

LEADERSHIP UND GENERATIONSMODELLE

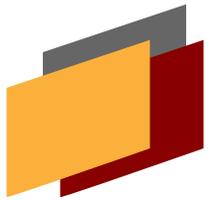
VERANSTALTUNGSREIHE



zmal6 GmbH
Umsetzungs- und Servicegesellschaft

Juni 2024

HERZLICH WILLKOMMEN

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

DIE 2MAL6 GMBH / EXPERTEN



EINFÜHRUNG INS THEMA

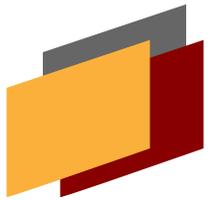


WO KOMMEN WIR HER?

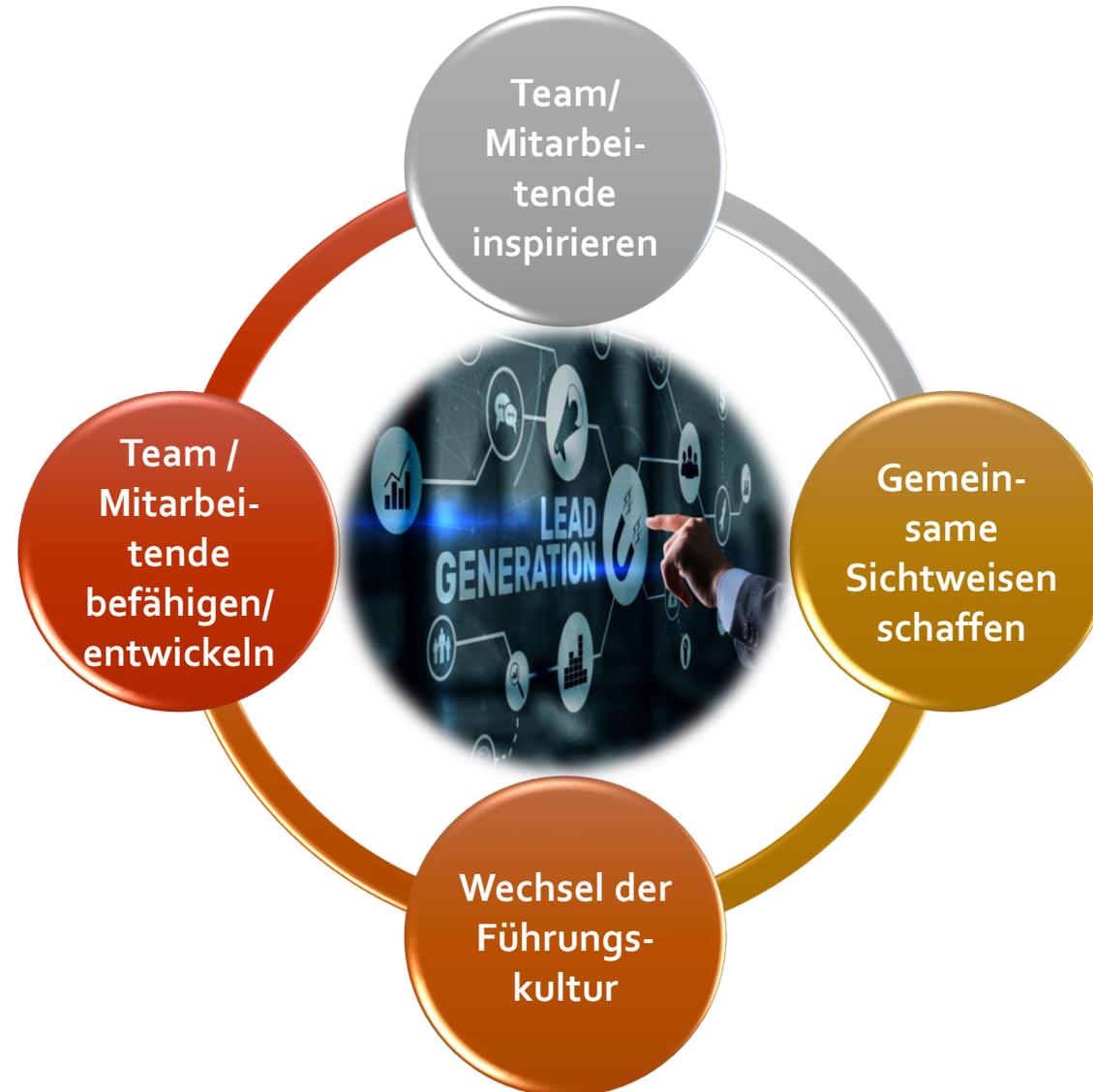


- Fachforum: Februar 2024
„Fachkräfte halten und binden“
- Impulsvortrag:
Leadership und Generationsmodelle

