

Das verloren gegangene Potential des Alters heben Arbeit mit Generationen

Arbeiten Sie in einer Organisation, in der es Reibereien zwischen Jung und Alt gibt? Fühlen sich die alten Mitarbeiter wenig wertgeschätzt? Sind die Jungen immer mehr und mehr gefordert und überlegen sogar aus diesem Grund das Unternehmen zu verlassen? Können Sie diese Fragen mit Ja beantworten, ist es in Ihrer Organisation noch nicht gelungen, das Potential für Jung und Alt zu heben.

Der moderne Wahn „jung bleiben zu müssen“, verstellt uns die Sicht auf ein sinnvolles Generationen-Management. Dazu braucht es:

- Das Annehmen des Alters und des darin verborgenen Potentials durch ältere MitarbeiterInnen.
- Den Mut, dieses Potential zu heben.
- Geeignete Rahmenbedingungen von Seiten des Unternehmens um dieses Potential auch heben zu können und im beruflichen Alltag einbringen zu können.
- Ein Entlasten und ein neues „Führen“ der jungen MitarbeiterInnen.

Um nachhaltige Veränderungen zu erzielen, ist es notwendig genau hinzuschauen, welche Potentiale im Alter im Menschen schlummern, welchen Gesetzmäßigkeiten der menschliche Lebenslauf unterliegt und welches Bewusstsein dadurch gehoben werden kann. Wird es gehoben, kann ein neuer Zugang zu jungen Menschen gelingen, ein harmonisches, kreatives Miteinander kann sich im unternehmerischen Alltag etablieren und dem/der älteren MitarbeiterIn kann es gelingen, ein neues schöpferisches Potential ins Unternehmen einzubringen.

Der Vorgang kann folgendermaßen beschrieben werden: Bis ca. zum 42. Lebensjahr werden die Gestaltungskräfte des Körpers überwiegend zu dessen Aufbau bzw. Erhaltung verwendet. Ab ca. 42 beginnt der Abbau des Körpers, die Gestaltungskräfte werden frei. Sie können für eine „schöpferische Kreativität“ verwendet werden, vorausgesetzt sie werden genutzt. Genutzt können sie nur werden, wenn ein Bewusstsein darüber herrscht.

Bis zum Alter von ca. 26/28 Jahren wird durch die Entwicklung, die der Körper vollzieht das Bewusstsein von selbst frei gegeben. Von da an generiert sich das Bewusstsein durch den sozialen Austausch, durch das gegenseitige Reiben im Arbeitskontext und anderen sozialen Kontexten. Mit dem Freiwerden der Gestaltungskräfte ab ca. 42 braucht es, um weitere Bewusstseinsstufen zu erlangen, die Entscheidung des Menschen, seine Entwicklung eigenständig in die Hand zu nehmen, diese Gestaltungskräfte nicht brach liegen zu lassen. Eine Verdichtung zum Wesentlichen ist notwendig, die einem Hervorbringen einer Frucht gleich kommt. Diese kann der ältere Mensch aus einer natürlichen Autorität heraus in die Weiterentwicklung der Jugend und das größere gemeinsame Ganze, zum Beispiel die Organisation, in die Zukunft hinein investieren. Dieses neue „Humankapital“ fördert

Innovation und führt zu einem qualitativen Wachstum, das gleichzeitig einer Potential-Entfaltung von Mensch und Organisation gleich kommt.

Zum Thema Generationen-Management stellen wir Formate zur Verfügung, in denen wir

- mit Führungskräften arbeiten, um ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Lebensphasen des Menschen und des darin schlummernden Potentials zu fördern, arbeiten wir
- mit MitarbeiterInnen ab ca. 42 Jahren, um zum inneren Potential vorzudringen und beraten
- Organisationen, damit die geeigneten Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden können.

Neben den herkömmlichen Arbeitsweisen bedienen wir uns auch künstlerischen Methoden, die es ermöglichen, brach gelegene Potentiale aufzuspüren, emporzuheben und dadurch bewusst zu machen. Wir stellen archetypische Entwicklungs-Verläufe in den unterschiedlichen Lebensphasen von Menschen, Teams und Organisationen theoretisch zur Verfügung, die ein Verständnis dafür ermöglichen, wie Entwicklung gefördert oder gehemmt werden kann.

*In unsren Funktionen,
da werden wir gespielt,
hineingestellt sind wir
und jeder von uns dient.*

*Auch wenn wir manchmal glauben,
dass wir das Ganze lenken,
vermut' ich, dass es ein Tanz ist
zwischen dem Großen und uns Menschen.*

*Sind wir in Harmonie mit diesem Tanz
von diesem Wesen,
gedeiht die Unternehmung,
schöpft sich ein Wert für die Umgebung.*

Erika Luser

BeraterInnen



Mag.ª Erika Luser

geb. 1960 in Leoben
Studium der Wirtschaftspädagogik
Beratung Training Coaching
Künstlerische Biografie Arbeit
Lebt in Graz

Kontakt



Mag.ª Erika Luser
Beratung | Training | Coaching

Engelbert-Rückl-Gasse 5/4
8010 Graz
t: +43 (0)650/84 05 295
e: office@erika-luser.com
www.erika-luser.com