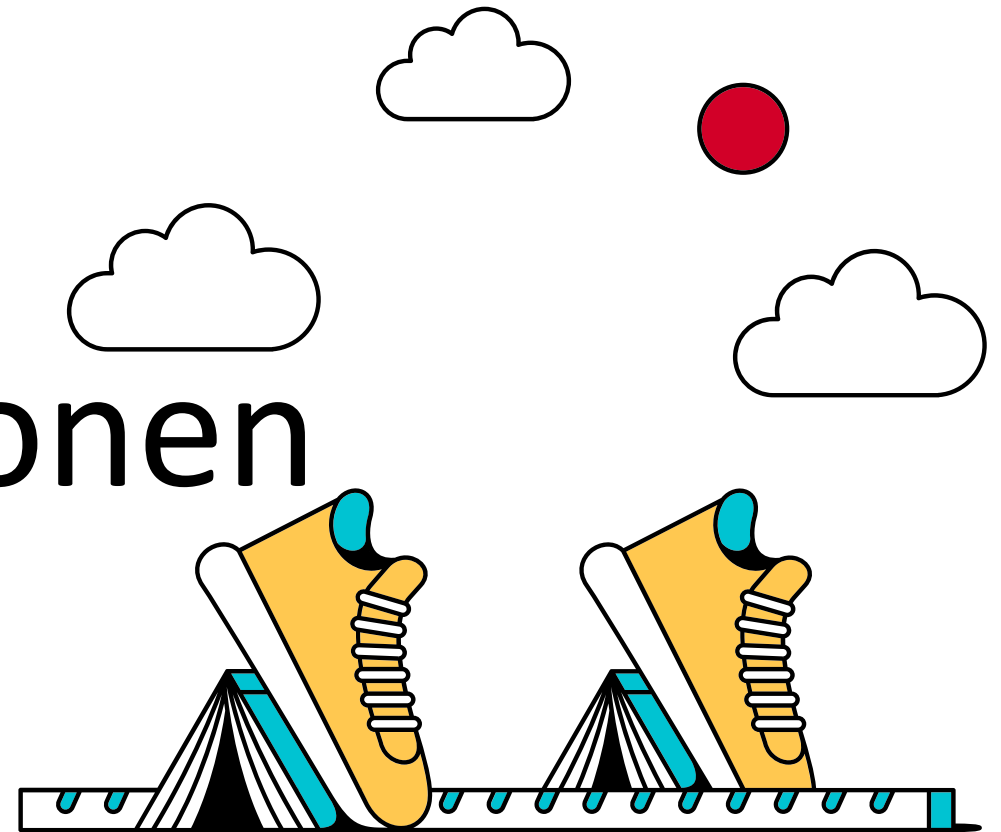


# Zusammenarbeit zwischen Generationen

→ Die Rolle der Organisation

Peter Kaeser, Direktor

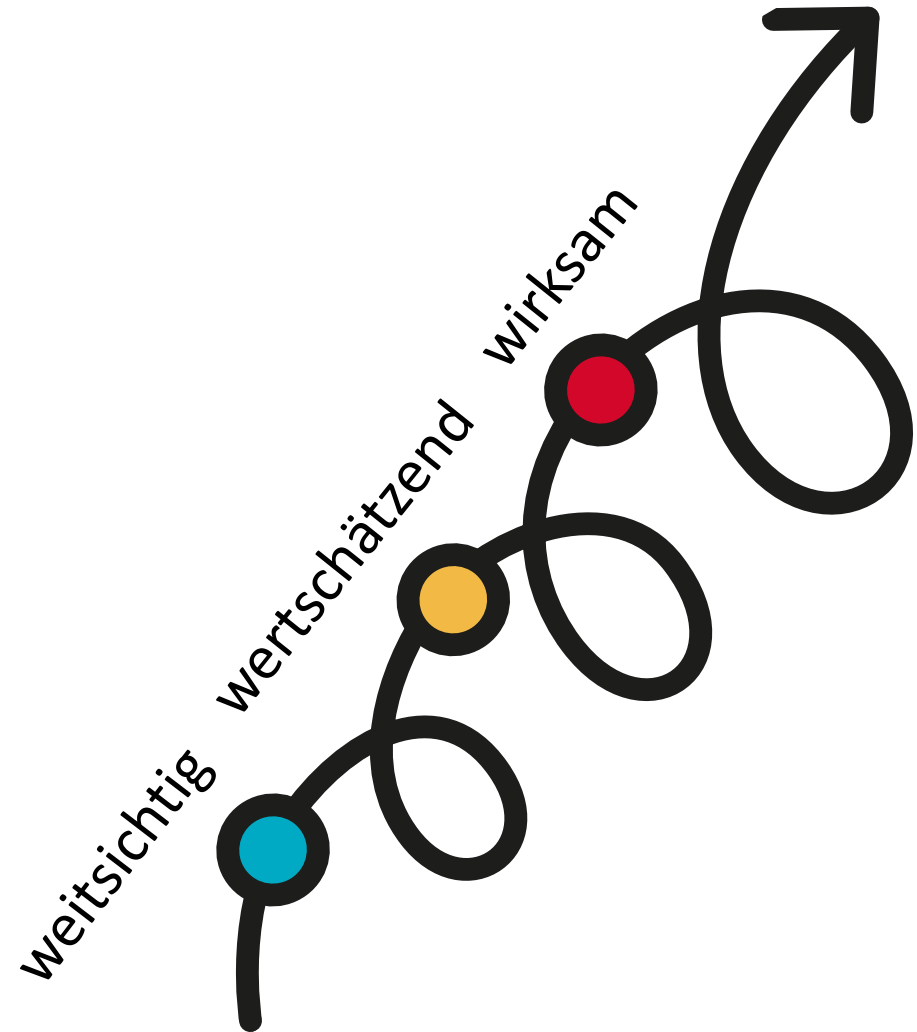


# Unser Sinn und Zweck:

**Lernen, Grosses zu bewegen.**

Jede und jeder kann lernen, für sich  
Grosses zu bewegen.

Auf diesem **Lernweg** bieten wir  
**Orientierung** und **begleiten** mit  
**Herzblut** die **Entwicklung** von  
**Kompetenzen** für das **Leben** und die  
**Arbeitswelt** von **heute** und **morgen**.





WE ONLY  
LIVE  
ONCE.

WRONG!  
WE ONLY  
DIE ONCE.  
WE LIVE  
EVERY DAY!

@successpictures

@successpictures

# Was ist für dich Erfolg?

## NATÜRLICHE ROLLE

Erfolg heißt, unsere natürliche Rolle in einer dynamischen und sich permanent verändernden Welt zu finden.

## TEILHABE

Erfolg heißt sinnvolle Teilhabe und Entwicklung von Menschen.

## FÜHREND

Erfolg heißt, führende Produkte oder Dienstleistungen anzubieten und/oder die besten Leistungen zu erbringen.

## PRÄZISION

Erfolg heißt, perfekt ablaufende Arbeitsprozesse zu haben und solide Produkte und verlässliche Dienstleistungen bereitzustellen.

## DER SCHNELLE GEWINN

Erfolg heißt, schnell zu handeln und zu punkten und/oder sich für die eigenen Interessen einzusetzen.

## ÜBERLEBEN

Erfolg heißt, den Fortbestand zu garantieren, indem das, was aufgebaut wurde, fortgesetzt wird.