DER BLICK ZURÜCK

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

AGILE UND ADAPTIVE LEADERSHIP

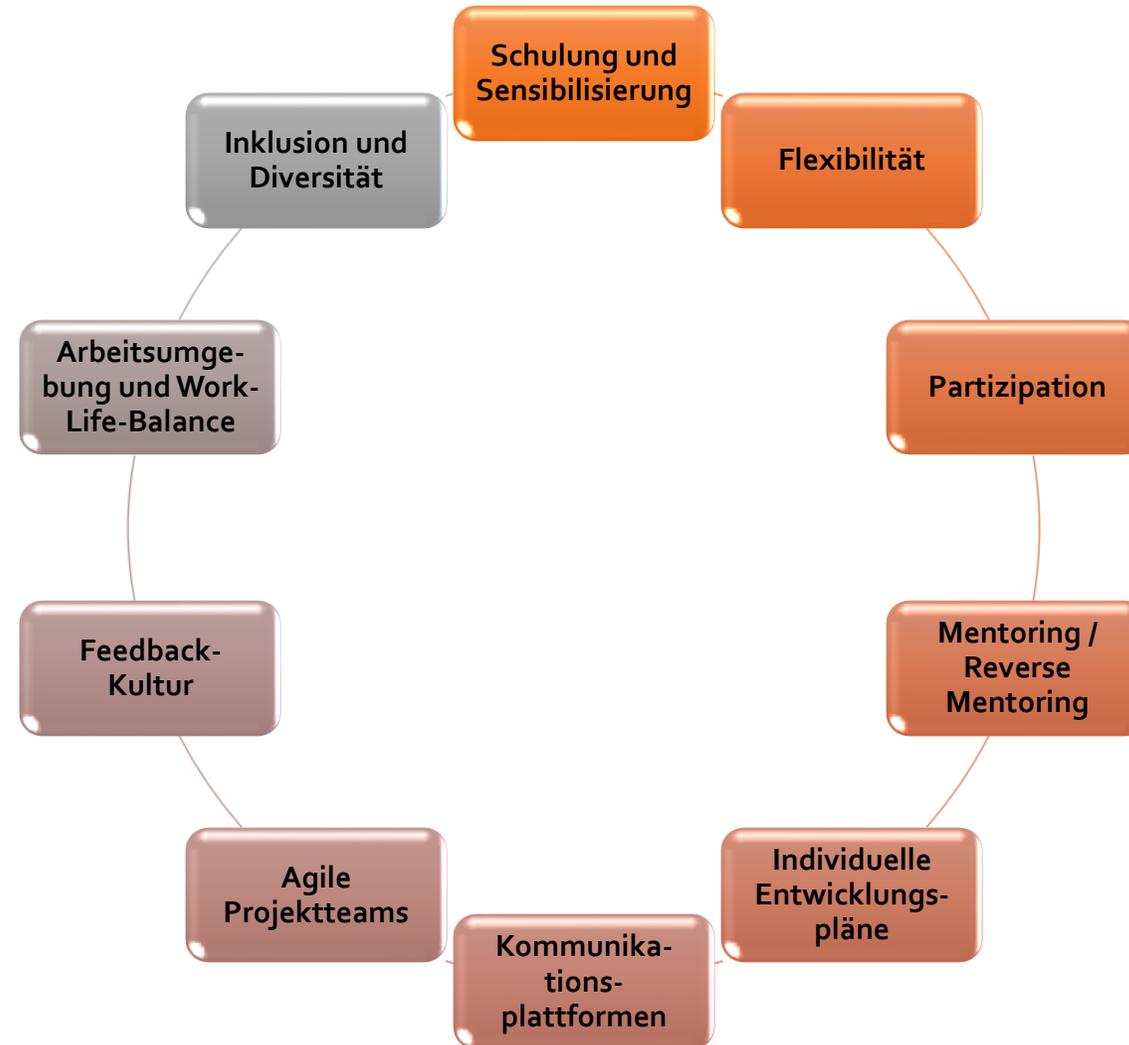


GENERATIONSMODELL

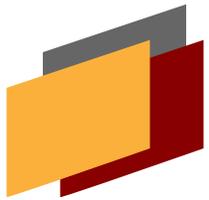
B A B Y B O O M E R B I S G E N E R A T I O N Z



POSITIVER EMPLOYEE JOURNEY DURCH AGILE LEADERSHIP UND BEACHTUNG DER GENERATIONSMODELLE



**HEUTE...
... HEBEN WIR DEN NÄCHSTEN
FORTSCHRITT**

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

START IN DIE WORKSHOP-REIHE „LEADERSHIP UND GENERATIONSMODELL“



WORKSHOP

„Leadership und
Generationsmodelle“



TERMINE UND ABLAUF



TERMINE UND ABLAUF

Den Rahmen der Veranstaltungsreihe bilden

- Die Kick off Veranstaltung mit Diskussionen und Workshopelementen 04. Juni 2024
- Die Abschlussveranstaltung mit Präsentationen, weiteren Diskussionen und einem abschließenden Fazit inklusive Ideen/ Projektvorschlägen und Maßnahmen 24. September 2024
- Arbeit in 3 Fokusgruppen
 - Fokusgruppe 1 „**Kommunikation**“
 - Fokusgruppe 2 „**Zielgruppen Bedürfnisse und Potenziale**“
 - Fokusgruppe 3 „**Führungsverständnis**“



ZIEL- UND ERWARTUNGSHORIZONT

- Gemeinsam sich dem Thema Mangel an Fachkräften und deren Rekrutierung, Ansprache und Bindung an die AWO WW zu widmen
- Tiefer Einstieg in die spezifizierten Themenfelder durch Arbeit in den Fokusgruppen
- Einbringen der eigenen Expertise, aus persönlichem Blickwinkel und mit innovativen Ideen
- Aufbereitung der Arbeiten aus den Gruppen, um diese dem Plenum vorzustellen und eine Basis zu schaffen, auf der aufgesetzt werden kann

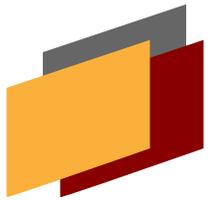
Analyse des Problems

Best Practices und
Lösungsansätze

Netzwerkbildung und
Zusammenarbeit

DER PLAN



2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

AGENDA HEUTE

8.30 Uhr	Willkommens-Treff
9.00 Uhr	Start und Begrüßung
9.10 Uhr	Impulsvortrag: Einstieg ins Thema
9.20 Uhr	Start the Engine <ul style="list-style-type: none">• Vorstellen des Ablaufs• Vorstellen der Fokusgruppen• Erwartungs- und Ziel Horizont• Arbeitsauftrag und Leitfaden
09.45 / 10.00 Uhr	Gemeinsames Brainstorming Fokusgruppen
10.45 Uhr	kurze Pause und Treffen im Plenum Gemeinsames Erarbeiten der Themen und Handlungsstränge
12.00 Uhr	Gruppenzuordnung
12.30 Uhr	Mittagspause
13.15 Uhr	Arbeiten in Fokusgruppen
14.00 / 14.15 Uhr	Kaffee + Treffen im Plenum Vorstellen / Auswerten / Gemeinsame Bewertung, Ergänzung und Priorisierung / Auszug aus den Fokusgruppen
15.15 Uhr	Support / Q&A / Fazit und Abschluss
15.30 / 16.00 Uhr	Ende

FOKUSGRUPPE – WAS IST DAS?

- Eine Fokusgruppe ist ein Arbeitskreis von Experten, Führungskräften und Spezialisten
- Die Fokusgruppen finden sich heute aus den Teilnehmern
- Für alle Fokusgruppen wird es ein Brainstorming geben mit Ideen zur Arbeit, ersten Ansätzen und Möglichkeiten
- Die Fokusgruppe trifft sich im Zeitraum zwischen 04. Juni und 24. September in (virtuellen) Treffen
 - Hier werden die Inhalte erarbeitet, die das Plenum am 24. September vorgestellt bekommt und dann zur Diskussion gestellt werden.
- Jede Fokusgruppe hat einen Begleiter der 2mal6 GmbH, der ebenfalls seine Expertise beisteuert
- Jede Fokusgruppe benennt eine/n Gruppensprecher/in und wählt eine digitale Plattform zur Darstellung der Ergebnisse

FOKUSGRUPPE „KOMMUNIKATION“

Fokusgruppe 1

„Kommunikation im Kontext des Fachkräftemangels, insbesondere in Bezug auf Social Media“

Themenbereich: Talente anziehen und binden

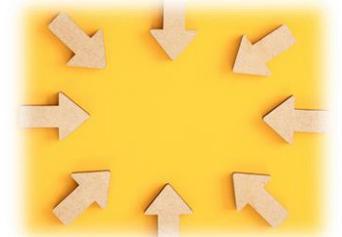
- Zielgerichtete Überlegungen zu den Unterpunkten sind die Zielgruppen-Ansprache, hier die Identifikation der richtigen Plattformen, um aktiv Talente zu generieren
- Weitere Überschriften sind
 - Authentizität der AWO
 - Employer Branding
 - Interaktion mit potenziellen Bewerbern
 - Netzwerkarbeit
 - Innovation und Aufbau einer Feedbackkultur
 - Targeting Funktionen auf Social Media Plattformen
 - ... und natürlich nachhaltige / langfristige Kommunikation
- Erarbeitet werden sollen Ansätze zur Integration in die Kommunikationsstrategie, um Chancen zu verbessern, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig an Ihr Unternehmen zu binden



FOKUSGRUPPE „ZIELGRUPPEN“

In generationsübergreifenden Teams gibt es eine Vielzahl von **Zielgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Potenzialen**

- In dieser Gruppe gilt es, neue und innovative Ideen, Lösungen und Ansätze zu finden und zu entwickeln, um Möglichkeiten zu finden, die Anliegen und Wünsche von Arbeitnehmenden der Generationen Babyboomer bis Z zu berücksichtigen.
- Wer kann was? Und was gibt es bereits?
 - Welche Möglichkeiten bietet die AWO Westliches Westfalen, Talente und deren Stärken zu nutzen und mit interessanten Arbeitsmodellen sowie innovativen Inhalten die Fachkräfte aller Gruppen zu binden und zu nutzen?
 - Welche Weiterbildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten sowie moderne Bedingungen sind Grundvoraussetzungen, um Mitarbeitende für den Einstieg in die Welt der AWO zu gewinnen und diese zu binden?
 - Wie kann der gelungene Ausstieg aus der Arbeitswelt ermöglicht werden und die Erfahrung „konserviert“ und in Know-How 2.0 verwandelt werden?
 - Was bedeutet die Förderung von intergenerationalen Beziehungen in der Zusammenarbeit und wie kann diese erreicht werden?



