

Was ist generationenübergreifende Führung?

Bedeutung für zukunftsfähige Unternehmen

Erfolgsfaktoren für generationenübergreifende Führung

Nutzen für Sie als Führungskraft

Kapitel 1

Einführung in die generationenübergreifende Führung

Wann haben Sie sich das letzte Mal jung gefühlt? Wann haben Sie sich das letzte Mal alt gefühlt?

Wenn ich mir diese Frage stelle, hängt das immer vom jeweiligen Kontext ab und womit ich mich vergleiche oder mein Gefühl in Relation sehe. Das bestätigen mir auch die Menschen in den Unternehmen in meinen Beratungen und Kulturwandelprozessen. So verhält es auch bei der Führung.

Menschen denken gern in Schubladen und Modellen, aber Führung darf nicht in Schubladen gedacht werden

Unser Hirn mag das Einfache, wenn es schnelle Antworten braucht. Wenn Sie es sich also leicht machen wollen, denken Sie in Schubladen oder Modellen. Das ist auch ein Grund dafür, warum die Diskussionen über die Gen Z gerade überall so prominent sind. Es ist ein schlauer Marketingschachzug, die Vorurteile über die »faule Gen Z« aufleben zu lassen und aufrechtzuerhalten. Und

wir haben Schuldige gefunden. Das ist so schön einfach. In den Kapiteln 2 bis 6 des Buches werden Sie eine Vielzahl an Stereotypen finden, die wir den jeweiligen Generationen zuschreiben und mit denen wir begründen, warum sie so sind, wie sie sind.

Wenn Sie allerdings an unsere heutigen und zukünftigen Herausforderungen in der Wirtschaft und für Unternehmen denken und an die daraus folgenden Anforderungen an Führung, wird Ihnen vermutlich schnell bewusst, dass Sie mit schnellen Antworten und Schubladendenken langfristig nicht mehr erfolgreich sein können. Warum Führungskräfte eher fragend und gedanklich offen agieren sollten, beschreibe ich ab Kapitel 7. Denn sind es nicht eher individuelle Lebensphasen, von denen wir sprechen?

Führung wird noch oft mit Ansagen verwechselt, dabei ist echte Führung vor allem Beziehung. Wer nicht zuhören kann, wer keine echte Wertschätzung zeigt, verliert das Vertrauen seines Teams und irgendwann auch die besten Mitarbeitenden.

Emotionale Intelligenz als Schlüssel

Wer Menschen führen will, muss sie auch verstehen wollen. Alles andere ist Status, aber keine Führung. Heute geht es vielmehr um eine Form der Führung, die die Individualität jedes und jeder Einzelnen berücksichtigt und fördert, völlig unabhängig vom Geburtsjahr. Führungskräfte können zukünftige und neue komplexe Probleme und Krisen nicht mehr mit schnellen Antworten und altbewährten Herangehensweisen begegnen.

Vielleicht denken Sie jetzt: »Klingt gut, aber was hat das mit dem Führen unterschiedlicher Generationen zu tun?« Meine Antwort ist: Eine ganze Menge, denn emotionale Intelligenz ist die Brücke, die Sie zwischen Babyboomern, Generation X, Y und Z schlagen. Sie hilft Ihnen, die Sprache der anderen zu verstehen, selbst wenn es nicht um Worte, sondern um Werte und Erwartungen geht. Darüber erfahren Sie mehr im Kapitel 7 des Buches. Denn in einem Team, in dem fünf Jahrzehnte Lebenserfahrung aufeinandertreffen, reicht Fachwissen allein nicht aus. Sie brauchen die Fähigkeit, Stimmungen zu spüren, Spannungen aufzufangen und unterschiedliche Sichtweisen zu einem gemeinsamen Ziel zu verbinden. Genau hier beginnt generationenübergreifende Führung. Zum Umgang mit Zielen und dem Arbeiten nach Ergebnissen finden Sie tiefere Einblicke in Kapitel 13.



Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit zu wissen, wie Sie sich fühlen und wie sich die anderen fühlen, um sich in die anderen Menschen hineinzuversetzen. Wenn Sie sich dessen bewusst sind, können Sie beziehungsfördernd handeln und reagieren.

