

Unternehmen & Verwaltungen der Zukunft gestalten

Unsere Gesellschaft verändert sich und mit ihr auch Unternehmen und der öffentliche Dienst:

Ein zunehmender Altersdurchschnitt der Belegschaften, hohe Zahlen von Ruhestandseintritten und zu erwartende Nachwuchsengpässe sind wesentliche Herausforderungen, mit denen Sie als Verantwortliche aus Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen Personal und Organisation in den nächsten Jahren konfrontiert werden.

Deshalb gilt es, Antworten auf dringende Fragen zu finden:

- ☞ Wie gelingt es, Engagement, Motivation, Gesundheit und Kompetenz der Belegschaft zu erhalten und zu fördern?
- ☞ Stichwort Fachkräftemangel: Wie können Arbeitgeber attraktiver werden, um zukünftig genügend Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden?
- ☞ Wie entwickeln Sie Ihr Markenmanagement und machen aus Ihren Beschäftigten Markenbotschafter?
- ☞ Wie schaffen Sie ein sicheres Risikomanagement in den Bereichen Datenschutz, Geschäftsführerhaftung, Prozesssicherheit, QM & IT?
- ☞ Was ist zu tun, um Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern?
- ☞ Welche Potenziale schlummern im Unternehmen, in der Verwaltung und wie können diese genutzt werden?
- ☞ Wie erhalten Sie einen Gesamt-Blick auf Ihr Unternehmen/ Verwaltung und beziehen alle Beschäftigten mit ein?
- ☞ Wie gelingt es fit für die Digitalisierung zu sein, innovative Konzepte für die Arbeit in der digitalen Transformation zu erproben und so individuelle und passgenaue Lösungen zu gestalten?
- ☞ Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft gestalten, aber wie?
- ☞ Wo haben Sie Handlungsbedarf?

Letztendlich entscheiden Motivation, Gesundheit, Wissen und Kompetenz der Beschäftigten über die Leistungsfähigkeit einer Institution. Innovative personalpolitische Ansätze stellen deshalb den Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen im Arbeitsalltag in den Mittelpunkt.

Denn Beschäftigte, deren Bedürfnisse nach Anerkennung, Eigenverantwortung, Entwicklung, aber auch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance berücksichtigt werden, sind engagierter, kreativer und können sich eher mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Mit einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik können Sie dazu beitragen.

Unternehmen & Verwaltungen der Zukunft gestalten.

Vier Handlungsfelder, die ein Unternehmen, eine Verwaltung der Zukunft auszeichnen:



> Personalführung

Ein zukunftsfähiges Personalmanagement berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und geht neue Wege bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.

> Gesundheit

Gesundheit ist die Voraussetzung für Kreativität, Leistung und Motivation. Mit dem demografischen Wandel und längeren Lebensarbeitszeiten wird die Gesundheit von Arbeitnehmern zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

