

# Der Stereotypen Club

*Ein Perspektivenwechsel  
Generationen-Vielfalt als Innovationskraft*



TheSilverpreneur

# 5 GENERATIONEN, 1 ARBEITSMARKT, UNENDLICHE MÖGLICHKEITEN?

## IST DAS SO?

Die Zeichen sind subtil, aber deutlich: Während an der Oberfläche viele Unternehmen gut aufgestellt erscheinen – mit ausgefeilten Prozessen, etablierten Entwicklungsprogrammen und modernen Arbeitsplätzen – zeigen sich darunter feine Risse im Fundament.

Die Symptome sind vielfältig und oft miteinander verwoben:

- Hohe Fluktuation, besonders bei Schlüsselkräften
- Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte
- Spürbare Mitarbeiter-Unzufriedenheit trotz guter Rahmenbedingungen
- Umsatzrückgänge trotz stabiler Marktposition
- Fehlende Innovation trotz vorhandener Ressourcen
- Abteilungsdenken und interne 'Kleinkriege'
- Steigende mentale Belastung und Burnout-Raten
- 'Stille Kündigung' - physisch anwesend, mental bereits weg
- Silodenken und Wissenshortung
- Verlust von kritischem Erfahrungswissen bei Generationenwechsel
- Innovationsstaus trotz gut gefüllter Ideenboxen
- Meetings, die sich anfühlen wie diplomatische Krisenkonferenzen
- Digitalisierungsprojekte, die an unsichtbaren Widerständen scheitern
- Kommunikationspannen trotz modernster Kollaborationstools
- Motivationsverlust bei erfahrenen Mitarbeitenden
- Ungenutztes Potenzial durch fehlende generationenübergreifende Zusammenarbeit, und, und, und ...

Die eigentliche Herausforderung liegt dabei oft nicht in den Strukturen oder Prozessen – diese sind meist gut durchdacht. Der entscheidende Hebel verbirgt sich in der Art und Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Generationen. Hier schlummert ein enormes, meist unterschätztes Potenzial für Innovation, Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit.

Was wäre, wenn genau diese vermeintlichen Reibungspunkte zwischen den Generationen der Schlüssel zu Ihrem nächsten Entwicklungssprung wären?"

# DIE HEIMLICHEN DREHBUCHAUTOREN UNSERER ARBEITSWELT

Stellen Sie sich vor: Der "allwissende Senior-Experte", die "digital-besessene Junior-Kraft", die "zwischen-allen-Stühlen-Manager\*in". Klingt vertraut? Kein Wunder! Diese Stereotypen sind wie gut eingespielte Schauspieler auf der Bühne unserer Arbeitswelt. Sie flüstern uns ihre Texte zu, dirigieren unsere Bewegungen und bestimmen manchmal sogar die gesamte Inszenierung.

Aber hier wird's spannend: Gerade jetzt, wo fünf Generationen gleichzeitig die Unternehmens-Bühne betreten, prallen diese eingeübten Rollenbilder besonders heftig aufeinander. Der "Server-Flüsterer" trifft auf die "Excel-Königin", die "Meeting-Marathonläuferin" begegnet dem "Slack-Surfer". Es knirscht, es knistert, es entwickelt sich... etwas Neues!

Denn diese Stereotypen sind wie alte Theatermasken - sie mögen vertraut sein, aber sie werden langsam unbequem. Die "Hierarchie-Pyramide" wackelt, wenn plötzlich die Junior-Kraft dem Seniorchef digitale Navigation beibringt. Die "Generationen-Schubladen" klemmen, wenn Teams völlig neue Arbeitsformen erfinden.

*Und genau hier liegt der Plot-Twist: Was wäre, wenn wir diese Stereotypen nicht als lästige Stolpersteine sehen, sondern als Sprungbretter für Innovation? Wenn wir sie nicht bekämpfen, sondern bewusst damit spielen?*

Statt "Der erfahrene Mitarbeiter kennt alle Prozesse" heißt es dann vielleicht "Die Prozess-Poetin schreibt Geschichte neu". Aus "Die Jungen sind immer online" wird "Der Digital-Dolmetscher öffnet neue Welten".

Das ist mehr als Wortakrobatik - es ist die Chance, festgefahrene Unternehmensstrukturen neu zu denken. Denn wenn wir unsere gewohnten Rollen-Schubladen öffnen, finden wir dort oft ungeahnte Talente, überraschende Allianzen und vor allem: echte Menschen statt Stereotype.