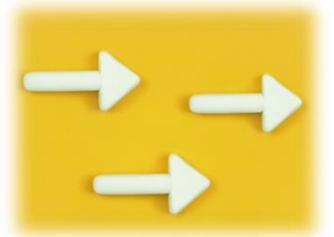
FOKUSGRUPPE „FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS“

Das Ausrüsten von Führungskräften mit einem angemessenen Führungsverständnis ist entscheidend, um effektiv mit Fachkräftemangel und intergenerationalen Teams umzugehen.

Hier dreht sich alles um das Thema „**Führungsverständnis und was wird dazu benötigt**“

Besonders wichtige Aspekte, die Führungskräfte zukünftig im Blickfeld haben sollten, sind zum Beispiel:

- Verständnis für die Situation
 - (Was bringt der Fachkräftemangel mit sich in Bezug auf Wettbewerb, Einstellungszeiten und was bedeutet das für uns in der AWO Westliches Westfalen)
- Strategische Planung für die Identifizierung von Schlüsselkompetenzen, Recruiting und Bindungsprogrammen, Potenzialsicherung und Talente-Entwicklung
- Neue Führungsmethoden wie Schaffen von Transparenz, Förderung von Diversität und Inklusion
- Veränderung der eigenen Vorbildfunktion und schaffen einer attraktiven Unternehmenskultur.
- Ausstattung der Führungskräfte mit einem umfassenden Verständnis für / gegen den Fachkräftemangel und Ideen mit entsprechenden Maßnahmen, die Herausforderung zu bewältigen
- Die Entwicklung von Pilotprojekten ist notwendig, um zukunftsfähige Wege der Personalarbeit zu finden
 - Wo laufen welche Pilotprojekte oder welche Pilotprojekte sollen initiiert werden?



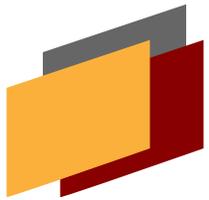
LEITFADEN ALS „ROTER FADEN“

- Niemand ist alleine 😊
- Ein Leitfaden wurde entwickelt
- Es gibt kein „Richtig“ oder „Falsch“, sondern Ansätze / Sichtweisen / Ideen / kritische Punkte / Lösungen und so weiter, die als Diskussionsgrundlage dienen
- Aufbereitung – wie jede Gruppe es möchte

- Unterstützung auf AWO-Seite (Support) und auf 2mal6 Seite (Experte) vorhanden
- Freie Arbeitseinteilung je Fokusgruppe
- Freie Aufgabenverteilung je Fokusgruppe
-



GEMEINSAMES BRAINSTORMING

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

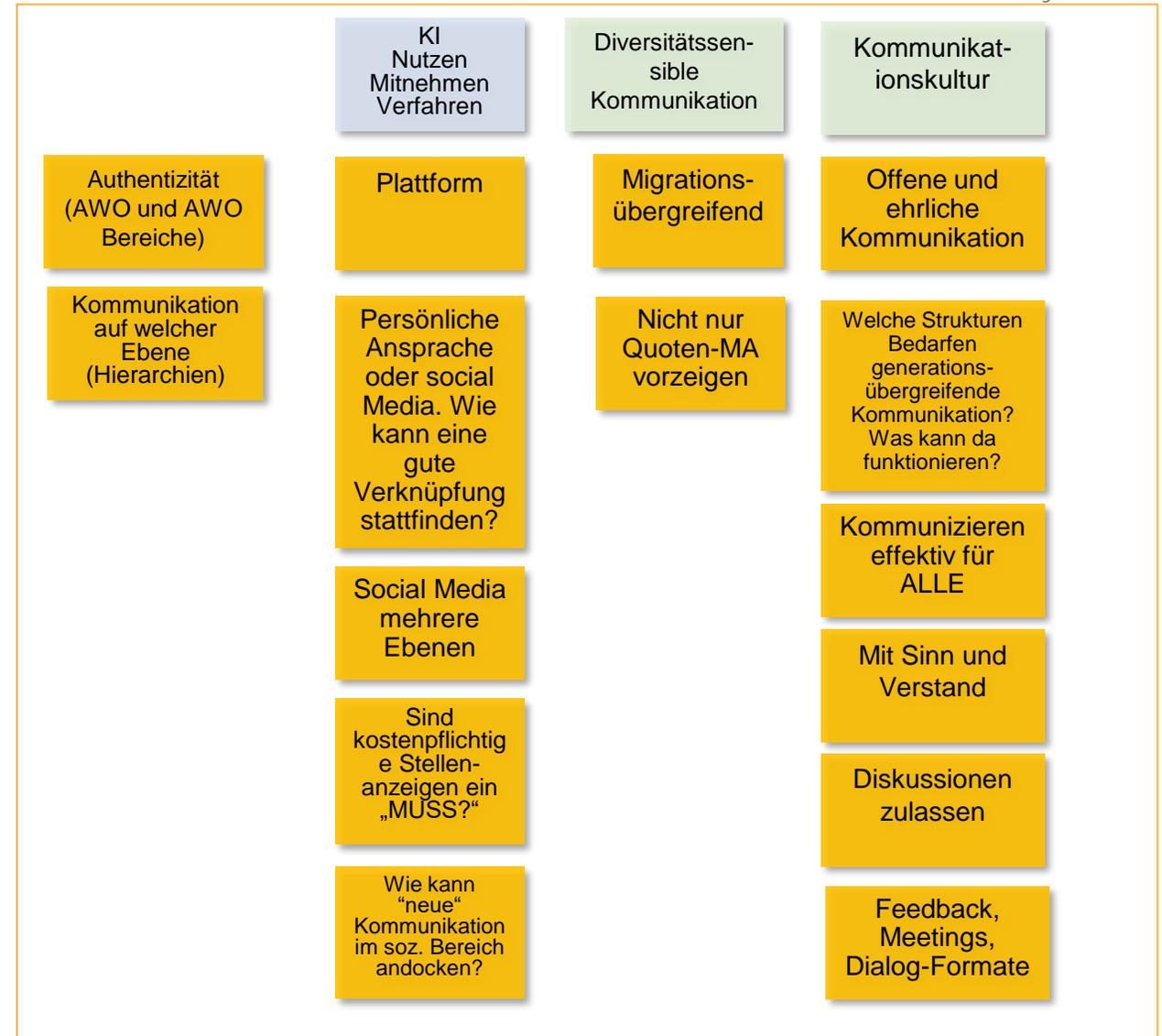
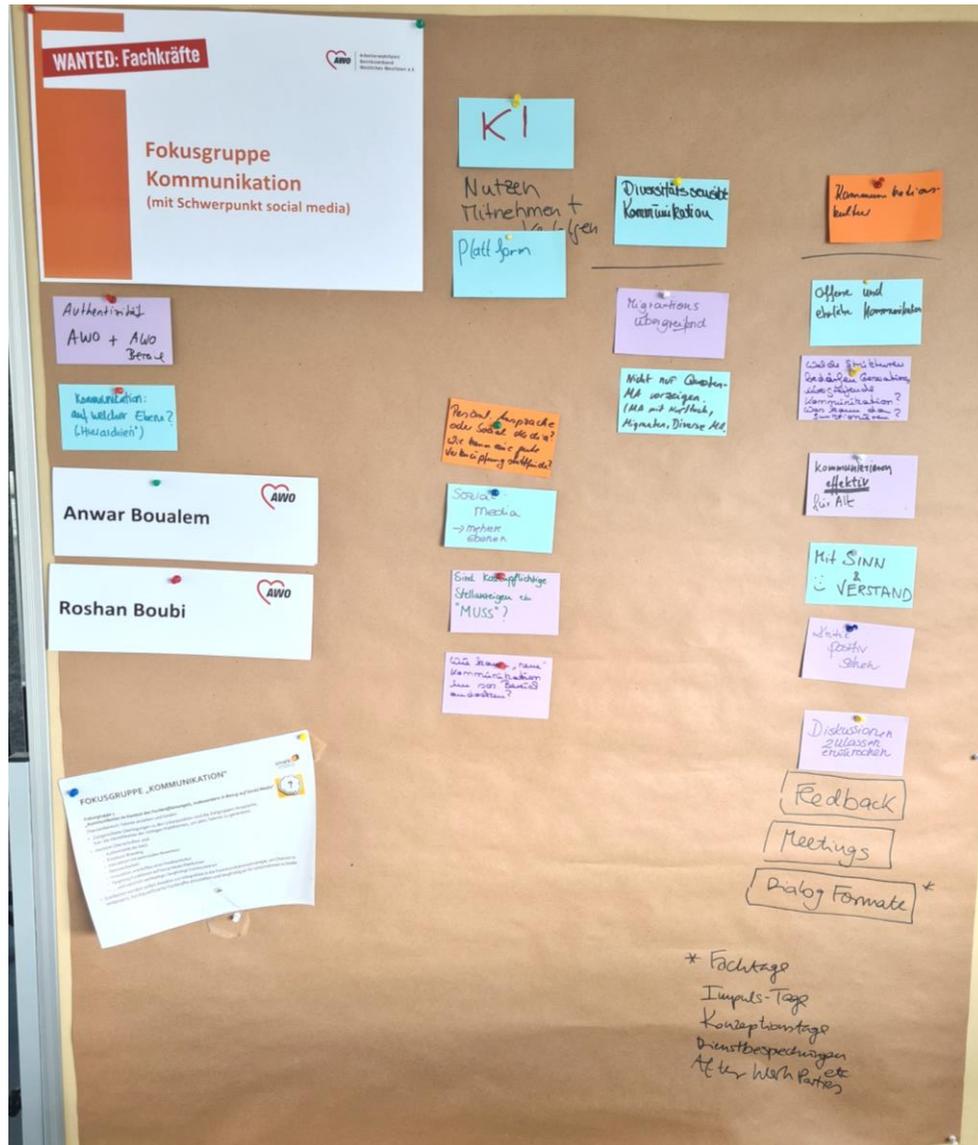
ARBEITSAUFTRAG

