[Über dieses Buch](#)

[Konventionen in diesem Buch](#)

[Was Sie nicht lesen müssen](#)

[Törichte Annahmen über den Leser](#)

[Wie dieses Buch aufgebaut ist](#)

[Symbole, die in diesem Buch verwendet werden](#)

[Wie es weitergeht](#)

[**Teil I: Grundlagen der Generationenvielfalt**](#)

[**Kapitel 1: Einführung in die generationenübergreifende Führung**](#)

[Emotionale Intelligenz als Schlüssel](#)

[Bedeutung generationenübergreifender Führung für zukunftsfähige Unternehmen](#)

[Fake Work füllt die Kalender](#)

[Erfolgsfaktoren für generationenübergreifende Führung](#)

[**Kapitel 2: Babyboomer-Generation**](#)

[Warum Babyboomer sind, wie sie sind](#)

[Silver Worker](#)

[Arbeitsweise und Kommunikationsstil](#)

[Merkmale und Werte](#)

[Warum Babyboomer wertvoll für Unternehmen sind](#)

[Happy Babyboomer – happy Führungskraft](#)

[Zukunftsgespräche](#)

[Digitaler Wandel: Nehmen Sie als Führungskraft auch die Babyboomer mit](#)

Kapitel 3: Generation X

[Warum Generation X ist, wie sie ist](#)

[Arbeitsweise und Kommunikationsstil](#)

[Merkmale und Werte](#)

[Wechseljahre](#)

[Warum die Gen X wertvoll für Unternehmen ist](#)

[Happy Gen X – happy Führungskraft](#)

Kapitel 4: Generation Y

[Warum die Gen Y ist, wie sie ist](#)

[Arbeitsweise und Kommunikationsstil](#)

[Merkmale und Werte](#)

[Warum die Gen Y wertvoll für Unternehmen ist](#)

[Happy Gen Y – happy Führungskraft](#)

Kapitel 5: Generation Z

[Warum die Gen Z ist, wie sie ist](#)

[Arbeitsweise und Kommunikationsstil](#)

[Merkmale und Werte](#)

[Warum die Gen Z wertvoll für Unternehmen ist](#)

[Happy Gen Z – happy Führungskraft](#)

[Generation Z als neue Führungskraft](#)

Kapitel 6: Generation Alpha

[Erste Erkenntnisse](#)

[Arbeitsweise und Kommunikationsstil](#)

[Voraussichtliche Merkmale und Werte](#)

[Warum Gen Alpha wertvoll für Unternehmen ist](#)

[Bedeutung für Führungskräfte und Unternehmen](#)