Die aktuelle "Stereotypen-Hochkonjunktur" in unserer Gesellschaft ist dabei wie ein Katalysator: Sie macht die versteckten Muster sichtbar und lädt uns ein, sie neu zu interpretieren. Im besten Fall entsteht daraus ein Unternehmenstheater, in dem jede\*r die Freiheit hat, verschiedene Rollen zu spielen - unabhängig von Alter, Position oder vermeintlichen Zuschreibungen.

Und wer weiß? Vielleicht schreiben wir damit nicht nur unsere Unternehmenskultur neu, sondern verändern auch die Rollenbilder in unserem privaten Leben. Denn am Ende sind es immer Menschen, die andere Menschen inspirieren - ganz ohne Stereotypen-Kostüm.

# Der Stereotypen-Club

präsentiert:

Die Kunst der Dekonstruktion oder: Wie wir unsere Denkschubladen neu sortieren. Eine Entdeckungsreise durch die Landschaft unserer Vorurteile, Rollenbilder und verborgenen Potenziale.

## Was macht den StereotypenClub so besonders?

Er ist der Auftakt, der erste mutige Schritt zur Veränderung. Hier beginnt die systematische Dekonstruktion eingefahrener Denkmuster. Ein geschützter Raum, wo wir unsere "Stereotype-Brillen" abnehmen dürfen

Der Start einer Reise, die weitere spannende Formate nach sich zieht  
*Motto: "Erst wenn wir unsere Vorurteile auseinandernehmen, können wir verstehen, woraus sie eigentlich bestehen – und was wir Besseres daraus gestalten können."*

### ***Etappe 1: Das Klischee-Karaoke***

Wo Vorurteile ihr Solo singen dürfen

- Jede Generation performt ihre "Greatest Hits" der Vorurteile
- Andere Generationen geben Playback zu fremden Klischees
- Finale: Das große "Best-of-Vorurteile"-Medley

Ziel: Stereotypen durch Überzeichnung ihrer Macht berauben

### ***Etappe 2: Die Vorurteils-Versteigerung***

Der Ausverkauf alter Denkmuster

- Versteigert werden klassische Vorurteile: "Wer bietet mehr für 'Die Alten sind unflexibel?'"
- Geboten wird mit Gegenbeispielen und Erfolgsgeschichten
- Handicap-Auktion: Je härter das Vorurteil, desto wertvoller der Gegenbeweis

Ziel: Spielerische Dekonstruktion festgefahrener Annahmen

### *Etappe 3: Die Perspektiven-Tauschbörse*

Wo neue Sichtweisen Handel treiben

- Generationen tauschen für einen Tag ihre typischen Rollen
- Die "Digital Natives" übernehmen klassische Meetings
- Die "Erfahrenen" kommunizieren ausschließlich über Slack
- Handelsplatz für unerwartete Allianzen und Aha-Erlebnisse

Ziel: Echtes Verständnis durch Perspektivenwechsel

#### *Expedition-Highlights:*

- Jede Etappe endet mit einer "Schatz-Sicherung": Was nehmen wir mit?
- "Expeditions-Logbuch" dokumentiert überraschende Entdeckungen
- "Generationen-Kompass" zeigt neue Richtungen der Zusammenarbeit

#### *Besondere Expedition-Regeln:*

- Humor ist Pflicht-Ausrüstung
- Selbstironie wird großzügig belohnt
- Aha-Erlebnisse sind das wertvollste Expeditions-Souvenir

#### *Nach der Expedition:*

- Feierliche Verleihung der "Stereotypen-Sprenger"-Auszeichnung
- Entwicklung neuer "Generationen-Landkarten" für den Arbeitsalltag
- Gründung dauerhafter "Expeditions-Teams" für künftige Projekte

*Der StereotypenClub:  
Hier werden Vorurteile zu  
Sprungbrettern und Klischees  
zu Chancen!*

# VON DER DEKONSTRUKTION ZUR TRANSFORMATION:

## *Im Modul 2:*

- Das Pluralog-Café: Mehr als Dialog - wenn drei Generationen denken, Think-Tanks der besonderen Art
- Methodik: Tetralemma-Prinzip (Entweder-oder, sowohl-als-auch, keins von beiden, und ganz anders)

## *Regelmäßige "Perspektiven-Rotation"*

Die Generationen-Orchestrierung Harmonische Zusammenarbeit statt starrer Strukturen:

- "Generationen-Tandems": Duette der Expertise
- "Wisdom Wednesdays": Wöchentliche Impuls-Konzerte
- "Future Labs": Experimentelle Jam-Sessions
- "Lunch & Learn": Informelle Klangproben

## *Die Erfahrungs-Expedition Entdeckungsreisen durch das Unternehmens-Wissen:*

- "Digital Experience Sharing": Technologie-Safaris
- "Skill-Share-Börse": Wissens-Tauschhandel
- "Mentoring 360°": Lernen in alle Richtungen

## *Die Team-Zeitreise Von der Vergangenheit in die Zukunft:*

- "Generationen-Kaffee": Zeitreisen bei einer Tasse Kaffee
- "Zukunfts-Werkstatt": Prototyping neuer Arbeitsweisen
- "Nachhaltigkeits-Labor": Entwicklung zukunftsfähiger Strukturen

## *Talents & Tales Geschichten, die Karrieren schreiben:*

- "Story-Mining": Schatzsuche nach verborgenen Talenten
- "Experience-Blending": Wo Erfahrung auf frische Ideen trifft
- "Onboarding-Expeditionen": Geführte Touren durch die Unternehmenskultur

## *Die Innovations-Symbiose - Wo Erfahrung und neue Ideen sich bereichern:*

"Cross-Generation Innovation Labs": Gemeinsam Neues schaffen

"Reverse Innovation": Wenn Jung Alt inspiriert

"Tradition trifft Disruption": Das Beste aus beiden Welten

### *Nachhaltige Verankerung:*

Die Brückenbauer-Akademie Ausbildung interner Generationen-Lotsen:

"Navigations-Training": Orientierung in der generationenübergreifenden Zusammenarbeit

"Kultur-Dolmetscher": Übersetzung verschiedener Arbeitsstile

"Konflikt-Choreographie": Spannungen konstruktiv nutzen

Das Erfolgs-Logbuch Dokumentation der gemeinsamen Reise:

"Meilenstein-Momente": Wichtige Wendepunkte

"Learnings & Legends": Was uns weiterbringt

"Best Practice Gallery": Sammlung der Erfolgsgeschichten

Der Zukunfts-Anker Verankerung nachhaltiger Strukturen:

"Kultur-Codes": Neue gemeinsame Spielregeln

"Generationen-Kompass": Orientierung für alle

"Legacy & Innovation": Brücken zwischen Bewährtem und Neuem



# ZÜNDUNGSMOMENT STATT

## DAUERBETREUUNG:

### *Wie wir Ihre unternehmenseigene Innovationskraft entfachen*

Wir sind keine klassischen Unternehmensberater, die jahrelang am Beifahrersitz sitzen. Wir sind eher die Funken, die Ihr eigenes Innovationsfeuer entfachen. Denn wir sind überzeugt: Die besten Lösungen schlummern bereits in Ihren Teams – sie warten nur darauf, geweckt zu werden.

#### *Unsere Rolle?*

Wir sind die Expeditionsausrüster für Ihre Generationen-Entdeckungsreise:

- Wir stellen die Werkzeuge (unsere kreativen Formate)
- Wir zeigen erste Routen (StereotypenClub, Pluralog-Café etc.)
- Wir geben den Anfangsimpuls (Methodenkompetenz)
- Dann übergeben wir den Kompass an Sie!

Denn: "Dort wo die Probleme liegen, liegen auch die Antworten."

*Und wer kennt Ihre Unternehmenslandschaft besser als Sie selbst?*



Was wir NICHT sind:

- Dauerbegleiter, die nie wieder gehen
- Rezeptgeber mit fertigen Lösungen
- Externe Problemlöser

Was wir SIND:

- Impulsgeber für Ihre eigene Transformation
- Enabler Ihrer schlummernden Potenziale
- Katalysatoren für Ihre Team-Intelligenz
- Ausbilder Ihrer internen "Generationen-Lotsen"



UNSER ZIEL: SIE SO SCHNELL  
WIE MÖGLICH UNABHÄNGIG  
VON UNS ZU MACHEN!