# Eine mögliche Persönlichkeitsausprägung

## INTEGRAL

Perspektiven  
Vielfalt & Sinnvermittlung  
Konsent

## GLEICHHEIT

Kooperation  
Gemeinschaftsgefühl  
Konsens

## LEISTUNG

Effizienz  
Autonomie  
Vernunft

## WAHRHEIT

Regeln  
Gesetze  
Struktur

## MACHT

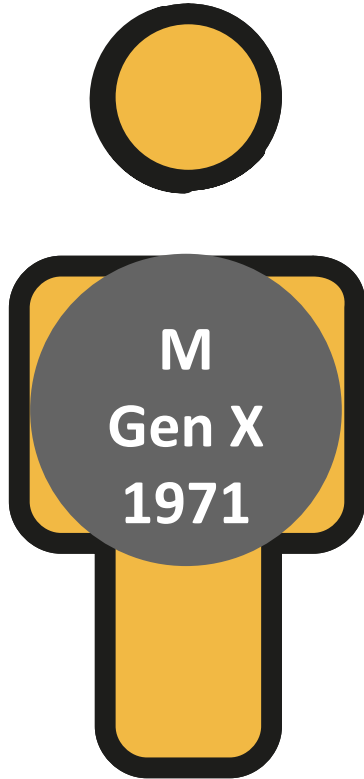
Anweisungen  
Impulsivität

## «CLAN»

Magie  
Zusammengehörigkeit



# Welcher Generation gehört er an?



**Ausprägung:**

**Integral:** Sinnhaftigkeit, Perspektiven, ich will mich weiterentwickeln und andere dabei unterstützen

**Haltung zur Arbeit:**

Ich gebe, will aber auch zurück  
Klassische Karriere interessiert mich nicht

**Interessenstruktur:**

Erschaffer:in

**Lebensphase:**

Flexibel und in der Schweiz verankert

....XY

# Generationenmanagement **oder** Menschen mit individuellen Ausprägungen?



# Die duale Organisation (systemisch integrierter Ansatz)

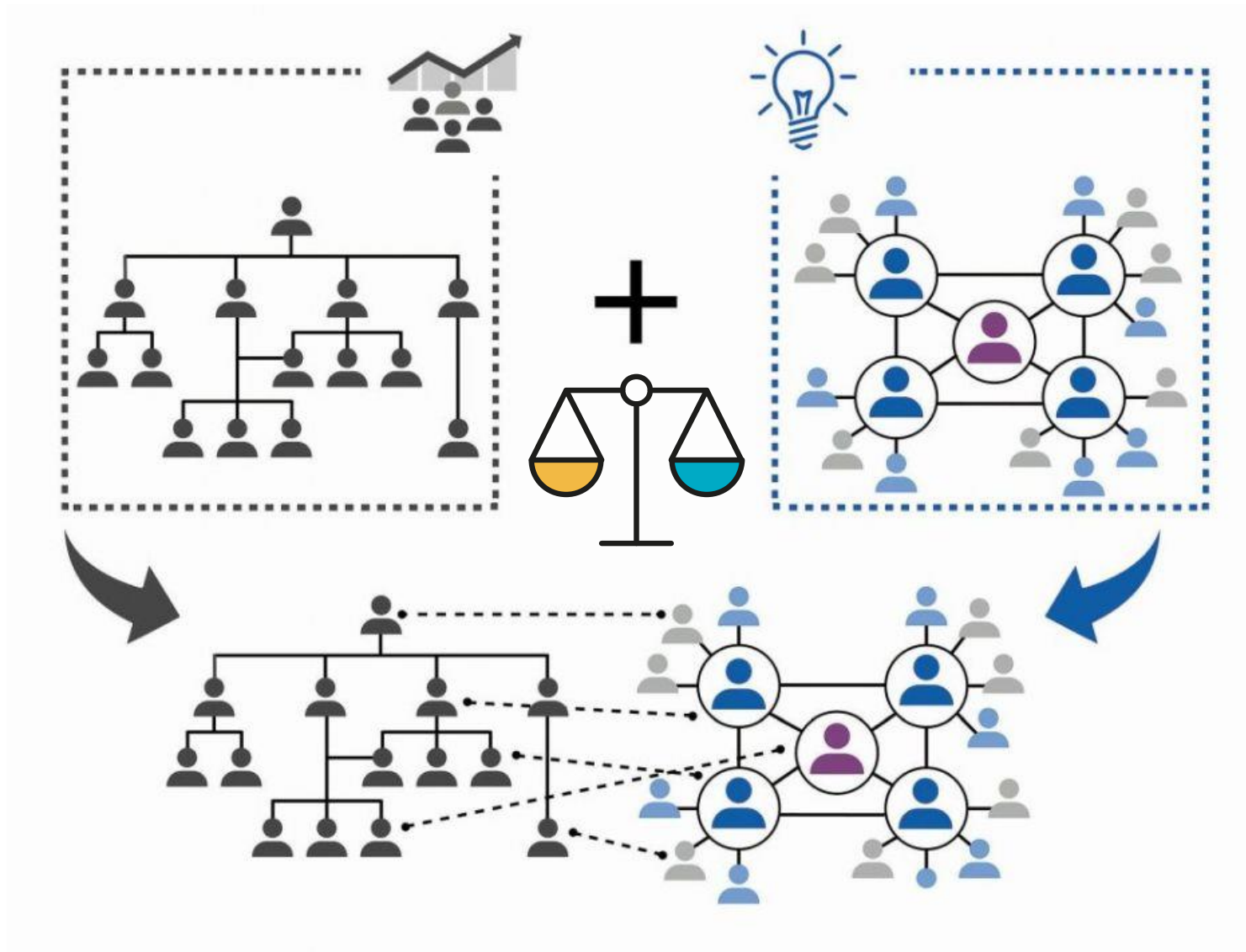
**Wir wollen Menschen und ihrer Individualität und Vielfalt gerecht werden.**

WKS-Mitarbeitende sollen...

- sich einbringen und weiterentwickeln,
- die Individualität nutzen und von der Vielfalt profitieren,
- um gemeinsam die besten umsetzbaren Lösungen zu finden.