Anhand folgender Kernelemente sehen Sie den Zusammenhang von emotionaler Intelligenz (EI) und generationenübergreifender Führung für die tägliche Praxis:

✓ Selbstwahrnehmung

- **Emotionale Intelligenz:** Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu erkennen und deren Wirkung auf das eigene Verhalten zu verstehen.
- **Generationenübergreifende Führung:** Bewusstsein für die eigene Prägung durch die eigene Generation und wie diese das Führungsverhalten beeinflusst.

✓ Selbstregulation

- **Emotionale Intelligenz:** Impulse kontrollieren, besonnen handeln, auch in Konfliktsituationen gelassen bleiben.
- **Generationenübergreifende Führung:** Eigene Werte und Kommunikationsstile flexibel anpassen, um mit unterschiedlichen Generationen konstruktiv zusammenzuarbeiten.

✓ Empathie

- **Emotionale Intelligenz:** Sich in andere hineinversetzen, ihre Perspektiven verstehen.
- **Generationenübergreifende Führung:** Lebensrealität und Erwartungen verschiedener Generationen nachvollziehen können, ohne vorschnell zu bewerten.

✓ Soziale Kompetenz

- **Emotionale Intelligenz:** Beziehungsnetzwerke aufbauen und pflegen, Konflikte lösen, Kooperation fördern.
- **Generationenübergreifende Führung:** Brückenbauer zwischen Generationen sein, Austausch fördern und einen Rahmen dafür schaffen, gemeinsame Erfolge sichtbar machen.

✓ Motivation

- **Emotionale Intelligenz:** Eigene Antriebe kennen, andere inspirieren, Sinn vermitteln.
- **Generationenübergreifende Führung:** Unterschiedliche Motivationsfaktoren erkennen (Sicherheit, Status, Selbstverwirklichung, Purpose) und generationenspezifisch ansprechen.

✓ Kommunikation

- **Emotionale Intelligenz:** Aktiv zuhören, klare Botschaften senden, non-verbale Signale beachten.
- **Generationenübergreifende Führung:** Individuelle Kommunikationskanäle und -stile wählen, die für die jeweiligen Vorlieben zugänglich sind (vom persönlichen Gespräch bis zum digitalen Format). Über die Besonderheiten der Kommunikation finden Sie nähere Beschreibungen im Kapitel 8 des Buches.



Generationenübergreifende Führung heißt, Teams so zu leiten, dass unterschiedliche Generationen, von Babyboomern bis Generation Z, produktiv zusammenarbeiten. Dabei geht es nicht um Altersunterschiede, sondern um verschiedene Lebensphasen, Werte, Kommunikationsstile und Erwartungen, mit dem Ziel, diese Vielfalt zu verbinden, um Zusammenarbeit, Innovation und nachhaltigen Erfolg zu fördern.

Bedeutung generationenübergreifender Führung für zukunftsfähige Unternehmen

Der demografische Wandel zwingt Unternehmen und Menschen dazu, ihre Führungsstile zu überdenken, um alle – sowohl junge als auch ältere Mitarbeitende – zu binden und vor allem zur dauerhaften Leistungsbereitschaft zu motivieren.

Laut einer Studie von Deloitte Global 2025 sind zukunftsfähige Arbeitswelten mehr als Orte der Leistungserbringung. Unternehmen werden zunehmend zu einem *Point of Experience*, an dem Sinn, Gemeinschaft und persönliche

Entwicklung zusammenkommen, und sind gefordert, ihre Kultur so zu gestalten, dass drei Dimensionen spürbar werden:

1. Beitrag

Für Mitarbeitende, besonders die jüngeren Generationen, ist es zentral, dass ihre Arbeit einen positiven Unterschied macht. Es geht um den Nutzen, den Ihr Unternehmen für Kunden, Gesellschaft und Umwelt stiftet. Fragen Sie sich:

- Welche konkreten Probleme helfen wir zu lösen?
- Wie tragen wir zur Bewältigung der großen Krisen unserer Zeit bei, von Klimawandel bis KI-Transformation?

Wenn Sie dies klar benennen, geben Sie Orientierung und Sinn.

2. Gemeinschaft

Arbeit ist immer auch soziales Miteinander. Generationenübergreifend wünschen sich Menschen Zugehörigkeit und echte Zusammenarbeit. Gemeinschaft entsteht, wenn Mitarbeitende sich gesehen fühlen, wenn Vielfalt als Bereicherung gelebt wird und wenn es Räume für Austausch und Unterstützung gibt. Als Führungskraft gestalten Sie diese Räume und prägen, wie stark das »Wir« im Team erlebbar wird.

