

PEOPLE & RESULTS



Zusammenspiel der Generationen

In diesem Newsletter möchte ich auf ein altes und neues Thema eingehen: Das Zusammenarbeiten mehrerer Generationen in kleinen und mittel-ständischen Unternehmen vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Pandemie.

Fakt ist: Eine verbreitete Wahrnehmung hat sich quer durch alle Altersklassen relativiert: Digitales Arbeiten – auch von Zuhause aus – funktioniert besser als erwartet, auch bei Mitarbeitenden, die vorher wenig Erfahrungen in diesem Bereich hatten. Viele sind in den letzten Monaten über sich selbst hinausgewachsen, haben sich in neue Tools, Programme und Abläufe eingefuchst und sind bereit, die ausgetretenen Pfade des Gestern zu verlassen.

Jetzt beginnt sich alles zu normalisieren und Sie stehen wie zahlreiche andere Verantwortliche in Unternehmen vor drei Fragen.

- Welche Erfahrungen möchten Sie aus der Pandemie-Zeit künftig beibehalten?
- Welche Prozesse von früher sind weiterhin tragfähig und sollten beibehalten werden?
- Welche ganz neuen Veränderungen möchten Sie angesichts der positiven Erfahrungen jetzt für die Zukunft Ihres Unternehmens anstoßen?

Schreiben Sie mir gerne über Ihre Erkenntnisse und Eindrücke oder über das, was Sie gerade besonders bewegt. Und natürlich freue ich mich, wenn Sie diesen Newsletter abonnieren oder mit Interessierten teilen, die Beiträge kommentieren oder mich ansprechen, damit ich Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen kann!

Ihre Susanne Kremeier

Unternehmen



Neues integrieren, den 'Stallgeruch' wahren

Wissen Sie bereits, wie Ihr Unternehmen in Zukunft aufgestellt sein wird? In den letzten 18 Monaten haben Sie vielleicht festgestellt, dass virtuelles Arbeiten machbar ist und sich manche Ihrer Befürchtungen nicht bewahrheitet haben.

Dachte man früher: Wenn die Katze aus dem Haus ist, tanzen die Mäuse auf dem Tisch, also: Ohne Aufsicht arbeitet keiner! sehen viele Unternehmer*innen und Führungskräfte, dass sich das gegenseitige Vertrauen weiterentwickelt hat. Die meisten Mitarbeitenden arbeiten sehr gut und motiviert auch außerhalb des Büros.

Zugleich ist es schwieriger, den „Stallgeruch“, also die Kultur Ihres Unternehmens zu vermitteln, besonders an neue Mitarbeitende. Doch genau das ist wichtig, um Ihr Unternehmen von anderen unterscheidbar zu machen und um Mitarbeitende an sich zu binden.

Wenn Sie Ihre Kultur überprüfen und ggf. schärfen möchten: Anruf genügt!

Lesen Sie [hier](#) den vollständigen Artikel.

ZUM VOLLSTÄNDIGEN ARTIKEL

Person



Vorbild für wen?

Hand aufs Herz: Wie viele Generationen arbeiten bei Ihnen im Unternehmen? Je nach Branche sind es wahrscheinlich vier bis fünf. Und je nach Generation sind Begriffe wie Hierarchie, Vorbild und Führung mit ganz unterschiedlichen Inhalten belegt – vom persönlichen Umgang ganz zu schweigen. Während sich die meisten älteren Mitarbeitenden noch siezen, ist es bei den jüngeren üblich, sich zu duzen, unabhängig von der Position, die sie im Unternehmen haben. Die Trennschärfe zwischen Privatem und Beruflichem ist bei jüngeren Generationen anders als bei älteren.

Wie können Unternehmer*innen also die so verschiedenen Mitarbeitenden ansprechen? Wie können Sie Ihre unterschiedlichen Mitarbeitenden erfolgreich miteinander arbeiten lassen? Welche Funktionen und Aufgaben haben Führungskräfte heute? Welche Rolle spielt agiles Arbeiten und individuelle Arbeitsgestaltung für Unternehmensorganisationen der Zukunft?

Wenn Sie Fragen wie diese beschäftigen und Sie Unterstützung brauchen:
Anruf genügt!

Lesen Sie [hier](#) den vollständigen Artikel.

[**ZUM VOLLSTÄNDIGEN ARTIKEL**](#)

Gesellschaft



Vorbild..?

In den letzten Monaten haben wir ein neues Wort gelernt: systemrelevant. Und ein neue Gedanke kam auf: Sollten Menschen ihrem Beitrag für die Gesellschaft entsprechend bezahlt werden? Wie würde sich diese Überlegung auf Unternehmensebene auswirken? Würde der Koch oder die Köchin in der betriebseigenen Kantine an Bedeutung gewinnen, weil sie dafür sorgen, dass hungrige Mitarbeitende wieder zu Kräften kommen? Wie systemrelevant wäre ein Finanz-Vorstand, der überwacht, dass die Finanzströme eines Unternehmens reibungslos verlaufen? Spannende Fragen, die uns vielleicht künftig noch mehr beschäftigen werden...

Lesen Sie [hier](#) den vollständigen Artikel.

[**ZUM VOLLSTÄNDIGEN ARTIKEL**](#)

Zur weiteren Inspiration

Auch wenn das Buch ‚Build to Change‘ von Ed Lawler etwas in die Jahre gekommen ist hat es nichts von seiner Relevanz verloren. Hier ein Auszug: <https://susannekremeier.com/wp-content/uploads/2021/07/Built-to-Change.pdf>

Für diejenigen, die sich intensiver mit der Sinn-Frage auseinandersetzen möchten, hier der Link zur Initiative ‚Tech for Good‘

<https://www.techforgood.international/en>



Möchten Sie diesen kostenlosen **Newsletter** abonnieren, um keine Ausgabe zu verpassen? Es geht ganz einfach: **Mail-Adresse eintragen, absenden** und – ganz wichtig!! – den **Link in der Bestätigungsmail** anklicken, die Sie im Anschluss erhalten. Ohne diese Verifizierung darf ich Ihnen den Newsletter aus rechtlichen Gründen nicht zusenden. Sie finden keine Bestätigungsmail im Posteingang? Meistens hilft dann Blick in den Spamordner.
Die Mailadresse verwende ich nur und ausschließlich für den Versand des Newsletters. Sie können sich jederzeit wieder abmelden. Ich freue mich auf Sie!

Folgen Sie mir!





© 2021 PEOPLE & RESULTS

Sie erhalten diese Nachricht, weil Sie mir die Erlaubnis für die Zusendung meines Newsletters gegeben haben. Sie können Ihre Entscheidung jederzeit widerrufen. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie bitte [hier](#). Weitere Informationen erhalten Sie in meiner [Datenschutzerklärung](#).

Anschrift:

PEOPLE & RESULTS
Greifweg 18
Düsseldorf 40549
Germany

[Add us to your address book](#)

[Einstellungen ändern](#) - [Newsletter abmelden](#).