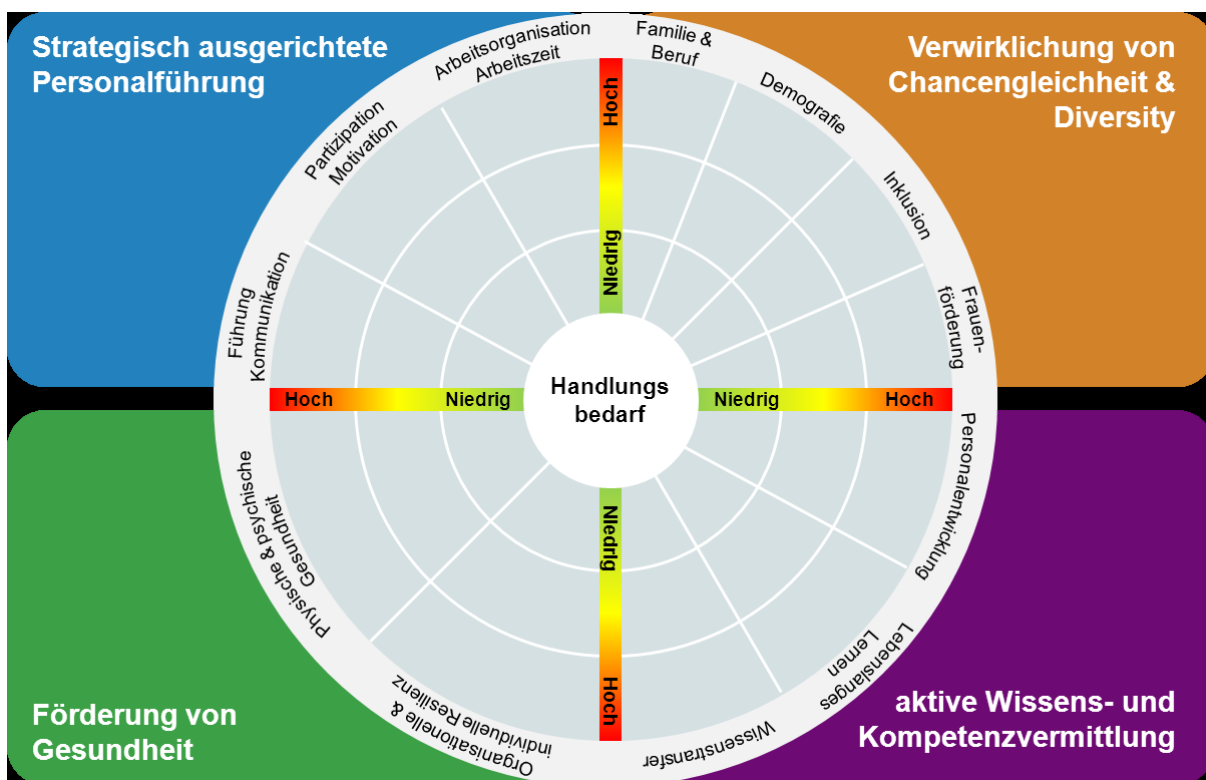
> Chancengleichheit & Diversity

Moderne Personalpolitik setzt auf Vielfalt: Teams, in denen verschiedene Altersgruppen, 3 Kräfte-Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenkommen, arbeiten innovativer und erfolgreicher.

> Wissen & Kompetenz

Wissen ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg: Weitsichtige Unternehmen/Verwaltungen investieren in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Belegschaft und sorgen dafür, dass vorhandenes Know-how bestmöglich genutzt und gesichert wird.

Bedarf Ermittlung durch Selbst- und Fremdanalyse:



> Personalführung

Die Personalführung der Zukunft gibt Beschäftigten mehr Raum. Die Entwicklungen im Personalmanagement sind eindeutig: Personalführung von oben herab wird weniger relevant und auf Dauer wirkungslos, vielmehr setzt zukünftiges Personalmanagement auf die Akzeptanz der Beschäftigten und auf flache Hierarchien innerhalb der Organisation.

In erster Linie geht es darum, Beschäftigten ein gutes Arbeiten zu ermöglichen sowie **Eigeninitiative und Kompetenzen** gezielt zu fördern und zu nutzen. Das Thema Personalführung betont deshalb die mitarbeiterorientierte Führung. Der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft sowie der **Partizipation und Motivation** der Beschäftigten wird ein hoher Stellenwert eingeräumt. Dabei reichen die Instrumente weit über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen hinaus.

Indem **Führungskräfte eine aktive Rolle** einnehmen, können sie Veränderungen anstoßen und die Weichen für die Zukunft stellen: Sie können Beschäftigten ein gesundes und motiviertes Arbeiten ermöglichen, indem sie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit neu gestalten und Freiräume ermöglichen. Sie können Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Personalentwicklung umsetzen sowie die Arbeit innerhalb heterogener Teams stärken.