Teil II: Strategien für eine erfolgreiche generationenübergreifende Führung

Kapitel 7: Differenzen überbrücken

Ursachen und Auswirkungen des Generationengaps

Strategien zur Überbrückung von Differenzen

Duzkultur

Medienkonsum

Techniken, um Vorurteile und hinderliche Glaubenssätze zu überwinden

Innere Antreiber

Kapitel 8: Besonderheiten der Kommunikation

Kommunikation und Informationen im Wandel der Zeit

Der Kommunikationskanal macht den Unterschied

Die Kunst der Kommunikation

Kommunikations-und-Kollaborationstool-Overload

Ihre Toolbox für Kommunikation und Informationen

Kapitel 9: Netzwerken als Führungskraft

Externe Netzwerke und ihre Bedeutung

Prinzipien eines erfolgreichen Netzwerks

Kollegiale Fallberatung

Kapitel 10: Glaubenssätze und alte Muster unter der Lupe

Hinderliche Glaubenssätze im Management

Glaubenssätze entfesseln

Kapitel 11: Stärken- und rollenbasiertes Arbeiten

Verantwortung als wirksamer Hebel

Psychologische Sicherheit als Grundlage

Verantwortung übernehmen

Identifizierung von Stärken

Einsatz der Stärken im Team

Selbstkenntnis als Schlüssel wirksamer Führung

Rollen statt Positionen

Vertrauen statt Anweisung

Die coachende Haltung in der Führung

Teil III: Praktische Ansätze und Methoden

Kapitel 12: Beschäftigung versus wertschöpfende Arbeit

Beschäftigung versus wertschöpfende Arbeit

Benefits: neue Anforderungen an den Arbeitsplatz

Neue Arbeitsmodelle: von Anwesenheit zur Wirksamkeit

High Performance, die zwei Seiten einer Medaille

Menschen kennen ihren Wert und fordern ihren Preis

Kapitel 13: Lern- und Innovationskultur im Unternehmen

Lebenslanges Lernen

Verlernen muss gelernt werden

Lernen und Wissensgesellschaft

Voneinander lernen: Reverse Mentoring

Voneinander lernen: Peer Learning

Voneinander lernen: Themenbasierte Lernpaten im Tandem

Kapitel 14: Möglichkeiten der Aufgabengestaltung und -verteilung

Jobrotation

Jobsharing – Shared Leadership

Schattenvorstände

Kapitel 15: Menschen als Individuen führen

Indikatoren: Woran Sie sehen, dass Führung im Generationenmix noch nicht optimal funktioniert

Zukunftsfähige Führung

Der Umgang mit Antipathie

Emotionale Intelligenz nutzen

Generationenübergreifende Führungskultur

Teil IV: Der Top-Ten-Teil

Kapitel 16: Zehn plus fünf Tipps, die Ihnen bei der generationenübergreifenden Führung helfen

Unterschiede respektieren und Verbindungen schaffen

Lebensphasen wertschätzen

Individuell vorgehen

Intergenerationelle Zusammenarbeit fördern

Stärken nutzen und fördern

Psychologische Sicherheit stärken

Transparent und verlässlich kommunizieren

Eine Feedbackkultur entwickeln

Vorbild für Lernen und Veränderungen sein

Mentoringformate fördern und initiieren

Am Puls der Entwicklungen bleiben

Mut und Experimentierfreude zeigen

Lernen zur gemeinsamen Kultur machen

Auf Balance achten

Nach Wertschöpfung und Ergebnissen führen

Kapitel 17: Zehn innovative Rahmenbedingungen für generationenübergreifende Zusammenarbeit

Generationen-Labs einführen

Rotationsprogramme über Altersgrenzen hinweg

Dialogräume ohne Agenda schaffen

Projektpaten einsetzen

Feedback in Miniformaten fördern

Rituale für Verbindung und Wertschätzung pflegen

Umgekehrte Innovationstage veranstalten

Entscheidungsrotation ausprobieren

Interne Podcasts initiieren

Lernreisen im Unternehmen ermöglichen

Kapitel 18: Zehn Tipps, um lebenslanges Lernen zu fördern

Lern-Mindset in der gesamten Organisation verankern
Lernen muss Spaß machen
Lernprojekte in überschaubaren Schritten (Lernnuggets) planen
Formate für Team-Lernen etablieren
Sichtbarkeit des Lernens fördern
Gestaltungsspielräume und Freiräume zum Lernen ermöglichen
Individuelle Lernpräferenzen berücksichtigen
Messbare Lernziele definieren und Umsetzung sichtbar machen
Fehlerkultur und Experimentierfreude fördern
Lernen als kontinuierlicher Impuls

Kapitel 19: Zehn klassische Führungsfehler bei multigenerationaler Führung

Leistung auf Kosten der Gesundheit fördern
Kritik vermeiden, um Konflikte zu umgehen
An alten Autoritätsmustern festhalten
Von sich selbst auf andere schließen
Fehler als persönliches Versagen sehen
Probleme zu spät erkennen oder ansprechen
Empathie unter Druck verlieren
Generationenunterschiede als Problem sehen
Kontrolle mit Führung verwechseln
Sich selbst zu selten hinterfragen

Kapitel 20: Zehn-Punkte-Selbstcheck für psychologische Sicherheit

Lernen
Orientieren
Beteiligen
Berühren

Kapitel 21: Mehr als zehn Tipps, um generationenübergreifende Führung zu vertiefen

Bücher

Podcasts

Magazine

Netzwerke, die ich Ihnen ans Herz lege beziehungsweise regelmäßig besuche

Stichwortverzeichnis

End User License Agreement

Einführung

Heute stehen Führungskräfte, wie eierlegende Wollmilchsäue, vor einer Vielzahl an spannendsten Herausforderungen und zugleich vor einer einmaligen Chance, die Menschen in ihrem Team über alle Altersgruppen hinweg zu führen. Nie zuvor haben bis zu fünf Generationen – Babyboomer, Generation X, Y, Z und zunehmend Alpha – gleichzeitig in Organisationen zusammengearbeitet. Das führt häufig zu Konflikten. Es treffen undefinierte Erwartungen, unterschiedliche Werte, digitale Prägungen und Bilder von Arbeit aufeinander.

