



Miteinander wachsen – Personalentwicklung als Chance „PersoChance“

Unser Projektangebot für

Ver- und Entsorgungsunternehmen aus den Landkreisen
Coburg, Kronach, Lichtenfels, Sonneberg und ihre
Netzwerkpartner



connect Neustadt
GmbH & Co.KG

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern



connect.

Wir verbinden Mensch und Arbeit.



Seminare & Coaching



Unternehmens- &
Personalentwicklung



Transfergesellschaften &
Outplacement



Berufscoaching &
Stellenvermittlung

connect Neustadt GmbH & Co. KG **Unser Unternehmen**



„Wir verbinden Mensch und Arbeit.“

Unsere Werte:

„Menschen in Arbeit zu bringen und zu halten und Unternehmen mit guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich zu machen, ist für uns Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung.“

Unternehmens- und Personalentwicklung – gesunde Mitarbeiter – gesunde Unternehmen / Psychische Gefährdungsanalyse

Seminare und Coaching

Fachkräftevermittlung – Beschäftigung – Lebensperspektiven

Willkommenskultur – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundlichkeit



PersoChance - Worum geht's?

Versorgungsunternehmen und ihre Mitarbeiter/innen müssen immer mehr Aufgaben bewältigen. Die Aufgaben werden komplexer, die Digitalisierung stellt neue Anforderungen an die Arbeit.

Personal- und Zeitkapazitäten bleiben konstant oder werden kleiner.

Der Wettbewerb (außen und innen) wird stärker.

Die Personalentwicklung in den Unternehmen ist in der Verantwortung, rechtzeitig ihre Belegschaft dafür fit zu machen und notwendige Entwicklungen umzusetzen.





Ausgangslage - Aufgaben

Führungskräfte brauchen erweiterte Kompetenzen / Fähigkeiten um:

- ihre Mitarbeiter/innen abzuholen, ins Boot zu nehmen und gemeinsam in die richtige Richtung zu rudern.
- Mitarbeiter-Mannschaft für Entwicklungen zu begeistern.
- die richtigen Entscheidungen zu treffen.
- Synergien zu nutzen → z.B. durch den Austausch von Know How, Ressourcen und Erfahrungen für die Lösung von Aufgaben.
- die Attraktivität der Versorgerunternehmen als Arbeitgeber zu steigern (Fachkräftebindung – Fachkräftegewinnung).





Angebot

Erweiterung des Führungsspektrums, Vermittlung von Strukturen, Tools und Instrumenten um:

- Mitarbeiter/innen für neue Wege zu begeistern.
- sensibel mit den Mitarbeitern Strategien für eine gute Arbeitsbewältigung zu entwickeln (trotz steigender Anforderungen und steigendem Arbeitsvolumen).
- die Mitarbeiter/innen richtig einzusetzen, nach ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten.

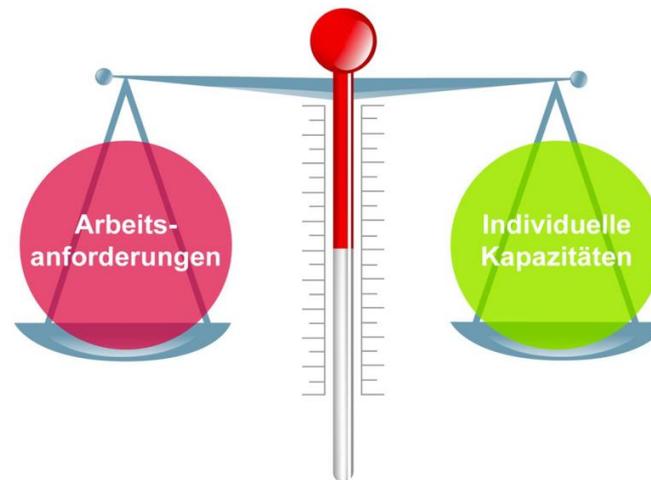
→ **Lebensphasenorientierte + demografiefeste Personalentwicklung**





Wie kann es gelingen?