> Chancengleichheit & Diversity

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, neue Wege in der Personalpolitik zu gehen, indem sie auf heterogene Teams setzen und Chancengleichheit in der Belegschaft zur Regel machen. Chancengleichheit zu fördern, heißt unter anderem, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für die Betreuung von Kindern, aber auch für die Pflege von Angehörigen – durch individuelle Unterstützungsangebote für Frauen und Männer gleichermaßen zu verbessern.

Eine weitere Aufgabe besteht darin, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiter auszubauen. Diversity bedeutet, die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft – von Menschen verschiedener Altersgruppen, unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher sexueller Orientierung sowie sozialer, religiöser und kultureller Herkunft mit verschiedenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Hintergründen – zu kennen und die mit dieser Vielfalt verbundenen Potenziale zu heben.

Handlungsbedarf besteht darüber hinaus bei der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund, da der Anteil dieser Gruppe im öffentlichen Dienst bisher gering ist. Herausforderungen liegen zudem darin, die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von Frauen umfassender zu nutzen und ihre Entwicklungschancen zu verbessern.

> **Gesundheit**

Es lohnt sich, in Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu investieren. Physische und psychische Gesundheit sowie eine gelungene Lebensbalance sind wichtige Faktoren für **Motivation, Leistungs- und Innovationsfähigkeit**. Zukunftsfähige Organisationen fördern deshalb die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die sowohl die individuelle Gesundheit und Resilienz der bzw. des Einzelnen als auch die organisationelle Widerstandsfähigkeit stärken.

Dazu gehört es unter anderem, eine **wertschätzende Führungskultur** zu etablieren, um Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Basis dafür bilden Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung sowie Betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement.

Gezielte Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung, vor allem aber ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement tragen in **hohem Maße zum Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit** bei. Dies hat eine **besondere Relevanz** vor dem Hintergrund **längerer Lebensarbeitszeiten und älter werdender Belegschaften**.

> **Wissen & Kompetenz**

Zukunftsfähige Verwaltungen zeichnen sich in hohem Maße dadurch aus, dass sie **neues Wissen** für sich erschließen sowie **vorhandenes Know-how und Erfahrungswissen** bestmöglich nutzen. Voraussetzung ist, dass Organisationen wissen, welche Kompetenzen und welches Wissen gegenwärtig und zukünftig gebraucht werden. **Anforderungs- oder Kompetenzprofile bilden die Grundlage für eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung.**

Die volle Ausschöpfung von Wissen und Kompetenzen kann mit einer **lebensphasenorientierten Personalentwicklung** gelingen, die die individuellen Fähigkeiten und Begabungen aller Beschäftigten über den gesamten Beschäftigungszeitraum hinweg berücksichtigt und ihre **Motivation und Leistungsfähigkeit** fördert und ausbaut. Einen hohen Stellenwert nimmt dabei das **lebenslange Lernen** ein, das heißt die kontinuierliche Investition in Aus- und Weiterbildung.

Ein systematisches Wissensmanagement trägt zu einer besseren Anwendung von Wissen in der Praxis bei. Dies wird umso wichtiger, da in den kommenden Jahren eine hohe Anzahl von **Ruhestandseintritten** bevorsteht. Um erfolgskritisches Wissen und dabei insbesondere **Erfahrungswissen für die Organisation zu sichern**, kommt es darauf an, Strukturen zu etablieren, die den **Wissenstransfer sicherstellen**.

Fördermittel und Zuschüsse für Unternehmen, Selbständige, Freie Berufe und Existenzgründer

Für kleine und mittlere Unternehmen, Freiberufliche und Existenzgründer gibt es zahlreiche Möglichkeiten für Fördermittel in Deutschland, wie Fördergelder der BAFA, KfW Mittelstandsbank und sowie unternehmensWert:Mensch und anderer Förderprogramme.



