Herzlich willkommen im Haus Bergfried

Bienvenue à la Maison Bergfried

zum grenzüberschreitenden
Wirtschaftsabend in SaarMoselle

„Menschen stärken, statt Systeme verwalten“

à la soirée économique transfrontalière
en SaarMoselle

„Renforcer les personnes plutôt que gérer les systèmes“



REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG LANDKREIS SAARLOUIS

Interreg
Cofinancé par l'Union Européenne
Kofinanziert von der Europäischen Union
Grande Région | Großregion

PROMETER

saarmoselle
Zone fonctionnelle
Funktionaler Raum
Eurodistrict SaarMoselle

Menschen stärken, statt Systeme verwalten – Grenzüberschreitende Wirtschaftsabende in SaarMoselle



In einer Zeit permanenter Veränderungen und zunehmender Komplexität stehen Unternehmen vor großen externen und internen Herausforderungen. Digitalisierung, agiles Arbeiten, neue Teamstrukturen und projektorientierte Arbeit prägen das Bild der meisten Organisationen. Personalverantwortliche sollten diesen Bedingungen gewachsen sein, um Mitarbeitende erfolgreich durch den Wandel zu führen.

Unter dem Motto „Menschen stärken, statt Systeme verwalten" laden der Regionalverband Saarbrücken sowie die Wirtschaftsförderung im Landkreis Saarlouis im Rahmen des Projekts PROMETER, das im funktionalen Raum Eurodistrict SaarMoselle durch das EU-Programm Interreg VI Großregion kofinanziert wird, zu zwei inspirierenden grenzüberschreiten Wirtschaftsabenden ein.

Interreg

Cofinancé par l'Union Européenne
Kofinanziert von der Europäischen Union

Grande Région | Großregion

PROMETER

Gemeinde Überherrn
Ein kleines Stück Europa

WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG
LANDKREIS SAARLOUIS

REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

saarmoselle EURODISTRICT

Zone fonctionnelle
Funktionaler Raum
Eurodistrict SaarMoselle

Wissenswertes zu mir:

Barbara Ditzler

Saarländerin
Verheiratet
Personalerin mit und aus Leidenschaft



= Name meines Unternehmens:
PASSION4HR Passion für Human Ressources

Viele Jahre Personalverantwortliche, Führungskraft (z.B. Villeroy & Boch)

Seit 2017 selbständige Beraterin, Trainerin, Coach, Organisationsentwicklerin

HUMAN RESOURCES EXCELLENCE AWARDS 2022 WINNER

Preisträgerin des HR Excellence Awards zu einem Transformationsprozess mit der Gemeinde Wadgassen 2022



Eigene IHK/HTW Qualifizierung PERSONALREFERENT:IN

Nächster Start: Mai 2027



BARBARA DITZLER

Consulting | Training | Coaching

Akademie für Personal & Führung

Menschen stärken statt Systeme zu verwalten

Different lives – one team

19. November 2026

ORIENTIERUNG

IN JEDER

LEBENSPHASE

Different lives – one team

Menschen verstehen => Zusammenarbeit vereinbaren => voneinander lernen



Different lives – one team

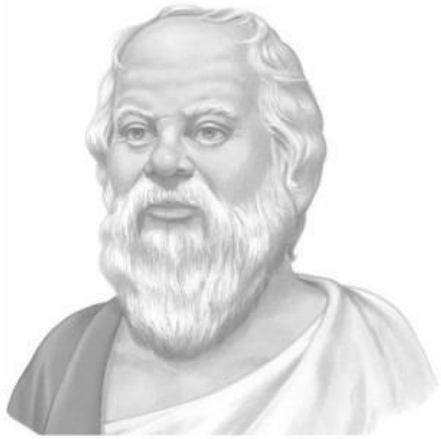


1. Generationen verstehen

Generationen – anscheinend schon immer und überall eine Herausforderung

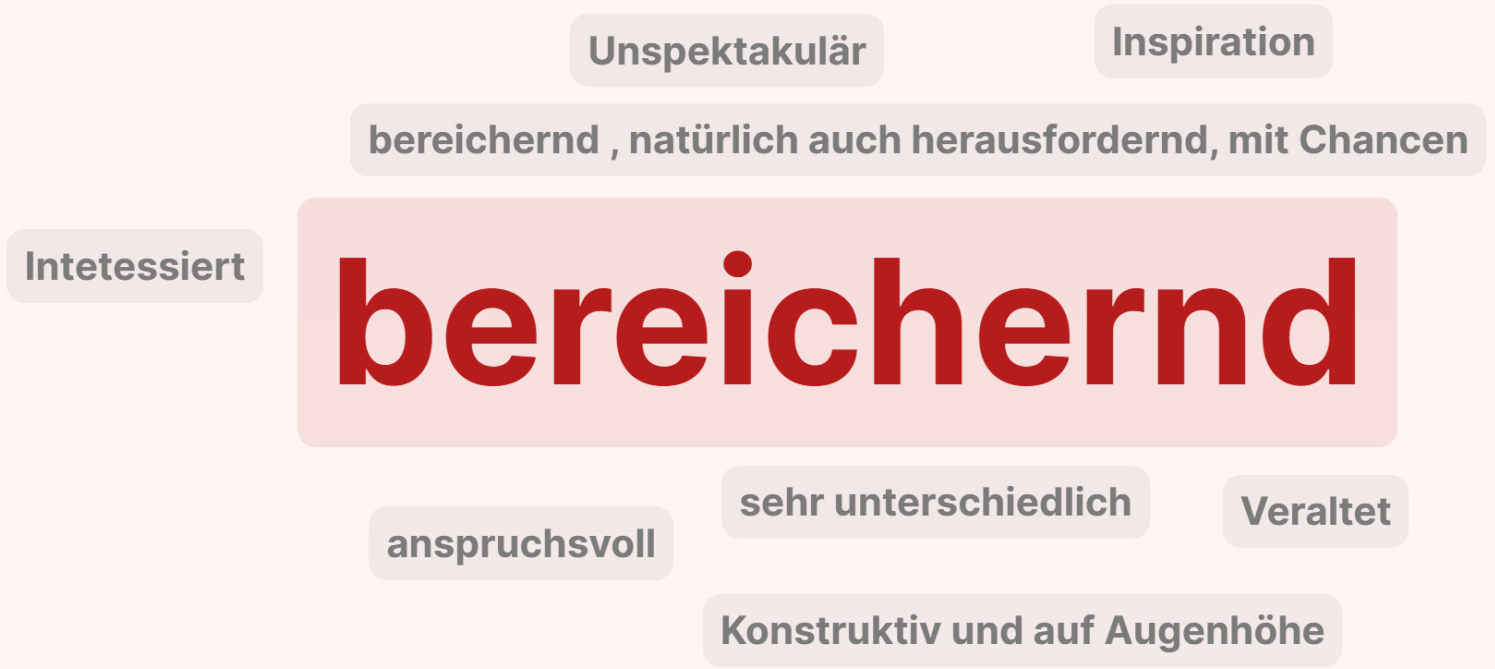
Unsere Jugend liebt den Luxus, hat schlechte Manieren, mißachtet die Autorität und hat keinen Respekt vor dem Alter. Die heutigen Kinder sind Tyrannen. Sie widersprechen den Eltern, schlürfen beim Essen und wollen alles besser wissen...