- Gut Hinhören, Verstehen
- Arbeitsbewältigungsanalyse
- Das Machbare machen



Eigenverantwortung Mitarbeiter/innen

Verantwortung Führungskräfte und Teams

Verantwortung Unternehmen



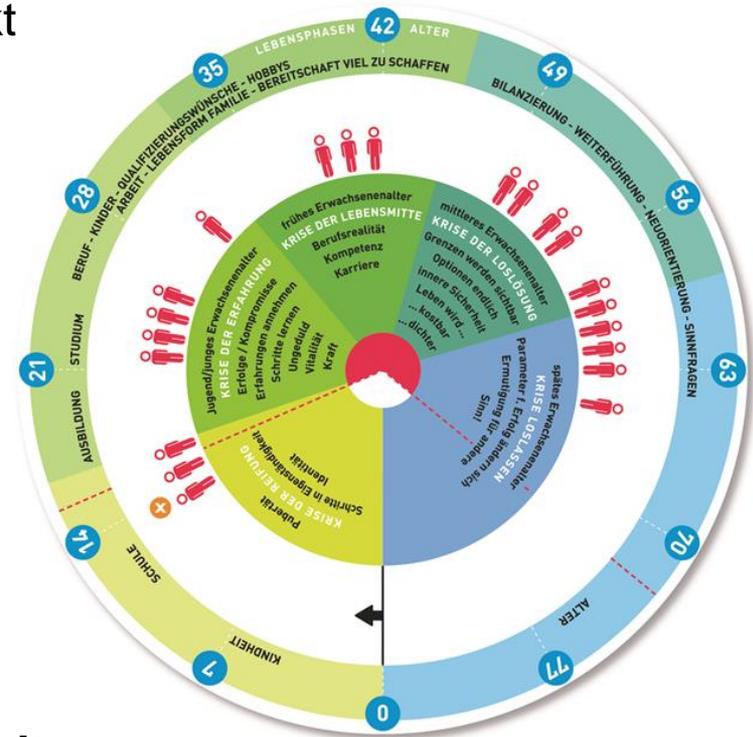


Lebensphasenorientierte PE

Wir setzen unser connect - Produkt **Lebensuhr Unternehmen** ein, denn:

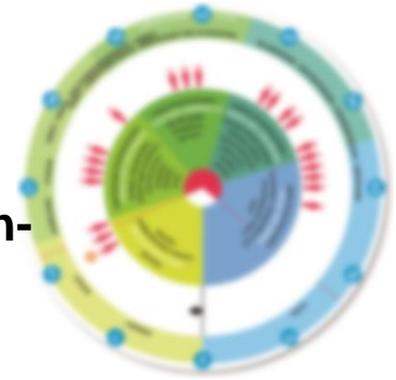
Wir brauchen in den Unternehmen gesunde und motivierte Mitarbeiter/innen für gute Arbeitsergebnisse und hohe Kundenzufriedenheit.

Jede Lebensphase hat Herausforderungen, Besonderheiten, Stärken, Potentiale, die es zu nutzen gilt. Dazu kommen unvorhersehbare Aufgaben und Krisen.





Lebensphasenorientierte PE



Das connect „Personalentwicklung-Ressourcen-Lebensphasenmodell“

Lebensphasenmodell – Unternehmensmodell

1. Jugendliche als Mitarbeiter/innen
Pubertät - Krise der Reifung
2. Junge Erwachsene als Mitarbeiter/innen
Jugend, junges Erwachsenenalter - Krise der Erfahrung
3. Mitarbeiterinnen 30-40 er Jahre
Frühes Erwachsenenalter - Krise der Lebensmitte
4. Mitarbeiter/innen im 4. und 5. Lebensjahrzehnt
Mittleres Erwachsenenalter - Krise der Loslösung
5. Mitarbeiter/innen im 5. und 6. Lebensjahrzehnt,
Mitarbeiter/innen 60 +
Spätes Erwachsenenalter - Krise des Loslassens