ZIEL³ Personen & Unternehmens Coaching, Franz Waßmer ist autorisierter Berater und öffnet Ihnen damit den Zugang und die Beratung zu vielfältigen Fördermitteln, die bis zu 90% betragen können.

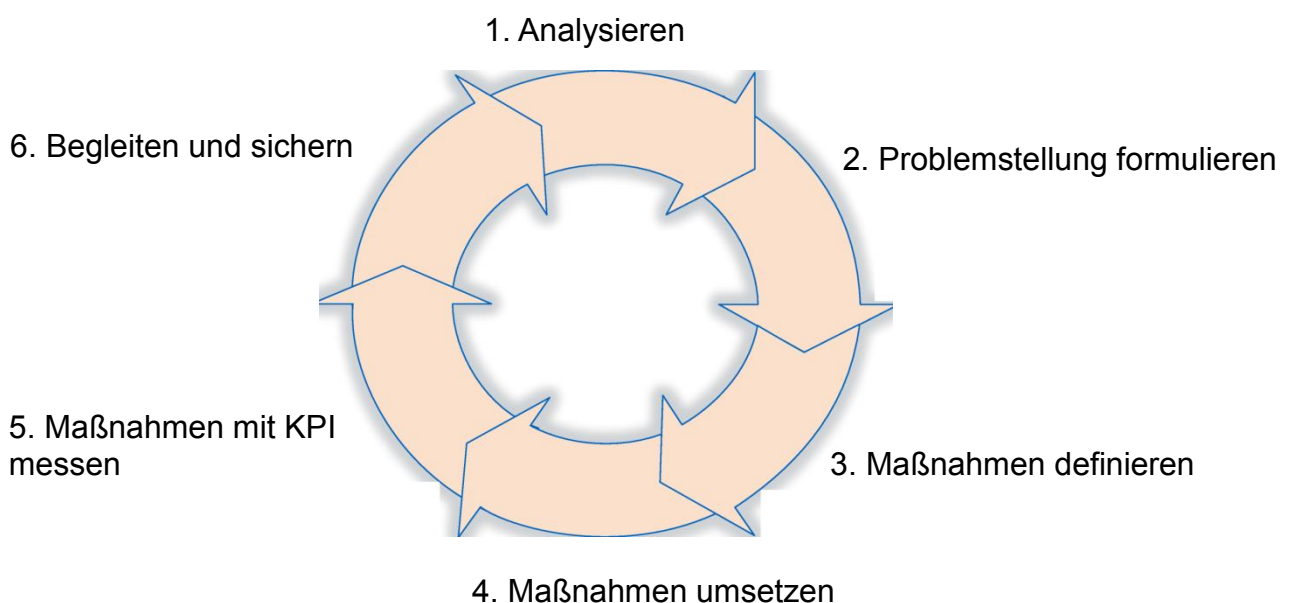
Mehr Informationen finden Sie auf unserer Homepage:

<http://ziel3.de/foerderprogramme-kfw-bafa-unternehmenswertmensch/>

<http://ziel3.de/foerderung-unternehmerischen-know-hows/>

Seminare 2018 ZIEL³ Akademie

Unser Coaching



Weitere Beratungsfelder:

- Unternehmensentwicklung
 - ☞ Strategieberatung/Markenmanagement
 - ☞ Risikomanagement/Geschäftsführerhaftung
 - ☞ Employer Branding/ "Aufbau von der Basis".
- Führungskräfteentwicklung/ Leadership 4.0
- Unternehmensübergabe / Unternehmensnachfolge: diskret, fachkundig, nachhaltig!
- Industrie 4.0: Jetzt werden die Weichen für Ihren künftigen Erfolg gestellt!
Sind Sie gerüstet?
- ZIEL³ Personen & Unternehmens Coaching, Franz Waßmer ist autorisierter Berater und öffnet Ihnen damit den Zugang und die Beratung zu vielfältigen Fördermitteln, die bis zu 90% betragen können.
- Seminare, Workshop und Vorträge zu unseren Beratungsfelder.
Mehr Informationen unter: <http://ziel3.de/ziel%C2%B3-akademie-workshop-seminare/>