- Sie gehen zu Ihrem Lieblingsthema
- Sie gehen zu dem Thema, das Ihnen am wenigsten zusagt
- Sie bewirtschaften jedes Thema mit 1-2-3 oder n Kärtchen
- ... und lassen Ihren Gedanken freien Lauf
 - Schreiben Sie auf eine Moderationskarte, was Ihnen durch den Kopf geht
 - Je Stichwort/Idee eine Karte verwenden
- Sie lassen sich durch Kolleg*innen inspirieren
- Sie lassen sich treiben
- Gemeinsame Auswertung ab 10:45 h im Plenum

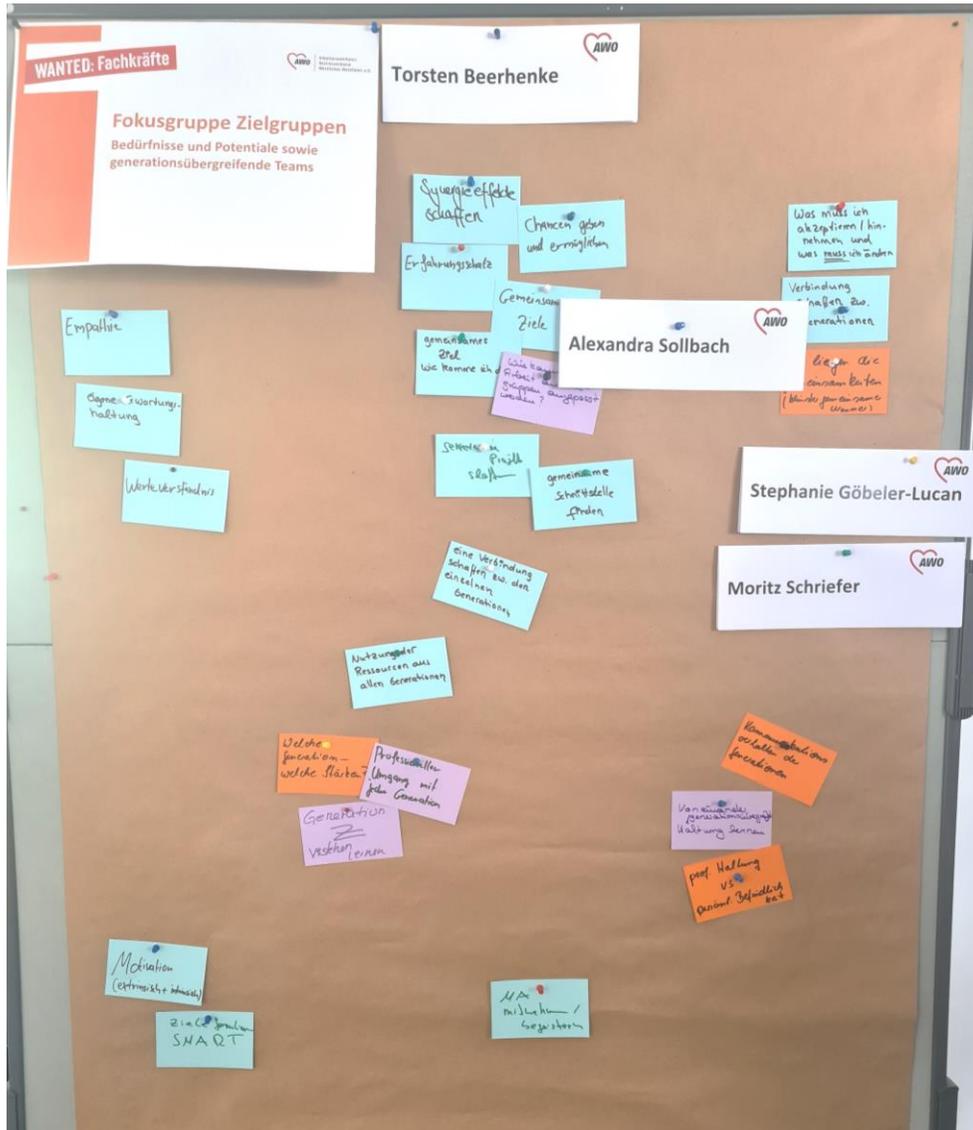
THEMEN UND HANDLUNGSSTRÄNGE



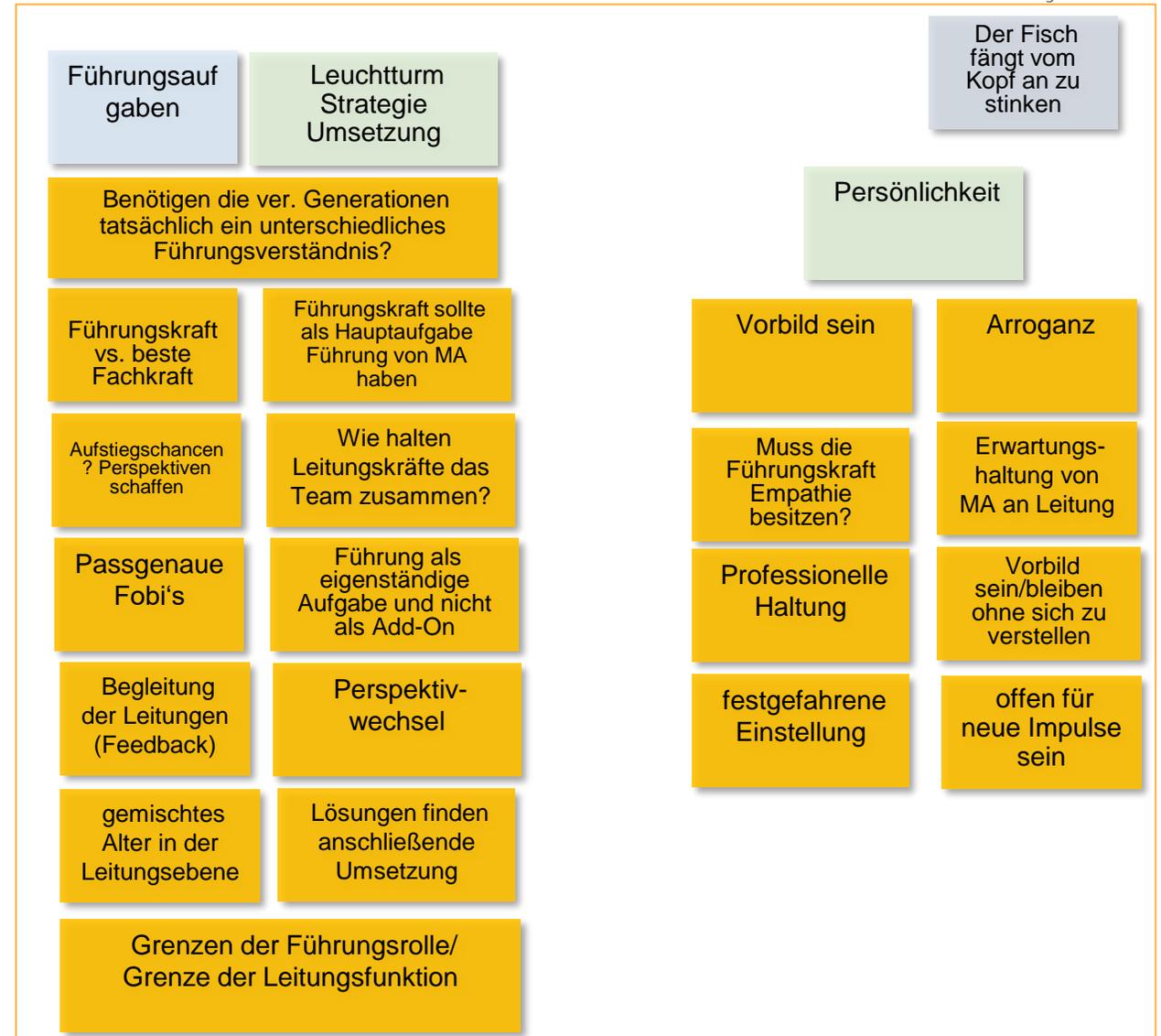
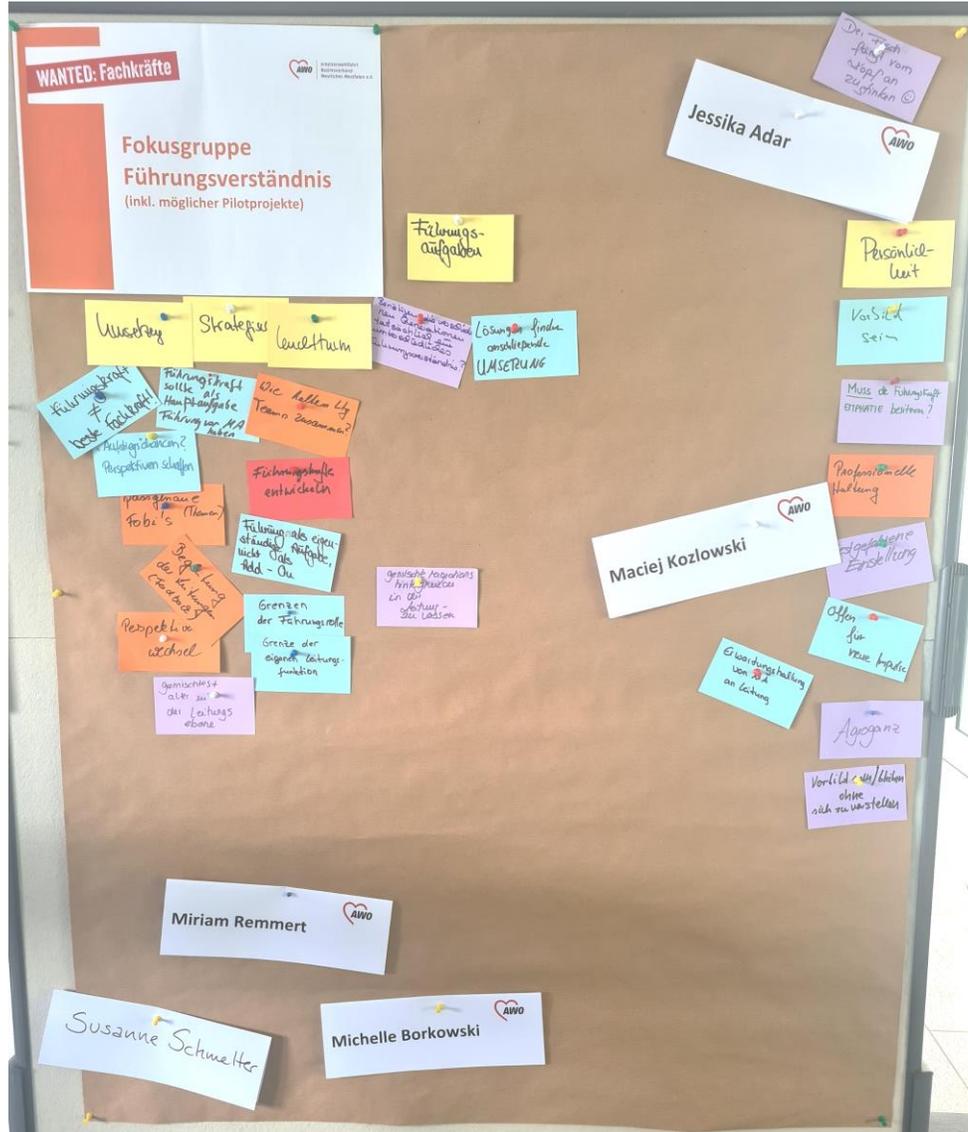
THEMEN UND HANDLUNGSSTRÄNGE



