

IMPULSVORTRAG ONLINE

# Vier Generationen – ein Team.

KITA SEMINAR

*Manufaktur*

Wie Zusammenarbeit in der Kita gelingen kann

Babyboomer

Generation X

Generation Y

Generation Z

Eure Referentin: Lisa Lieb



*Boomer, Gen X, Y, Z – Die Begriffe sind wissenschaftlich ziemlich umstritten.*



*Und trotzdem werden wir es heute nutzen. Warum?*



### Wissenschaftliche Einschränkung

Eine Meta-Analyse (Costanza et al. 2012) zeigt:  
Arbeitseinstellungen unterscheiden sich zwischen Generationen **kaum messbar**.

### Warum wir es trotzdem nutzen

Generationslabels sind eine **gemeinsame Sprache**  
für etwas Reales –  
kein wissenschaftliches Gesetz,  
*sondern ein Gesprächsöffner.*

**Generationen sind keine Schubladen – sie sind Gesprächsöffner.**

Was wie ein "Generationenkonflikt" aussieht, ist oft das Zusammenspiel von drei Faktoren:

## 1 Alterseffekt

Menschen denken und handeln unterschiedlich je nach Lebensphase. Mit 25 andere Prioritäten als mit 52 – das ist keine Wertehaltung.

## 2 Periodeneffekt

Gesellschaftliche Prägungen: Wer hat Corona erlebt? Wer die Wiedervereinigung? Wer ist mit Smartphone aufgewachsen?




## 3 Kohorteneffekt

Das, was manche "Generation" nennen: gemeinsame Erfahrungen einer Altersgruppe, die Werte und Erwartungen formen.

### Praxisbeispiel:

*Die 28-jährige Fachkraft geht pünktlich um 16 Uhr – die 54-jährige bleibt freiwillig länger. Kein Werteproblem. Sie hat eine einjährige Tochter, die andere ein leeres Nest. Es ist Lebensphase – nicht Generation.*

*Tendenzen – keine Schubladen. Biografie und Lebensphase spielen immer mit.*

Generation	Geburtsjahre	Prägung & Kontext	Mögliche Stärken im Team
 <b>Babyboomer</b>	ca. 1955–1969	Wirtschaftswunder, Stabilität als Wert, Hierarchien normal	Erfahrungswissen, Krisenresilienz, langjährige Beziehungen
 <b>Generation X</b>	ca. 1965–1980	Eigenverantwortung, Wendejahre, pragmatisch	Vermittlung, Zuverlässigkeit, "macht einfach"
 <b>Generation Y</b>	ca. 1980–1995	Globalisierung, erste digitale Generation, Sinn wichtig	Reflexion, Teamorientierung, konzeptionelles Denken
 <b>Generation Z</b>	ab ca. 1995	Smartphone, Klimakrise, Pandemie – explizites Wohlbefinden	Direktheit, digitale Kompetenz, Mut zu Feedback

# 80%

nennen Work-Life-Balance als  
Top-3-Kriterium bei der  
Arbeitgeberwahl

*Deloitte Gen Z Survey 2024*

# >50%

kümmern sich aktiv um ihr  
Wohlbefinden – und erwarten  
Unterstützung durch die  
Einrichtung

*Zenjob Studie 2024*

# 82%

aller Befragten:  
altersgemischte Teams  
entwickeln bessere Lösungen

*WEconomy Generationsstudie 2024*

## Mini-Reflexion

*(45 Sekunden – still, für sich)*

**Welche Stärke einer anderen Generation entlastet mich eigentlich im Alltag – auch wenn sie mich manchmal nervt?**

Wer möchte, kann danach kurz im Chat teilen.

Amy Edmondson (Harvard):

*"Die gemeinsame Überzeugung, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen – Fragen zu stellen, Fehler zuzugeben, Ideen einzubringen – ohne negative Konsequenzen zu fürchten."*

## Ohne psychologische Sicherheit

- Die Junge schweigt über ihre Idee zur digitalen Kommunikation
- Die Erfahrene äußert keine Bedenken – gilt als 'rückständig'
- Konflikte sammeln sich, bis sie eskalieren

## Mit psychologischer Sicherheit

- Verschiedene Perspektiven kommen wirklich auf den Tisch
- Fehler werden früh benannt statt vertuscht
- Generationenvielfalt wird zur echten Ressource

**Generationenvielfalt funktioniert nur, wo psychologische Sicherheit herrscht.**

Wenn erfahrene Fachkräfte gehen, geht ihr implizites Wissen mit. Drei Formate, die wirklich helfen:

1

Beidseitiges Lernen

## Tandem & Job-Shading

Eine junge Fachkraft begleitet die erfahrene Kollegin beim Elterngespräch – und vice versa bei der Eltern-App-Einführung. Wissenstransfer in Echtzeit.