Sokrates vor über 2.000 Jahren

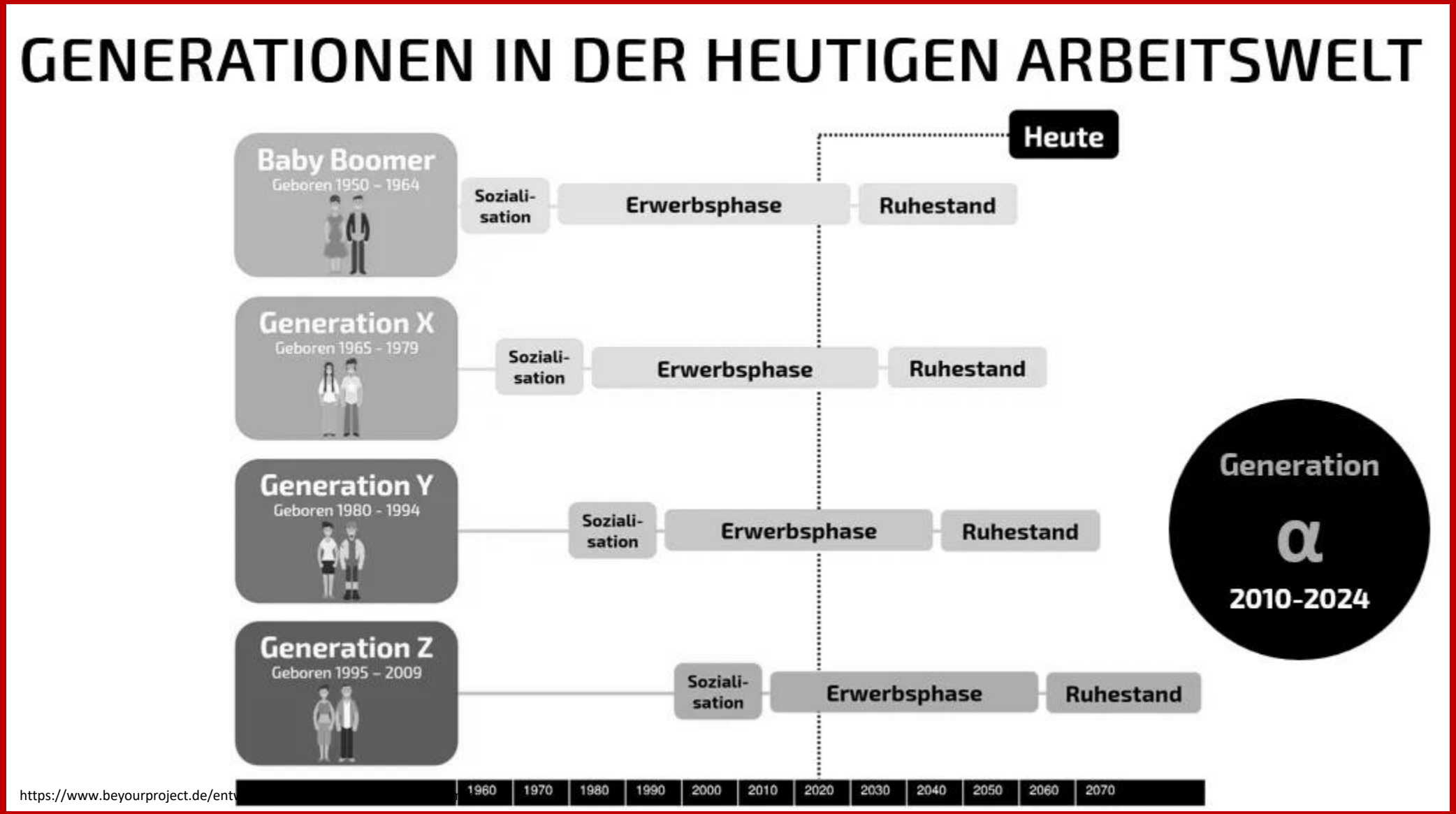


Join at
slido.com
#6977 372

Wie erleben Sie aktuell die Zusammenarbeit der Generationen in Ihrer Organisation?
Comment percevez-vous actuellement la collaboration entre les générations au sein de votre organisation?



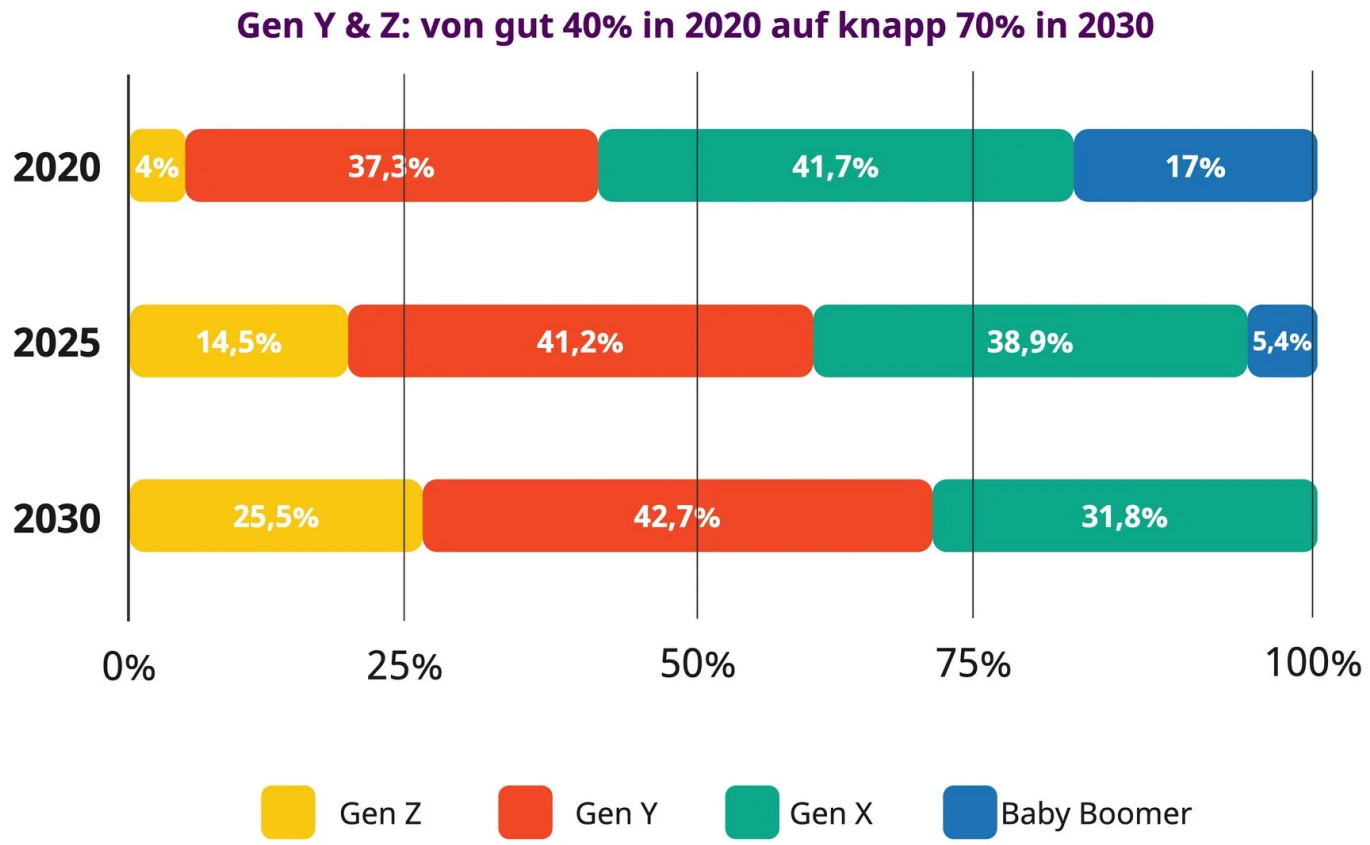
Welche Generationen sind heute in der Arbeitswelt ?