*Stellen Sie sich uns wie einen Zündfunken vor:*

1. Wir bringen Ihre generationenübergreifende Zusammenarbeit in Gang
2. Wir zeigen Ihnen die Werkzeuge und wie man sie nutzt
3. Sie entwickeln daraus Ihre eigenen, maßgeschneiderten Lösungen
4. Wir ziehen uns zurück und bleiben nur noch als Sparringspartner verfügbar

*Das Beste daran?*

- Nachhaltige Veränderung von innen heraus
- Schnellere Implementierung durch interne Expertise
- Kosteneinsparung durch punktuelle statt dauerhafter Beratung
- Stärkung der unternehmenseigenen Problemlösungskompetenz

*"Wir zünden den Funken - Sie entfachen das Feuer!"*

# DIE GENERATIONEN- EXPEDITION: IHR WEG ZUR NACHHALTIGEN TRANSFORMATION



## **PHASE 1:** **DER ZÜNDFUNKE**

45-minütige Keynote "Vom Verstehen zum Verbinden"

- Aufrütteln und Inspirieren
- Stereotype sichtbar machen
- Potenziale aufzeigen
- Lust auf Veränderung wecken
- Ergebnis: Bewusstsein schaffen & Aufbruchstimmung erzeugen

## **PHASE 2:** **DIE DEKONSTRUKTION**

Tagesseminar "StereotypenClub"  
(6-7 Stunden)

Vormittag:

- Klischee-Karaoke
- Vorurteils-Versteigerung
- Erste Aha-Erlebnisse

Nachmittag:

- Perspektiven-Tauschbörse
- Entwicklung erster Lösungsansätze
- Ergebnis: Aufbrechen alter Denkmuster & erste Handlungsimpulse

## **PHASE 3:** **DIE VERTIEFUNG**

Drei Pluralog-Cafés (je 2-3 Stunden)

1. Pluralog: "Verstehen & Vernetzen"

- Tetralemma-Methode kennenlernen
- Generationen-Mapping durchführen
- Erste Tandems bilden

2. Pluralog: "Gestalten & Entwickeln"

- Konkrete Maßnahmen entwickeln
- Quick Wins identifizieren
- Erste Erfolge feiern

3. Pluralog: "Verankern & Multiplizieren"

- Erfolge reflektieren
- Nächste Schritte planen
- Interne Champions identifizieren
- Ergebnis: Nachhaltige Strukturen schaffen

# "VOM IMPULS ZUR EIGENSTÄNDIGKEIT - IN ÜBERSCHAUBARER ZEIT ZU NACHHALTIGER VERÄNDERUNG"



## ***PHASE 4: PUNKTUELLE BEGLEITUNG (nach Bedarf)***

Flexible Formate je 2-4 Stunden:

- "Future Labs" für spezifische Innovationsprojekte
- "Wisdom Wednesdays" zur Wissensweitergabe
- "Digital Experience Sharing" für technologische Transformation
- "Brückenbauer-Workshops" für interne Multiplikatoren

### ***Zeitlicher Rahmen:***

- Phase 1: Tag 1
- Phase 2: innerhalb der ersten 2 Wochen
- Phase 3: über 6-8 Wochen verteilt
- Phase 4: punktuell nach Bedarf über 3-4 Monate

### ***Besonderheit:***

Nach jeder Phase gibt es einen "Pulse Check":

- Was wurde erreicht?
- Wo braucht es Anpassungen?
- Welche nächsten Schritte sind sinnvoll?

### ***Investition:***

- Keynote: 45 Minuten
- StereotypenClub: 1 Tag
- Pluraloge: 3 x 2-3 Stunden
- Punktuelle Formate: nach Bedarf
- Gesamtdauer: 2-3 Monate aktive Transformation
- Danach: Selbstläufer mit optionaler punktueller Unterstützung

## RECHTLICHER HINWEIS

Für Inhalt, Konzeption und Zusammenstellung verantwortlich: Susanne Stuppacher



Die Inhalte der Keynote & aller Unterlagen wurden unter Verwendung von Claude 3.5 Sonnet Pro (Anthropic) für Recherche und Textgenerierung erstellt. Trotz sorgfältiger Recherche und Prüfung aller Inhalte können wir für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der angeführten Informationen keine Gewähr übernehmen. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Die Weiterentwicklung eigener Konzepte auf Basis der hier vorgestellten Ideen ist ausdrücklich erwünscht.

Die kommerzielle Weiterverwendung durch direkte Kopien oder Reproduktion dieser Unterlagen hingegen verstößt gegen das Urheberrecht und ist ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung nicht gestattet.

Alle Rechte vorbehalten.  
[www.theSilverpreneur.at](http://www.theSilverpreneur.at)  
[info@thesilverpreneur.at](mailto:info@thesilverpreneur.at)

+43.664.815.46.43 / 1130 Wien