3. Leidenschaft

Alle Generationen wollen ihre Talente einbringen und weiterentwickeln. Menschen streben danach, mit Freude und Neugier an Themen zu arbeiten, die sie bewegen. KI-gestützte Lernangebote eröffnen hier völlig neue Möglichkeiten für individuelles, effizientes Weiterlernen. Für Sie als Führungskraft bedeutet das: Schaffen Sie Gelegenheiten, in denen Mitarbeitende ihre Stärken entfalten können, und fördern Sie die Begeisterung für das, was sie tun.

Dies umfasst die Entwicklung flexibler und individueller Führungskonzepte, die auf die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitenden eingehen, sowie die Förderung von nachhaltigen Strukturen und Werten in der Organisation. Dafür erforderlich sind:

- neue Spielräume,
- förderliche Rahmenbedingungen,
- Fokus auf den Menschen und Zeit.

Die Geschichte von Mihály Csíkszentmihályi im Kasten »Das Geheimnis des Glücks« verdeutlicht dies.

Das Geheimnis des Glücks

Ein Landwirt, der jeden Tag mühsam auf seinem Feld arbeitete, empfand sein Leben als unerfüllt. Es machte sich ein Gefühl von Leere in ihm breit. Eines Tages erfuhr er von einem alten Weisen, der in den Bergen lebte. Neugierig machte der Landwirt sich auf den Weg zu ihm, um herauszufinden, wie er von ihm lernen könnte.

»Wie kann ich Weisheit erlangen?«, fragte er den Weisen. »Bevor ich dir eine Antwort gebe«, sagte der alte Mann, »habe ich eine Aufgabe für dich. Sieh dich um. Was siehst du?« Der Landwirt sah sich um: »Ich sehe deinen Garten, Bäume, Vögel und Felder in der Ferne.« Mit einem milden Lächeln übergab der alte Mann dem Bauern eine Schale, die bis oben hin mit Wasser gefüllt war. »Ich möchte, dass du mit dieser Schale durch meinen Garten gehst, ohne einen Tropfen zu verschütten. Wenn du das schaffst, erhältst du die Antwort auf deine Frage.«

Der Landwirt nahm die Schale in die Hände und machte sich auf den Weg durch den Garten. Langsam setzte er einen Schritt vor den anderen, die Augen fest auf die Schale gerichtet, damit kein Tropfen verloren ging. Er bewegte sich mit Bedacht, bis er schließlich den Garten durchquert hatte. Voller Stolz stellte er die Schale vor den Weisen hin, und siehe da, kein Tropfen war verloren gegangen.

»Sehr gut«, sagte der weise Mann. »Was ist dir während deines Weges begegnet?« Der Bauer zögerte. »Ich habe nichts gesehen. Ich war so konzentriert auf die Schale, dass ich nichts um mich herum wahrgenommen habe.«

Der weise Mann lächelte. »Die Kunst der Weisheit liegt darin, Wichtiges zu erkennen, ohne dabei das Ganze aus den Augen zu verlieren. Deine Schale ist voll geblieben, doch deine Augen waren blind für den Garten, die Vögel, die Schönheit«, sagte der Mann. »Weisheit entsteht nicht durch ein einziges Ziel, sondern durch die bewusste Aufmerksamkeit für jeden Moment.« Der Landwirt dankte dem Weisen und kehrte nach Hause zurück. Von diesem Tag an blieb er Landwirt und arbeitete weiter auf seinem Feld, doch seine Wahrnehmung hatte sich verändert. Er sah, hörte und spürte die Welt um ihn herum. So wurde er weise, nicht durch das Suchen, sondern durch das Sehen.

Diese Geschichte beschreibt sehr passend, dass wir immer im Außen sind und uns und unsere Arbeit selten reflektieren. So geht es auch heute vielen Führungskräften.