Unternehmen haben die Notwendigkeit erkannt und legen aktuell ihren Fokus verstärkt auf die Gen Z. Sie steht gerade sehr stark im Fokus bei der Gewinnung von Mitarbeitenden und erhält alle Aufmerksamkeit und Maßnahmen. Zugleich werden aber alle anderen Altersgruppen zur Bindung und als Talente vernachlässigt. Für Führungskräfte bedeutet das, Brücken über Gräben zu bauen, denn es existiert eine enorme Chance, diese Unterschiede nicht als Hindernis, sondern als Ressource zu verstehen.

Über dieses Buch

In diesem Buch lernen Sie eine moderne, generationenübergreifende Art der Führung kennen, die Sie durch herausfordernde und zukünftige Zeiten trägt. Es hilft Ihnen, Menschen unterschiedlichen Alters, Werteverständnisses und Arbeitsstils zu verstehen und eine Führung, die auf Vertrauen, Verständnis und echter Zusammenarbeit basiert, zu entwickeln. Es handelt von Generationenschubladen und Vorurteilen, vor allem aber

von einer individuellen und zukunftsfähigen Haltung, in der Generationen voneinander lernen, von Sinnsuche und nachhaltiger Leistungsfähigkeit.

Dieses Buch begleitet Sie dabei mit praxisnahen Anregungen und klaren Beispielen für Ihren Führungsalltag. Es will Sie nicht mit Fachjargon oder Theorien überfordern, sondern Ihnen alltagstaugliche Anregungen geben, die Sie sofort ausprobieren können. Wenn Sie einzelne Themen vertiefen möchten, finden Sie dazu immer wieder Hinweise auf Autorinnen, Autoren und Bücher, die sich bewährt haben.

Konventionen in diesem Buch

In diesem Buch wird bewusst auf Gendern verzichtet, da dies den Lesefluss stören und von der eigentlichen Botschaft ablenken könnte. Außerdem sollen sich keine Gruppen ausgeschlossen fühlen. Stattdessen wird entweder die neutrale Form verwendet oder darauf geachtet, stereotype Rollenverteilungen zu vermeiden. Fühlen Sie sich also bitte in jedem Fall angesprochen!

Was Sie nicht lesen müssen

Die Kästen im Buch bieten Ihnen zusätzliches Hintergrundwissen, praktische Beispiele oder Denkanstöße. Sie können sie lesen, wenn Sie tiefer einsteigen möchten, oder einfach überspringen, wenn Sie sich lieber auf die Kernthemen konzentrieren.

Törichte Annahmen über den Leser

Während ich dieses Buch über generationenübergreifende Führung geschrieben habe, habe ich mir immer wieder vorgestellt, wer es wohl später in der Hand hält. Da Sie sich dieses Buch gekauft haben, vermute ich, dass Sie sich in dem einen oder anderen Punkt wiedererkennen, denn hier sind meine Annahmen über Sie:

- ✓ Sie wollen verstehen, warum »die anderen so anders ticken«, und suchen nach Antworten.
- ✓ Sie sind eine erfahrene, langjährige Führungskraft mit Verantwortung für Menschen aller Altersgruppen.
- ✓ Sie haben schon vieles erlebt, manchmal denken Sie, früher war alles einfacher oder besser.
- ✓ Sie sehen Arbeit und beruflichen Erfolg als einen wichtigen Teil Ihres Lebens an.
- ✓ Sie arbeiten projektbezogen und wollen in Ihrer Führungsrolle auch Menschen – die anders über Arbeit denken – klar, wirksam und menschlich führen.
- ✓ Sie sind jung und neu in der Führungsrolle und wollen wissen, wie Sie erfahrene Kolleginnen und Kollegen für sich gewinnen können.
- ✓ Sie möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Vertrauen, Feedback und Lernen selbstverständlich sind, auch über Generationen hinweg.
- ✓ Sie suchen praxistaugliche Anregungen, die Sie im Führungsalltag direkt anwenden können.
- ✓ Sie schätzen Klartext mehr als Theorien und wollen verstehen, wie Sie Ihr Team in unterschiedlichen

Lebensphasen motivieren können.