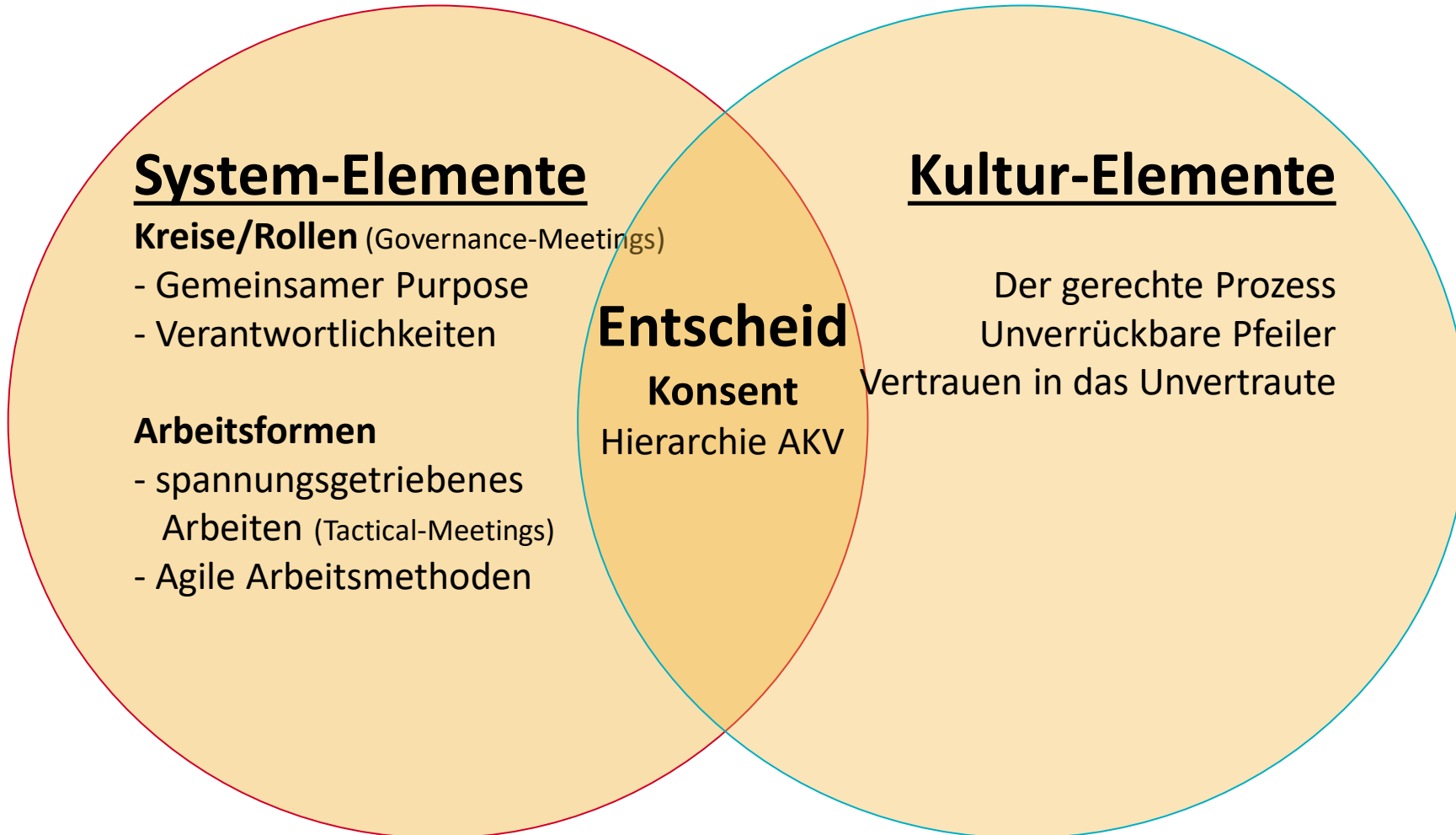


# Die duale Organisation (Ambidextrie)

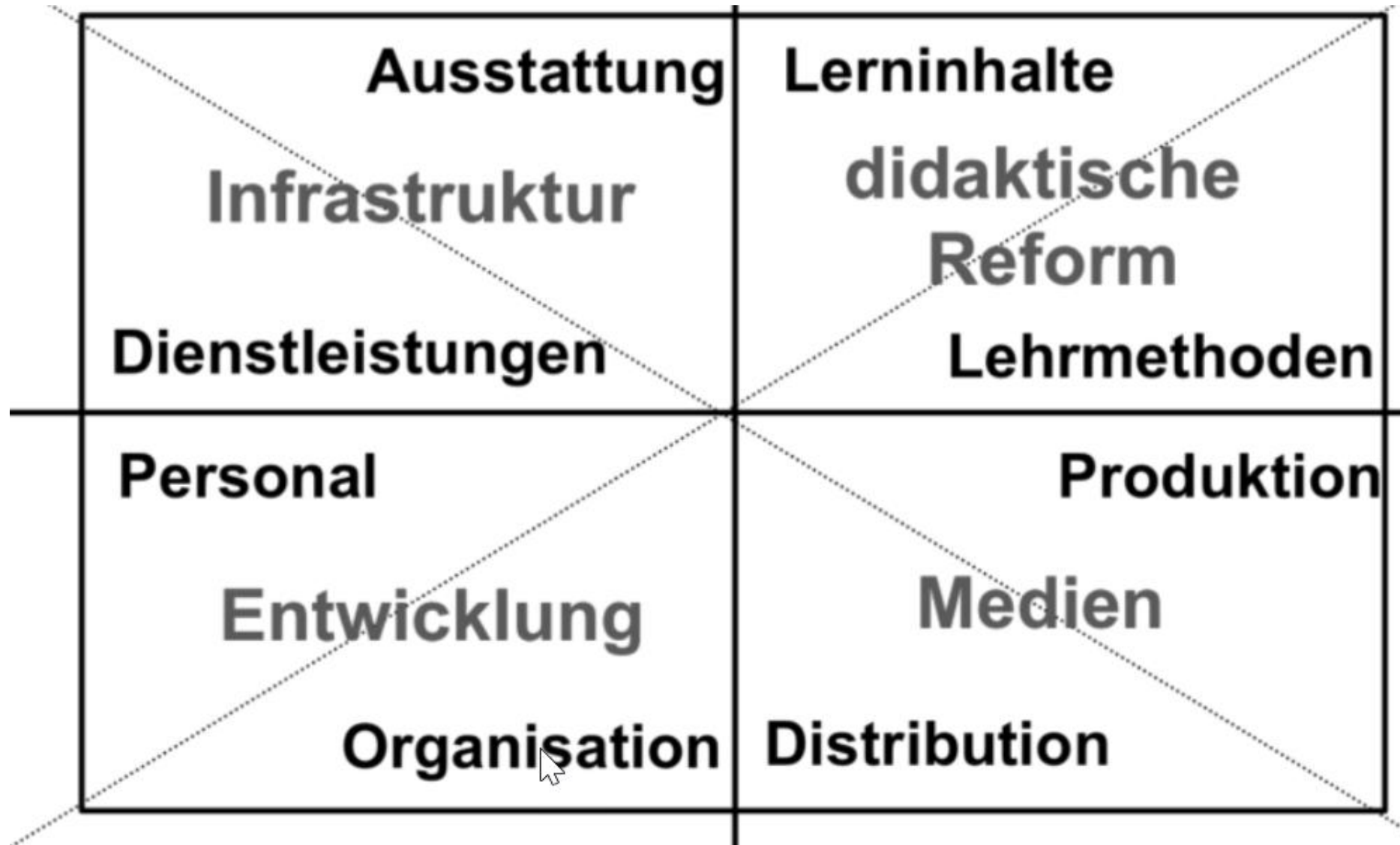




