

1. Transfertag *rückenwind*⁺

Forum: Führen & Unternehmenskultur



Lebensphasenorientierung

Eine Definition

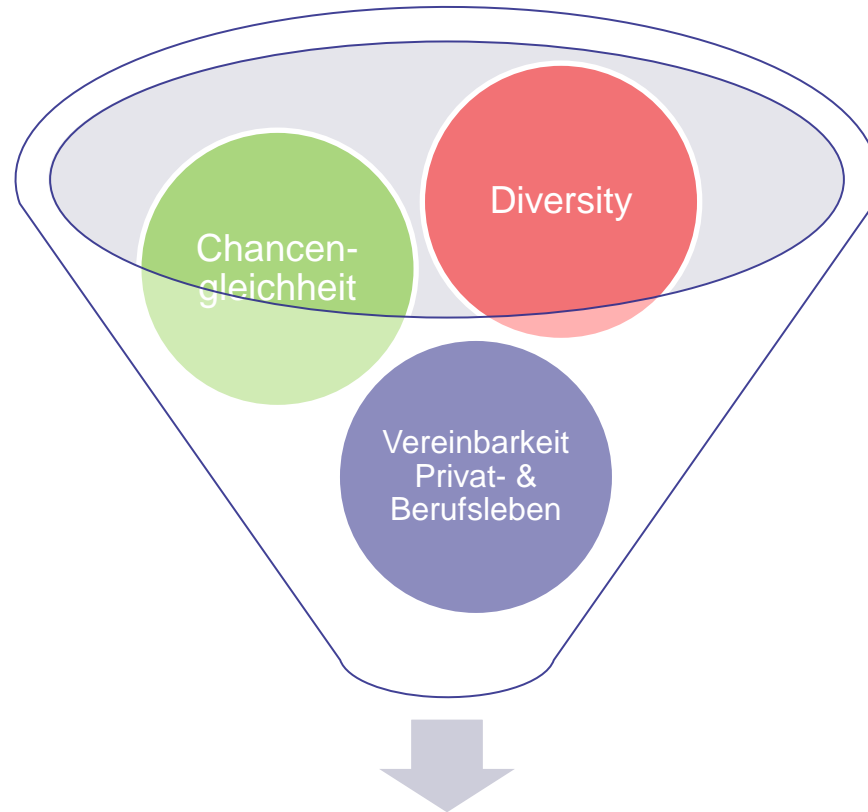
Lebensphasenorientierte Personal- & Organisationsentwicklung

Bedarfe der Organisation mit Potentialen, Bedürfnissen sowie Lebensphasen und Arbeitsformen der Mitarbeiter_innen in Einklang bringen („Bedarfsabgleich“)



Lebensphasenorientierung

Eine erste Definition

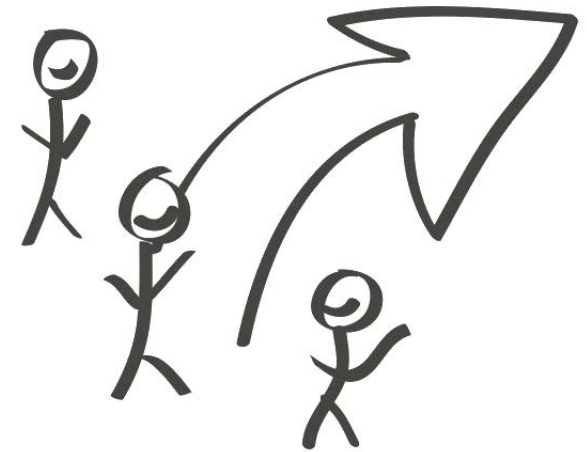


Lebensphasenorientierung

Das Projekt

Leitziele

- Aufbau einer lebensphasenorientierten **Führungs- und Organisationskultur**
- Entwicklung einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung
- Entwicklung von organisationalen Strukturen zur Unterstützung lebensphasenorientierter Karriere- u. Arbeitsmodelle



