

3 zentrale Ansatzpunkte zum Implementieren der «Wir-Kultur»

1. Moderieren statt Führen

Fragen, die den ernsthaften Wunsch nach Verständnis zeigen, vermitteln Mitarbeitenden, dass sie wahr- und ernstgenommen werden. Die Fragen sollten 4 Bereiche abdecken:

Fragen zur Mitarbeiterentwicklung, z. B.

- Welche Tätigkeiten begeistern Sie besonders?
- Bei welchen Aufgaben verlieren Sie die Zeit aus dem Blick?
- Welche Aufgaben gelingen Ihnen wie von selbst?

Fragen zum Arbeitsumfeld, z. B.

- Wie kann ich Sie unterstützen?
- Was benötigen Sie, um produktiv zu arbeiten?
- Welche Arbeitsmaterialien und Arbeitsbedingungen könnten Ihren Arbeitsalltag erleichtern?

Fragen zu Konflikten, z. B.

- Wie ist es aus Ihrer Sicht dazu gekommen?
- Was ärgert Sie an der Situation?
- Können wir gemeinsam an einer Lösung arbeiten?

Fragen zur Entwicklung des Arbeitsplatzes, z. B.

- Was können wir aus Ihrer Sicht verbessern?
- Was würden Sie verändern?
- Wo sehen Sie uns in fünf Jahren?

2. Diversität leben

Die eigenen blinden Flecken zu kennen, hilft auf dem Weg zu mehr gelebter Diversität. Reflektieren Sie:

- Von welchen Privilegien profitieren Sie im Arbeitsalltag?
- Wenn Sie etwas irritierend finden: stellen Sie sich die Frage, liegt das vielleicht an meiner kulturellen oder familiären Prägung?
- Welches Schubladendenken kennen Sie von sich?
- Wann halten Sie sich für tolerant oder haben Sie blinde Flecken? Bitten Sie eine vertraute Kollegin oder einen vertrauten Kollegen um eine Einschätzung.

3. Intergenerationelles Lernen ermöglichen

In altersgemischten Teams treffen unterschiedliche Werte, Einstellungen und Erfahrungslevel aufeinander. Stellen Sie sich folgende Fragen, um die Fähigkeiten unterschiedlicher Generationen besser zu kombinieren:

- Wie können junge und alte Mitarbeitenden voneinander profitieren?
- Was benötigen die Mitarbeitenden, um erfolgreich altersgemischte Teams zu bilden?
- Was können Sie tun, um den Wissenstransfer in beide Richtungen zu ermöglichen?