Fake Work füllt die Kalender

Der Alltag von Führungskräften ist vollgeladen damit, Berge von Arbeit wegzuschaffen und damit sind Führungskräfte viel zu stark in das operationale Geschäft verwickelt. In meinen Beratungen schildern sie mir, dass es vollkommen normal ist, jeden Moment des Tages sofort mit Aktivität zu füllen, um »produktiv« zu sein, begleitet von Meetings rund um die Uhr, Feuer löschen im Hamsterrad und dem ständigen Bimmeln und Vibrieren des Handys und anderer diverser Kanäle. Es ist keine Zeit und kein Platz im Kalender, um den Mitarbeitenden zuzuhören und strategisch zu agieren. Der Tag ist vollgepackt mit Mikromanagement und Tätigkeiten, die mal mehr und mal weniger auf die Wertschöpfung einzahlen. Es ist meist nur Zeit zum Reagieren.

Das führt dazu, dass Führungskräfte die Veränderungen, herannahende Probleme und Krisen, aber auch mögliche Chancen, erst sehr spät, wenn überhaupt, wahrnehmen. Natürlich stehen Sie oftmals unter enormem Termindruck und sind Einflüssen ausgesetzt, gegenüber denen Sie machtlos sind. Wenn Sie aber eine wichtige Entscheidung zu treffen haben und Sie nicht mit den Gedanken bei der Sache sind, sondern abgelenkt, dauergestresst und unaufmerksam, dann sind die Chancen hoch, dass die Entscheidung als großes Desaster endet. Anschließend müssen Sie dann den Großteil Ihrer Zeit dafür aufwenden, die daraus resultierenden Fehler zu thematisieren und zu korrigieren.

Hier sind typische Fake-Work-Themen, die Führungskräfte oft binden und die echte Führungsarbeit am Menschen verdrängen. Kommt Ihnen davon vielleicht etwas bekannt vor?

- ✓ Endlose Meetings ohne klare Entscheidungen, sinnlose Sitzungen, die mehr Protokolle, die keiner liest, als Fortschritte erzeugen.
- ✓ Excel-Schlachten und Reporting-Overkill mit einer Datenaufbereitung für andere Führungsebenen, die selten echten Mehrwert bringen.
- ✓ Strategiepapiere, die nie umgesetzt werden, in Form von Hochglanzkonzepten, die in der Schublade landen.
- ✓ Mikromanagement von Details, bei dem Energie in Kleinigkeiten versinkt statt ins große Ganze und Zeit für die Menschen.
- ✓ Kontrollrunden und Statusberichte, die mehr Beschäftigung mit Kontrolle verschwenden als Zusammenarbeit, geprägt von Vertrauen.
- ✓ E-Mail- und Chat-Flut, überall in cc gesetzt zu werden, was ständige Ablenkung und schnelles Reagieren anstatt aktives Gestalten nach sich zieht.

- ✓ Politisches Taktieren in Gremien, das Energie für Positionsspiele frisst und keine Zeit für echten Austausch mit Mitarbeitenden aller Lebensphasen zulässt.
- ✓ Scheinbare Dringlichkeiten durch Aufgaben mit viel Lautstärke, aber ohne Wirkung für Team oder Unternehmen.

Was denken Sie, wie viel Zeit und Raum nimmt Fake Work in Ihrem Führungsalltag in Anspruch?

Die größte Herausforderung für Führungskräfte ist es, den Fokus zu behalten und sich auf die wirklich wichtigen Themen, nämlich die Menschen in ihrem Team zu stärken, zu konzentrieren und ganz als Führungskraft zu einhundert Prozent im Hier und Jetzt präsent zu sein. Dazu ist es notwendig, dass Sie regelmäßig die Geschwindigkeit rausnehmen und Ihre eigene Führungsarbeit reflektieren. Dieses Buch lädt Sie an verschiedenen Stellen immer wieder dazu ein.



Fake Work frisst Ihre Zeit und Ihr Team merkt es sofort. Wenn Sie in endlosen Meetings sitzen, Excel-Tabellen polieren oder sich in Statusrunden verlieren, dann führen Sie in Wahrheit niemanden. Echte Führungsarbeit, die generationenübergreifend alle in Ihrem Team schätzen, entsteht im Gespräch, in Entscheidungen und im gemeinsamen Vorankommen. Streichen Sie konsequent das, was nur beschäftigt, und investieren Sie Ihre Energie in das, was Menschen bewegt und zur Wertschöpfung beiträgt.

