

A photograph of a modern office interior, viewed through a grid of glass walls and concrete pillars. The office is dimly lit, with some desks and chairs visible in the background. The overall atmosphere is professional and contemporary.

Workshop **WERTE & LEBENSPHASEN IN** **DER UNTERNEHMENSKULTUR**

**Von der Theorie zur Praxis
mit Beispielen der H. Wetter AG**

MEIN WERDEGANG



VALENTINA WETTER

2018-22

Leiterin Unternehmensentwicklung PORR Suisse AG

Seit 2018

Mitinhaberin & Verwaltungsrätin Wetter Gruppe

Seit 2022

CEO der H. Wetter AG

Ausbildungen

Bachelor in Betriebswirtschaft

Master in Angewandter Wirtschaftspsychologie

WERTE LEBENDIG MACHEN



2er Gruppe
5 MINUTEN

Wählt einen offiziellen Wert eures Unternehmens

Tauscht euch darüber aus:

- Wann habt ihr diesen Wert erlebt – z.B. im Projekt, im Team, in der Krise?
- Was hat ihn spürbar gemacht?
- Oder: Wann hättet ihr euch diesen Wert gewünscht?

TYPISCHE LEBENSPHASE & BEDÜRFNISSE

TYPISCHE DENKFEHLER

WAS MAN DENKT

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

TYPISCHE DENKFEHLER

WAS MAN DENKT

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Generationen brauchen unterschiedliche Programme



Menschen brauchen passende Bedingungen für ihre Lebensphase

Unsere Werte sind klar kommuniziert



Aber niemand weiss, wie sie im Alltag aussehen

Führung funktioniert überall gleich



Führung ist heute Spannungsfeld zwischen Leistung & Menschlichkeit

TYPISCHE LEBENSPHASEN

LEBENSPHASE

BEISPIELE

BEDÜRFNISSE

Einstieg / Neu im Beruf

Lernende, Quereinsteiger

Sicherheit, Entwicklung, Feedback

Familienphase / Care

Elternzeit, Pflege Angehörige

Flexibilität, Vertrauen, Balance

Mitte Karriere

35-50 +

Sinn, Wirkung, Weiterentwicklung

Übergang zur Pension

58 +

Wertschätzung, Mitgestaltung, Wissensweitergabe

**Lebensphasen-
orientierung sichtbar
machen**



**Fokus auf Stärken –
nicht aufs Alter**



**Wissensweitergabe
über Generationen
hinweg**



**Verantwortung dort
ermöglichen, wo sie
entsteht**



MASSNAHMEN ENTWICKELN

1



Gruppenarbeit

AUFTRAG

Entwickelt eine konkrete Massnahme zu einer Lebensphase oder einem Bedürfnis (z. B. Vereinbarkeit, Entwicklung, Übergang zur Pension).

Fragen zur Orientierung

- Was ist das typische Bedürfnis?
- Was sind mögliche Hürden?
- Wie könnte eine Massnahme aussehen?
- Was braucht es im Unternehmen dafür?

 **Tipp:** Klein denken ist erlaubt – Hauptsache konkret!

IDEEN RUNDGANG



 **Gehe 10 Minuten durch den Raum**
Lies die Massnahmen der anderen Gruppen.

 **Jede Person erhält 2 Klebepunkte**
Markiere auf den Flipcharts, welche Ideen dich am meisten interessieren.

 **Die zwei Flipcharts mit den meisten Punkten..**
..werden im Plenum kurz (Max. 2 Min.) vorgestellt.

**Eine resiliente Unternehmenskultur
entsteht nicht durch perfekte Konzepte –
sondern durch Menschen, die bereit sind,
einander zuzuhören, Verantwortung zu
teilen und gemeinsam zu wachsen.**

DANKE!