https://www.beyourproject.de/entw

Wie sind die Generationen europaweit in der Arbeitswelt

Beteiligung am Arbeitsmarkt Europa, Alter 20-65



Quelle: NGA, Anita Lettink, 2019, https://www.linkedin.com/pulse/millennials-75-workforce-2025-ever-anita-lettink/

xbh EXPONENTIAL BUSINESS HUB

Beschreibungen der Stereotype

Stille [illegible]ration versus Baby Boomer

- die wichtigsten Merkmale -



Stille Generation (1928-1945)	• Geprägt durch den Zweiten Weltkrieg • Starkes Bedürfnis nach Sicherheit • Vorsichtige Kommunikation • Wenig digitalisiert
Baby Boomer (1946-1964)	• Geburtenstarke Jahrgänge nach dem Krieg • Arbeit an oberster Stelle, "Workaholics" • Teamarbeit, regelmäßiger persönlicher Austausch • Weniger intuitive Nutzung von Technologie, bevorzugt Telefon

wirtschaftswissen.de
FACHINFORMATIONSPORTAL

Beschreibungen der Stereotype



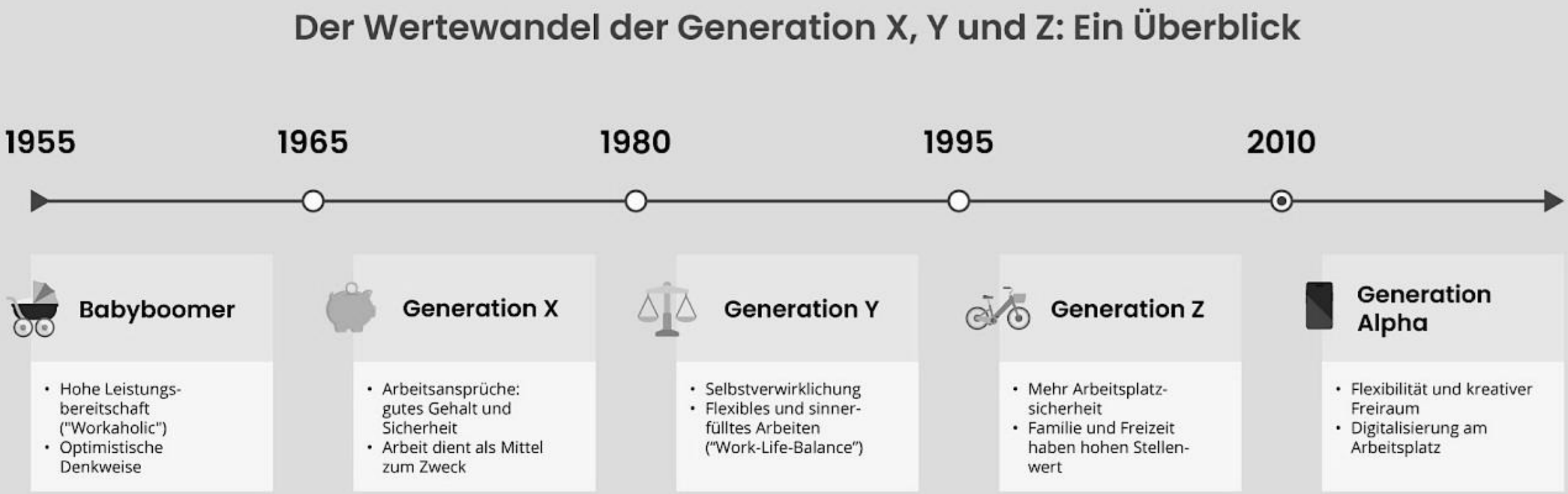
ierationen X,Y,Z

Merkmale und Unterschiede -

Generation X (1965-1979)	• "Arbeiten, um zu leben" statt umgekehrt • Eigenständig, pragmatisch, unabhängig • Fokus auf Work-Life-Balance • Technikaffiner, nutzt Handy und E-Mail
Generation Y (1980-1994)	• Hoher Bildungsstand • Digital sozialisiert, erste "Digital Natives" • Wert auf sinnstiftende, abwechslungsreiche Arbeit • Flache Hierarchien, flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance
Generation Z (1995-heute)	• Vollständig digital aufgewachsen, "Generation YouTube" • Schwierigkeit, sich an Unternehmen zu binden • Strikte Trennung von Arbeit und Privatleben, klare Strukturen • Technikaffin, mit starkem Bedürfnis nach Freizeit und sozialer Interaktion