- ✓ Sie reflektieren Ihr eigenes Führungsverhalten und wollen dazulernen, ohne belehrt zu werden.

Ich hoffe, ich liege mit der einen oder anderen Vermutung über Sie richtig. Wenn davon etwas auf Sie zutrifft, finden Sie in diesem Buch die passenden Antworten. Lesen Sie weiter ...

Wie dieses Buch aufgebaut ist

Dieses Buch ist in die folgenden vier Teile gegliedert:

Teil I: Grundlagen der Generationenvielfalt

In diesem Teil finden Sie einen kompakten Überblick über die gängigen Zuschreibungen zu den Generationen Babyboomer bis Generation Alpha. Der Abschnitt beleuchtet typische Werte, Konflikte, unterschiedliche Kommunikations- und Arbeitsstile sowie den Umgang mit digitalen Technologien. Er geht auf Unterschiede in Arbeitsmoral, Engagement und Vorstellungen von Work-Life-Balance ein und zeigt, wo diese Differenzen begründet sein können. Lesen Sie dieses Kapitel mit einer offenen Haltung. Ich habe an dieser Stelle bewusst erst mal das Denken in Schubladen forciert, das wir an späterer Stelle wieder auflösen.

Dieser Teil kann Sie dabei unterstützen, Ihre Mitarbeitenden besser zu verstehen, und lädt Sie ein, Ihr bisheriges Führungsverhalten zu reflektieren. Eine Bedienungsanleitung nach dem Motto »one size fits all«

für Ihre Mitarbeitenden werden Sie hier jedoch vergeblich suchen.

Teil II: Strategien für eine erfolgreiche generationenübergreifende Führung

Dieser Teil beschäftigt sich damit, wie Zusammenarbeit im Generationenmix gelingt und wie Sie die unterschiedlichen Stärken Ihres Teams gezielt nutzen. Sie erfahren, warum das »Du« allein keine Nähe garantiert und wie unsere Mediennutzung den Blick auf Arbeit prägt.

Sie lernen, wie Kommunikation heute funktioniert, echter Dialog im Mittelpunkt steht und welche Techniken Missverständnisse vermeiden. Die Rolle jedes Einzelnen rückt hier in den Fokus, Verantwortung und Ergebnisse werden geteilt und entstehen gemeinsam. Es zeigt sich, wie Arbeit über Wirkung definiert wird, wenn das Ergebnis zählt und die Strukturen passen.

Teil III: Praktische Ansätze und Methoden

In den Teilen I und II von *Generationenübergreifender Führung für Dummies* ging es darum, die Generationen zu verstehen und Unterschiedlichkeiten als Chancen der Vielfalt und für Synergien zu nutzen. [Teil III](#) widmet sich der Lernkultur, lebenslangem Lernen und verschiedenen Zusammenarbeitsformen. Selbstverständlich darf neben allen Chancen auch die Betrachtung von Herausforderungen und Schattenseiten nicht fehlen.

Teil IV: Der Top-Ten-Teil

Die folgenden Top Ten bündeln konkrete Anregungen aus den vorangegangenen Kapiteln in kurzen übersichtlichen

Highlights. Sie zeigen, wie Sie als Führungskraft generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern, Lernkultur lebendig halten und typische Führungsfehler vermeiden. Jede Liste bietet praxisnahe Impulse, von innovativen Rahmenbedingungen bis hin zu konkreten Selbstchecks für psychologische Sicherheit und Tipps zum lebenslangen Lernen.

Symbole, die in diesem Buch verwendet werden

Im Text werden Ihnen immer wieder diese vier Symbole begegnen, die folgende Bedeutungen haben:



Sie finden dieses Symbol, wenn ich Sie ganz besonders auf etwas hinweisen will, oder eine »Botschaft« für Sie in Erinnerung bleiben soll.



Dieses Symbol markiert Tipps und Hinweise, die Sie direkt in der Praxis anwenden können.



