GENERATIONEN DIALOG
empower dialogue

LEBENSZYKLUS BAU
Planen | Bauen | Betreiben | Finanzieren

Neue Arbeitswelten:

Was?

I

Zulassen von neuen Ideen

II

Umschwung zu einer soliden Fehlerkultur

Wirken & Entfalten

Rückhalt und Verantwortung

Größe des Teams ist relevant

Kooperation & Zusammenarbeit

Verantwortung und Rückgrat von Führungskräften

Wie?

Bedingt! Denn während es in kleinen Teams sehr schnell auffällt, wenn etwas nicht passt, dauert es bei großen Teams länger. Diese Dauer verlangsamt den Optimierungsprozess.

Größte Wirkung bei bestem Ausnutzen der Stärken.

Desto größer ein Team, desto schwieriger ist dies.

Stärken & Schwächen verstehen

Nicht jede Person über einen Kamm scheren.
Ein gutes Team ergänzt sich in seinen Stärken und Schwächen und sollte auch so behandelt werden.

Werte sind wichtig

weil sie die Grundlage für Entscheidungen und Konflikte sind.

Zwänge erkennen und benennen, Reflektierte Herangehensweise

Die Rolle von Führungskräften

Die Rolle der Führungskraft ist Menschen zu entwickeln und eine gute Kultur vorzuleben.
Es gibt vieles, was sie nicht weiß und das ist ihr bewusst. Diese Demut zeugt von Stärke.

Sinnfrage steht im Konflikt mit der Sozialisierung

Verschiedene Generationen wachsen unter unterschiedlichen Bedingungen auf und haben dadurch unterschiedliche Werte.

Differenzen und Schnittmengen erkennen und benennen

Persönliches Wachstum und gute Fehlerkultur

Gegenseitige Wertschätzung

Gemeinsames Ziel, nicht eigene Agenden.

Reaktion vorhersehbar und kalkulierbar

Vertrauen

Selbst Entscheidungen zu treffen und zu lernen.
Sinnvolle Fehlerkultur.