2

In beide Richtungen

## Reverse Mentoring

Jüngere mentorieren Ältere – insbesondere bei Digitalisierung & neuen Methoden. Ältere mentorieren Jüngere – bei Erfahrungswissen, Elternbeziehungen, Krisenresilienz.

3

Kita-Praxisformat

## Erfahrungsrunden

Einmal im Quartal erzählt eine Fachkraft aus ihrer pädagogischen Geschichte. Keine Bewertung, kein Fazit – nur zuhören. Stärkt das Teamgefühl generationsübergreifend.

*Praxis Schleswig-Holstein: Quartalsweise 'Erfahrungsrunden'.*

## Work-Life-Balance

### Spannung:

"Früher haben wir das auch geschafft." vs.  
"Ich brauche klare Grenzen."

### Lösungsansatz:

Gleicher Anspruch – unterschiedliche Wege. Belastungsmodelle offen besprechen.

## Kommunikation

### Spannung:

Direkt vs. sensibel / Digital vs. persönlich /  
Planung vs. Spontanität

### Lösungsansatz:

Verschiedene Kanäle akzeptieren.  
Nachfragen statt bewerten. 'Wie meinst du das?'

## Veränderung & Digital

### Spannung:

Digitale Tools überfordern Erfahrene – zu  
langsame Einführung frustriert Jüngere

### Lösungsansatz:

Jüngere führen ein, Erfahrene bestimmen Tempo & Nutzen.  
Gemeinsam entscheiden.

## Drei Sätze, die bleiben

- 1 Generationen sind nützliche Gesprächsöffner – aber kein Urteil über Menschen.
- 2 Wo psychologische Sicherheit fehlt, scheitert jede Vielfalt.
- 3 Das wertvollste Kapital im Mehrgenerationen-Team ist das Gespräch, das noch nicht stattgefunden hat.

### Impulsfrage in den Austausch:

*"Was ist in eurem Team eine Stärke, die noch zu wenig gehört wird – und von wem?"*

3–4 Personen pro Breakout-Room | je Runde ca. 12–15 Min. | Aufgabe: Einen Satz fürs Plenum mitnehmen

## Runde 1

*Erkennen*

Welche Situation aus eurem Kita-Alltag fällt euch ein, die ihr früher als 'Generationenkonflikt' erklärt habt – und die heute vielleicht anders aussieht?

## Runde 2

*Gestalten*

Was macht ihr in eurem Team bereits gut bei generationsübergreifender Zusammenarbeit? Und: Was könnte ein kleiner nächster Schritt sein?

## Runde 3

*Psychologische  
Sicherheit*

Gibt es in eurem Team etwas, das manche Kolleginnen wahrscheinlich denken, aber (noch) nicht sagen? Was bräuchte es, damit das möglich wird?

## Abschluss & Ausblick

82

der Befragten in der WEconomy Generationsstudie 2024 sind überzeugt: Altersgemischte Teams entwickeln bessere Lösungen.

%

*Das ist kein schöner Wunsch – das ist messbar.  
Die Frage ist: Schaffen wir die Bedingungen dafür?*

### Abschlussimpuls:

*"Was nehme ich heute mit in meinen Arbeitsalltag?"*

- ✓ Generationen sind Gesprächsöffner – kein Urteil
- ✓ Psychologische Sicherheit ist das Fundament
- ✓ Generationenvielfalt ist eine Ressource – wenn sie gestaltet wird



## Lisa Lieb

**Geschäftsführung**  
**Kita Seminar Manufaktur**

### Über mich:

Seit über 15 Jahren bin ich mit viel Herz und Erfahrung für frühpädagogische Fachkräfte unterwegs. Meine Arbeit lebt von Nähe, echtem Interesse und dem tiefen Verständnis für die Herausforderungen im Kita-Alltag. Mir geht es nicht darum, fertige Konzepte überzustülpen – sondern darum, gemeinsam mit den Teams nachhaltige Veränderungen anzustoßen, die wirklich passen. Ich hole Fachkräfte da ab, wo sie stehen, und begleite sie mit Klarheit, Wertschätzung und einem offenen Blick für das, was möglich ist

### Unser Angebot bei der Seminar Manufaktur:

Studententage vor Ort

Elternabende nach Maß

Langzeit-Fortbildungen

Supervision & Beratung