wirtschaftswissen.de
FACHINFORMATIONSPORTAL

Die Wertewelt der Generationen



https://www.ibau.de/akademie/wissenswertes/generation-x-y-z/



Different lives – one team

2. Kommunikationshürden auflösen

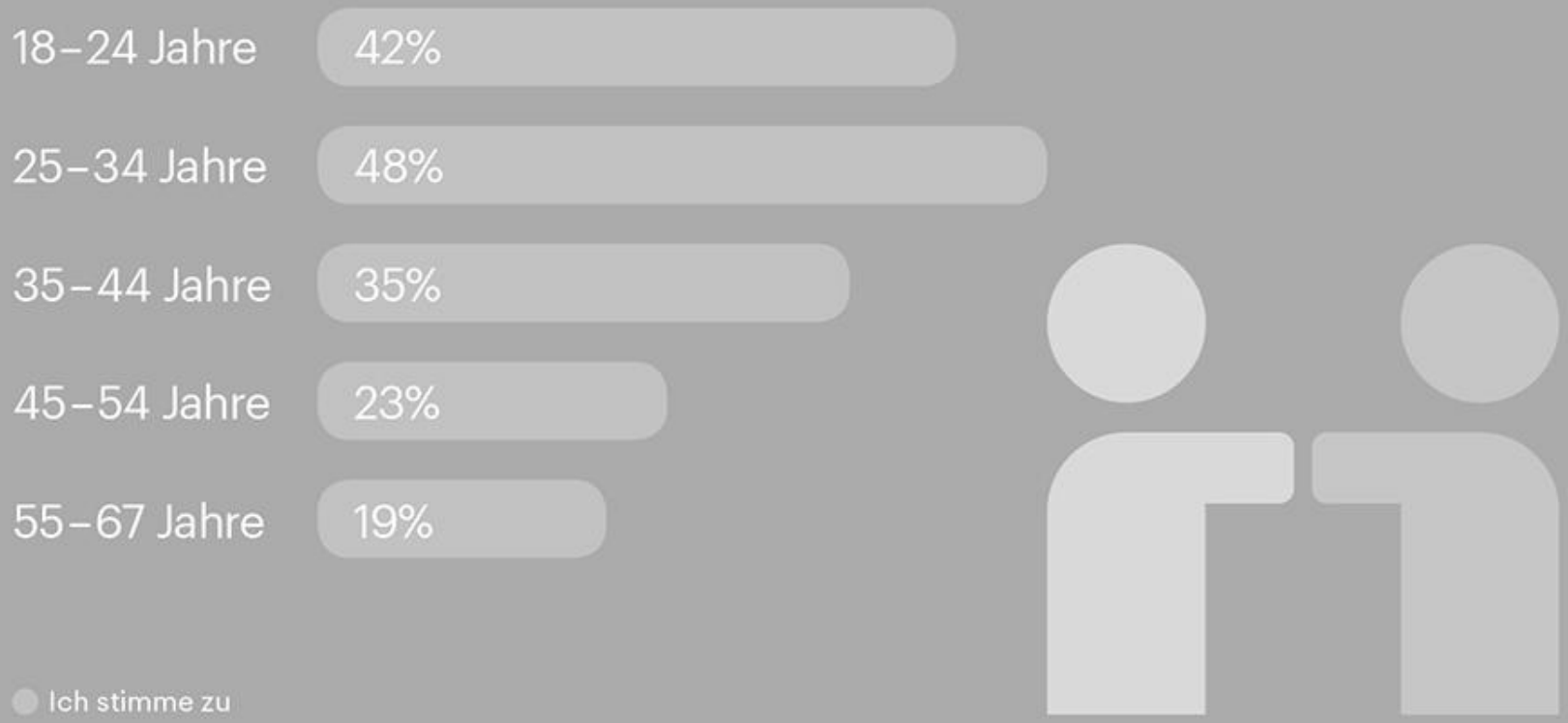
Join at
slido.com
#6977 372

Wo sind Ihrer Meinung nach die größten Kommunikationshürden zwischen den Generationen?
Selon vous, quels sont les principaux obstacles à la communication entre les générations?

- "Ego-driven"
- Prioritätenunterschiede
- Kommunikation in der eigenen Blase
- Unterschiedliche Werte und Missverständnisse.
- Werteunterschiede
- Andere Vorstellung, wann, wo und wie überhaupt Feedback gegeben werden kann

Kommunikationshürden zwischen Generationen

Ich habe Schwierigkeiten in der Kommunikation mit Kollegen, die nicht der gleichen Altersgruppe angehören.



Etablieren Sie strukturierte interne Kommunikation



Kommunikationswege klären

Kommunikationsbedürfnisse im Überblick

Boomer (1946 - 1964)

Kommunikationwege:
Telefongespräche, Briefe

Kommunikationsart:
Persönlich



Gen X (1965 - 1980)

Kommunikationwege:
E-Mails, Meetings

Kommunikationsart:
Effizient



Gen Y (1981 - 1996)

Kommunikationwege:
E-Mails, Chats

Kommunikationsart:
Flexibel



Gen Z (1997 - 2010)

Kommunikationwege:
Soziale Medien, Chats

Kommunikationsart:
Prägnant



https://interne-kommunikation.net/leading-change-die-macht-der-fuehrungskraeftekommunikation/

Interne Kommunikationswege sind entscheidend

Vom Dialog zum Teammeeting



https://insights.quiply.com/blog/wie-interne-kommunikation-generationen-verbindet

Unternehmenskultur & Werte

Zwei “über”lebenswichtige Elemente für Bindung

Unternehmenskultur

CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST.

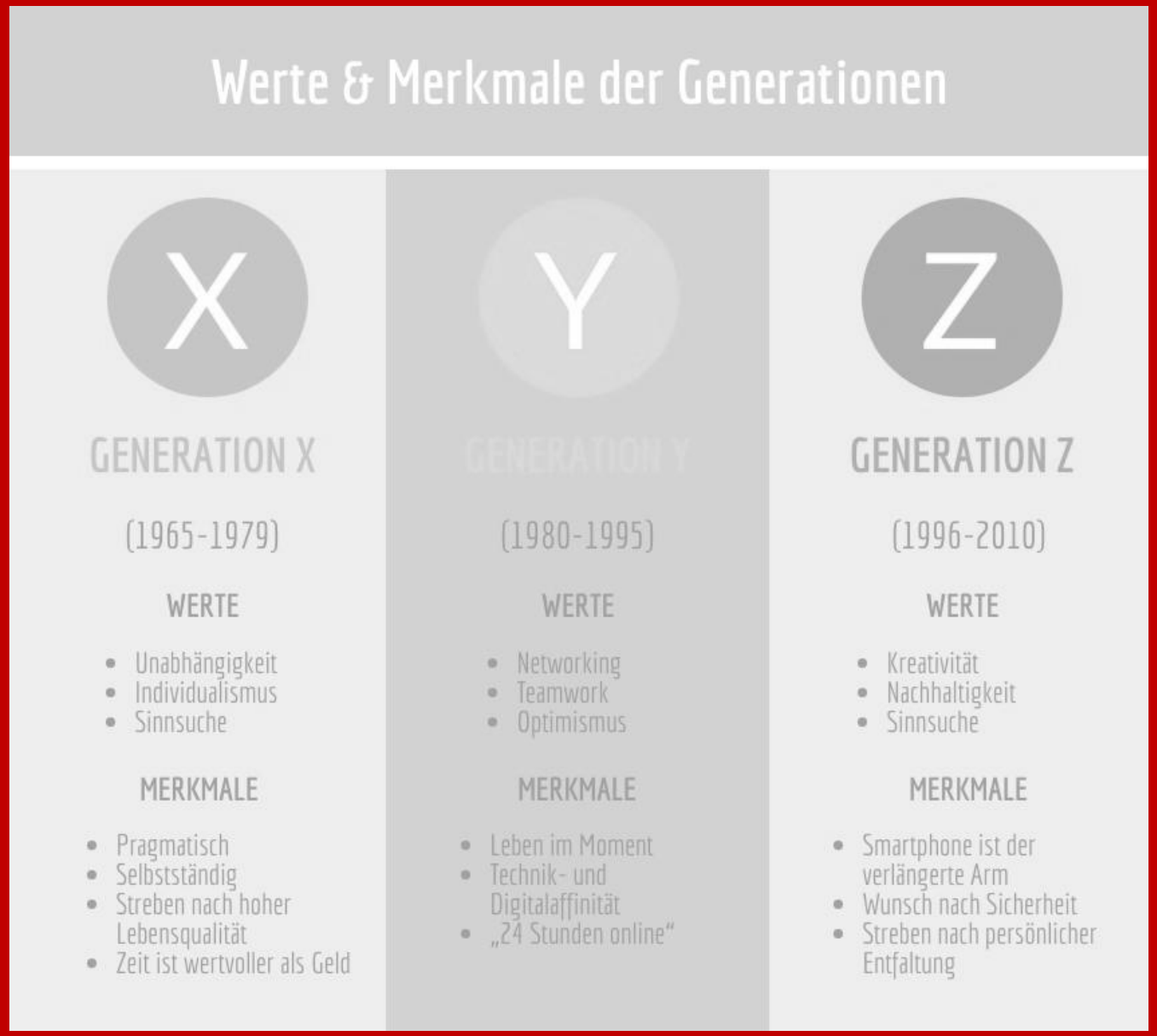
Peter Drucker



Werte



Bilden Sie gemeinsame eine Unternehmens-kultur – lernen Sie die Wertegerüste kennen und nutzen



Es geht im Prinzip um folgende Leitfragen:

- Was brauchen meine Mitarbeitenden heute, um gut arbeiten zu können
- Was muss für alle verbindlich sein und wo ist Spielraum möglich ?
- Wie werden unterschiedliche Erfahrungen zum gemeinsamen Können ?
- Was verändern wir ab morgen konkret ?