Bei diesem Symbol möchte ich Sie um besondere Aufmerksamkeit bitten. Entweder bewahrt es Sie vor einem Fettnäpfchen oder es sorgt für einen besonders sensiblen Umgang mit diesem Thema in Ihrem Führungsalltag.



Nach diesem Symbol finden Sie ein kurzes Beispiel aus der Praxis, das die vorherigen Punkte näher erklärt oder greifbar macht.

Wie es weitergeht

Ich habe für Sie die Inhalte mit vielen Beispielen aus meiner Praxis als Führungskraft und Personalentwicklerin, aus meinen Mentorings und Beratungen mit Vorständen und Geschäftsführenden und meinen Erfahrungen aus Workshops mit Menschen unterschiedlichster Generationen, Hierarchiestufen und Lebensphasen zusammengestellt. Manchmal werden Sie sich oder Ihr Team darin wiederfinden, manchmal auch nicht. Das ist okay.

In jedem Kapitel finden Sie Einladungen, um Ihr eigenes Führungsverhalten oder Ihre Gedanken über die Menschen in Ihrem Umfeld zu reflektieren. Mal wird es Ihnen leichtfallen zu reflektieren, mal werden Sie keine Lust dazu haben oder einen (leichten) Widerstand verspüren. Das ist okay.

Bitte prüfen Sie immer, was gerade für Sie, Ihr Team oder das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, passt. Sehen Sie dieses Buch als bunte Blumenwiese von Angeboten an, die Sie zum Pflücken einlädt. Die eine Blume sagt Ihnen zu, die nehmen Sie mit zur Arbeit, und eine andere wiederum lassen Sie vielleicht erst mal stehen. Ich freue mich sehr, wenn Sie am Ende des Buches einen dicken Strauß an Blumen in Ihrer Vase haben.

Machen Sie sich gern Notizen und nutzen Sie meine Checklisten zur Gesprächsvorbereitung oder als To-do-Liste.

Am einfachsten haben Sie es, wenn Sie von vorn mit dem Lesen beginnen oder suchen Sie gern im Stichwortverzeichnis nach den für Sie interessantesten Themen.

Teil I

Grundlagen der Generationenvielfalt



IN DIESEM TEIL ...

... finden Sie einen kompakten Überblick über die gängigen Zuschreibungen zu den Generationen Babyboomer bis Generation Alpha. Der Abschnitt beleuchtet typische Werte, Konflikte, unterschiedliche Kommunikations- und Arbeitsstile sowie den Umgang mit digitalen Technologien. Er geht auf Unterschiede in Arbeitsmoral, Engagement und Vorstellungen von Work-Life-Balance ein und zeigt, wo diese Differenzen begründet sein können. Lesen Sie dieses Kapitel mit einer offenen Haltung. Ich habe an dieser Stelle bewusst erst mal das Denken in Schubladen forciert, welches wir an späterer Stelle wieder auflösen.

Dieser Teil kann Sie dabei unterstützen, Ihre Mitarbeitenden besser zu verstehen und lädt Sie ein, Ihr bisheriges Führungsverhalten zu reflektieren. Eine Bedienungsanleitung nach dem Motto »one size fits all« für Ihre Mitarbeitenden werden Sie hier jedoch vergeblich suchen.

Kapitel 1

Einführung in die generationenübergreifende Führung

IN DIESEM KAPITEL

Was ist generationenübergreifende Führung?
Bedeutung für zukunftsfähige Unternehmen
Erfolgsfaktoren für generationenübergreifende Führung
Nutzen für Sie als Führungskraft

Wann haben Sie sich das letzte Mal jung gefühlt? Wann haben Sie sich das letzte Mal alt gefühlt?

Wenn ich mir diese Frage stelle, hängt das immer vom jeweiligen Kontext ab und womit ich mich vergleiche oder mein Gefühl in Relation sehe. Das bestätigen mir auch die Menschen in den Unternehmen in meinen Beratungen und Kulturwandelprozessen. So verhält es auch bei der Führung.