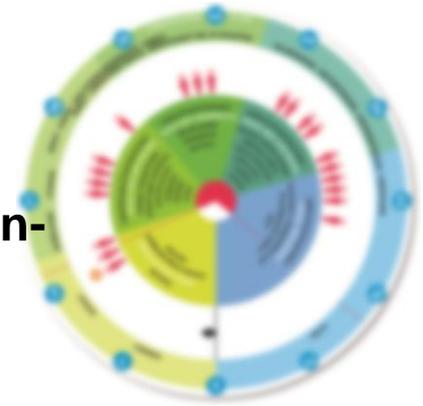




Lebensphasenorientierte PE

Das connect „Personalentwicklung-Ressourcen-Lebensphasenmodell“

Lebensphasenmodell – Unternehmensmodell



Chancen:

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen, Perspektiven und Potentiale der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Lebensphasen erhöht im Zusammenspiel Handlungsspielraum und Lösungskompetenz

- Verbindung von Kraft und Erfahrung
- Verbindung von Energie und Gelassenheit
- Balance von Kontinuität und Wandel

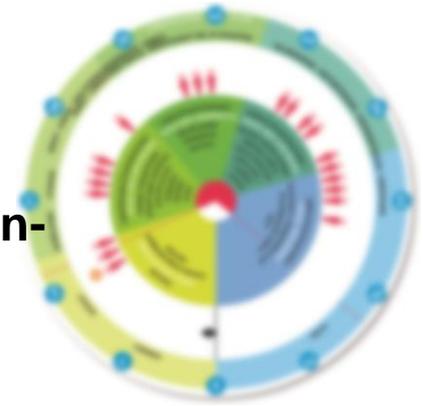




Lebensphasenorientierte PE

Das connect „Personalentwicklung-Ressourcen-Lebensphasenmodell“

Lebensphasenmodell – Unternehmensmodell



Hürden:

Die „andere“ Lebensphase, die Lebensart der „anderen“ führt dann zu Konflikten und Reibungsverlusten, wenn Wertschätzung und Toleranz fehlen

- wechselseitige Ressentiments, Klischees
- Wechselseitiger Neid, Unverständnis
- Fehlender Wissenstransfer
- Entwertung der Potentiale der „anderen“





Lebensphasenorientierte PE

Jugendliche als Mitarbeiter/innen - WACHSTUM

Die Jugendlichen schließen den Lebensabschnitt Schule ab, erleben einen Übergang in eine oft unbekannte und völlig neue Arbeitswelt.

Aufgabe der Personaler, Führungskräfte und ihrer Teams

- Jugendliche abholen, Übergang in Eigenständigkeit in den Beruf professionell begleiten
- Raum für Entwicklung geben - Möglichkeiten schaffen zum Ausprobieren, Erfolge und Grenzen erfahren, Erfahrungen sammeln
 - Rahmen setzen, Regeln klar kommunizieren – Orientierung geben!
 - Übertragen von Verantwortung / Handlungsspielräumen
&
Einbeziehung und Lehre bewährter Prozesse
 - Mentoren / Tandems „jung“ – „alt“
 - Patenschaften „jung“ – „jung“





Lebensphasenorientierte PE

Junge Erwachsene als Mitarbeiter/innen - ENTFALTUNG

Erste praktische Erfahrungen, erste berufliche Ziele sind erreicht. Es besteht der Wunsch, diese Kompetenzen Neuerungen und Trends einzubringen. Das Privatleben nimmt an Wichtigkeit zu.

Aufgabe der Personaler, Führungskräfte und ihrer Teams:

- Know How der jungen Mitarbeiter/innen ernst nehmen; Nutzen der Ressourcen der MA z.B. in Bezug auf neuen Technologien
Vertrauen in Kompetenzen
- Entscheidungs- und Handlungsspielräume erweitern
- Austausch im Team fördern
- Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten
- Vereinbarkeit Privatleben - Beruf





Lebensphasenorientierte PE

„Angekommene“ Mitarbeiter/innen – UMSETZUNG

Die Mitarbeiter/innen haben sich beruflich und privat entschieden, sind angekommen und stehen in ihrer vollen Kraft.