THEMEN UND HANDLUNGSSTRÄNGE



THEMEN UND HANDLUNGSSTRÄNGE



GRUPPENZUORDNUNG



GRUPPENZUORDNUNG

- **Fokusgruppe 1 Kommunikation:** Anwar Boualem, Roshan Boubi, Jasmina Brkic, Sophie Bellmann

- **Fokusgruppe 2 Zielgruppen:** Stephanie Göbeler-Lucan, Torsten Beerhenke, Moritz Schriefer, Alexandra Sollbach, Annika Schäffer

- **Fokusgruppe 3 Führungsverständnis:** Jessika Adar, Michelle Borkowski, Susanne Schmelter, Miriam Remmert, Maciej Kozlowski, Stefan Goesmann, Mirko Pelzer, Carina Röttger, Sandra Haddad, Tatjana Chochlunow, Annika Gebauer

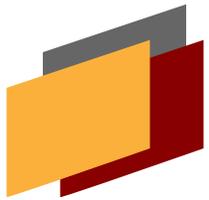
ARBEITEN IN DER FOKUSGRUPPE



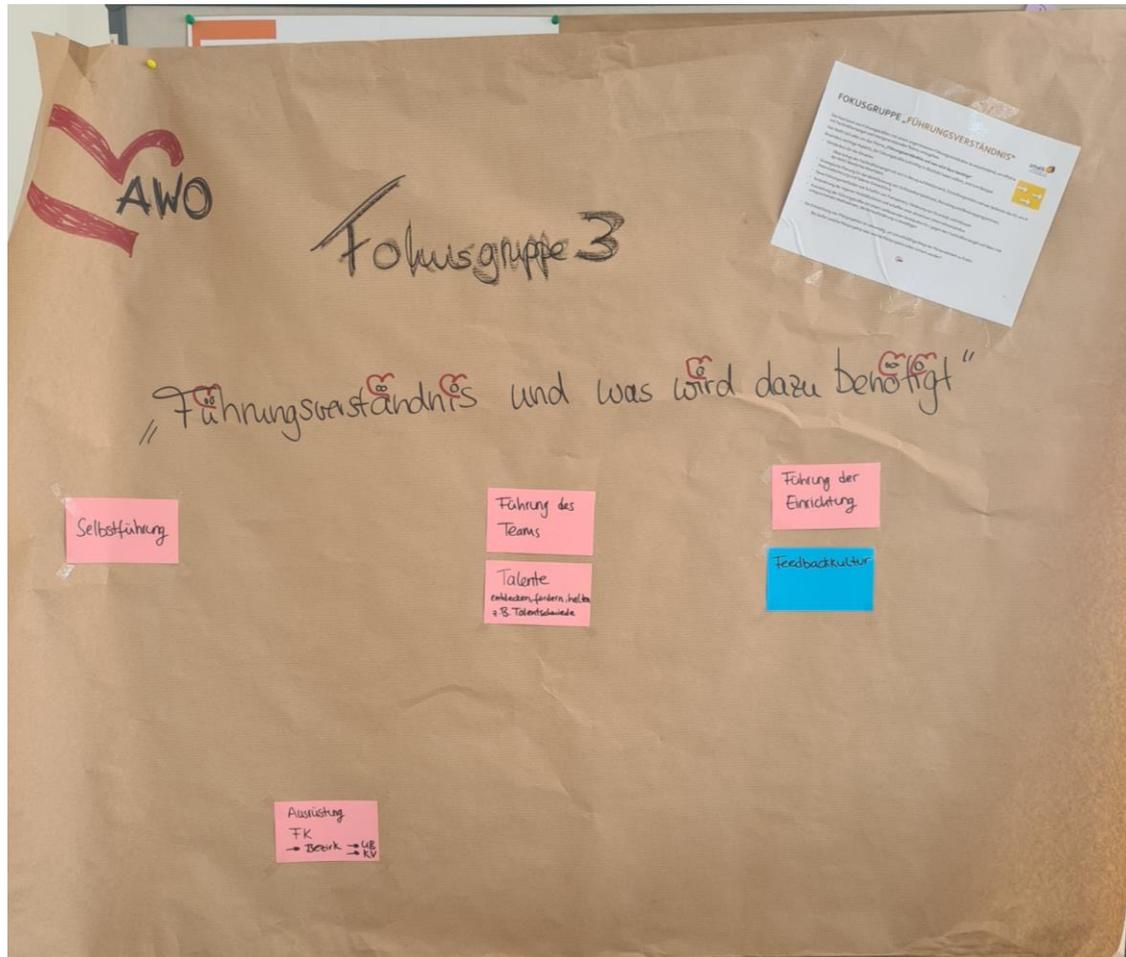
WO FINDE ICH MEINE FOKUSGRUPPE

- **Fokusgruppe 1**
 - Raum 4.01 / verbleibt im Plenum
- **Fokusgruppe 2**
 - Raum 4.08
- **Fokusgruppe 3**
 - Raum 2.08

GEMEINSAME PLENUM-ZEIT

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

VORSTELLUNG AUS DEN FOKUSGRUPPEN



Führungsverständnis und was wird dazu benötigt?