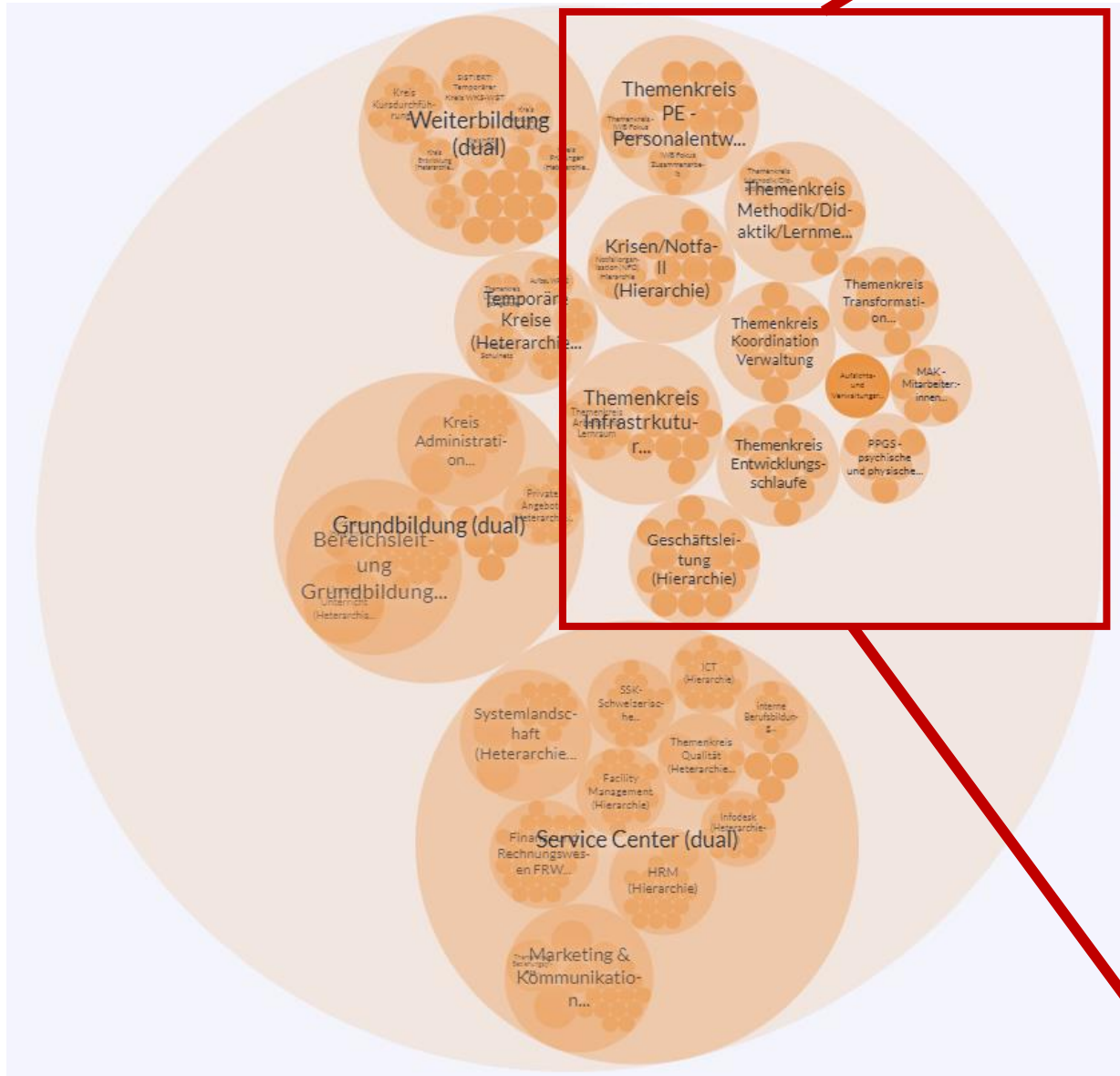
# Kernelemente der dualen Organisation an der WKS KV Bildung