Foto:Pixabay.com

Different lives – one team

Führungskultur leben

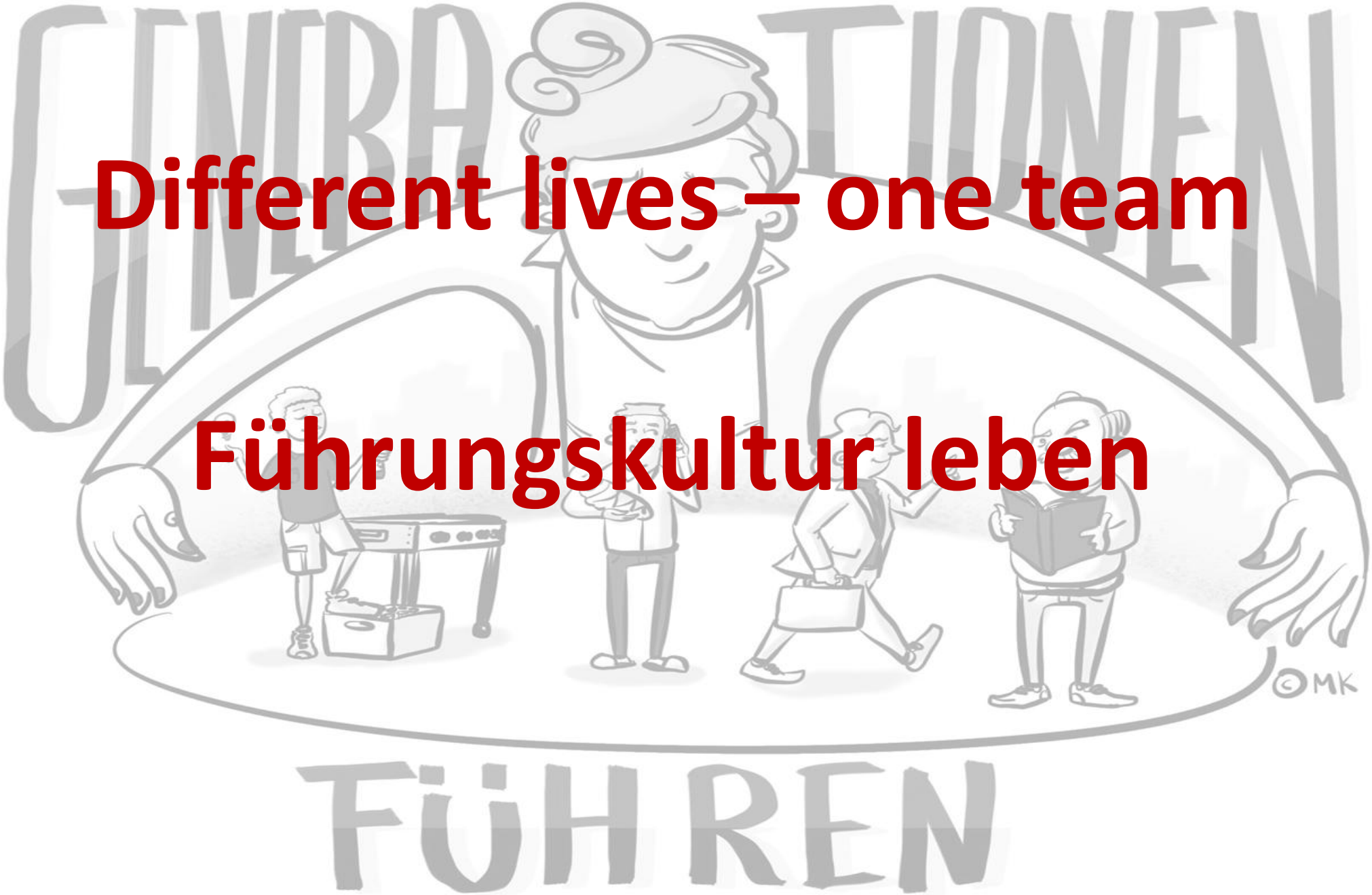


Foto:Pixabay.com

Erfolgsfaktor Mensch mit den entsprechenden Rahmenbedingungen =

- Arbeitsatmosphäre – **ONBOARDING, BENEFITS, EVENTS usw.**
- Psychologische Sicherheit im Team – **TEAMKULTUR, KOMMUNIKATION, FEHLERKULTUR**
- Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe – **STELLEN, ROLLEN, FEEDBACK**
- Kohärenz von Aufgabe und Person – **FEEDBACK, MAG**
- Sinn, Zweck und Orientierung des Unternehmens- **PURPOSE/ EMPLOYER BRANDING**

Foto:Pixabay.com
Foto:Pixabay.com
Foto:Pixabay.com

Generationen erfolgreich führen

Orientierung für generationensepzifische Führungstechniken

	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Führungs Schwerpunkte	An wichtigen Entscheidungen partizipieren lassen Kooperative und konsensorientierte Führung ist möglich, die Autorität der Führungskraft wird respektiert Wettbewerb kann betont werden	Das unternehmerische Denken kann durch relativ offene und informelle Führung mit breit gesteckten Richtlinien und Rahmenvorgaben genutzt werden Situative, ausbalancierte und faire Führung schaffen eine Umgebung, in der Beziehungen aufgebaut werden können	Führung durch Vorbildfunktion des eigenen Führungsverhaltens Ehrliche und aufrichtige Führung Die hohen Erwartungen und Fähigkeiten müssen mit Realität der Organisation in Einklang gebracht werden	Mitarbeiter:innen abholen und ins Berufsleben integrieren Dabei stehen anfangs klare Vorgaben und Richtlinien im Vordergrund, die später durch Eigenverantwortung und größere Gestaltungsspielräume abgelöst werden sollten
Zieldefinition	Ziele sollten im Gesamtzusammenhang erkennbar und herausfordernd sein	Die Zielsetzung sollte sowohl kurzfristig erreichbare Ziele als auch klare Karriereziele umfassen	Weitreichende Ziele, die an persönliche Entwicklungsmöglichkeiten geknüpft sind	Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung aufzeigen
Kommunikation & Interaktion	Optimistische, positive Sprache	Klare und transparente Kommunikation Aussagen begründen	Hoher Stellenwert der persönlichen Kommunikation mit der Führungskraft Dynamische Botschaften	Direkte, persönliche Kommunikation Wechsel zwischen verschiedenen Medien
Arbeiten im Team	Als „Bridging Generation“ für die Vermittlung in der Zusammenarbeit von verschiedenen Generationen sehr wichtig	Die „Passung“ ins Team braucht oft Zeit und Unterstützung durch die Führungskraft	Gute Kommunikation und Beziehung innerhalb des Teams sind wichtig. Enthusiasmus und Multitaskingfähigkeiten können gut in die Teamarbeit integriert werden	Teamarbeitsplätze werden sehr geschätzt
Motivation	Hohe intrinsische Motivation, wenn die Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten erkennbar ist Anerkennung von außergewöhnlichen Erfolgen Würdigung der Leistungsbereitschaft Status	Materielle Leistungsanreize und Statussymbole haben eine hohe Bedeutung Karriereperspektiven	Förderung der persönlichen Entwicklung Mitspracherecht, Freiraum und Autonomie Sinnvolle Tätigkeiten Wertschätzung der Multitaskingfähigkeiten	Wertschätzung Förderung von Teamarbeit Möglichkeit, sich innovativ einzubringen Weiterbildungsmöglichkeiten Stabilität gewinnt wieder an Wert Monetäre Anreize
De-Motivation	Etwas für selbstverständlich hinnehmen Tadeln	Unvereinbarkeit von Beruf und Familie Micromanagement Bedrohung der Unabhängigkeit	Aufgaben, die nicht den Fähigkeiten gerecht werden Stereotypisierung als jung und impulsiv	Keine klare Abgrenzung des Privatlebens vom Arbeitsleben „Ich arbeite, also bin ich“ hat als Lebensmotto ausgedient