Erfolgsfaktoren für generationenübergreifende Führung

Menschen in ihren Lebensphasen zu führen und sie individuell zu führen, braucht viel Aufmerksamkeit und Zeit. Da ist kein Platz für Fake Work.

Die Arbeitswelt in der Zukunft und Führung muss sich anpassen, um den Bedürfnissen von Babyboomern, GenX, Gen Y, Gen Z und den zukünftigen Alphas gerecht zu werden. Es gilt zum einen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen zu identifizieren und auf sie emotional intelligent einzugehen und zum anderen die Offenheit zu haben, nicht in Geburtsjahren und Schubladen zu denken. Es wird immer wichtiger, Verständnis für alle Generationen zu schaffen und vor allem die Gemeinsamkeiten zu betonen. Eine wertschätzende Haltung gegenüber den Menschen ist hier der Schlüssel.



Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich Gemeinsamkeiten entwickeln und individuelle Stärken Platz haben, so wird generationenübergreifende Zusammenarbeit zum Erfolg.

Wo Führungskräfte sowohl das Verbindende fördern als auch Unterschiede wertschätzen, entsteht ein Team, das gemeinsam erfolgreich arbeitet. Dafür benötigen Sie insbesondere folgende Kompetenzen:

- ✓ einen empathischen Führungsstil,
- ✓ ein wertschätzendes Umfeld, das Reflexionsräume fördert und
- ✓ psychologische Sicherheit die Vertrauen bietet.



Hier finden Sie zu den Kompetenzen jeweils ein Beispiel als Anregung, wie sie dies ganz bewusst in Ihrer Führungspraxis umsetzen können:

✓ **Empathischer Führungsstil**

In einem Teammeeting bemerken Sie, dass eine Mitarbeiterin ungewöhnlich still ist. Anstatt dies zu übergehen, sprechen Sie sie nach dem Meeting in einem vertraulichen Rahmen an. Sie fragen offen nach, wie es ihr geht, und hören aktiv zu, ohne sofort Lösungen vorzuschlagen. Bestärken Sie sie darin, sich in Meetings zu äußern. So zeigen Sie echtes Interesse und stärken das Vertrauen.

✓ **Wertschätzendes Umfeld mit Reflexionsräumen**

Sie führen nach Abschluss eines Projektes nicht nur eine fachliche Nachbesprechung durch, sondern stellen als Retrospektive gezielt Fragen zur Zusammenarbeit. Dadurch geben Sie Raum zur Reflexion, würdigen Erfolge und machen deutlich, dass jede Stimme zählt.

- »Was haben wir als Team gelernt?«
- »Was lief gut?«
- »Was möchten wir das nächste Mal anders machen?«

Im Kapitel 13 und 14 gehe ich näher darauf ein, wie Menschen im Unternehmen noch besser miteinander und voneinander lernen können und welche Möglichkeiten es gibt, dies generationenübergreifend zu tun.

✓ Psychologische Sicherheit

In einer Diskussion bringt ein jüngerer Kollege eine unkonventionelle Idee ein. Statt diese sofort kritisch zu prüfen, reagieren Sie mit: »Danke für den Impuls. Lassen Sie uns kurz überlegen, was wir daraus ableiten können.« Damit signalisieren Sie, dass Beiträge willkommen sind, auch wenn sie nicht sofort in der Umsetzung landen.



Teams entwickeln ihre volle Stärke, wenn Führungskräfte Verbindendes fördern und auch Unterschiede respektieren. Empathie schafft Nähe, Reflexion bringt gemeinsames Lernen und psychologische Sicherheit ermöglicht offenes Miteinander. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt zum Schlüssel für gemeinsamen Erfolg wird.

Unternehmen profitieren von generationenübergreifender Führung

Wenn Teams altersdivers nicht nur nebeneinander, sondern wirklich miteinander arbeiten, entsteht ein Mehrwert, den keine homogene Gruppe erreichen kann. Für Unternehmen ergeben sich dabei klare Vorteile:

✓ Breitere Wissensbasis

Erfahrene Mitarbeitende bringen tiefes Fachwissen, Branchenkontakte und langjährig erprobte Lösungen ein. Jüngere Mitarbeitende liefern frische Perspektiven, digitale Kompetenz und den Blick für neue Trends. Die Kombination macht Entscheidungen fundierter und innovativer.