# Hauptkreise + Themenkreise nach Kerres



Das magische Viereck mediendidaktischer Innovation (Kerres & Horsmann 2002)





60 % angestellt, Mann – Erschaffer, integral handelnd

**Querdenker:in / Sounder:in** – Kreis Entwicklung Weiterbildung

**Produktleiter:in B2B** – Kreis Weiterbildung

**Referierende:r Leadership/Transformation** – Kreis Weiterbildung





100 % angestellt, Frau → Macherin, führend sein/teilhabend

**Facilitator** – Kreis private Angebote Grundbildung (GB)

**Produktverantwortliche HS & Art. 32** – Kreis private Angebote GB

**Fachschaftsleitung Sprachen** – Kreis Fachverantwortliche GB

**Laufbahnmentorin** – Themenkreis Lernweg GB

**Lehrperson** – Kreis Unterricht GB



80 % angestellt, Frau → Helferin/Organisatorin, integral handelnd

**Facilitator** – Kreis Weiterbildung

**Administration** – Kreis Stundenplanung

**Kommunikation** – Kreis Stundenplanung

**Begleiterin Prozess Selbstreflektion und Feedback**

– Kreis Personalentwicklung WKS

# Kreise...

...lösen starke und unterschiedlichste Bilder aus!







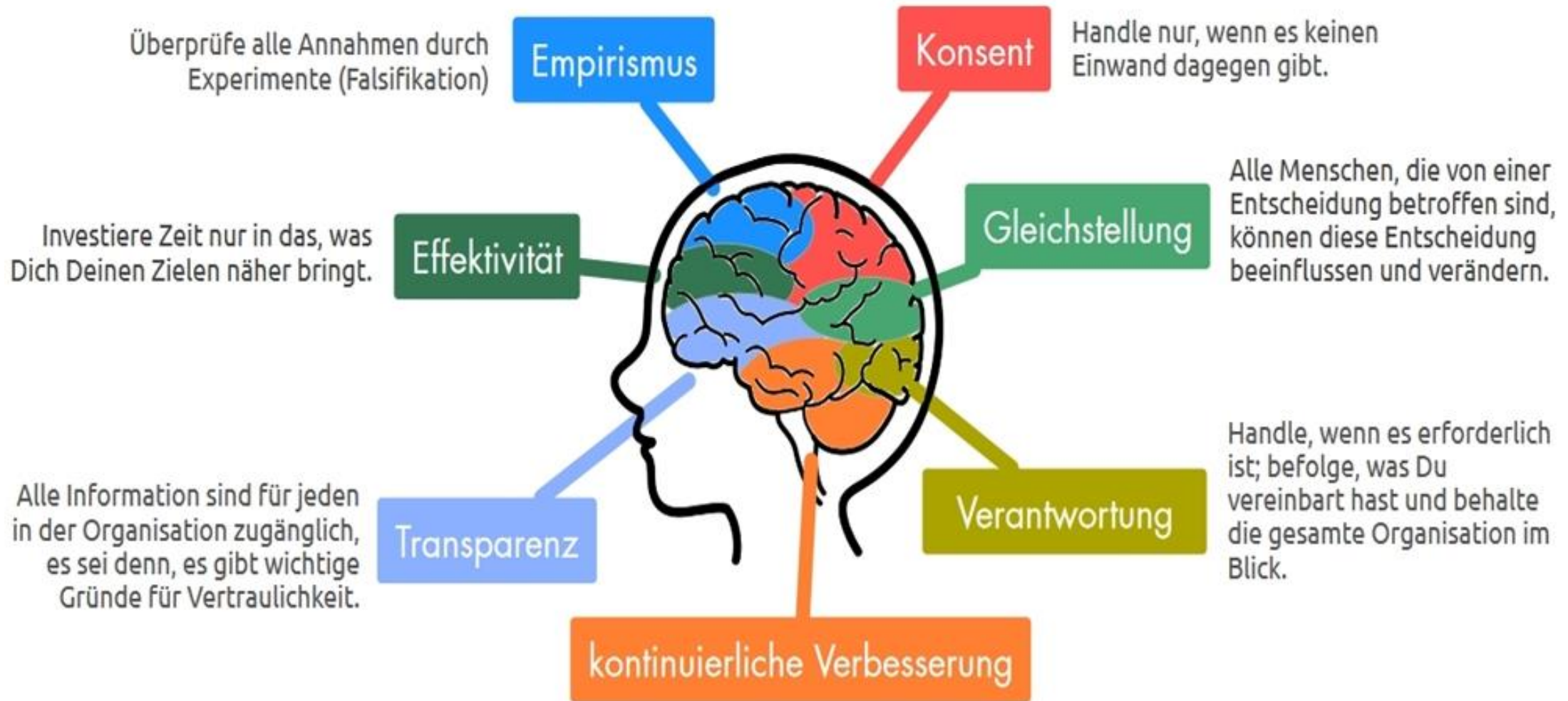




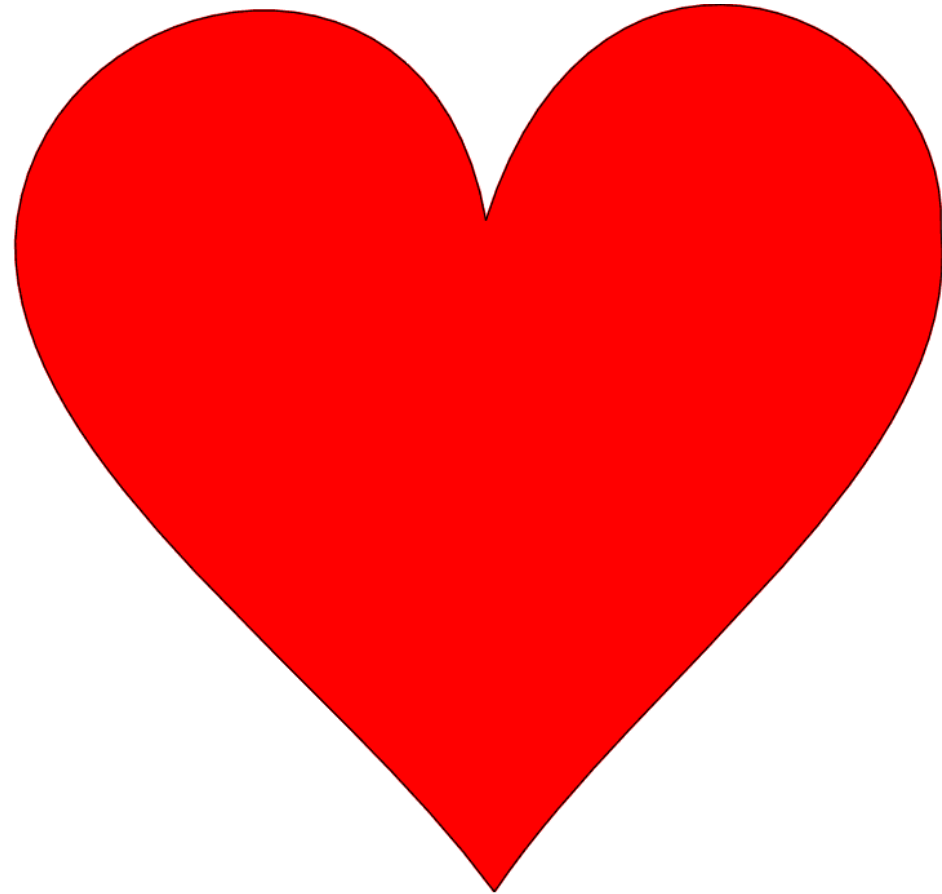
*laissez  
faire*



# Die Realität...



Mit “Herzblut” Lernwege begleiten  
und Orientierung bieten...



## **WKS KV Bildung**

Effingerstrasse 70 / Postfach

3001 Bern

[www.wksbern.ch](http://www.wksbern.ch)

[peter.kaeser@wksbern.ch](mailto:peter.kaeser@wksbern.ch) / 031 380 39 40 (direkt)