Different lives – one team



Team

https://www.hrweb.at/tag/generationenmanagement/
Foto: Pixabay.com

Altersdiverse Teams tragen jedoch auch zum betrieblichen Erfolg bei

- Ältere Beschäftigte sind wertvolle Wissensträger
- In Zeiten des Fachkräftemangels sind ältere Beschäftigte eine wertvolle Ressource
- Unterschiedliche Perspektiven verschiedener Altersgruppen fördern die Qualität der Arbeitsergebnisse
- Ältere Beschäftigte sind aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit loyal



© Later-Life-Workplace-Index.org



Boomer | X | Y | Z | Δ

5 Generationen

Bis zu fünf Generationen:
In vielen Unternehmen treffen bis zu fünf Altersgruppen aufeinander. Das klingt nach Reibung, ist aber vor allem Reibungswärme für Fortschritt.



25%
mehr
Team-Power

25 Prozent mehr Team-Power:
Wenn Generationen gemeinsam anpacken, entsteht mehr als nur Zusammenarbeit. Unterschiedliche Perspektiven führen zu kreativen Ideen, höherem Engagement und fördern die Problemlösung.

36%
mehr
Erfolg



Um 36 Prozent erfolgreicher:
Vielfalt als Motor für Erfolg – Unternehmen mit hoher Diversität sind deutlich profitabler.

Firmenbeispiel: Zeiss

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Eine Definition nach Amy Edmondson

Diese Definition der psychologischen Sicherheit stammt von Amy Edmondson, Professorin der Harvard University, die 1999 in ihrer Studie diesen Begriff prägte



Ein weiterer Teil der Transformation:

Psychologische Sicherheit für Organisation und Menschen

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Eine Definition nach Amy Edmondson

Diese Definition der psychologischen Sicherheit stammt von Amy Edmondson, Professorin der Harvard University, die 1999 in ihrer Studie diesen Begriff prägte



PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT ist die Überzeugung, dass

- das Arbeitsumfeld sicher genug ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen

- Das Ansprechen von Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehlern willkommen ist und wertgeschätzt wird