Menschen denken gern in Schubladen und Modellen, aber Führung darf nicht in Schubladen gedacht werden

Unser Hirn mag das Einfache, wenn es schnelle Antworten braucht. Wenn Sie es sich also leicht machen wollen, denken Sie in Schubladen oder Modellen. Das ist auch ein Grund dafür, warum die Diskussionen über die Gen Z gerade überall so prominent sind. Es ist ein schlauer Marketingschachzug, die Vorurteile über die »faule Gen Z« aufleben zu lassen und aufrechtzuerhalten. Und wir haben Schuldige gefunden. Das ist so schön einfach. In den [Kapiteln 2 bis 6](#) des Buches werden Sie eine Vielzahl an Stereotypen finden, die wir den jeweiligen Generationen zuschreiben und mit denen wir begründen, warum sie so sind, wie sie sind.

Wenn Sie allerdings an unsere heutigen und zukünftigen Herausforderungen in der Wirtschaft und für Unternehmen denken und an die daraus folgenden Anforderungen an Führung, wird Ihnen vermutlich schnell bewusst, dass Sie mit schnellen Antworten und Schubladendenken langfristig nicht mehr erfolgreich sein können. Warum Führungskräfte eher fragend und gedanklich offen agieren sollten, beschreibe ich ab [Kapitel 7](#). Denn sind es nicht eher individuelle Lebensphasen, von denen wir sprechen?

Führung wird noch oft mit Ansagen verwechselt, dabei ist echte Führung vor allem Beziehung. Wer nicht zuhören kann, wer keine echte Wertschätzung zeigt, verliert das Vertrauen seines Teams und irgendwann auch die besten Mitarbeitenden.

Emotionale Intelligenz als Schlüssel

Wer Menschen führen will, muss sie auch verstehen wollen. Alles andere ist Status, aber keine Führung. Heute geht es vielmehr um eine Form der Führung, die die Individualität jedes und jeder Einzelnen berücksichtigt und fördert, völlig unabhängig vom Geburtsjahr. Führungskräfte können zukünftige und neue komplexe Probleme und Krisen nicht mehr mit schnellen Antworten und altbewährten Herangehensweisen begegnen.

Vielleicht denken Sie jetzt: »Klingt gut, aber was hat das mit dem Führen unterschiedlicher Generationen zu tun?« Meine Antwort ist: Eine ganze Menge, denn emotionale Intelligenz ist die Brücke, die Sie zwischen

Diese Bücher könnten Sie auch interessieren

C. Thiele

Positiv Führen für Dummies

1. Auflage 2021 ISBN: 978-3-527-71435-3

304 Seiten

Format: 140 mm x 216 mm

Ladenpreis: 15,- €*

Positiv zu führen bedeutet, den Sinn und die Freude an der Arbeit immer wieder in den Blick zu nehmen, die Stärken der Mitarbeiter gezielt einzusetzen, Erreichtes zu feiern und vertrauensvoll zu führen - sich selbst, das Team oder das ganze Unternehmen.



R. Schon

Neu in der Führung für Dummies

1. Auflage 2022 ISBN: 978-3-527-71941-9

352 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 22,- €*

Reiner Schon erklärt Ihnen, wie Sie schon in den ersten 100 Tagen Ihrer Führungsrolle den Grundstein für eine gute Zusammenarbeit legen. Lernen Sie richtig zu kommunizieren, Kritik konstruktiv zu äußern, Prozesse zu optimieren und bei all dem Ihre Work-Life-Balance zu wahren.



M. Loeb und S. Kindel

Erfolgreich führen für Dummies

4. Auflage 2020 ISBN: 978-3-527-71753-8

304 Seiten

Format: 140 mm x 216 mm

Ladenpreis: 15,- €*

Manager, Abteilungsleiter, Trainer und Gruppenleiter - sie alle müssen Teams zusammenhalten und führen. Dieses Buch verrät, wie man Führungsqualitäten entwickelt, Teammitglieder motiviert, Konflikte und Probleme bewältigt und zur erfolgreichen Führungspersönlichkeit wird.



R. Klepsch

Feedback- und Mitarbeitergespräche für Dummies

2. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72280-8
320 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 22,- €*

Feedback soll motivieren und dem Empfänger Orientierung bieten. Dr. Rüdiger Klepsch zeigt Ihnen, wie Sie konstruktive Mitarbeitergespräche vorbereiten und durchführen, sei es persönlich oder remote.