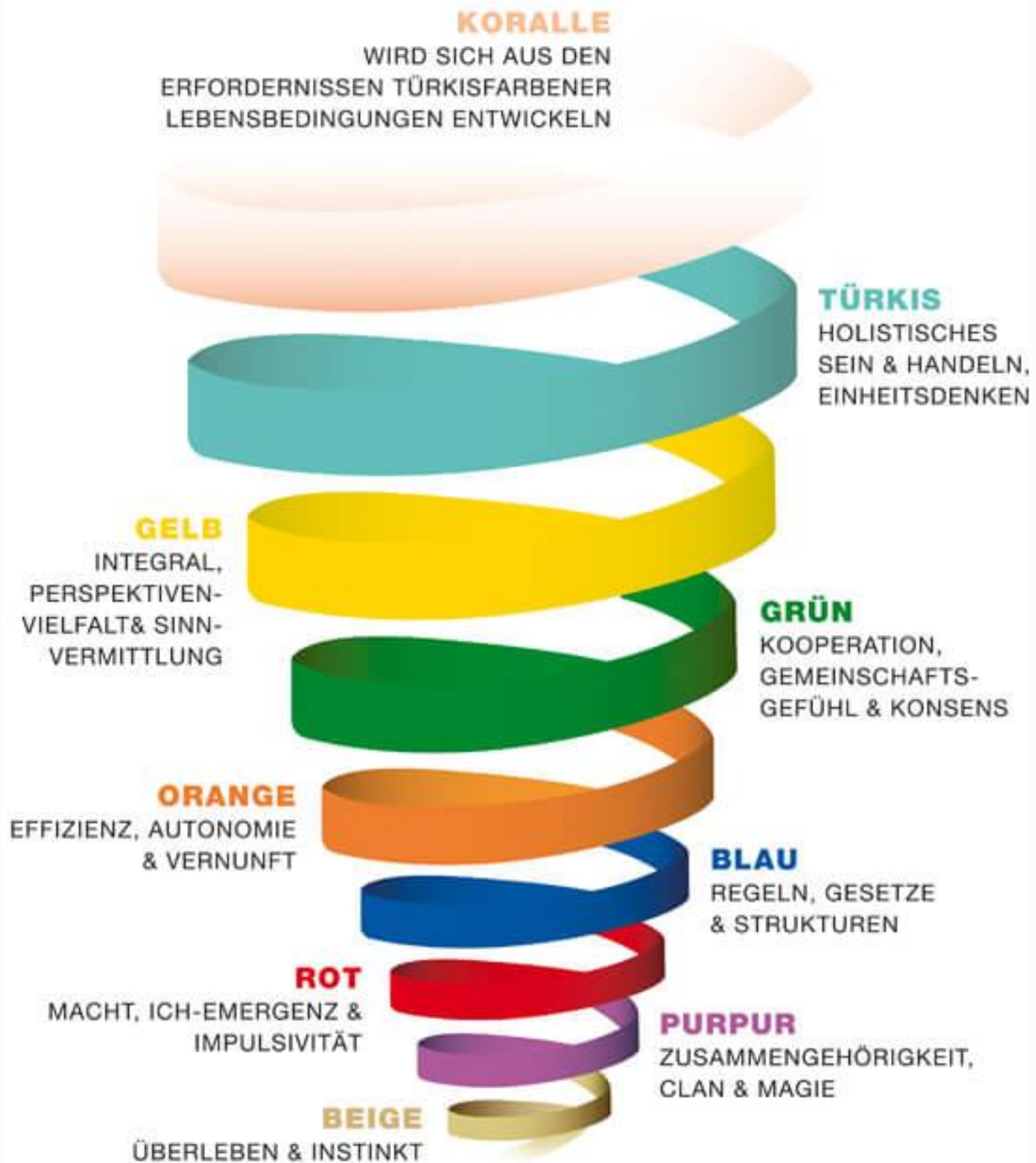
**Peter Kaeser, Direktor**



# Interessensstruktur...

Code	Typenbezeichnung	Code	Typenbezeichnung
<b>R</b>	<b><u>M</u>acher*in</b> praktisch orientiert, körperlich belastbar, technisch versiert, naturliebend, robust, konkret, realistisch	<b>S</b>	<b><u>H</u>elfer*in</b> umgänglich, hilfsbereit, verständnisvoll, kooperativ, freundlich, sozial, einfühlsam, entgegenkommend
<b>I</b>	<b><u>D</u>enker*in</b> wissbegierig, logisch, denkend, analytisch, intellektuell, rational, aufgeschlossen, neugierig	<b>E</b>	<b><u>U</u>nternehmer*in</b> ehrgeizig, gesprächig, mutig, verkaufsorientiert, unternehmenslustig
<b>A</b>	<b><u>E</u>rschaffer*in</b> kreativ, offen, fantasievoll, unkonventionell, ausdrucksstark, kulturell, interessiert, einfallsreich	<b>C</b>	<b><u>O</u>rganisator*in</b> gut organisiert, angepasst, gründlich, methodisch, systematisch, detailorientiert

C. Bergmann, F. Eder (2005)



Don Beck (US-amerikanischer Management-Berater) und Chris Cowan (Mitbegründer des National Value Centers) entwickelt und basiert auf einer Theorie von Dr. Clare W. Graves (US-amerikanischer Professor für Psychologie und Begründer der Ebenentheorie der Persönlichkeitsentwicklung). 1996 wurde Spiral Dynamics ® im gleichnamigen Buch öffentlich vorgestellt (erste deutsche Ausgabe 2007).

# Übersicht der verschiedenen Generationen (Stand: 2020)

## (Zielgruppensegmentierung)