Es ist eine „Art Erlaubnis zur Offenheit“

Foto:Pixabay.com

Psychologische Sicherheit und Motivation

Lernen im sozialen Kontext



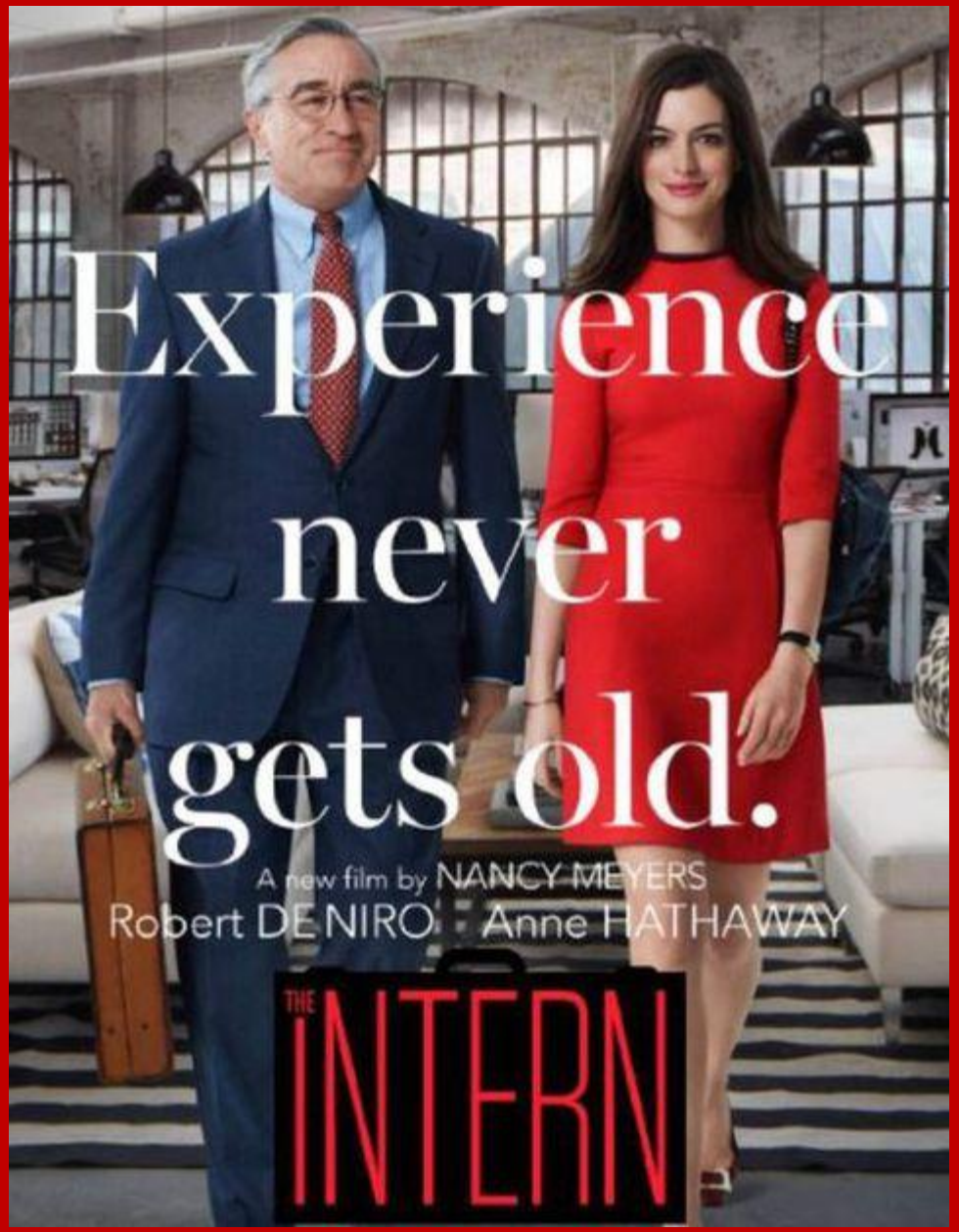
Quelle:Beratergruppe Neuwaldegg

Quelle:Beratergruppe Neuwaldegg

Different lives – one team



Wissensmanagement

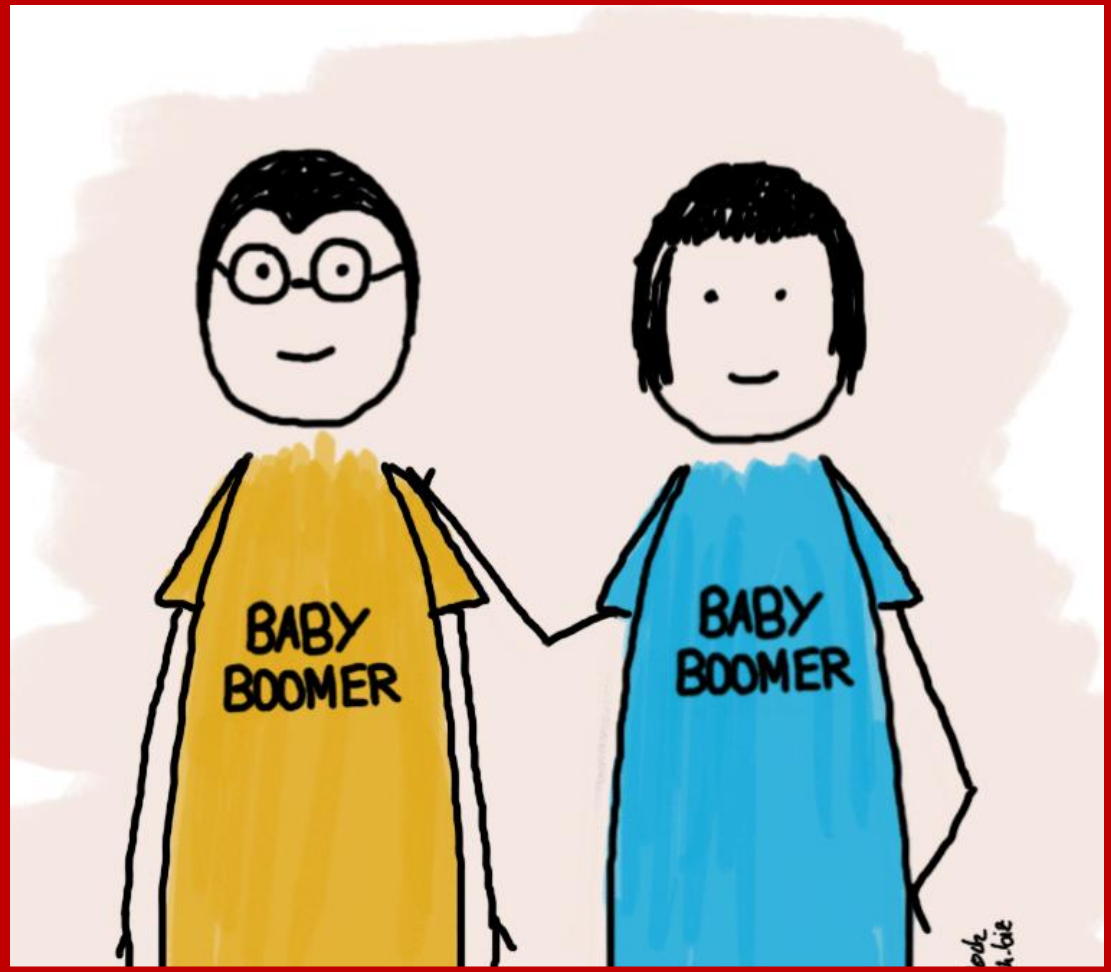


Bitte schauen Sie sich unbedingt diesen wunderbaren Film dazu an:

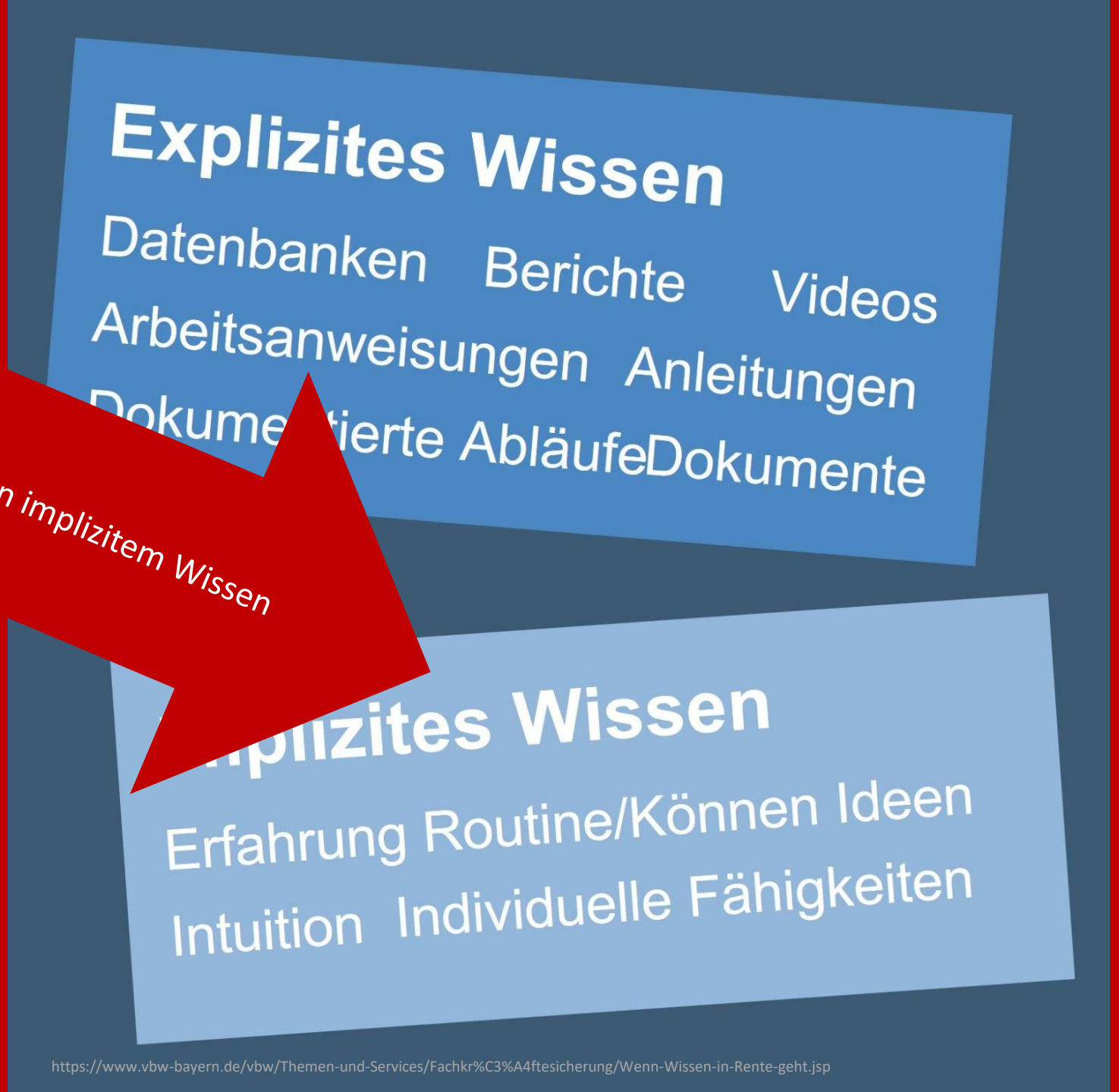
„Man lernt nie aus“

mit Robert de Niro und Anne Hathaway

Demographische Entwicklung und Wissensverluste



16 Mio. Babyboomer gehen bis 2035 in Rente



https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Fachkr%C3%A4ftesicherung/Wenn-Wissen-in-Rente-geht.jsp