Selbstführung

Führung des
Teams

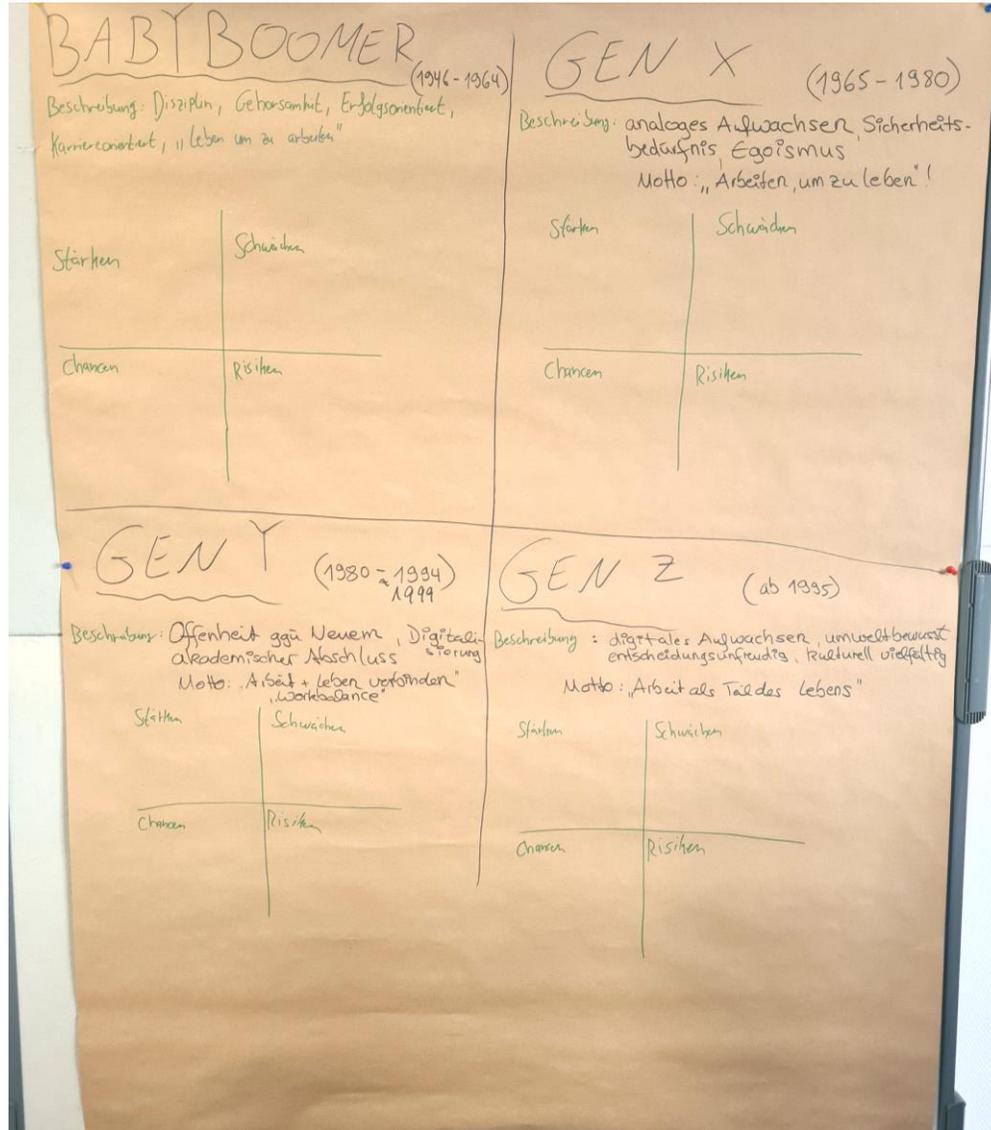
Führung der
Einrichtung

Ausrüstung FK –
Bezirk – UB/KV

Talente entdecken,
fördern, halten z.B.
Talentschmiede

Feedbackkultur

VORSTELLUNG AUS DEN FOKUSGRUPPEN



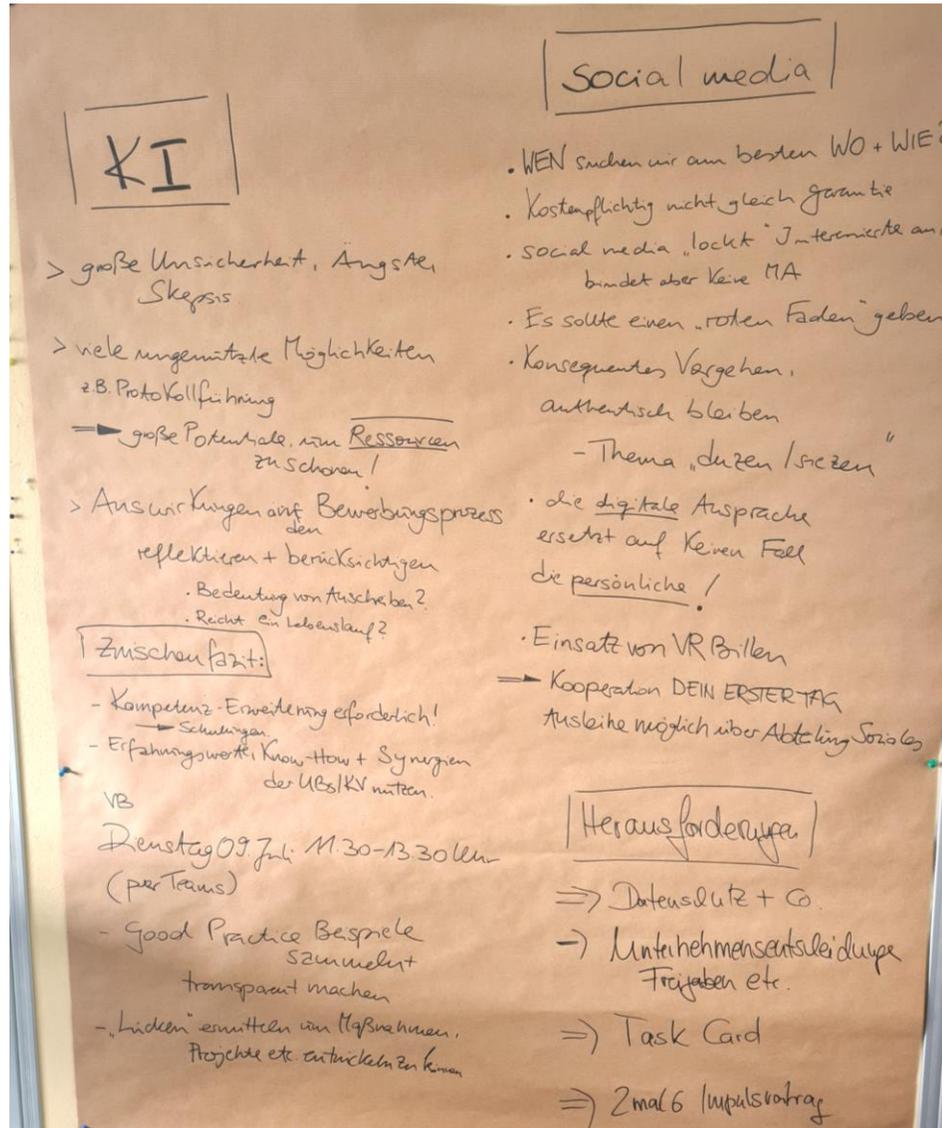
Babyboomer (1946-1964): Beschreibung – Disziplin, Gehorsamkeit, Erfolgsorientiert, Karriereorientiert, „Leben um zu arbeiten“.

GEN X (1965-1980): Beschreibung – analoges Aufwachsen, Sicherheitsbedürfnis, Egoismus, Motto „Arbeiten, um zu leben!“.

GEN Y (1980-1999): Beschreibung - Offenheit ggü. Neuem, Digitalisierung, akademischer Abschluss, Motto: „Arbeit und Leben verbinden; Work-Life-Balance“.

GEN Z (ab 1999): Beschreibung - Digitales Aufwachsen, Umweltbewusstsein, entscheidungsfreudig, kulturell vielfältig, Motto: „Arbeit als Teil des Lebens“.

VORSTELLUNG AUS DEN FOKUSGRUPPEN



KI

- Große Unsicherheit, Ängste und Skepsis
- Viele ungenutzte Möglichkeiten z-B. Protokollführung
- Große Potenziale um Ressourcen zu schonen
- Auswirkungen auf den Bewerbungsprozess – reflektieren und berücksichtigen (Bedeutung von Anschreiben, Reicht ein Lebenslauf?)

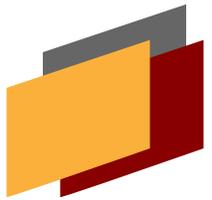
Zwischenfazit: Kompetenz-Erweiterung erforderlich; Erfahrungswerte, Know How und Synergien der UB/KV nutzen. Good Practice Beispiele sammeln und transparent machen; Lücken ermitteln um Maßnahmen, Projekte etc. entwickeln zu können.