A. Hobi

Zeitmanagement mit KI-Tools für Dummies

1. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72312-6
368 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 22,- €*

Andreas Hobi zeigt in diesem Buch, wie Sie Künstliche Intelligenz gezielt einsetzen, um Ihr Zeit- und Selbstmanagement zu optimieren.



M. Dörr

Erfolgreiches Zeitmanagement für Dummies

2. Auflage 2022 **ISBN:** 978-3-527-71930-3
300 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 17,- €*

Markus Dörr zeigt Ihnen, wie Sie mit einer guten Tagesplanung erfolgreicher und zufriedener werden. Sie erfahren, wie Sie mit Störungen und Zeitdieben umgehen.



P. Lahnstein

Berufliche Kommunikation für Dummies

1. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72115-3
304 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 18,- €*

Fällt auch Ihnen die perfekte Antwort oft erst zu spät ein, und Konflikten und Mitarbeitergesprächen gehen Sie lieber aus dem Weg? Petra Lahnstein zeigt in diesem Buch, wie authentische, wertschätzende Kommunikation gelingt. Mit konkreten Tipps zum Erfolg!



R. Ready und K. Burton

Neuro-Linguistisches Programmieren für Dummies

4. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72304-1
384 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 22,- €*

Dieses Buch zeigt Ihnen, wie Sie mit NLP Ihre Kommunikation erfolgreicher gestalten und wie Sie Ihre Ziele leichter erreichen. Schon bald werden Sie merken, wie Sie einen neuen Blick auf Ihre Umwelt werfen und wie positiv sich Ihre Kommunikation mit anderen entwickelt.



C. Reiman

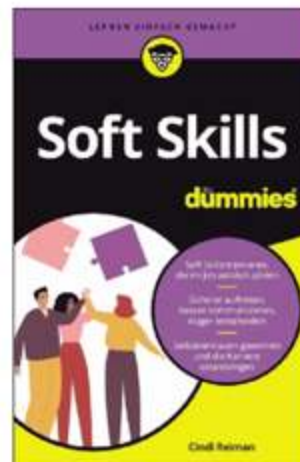
Soft Skills für Dummies

1. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72402-4
256 Seiten

Format: 140 mm x 216 mm

Ladenpreis: 19,99 €*

Neben fachlichem Können sind Soft Skills heute unerlässlich, um im Job und im Privatleben Erfolg zu haben. Dieses Buch zeigt Ihnen, wie Sie zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Teamfähigkeit oder Zeitmanagement entwickeln oder verfeinern. Mit Selbsttests in jedem Kapitel.



D. Voigt

Gelassener im Stress in 100 Tagen für Dummies

1. Auflage 2026 **ISBN:** 978-3-527-72403-1
288 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 19,99 €*

Erscheinungstermin: April 2026

Sie fühlen sich dauergestresst und überfordert? Dieses Buch bietet Ihnen jeden Tag eine gute Mischung aus psychologischem Wissen und Entspannungsübungen, die Ihnen mehr Gelassenheit und Ruhe schenken.



M. C. Sponheimer und J. Spiegel

Sich von Perfektionismus befreien für Dummies

1. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72322-5
352 Seiten

Format: 140 mm x 216 mm

Ladenpreis: 18,- €*

Leiden Sie an Ihren eigenen zu hohen Ansprüchen? Finden Sie aus Perfektionismus nie ein Ende, prokrastinieren oder setzen sich ständig unter Druck? Dieses Buch zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Erwartungen auf ein gesundes Maß herabschrauben und Fünfe auch mal gerade sein lassen können.



A. Schomburg

Gesunde Produktivität für Dummies

Mehr schaffen ohne mehr Stress

1. Auflage 2025 **ISBN:** 978-3-527-72274-7
272 Seiten

Format: 176 mm x 240 mm

Ladenpreis: 20,- €*

Fragen Sie sich manchmal, wie Sie beruflich all das schaffen, was von Ihnen erwartet wird, und dabei gesund bleiben können? Amelie Schomburg stellt Ihnen praxiserprobte Methoden und Techniken für eine effektive Aufgabenorganisation und ein gesundes Energiemanagement vor.



*Der €-Preis gilt nur für Deutschland. Preisänderungen und Irrtümer vorbehalten.