Aufgabe der Personaler, Führungskräfte und ihrer Teams:

- Raum für Umsetzung von beruflichen und persönlichen Vorhaben geben
- Eröffnen von Möglichkeiten Privates und Berufliches zu vereinbaren
- Berufliche Ziele und Erwartungen abgleichen
- Anerkennung der Stellung des Mitarbeiters
- Angebot von passenden Entwicklungsmöglichkeiten (bedarfsgerecht)
- Sicherheit und Perspektiven geben





Lebensphasenorientierte PE

Mitarbeiterinnen in der Lebensmitte BILANZIERUNG – LOSLASSEN - ERNEUERUNG

Die Zeit der Lebensmitte ist die Zeit der Bilanzierung, der Anerkennung was ist und die Zeit der Ernte. Die Mitarbeiter/innen bringen Erfahrungen, Verlässlichkeit, Ausdauer, Loyalität ein, die es zu schätzen gilt. Leben und Arbeit werden kostbarer.

Aufgabe der Personaler, Führungskräfte und ihrer Teams:

- Vertrauen in die „andere“ Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen
- Abrufen der Erfahrungen, Einbinden in Neuerungen
- Gemeinsame Bilanzierung, Wertschätzung
- Chancen geben für Veränderungen, Anpassungsprozesse, die den Wünschen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen gerecht werden
- Wertschätzung!





Lebensphasenorientierte PE

Mitarbeiterinnen im 5. und 6. Lebensjahrzehnt

LOSLASSEN – ZULASSEN

BEWAHREN – WEITERGEBEN

Optionen, Verantwortung und Maß des eigenen Könnens sind klar. Der Sinn für das größere Ganze ist da, der Blick auf die jüngere Generation ändert sich.

Aufgabe der Personaler, Führungskräfte und ihrer Teams:

- Wertschätzung der aktuellen Arbeit und Position
- Aufrechterhaltung und Förderung des körperlichen und seelischen Gesundheitszustandes
- Anpassung der Arbeitsdichte an aktuelle Ressourcen
- Förderung Wissenstransfer Jung - Alt
Stärkung der Seniorenrolle – Weitergabe der Erfahrungen, Ruhe und Überblick, Impulse setzen
- Offenheit für Neues
- Übergänge gemeinsam + wertschätzend gestalten,
Angebote über die Rente hinaus





Lebensphasenorientierte und demografiefeste PE

Wie kann es konkret umgesetzt werden?

Strukturierte MA-gespräche sind eine Schatzkiste für eine ganzheitliche Personalentwicklung – Perspektive Mensch!

Wichtig ist, dass den Gesprächen, MA-Befragungen oder anderen Analysen zeitnah Maßnahmen folgen, zeitnah Entwicklungen stattfinden!

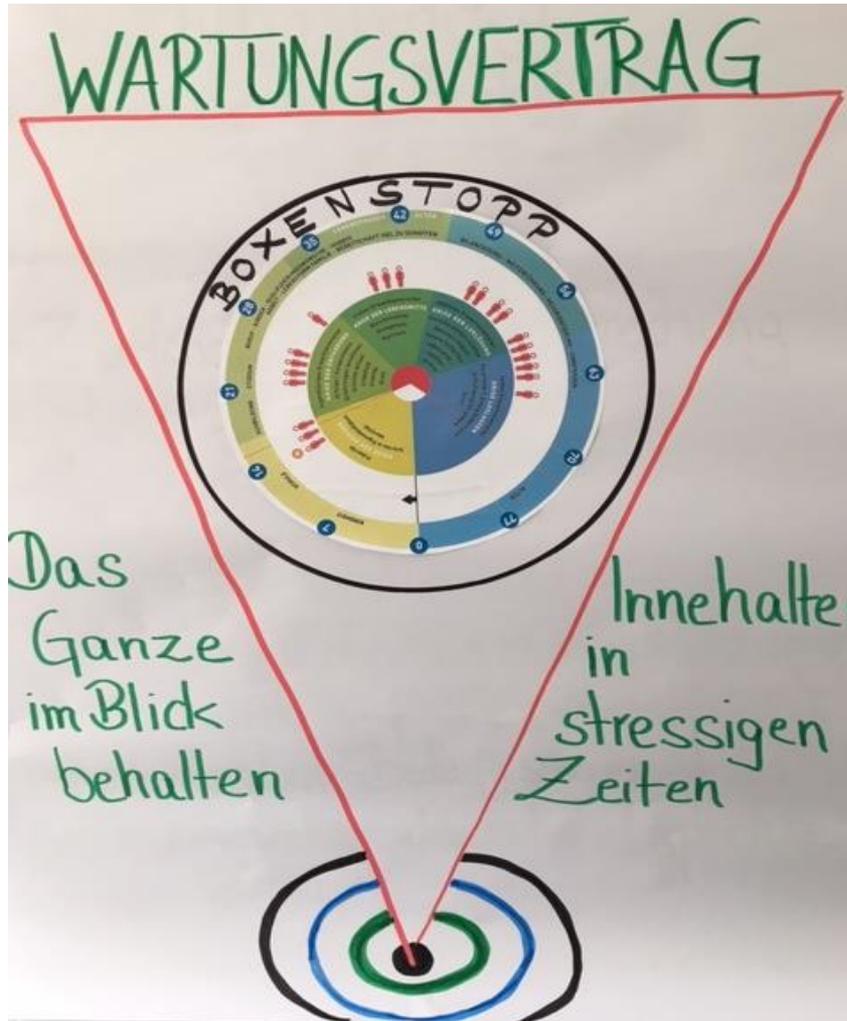
...und diese auch weitergeführt werden!