Social Media

- WEN suchen wir am besten WO und Wie?
- Kostspflichtig nicht gleich Garantie
- Lockt Interessierte an, bindet aber keine MA
- Es sollte einen roten Faden geben
- Konsequentes Vorgehen, authentisch bleiben (Thema duzen und siezen)
- Die digitale Aussprache ersetzt auf keinen Fall die persönliche
- Einsatz von VR-brillen (Kooperation DEIN ERSTER TAG); Ausleihe möglich über Abteilung Soziales AWO WW)

Herausforderungen: Datenschutz und co.; Unternehmensentscheidungen und Freigaben.

SUPPORT / Q&A / FAZIT

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

SUPPORT / Q&A / FAZIT

Rücksprachebedarf fachliche Umsetzung

Muna Hischma

muna.hischma@awo-ww.de

0231/ 54 83 -245

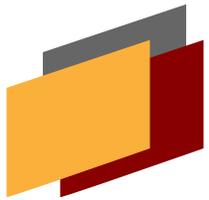
Organisatorischer Support

Jacqueline Gantze

Jacqueline.gantze@awo-ww.de

0231/54 83 380

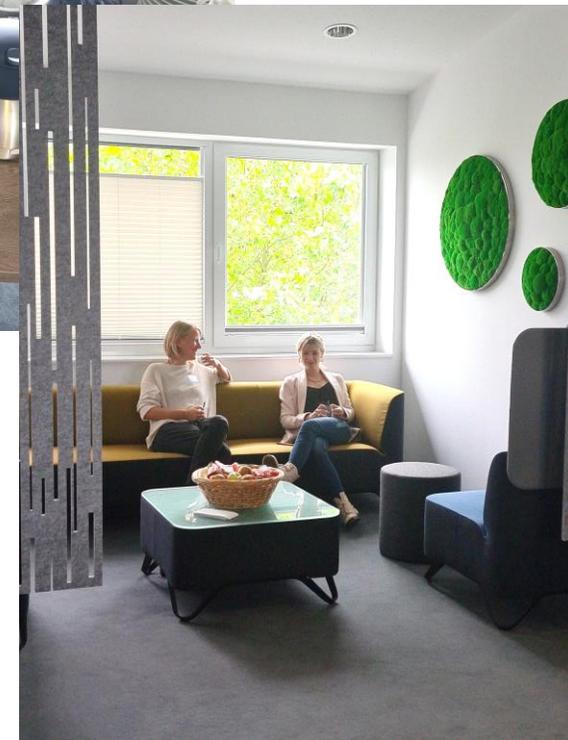
EVALUATION / QR-CODE

2mal6 
Umsetzungs- und
Servicegesellschaft

EVALUATION / QR-CODE



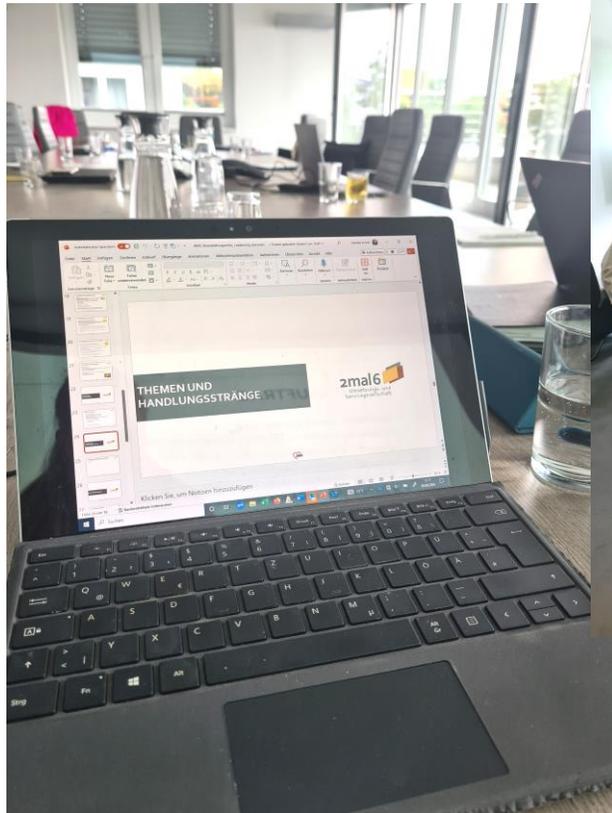
FOTOIMPRESSIONEN



FOTOIMPRESSIONEN



FOTOIMPRESSIONEN

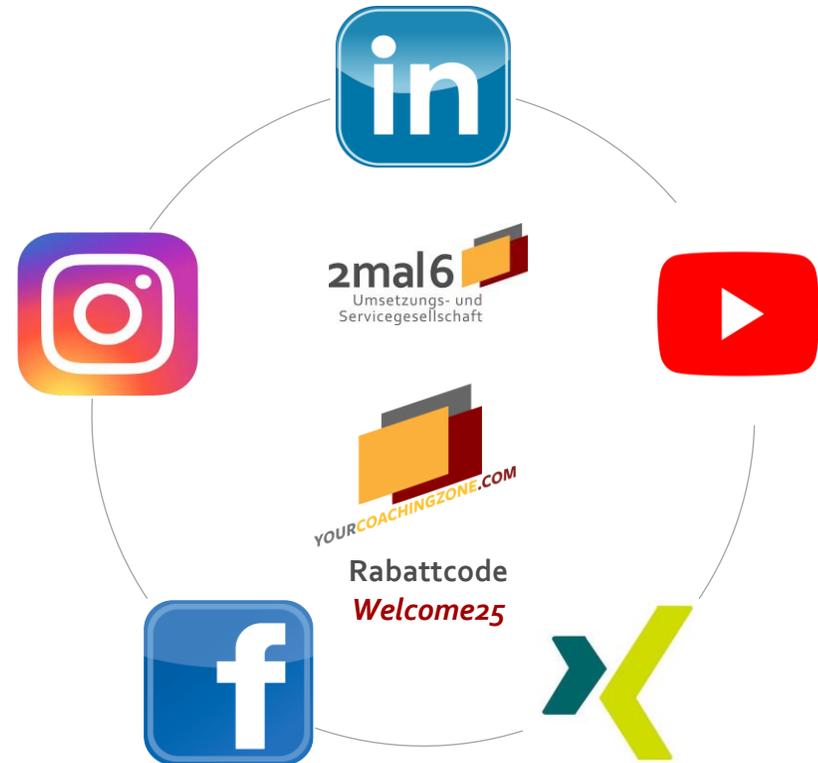


FOTOIMPRESSIONEN



VIELEN DANK FÜR DIE AKTIVE MITARBEIT...

... UND BIS BALD!



Zentrale

2mal6 GmbH

Umsetzungs- und Servicegesellschaft

In der Delle 23

31638 Stöckse

Telefon 0 50 26 – 9 01 31 10

heidrun.kappe@2mal6.de

Vertriebsbüro Köln/Bonn

2mal6 GmbH

Umsetzungs- und Servicegesellschaft

Hemberger Str. 9

53332 Bornheim

Telefon 0 22 27 – 9 29 37 29

claudia.lersch@2mal6.de

Standort Essen - Marketing

2mal6 GmbH

Umsetzungs- und Servicegesellschaft

Wiesbadener Str. 14

45145 Essen

Telefon 0 50 26 – 9 01 31 10

klaus.zallmann@2mal6.de