Profil Franz Waßmer

Name	Franz Waßmer		Methodische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Strategieberatung KMU & Mittelstand • Organisationsentwicklung und Projektmanagement • Vertrieb- Team- & Führungskräfteentwicklung • Employer Branding und angrenzenden Funktionsbereichen • Einführung & Kontrolle von Risikomanagement • Existenz- und Fördermittelberatungen • Integrative-, Vitalisierungs- und Qualitätsmanagementmethoden • Qualitätssystemen
Nationalität	Deutsch			
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierter Unternehmens-Trainer • Zertifizierter Personen Coach (jeweils bei Steinbeis-Universität) • Alchimedus Master 			
Beruflicher Werdegang	<ul style="list-style-type: none"> • seit 2004 Coach / Unternehmensberater • 1994 – 2003 Geschäftsführer • 1983 – 1993 Führungskraft Vertrieb • 1972 – 1983 Beamter 		Projekterfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • „Reife-Grad-Modell“ nach ISO 9004/2009 mit über 30.000 „Befähigerkriterien“. Selbstbewertungsansatz / Fremdbewertungs- oder Auditansatz • Implementierung & Aufbau Wissensmanagement • Kompetenzsystem zur Einführung von Best-Performance- und Qualitäts-systemen • Einführung/Entwicklung Führungskräfteentwicklung • Einführung & Kontrolle von Risikomanagement • Reduzierung von Unternehmens- und Personal-Kosten • Einführung- & Kontrolle Unternehmenseffizienz
Wissens- & Erfahrungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Personalrat, Jugendleiter, Schiedsrichter • Stadt und Kreisvorsitzender • Ehrenvorsitzender des Kreisverbandes • Präsidium Baden- Württemberg (Politik) 			

Franz Waßmer Z I E L³ Personen & Unternehmens Coaching | Lindenmatten 10 | 79713 Bad Säckingen | E-Mail: Info@Ziel3.de | Tel: +49 7761 933 72 99 | Mobil: +49 152 53 800 413

Unternehmen & Verwaltungen der Zukunft gestalten

mit... ... ZIEL³ Personen & Unternehmens Coaching!

Ihr Nutzen...

- Zukunftssicherheit durch klare Ausrichtung gewinnen „
- Steigerung des Unternehmenswertes „
- Gewinnoptimierung durch Steigerung der Produktivität „
- Impulse zur Entwicklung einer werthaltigen Unternehmenskultur setzen „
- Ungenutzte Umsatzpotenziale ermitteln und realisieren „
- Potenziale zur Kostenoptimierung und Kostensenkung aufdecken „
- Vereinfachte Kreditzusagen durch hohe Transparenz „
- Schaffung klarer organisatorischer Strukturen und Prozesse
- Beschäftigte werden produktiver,
- Schatz der Kompetenzen werden freigelegt,
- Motivation und Leistungsfähigkeit verbessern sich,
- Teamarbeit wird zum Erfolgsfaktor,
- Konflikte als Chancen für die persönliche Weiterentwicklung
- Die Entwicklungszeit verkürzt sich,
- Die Qualität verbessert sich,
- Fluktuation und Krankheitstage verringern sich,
- Wissen und Kompetenzen für die Organisation zu sichern und auszubauen.
- Die Transparenz von Projekten erhöht sich,
- Ergebnisse sind besser vorhersagbar,

Kontakt:

ZIEL³ Personen & Unternehmens Coaching Geschäftsführer Franz Waßmer

Tel.: 07761-933 72 99

E-Mail: Info@Ziel3.de

Homepage: <http://ziel3.de>

USt-IdNr.: DE 220 576 684