Umsetzung in die Praxis → Tool Wartungsvertrag



connect.

Bedarfserfassung – Auswertung – Arbeit mit den Führungskräften und den Teams



connect Neustadt
GmbH & Co.KG

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Beispiel - Wartungsvertrag

- Erarbeitung und Analyse des Ist Standes und der aktuellen Arbeitsbewältigung und Arbeitsweise des Teams (Einsatz der connect Tools)
- Führungskräfte und Teamcoaching
Thematischer Input zu Erfolgsfaktoren eines Teams, Ordnungsprinzipien, Persönlichkeitsmodellen
→ Praktische Einheiten zu Lebensphasen, Anteilen an Persönlichkeitstypen, Entwicklungsaufgaben...
→ FK und Team definieren 1-2 konkrete Entwicklungsziele und Erfolgsparameter
- FK, Team und MA werden kontinuierlich begleitet; fester Turnus in Anlehnung an bestehende Termine
→ Stärkung des Teams in der Entwicklung, Reflektion, Supervision
thematischer Input je nach aktuellem Bedarf





Lebensphasenorientierte PE - Beispiele

- Mein Schiff / Meine Mannschaft / Mein Kapitänsposten
- Typen und Rollen
- Die Kunst des Motivierens
- Emotional und doch sachlich
- Lebensphasen – Werte – Wertschätzung - Generationen Gap
- Bedeutung des Standorts im Lebenslauf für die berufliche und persönliche Identität & Wirklichkeit, für die indiv. Energien und Interessen
- Persönlichkeitstypen, Antreiber, Resilienz und Arbeitsbewältigung
- Werte und Wertschätzung im Arbeitsalltag, Wissenstransfer Jung-Alt; Alt-Jung....Werte und Rollen





Lebensphasenorientierte PE - Beispiele

- Halbe Stelle – ganzes Leben
- Umgang mit belastenden Situationen
- Umgang mit Stress – Stress beginnt im Kopf; Suchtprävention
- Umgang mit Ängsten, Widerständen
- Akku aufladen für stressige Zeiten – vorbeugende Strategien für den Umgang mit Belastungen
- Kollegiale Beratung
- Perspektivwechsel – Erwartungsabgleich
- Klärungsprozesse

Praxisorientierte Workshops, Transfertage, Einzel- / Gruppencoaching
Mentoren-Schulung





Referenzen / Kontakt

<https://www.connect-neustadt.de/unternehmen/referenzen/>

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr connect Team

Kontakt: Anne Tränkner: 09568 89 67 114

at@connect-neustadt.de



connect Neustadt
GmbH & Co.KG

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern



Zusammen. Zukunft. Gestalten.