Das Projekt

Führen & Unternehmenskultur



Das Projekt

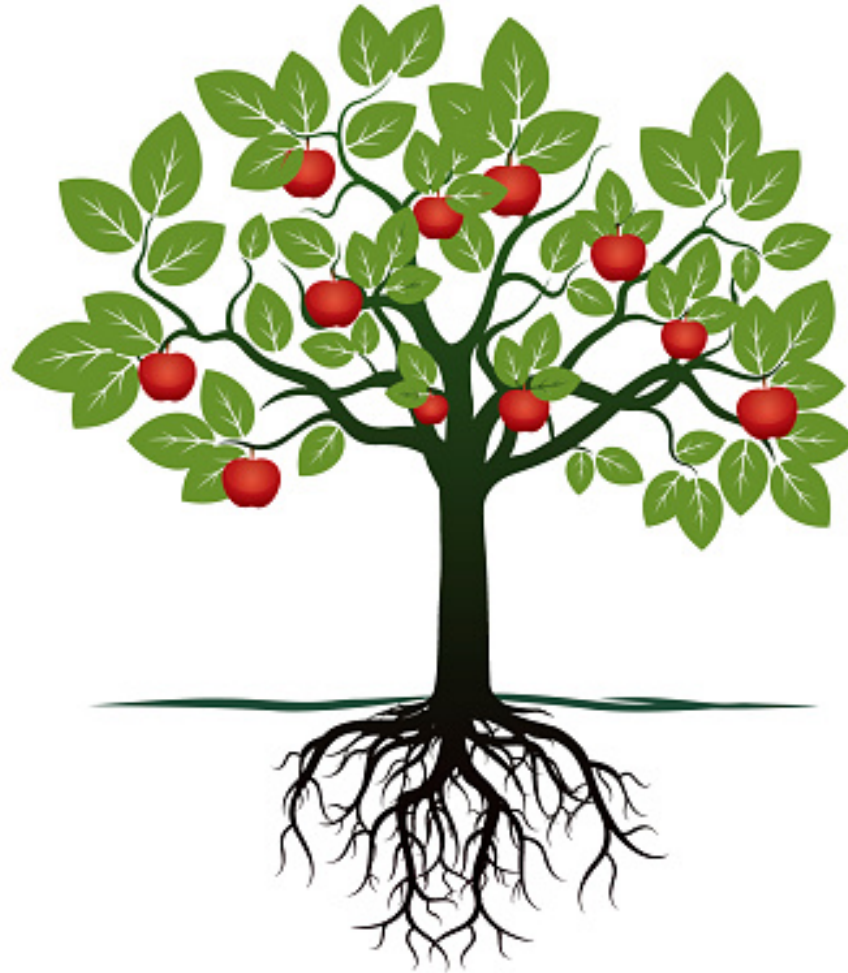
Herausforderungen „konkret“ im CV

- Akuter Fach- und Führungskräfemangel in den nächsten Jahren aufgrund aktueller Altersstruktur
- Für Fach- und Führungskräfte in der mittleren Erwerbsphase ein weniger attraktiver Arbeitgeber
- Interne Personalentwicklung zur Besetzung von Fach- und Führungspositionen unzureichend gesteuert
- Insbesondere für Mitarbeiter_innen in der späten Erwerbsphase keine systematischen Entwicklungsmöglichkeiten
- Für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu wenige Instrumente und Organisationsstrukturen



Das Projekt

Strategischer Kontext bzw. „Ankoppelung“



Das Projekt

Strategischer Kontext bzw. „Ankoppelung“

Maßnahmen

- Führungskräftetrainings
- Kollegiale Beratung „Führung“

LPO Führungskompetenzen

Führungskompetenzen
„Grundlagen systemischen Führens“

LPO Organisationsstrukturen

Maßnahmen

Pilot „LPO Arbeitszeitmodelle“

- Konzept-Workshops
- Mitarbeiterbefragung
- Begleitendes Coaching

Maßnahmen

„Unterstützungsstrukturen PA“

- Trainings
- Konzept-Workshops
- Begleitendes Coaching

LPO PE-Instrumente

Maßnahmen

„LPO Potentialentwicklung“

- Konzept-Workshops
- Führungskräftetrainings
- „Entdeckungsphase“
- Assessment-Center
- Nachwuchsführungskräfte-training

Maßnahmen

- Leitlinien-Workshops
- Mitarbeiterbefragung

Führungsleitlinien
partizipativ, dialogisch, individuell

LPO Führungsleitlinien
stereotypenbewusst, divers,



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Das Projekt „vitamin!“ wird im Rahmen des Programms „Rückenwind“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfond gefördert.

rückenwind+

Fazit

Was kann hilfreich sein?

- Intensive Auseinandersetzung im Vorfeld mit Entscheidungsträgern und Führungskräften
 - Kulturdiagnose → Wo wollen wir hin?
 - Handlungsbedarfe, OE-Ziele, Strategie
- „Ankoppelung“ an bestehende OE-Prozesse
- „Klare Verortung“ im Unternehmen
- **PE-Maßnahmen aus OE heraus ableiten**

1. Transfertag *rückenwind*⁺

Forum: Führen & Unternehmenskultur