✓ Höhere Innovationskraft

Unterschiedliche Sichtweisen regen zum Querdenken an. Ideen werden aus mehreren Blickwinkeln betrachtet, wodurch kreative und tragfähige Lösungen entstehen. Das senkt das Risiko von Betriebsblindheit.

✓ Bessere Kundenorientierung

Kundengruppen sind genauso vielfältig wie die Belegschaft. Ein altersgemischtes Team versteht Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen besser und kann Angebote und Kommunikation gezielter ausrichten.

✓ Stärkere Arbeitgebermarke

Unternehmen, die Vielfalt aktiv leben, gelten als moderne und attraktive Arbeitgeber. Das spricht nicht nur junge Talente an, sondern auch erfahrene Fachkräfte, die ein wertschätzendes Umfeld suchen.

✓ Höhere Resilienz in Veränderungsprozessen

Ältere Mitarbeitende geben Stabilität in unsicheren Phasen, jüngere treiben notwendige Veränderungen voran. Dieses Zusammenspiel macht Unternehmen anpassungsfähiger und widerstandsfähiger gegenüber Krisen.

✓ Nachhaltige Nachfolgeplanung

Wenn Wissen generationenübergreifend geteilt wird, geht es nicht verloren. Unternehmen sichern sich so den langfristigen Erfolg, auch wenn erfahrene Leistungsträger in den Ruhestand gehen.



Als Führungskraft gestalten Sie die Kultur, in der generationenübergreifende Zusammenarbeit gelingt, als Vorbild ganz stark mit. Fördern Sie eine Atmosphäre, die Unterschiede respektiert und Gemeinsamkeiten sichtbar macht. Wenn Vielfalt überall in der Organisation als Stärke verstanden wird, entsteht eine Unternehmenskultur, in der Wissenstransfer, Innovation und langfristiger Erfolg selbstverständlich werden.

Nutzen für Sie als Führungskraft

Erfolgreiche generationenübergreifende Führung ist nicht nur ein Gewinn für das Unternehmen, sondern auch für Sie persönlich. Sie erleben weniger Konflikte im Alltag, schaffen ein produktiveres Miteinander und gewinnen selbst neue Impulse für Ihre Weiterentwicklung. Wer Vielfalt im Team nicht als Belastung, sondern als Ressource versteht, erweitert auch das eigene Führungsrepertoire.

Anhand folgender Punkte möchte ich Sie dazu inspirieren:

✓ Weniger Konflikte im Alltag

Wenn Sie die unterschiedlichen Erwartungen der Generationen verstehen, können Sie Missverständnisse früh auflösen.



Ein Babyboomer legt Wert auf feste Bürozeiten, während ein Gen Z Mitarbeitender Homeoffice bevorzugt. Statt daraus einen Streitpunkt entstehen zu lassen, klären Sie im Team transparente Regeln für Flexibilität und Erreichbarkeit.

✓ Produktiveres Miteinander

Mitarbeitende, die sich gesehen und verstanden fühlen, arbeiten motivierter und übernehmen mehr Verantwortung für ihre Rolle. Weitere Details zum rollenbasierten Arbeiten finden Sie im Kapitel 11.



Indem Sie in Meetings gezielt sowohl erfahrene Kollegen nach Best Practices fragen als auch jüngere nach neuen Ideen, fördern Sie Beteiligung und vermeiden das Gefühl, übergangen zu werden. Machen Sie ihre Mitarbeitenden mitverantwortlich für die Ergebnisse des Meetings. Jeder trägt seinen Anteil dazu bei.

✓ Neue Impulse für Ihr Führungsrepertoire

Jede Generation eröffnet Ihnen andere Perspektiven und erweitert Ihren Werkzeugkasten.



Sie lernen von jüngeren Mitarbeitenden neue digitale Tools kennen, die Arbeitsprozesse erleichtern, und übernehmen gleichzeitig von älteren Teammitgliedern deren erprobte Methoden im Umgang mit Kunden.

✓ Leichtere und wirksamere Führungsrolle

Wer Vielfalt als Ressource versteht, gestaltet Beziehungen, statt nur Aufgaben zu managen.



Sie moderieren einen generationenübergreifenden Workshop und lassen bewusst unterschiedliche Sichtweisen zu. Das Ergebnis: kreative Lösungen, die allein so nicht entstanden wären, und ein gestärktes Wir-Gefühl.