Wissen geht, Herausforderungen bleiben

728.000[1]

Fachkräfte fehlen bis 2027

74 Mrd. €[2]

Wertschöpfungs-verluste drohen

Ruhestand, Elternzeit, Jobwechsel

Wissen geht verloren

Lösung

Generative KI als Wissensspeicher

- Erfassung und Strukturierung von Know-how
- Automatisierte Dokumentation bei Wechsel von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Schneller Wissenstransfer für neue Teams

3

Erfolgsfaktoren für KI-gestütztes Wissensmanagement

Unternehmens-kultur

Wissen teilen statt horten

Datenschutz und -qualität

als Basis

Mensch und KI

KI ergänzt Erfahrung, ersetzt sie nicht

1 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Kosten-des-Fachkr%C3%A4ftemangels.pdf 2 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Kosten-des-Fachkr%C3%A4ftemangels.pdf

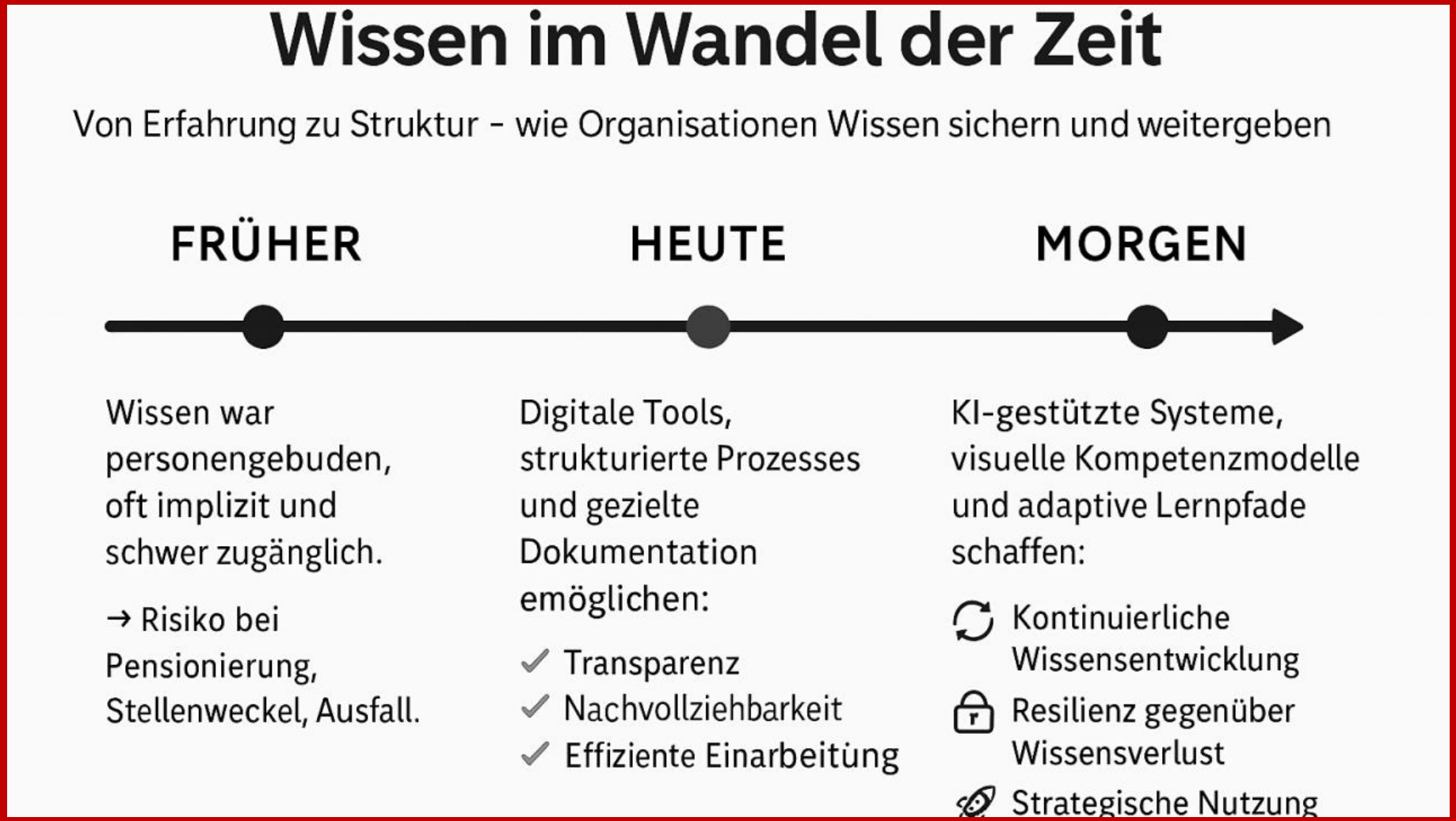
REVERSE MENTORING

Alt lernt von Jung



Quelle:www.karrierebibel.de

Wissensmanagement im Wandel




Personalentwicklung in jedem Alter mit flexibel einsetzbaren Instrumenten
Personal-entwicklung
Syst. Onboarding/ Onboarding-karten*
Kooperations-gespräch/ PE-Gespräch
Beurteilung
Führungskräfte -Feedback
Aus-und Fortbildung/ Lernen
Potenzialanalyse /Potenzial-förderung
Aufstiegspro-gramme/Förder -programme
Führungskräfte -entwicklungs-programm
Seminar: Führen (generationenge mischter) Teams
Coaching
Mentoring /Cross-Mentoring/Rever se Mentoring
Hospitation
Paten-programm
Lernbegleitung /Lernformen
Intergenerat. Austausch: Pinnwand
Einarbeitung nach längeren beruflichen Auszeiten
Seminar Orientierung in der Lebens-mitte
Kollegiale Beratung
Personal-politische Angebote:
Flexible Arbeitszeit-modelle/ Mobilarbeit
Langzeitkonto/ Sabbaticals
Feedback: MA-befragung/Puls befragung
Sozialberatung
Familienservice /Pflegeunter-stützung
Gender / Diversitäts-check/-zirkel
Austausch/ Netzwerke (Pflege/Eltern etc)
Seminar: Unconscious Bias/ Learning Nugget
BGM mit altersgerechten Angeboten
Angebote 2-3 Jahre vor Ruhe-stand:
Aufbau Verabschie-dungskultur
Seminar: Vorbereitung auf den Ruhestand
Infobroschüre/ Offboarding-karten
Wertschätzung Jubilare
Kollegiale Beratung durch ehemalige Kollegen/ Kolleginnen
Tandemphasen
Senior-Xpertpools
Alumninetzwerk (selbst-organisiert)
Aktiv-Angebote im Ruhestand
Wissenstransfer
*Onboardingkarten unterstützen die kulturelle Eingliederung in ein neuen Team/eine neue Abteilung

Wissenstransfer praktisch umsetzen…

Wissenstransfer-Canvas

© Christine Gebler 09.18

Stelle/Aufgaben & Informationen	Wichtigste Themen, Projekte	Kompetenzen, Fähigkeiten	Kontakte - Schlagworte
	Stories, Erfahrungen	Routinen, wiederkehrende Termine	Mitgliedschaften, Gremien
Informelles		do´s & don´ts	

https://agile-verwaltung.org/2018/09/13/aus-der-agilen-methodenkiste-wissenstransfer-als-stellen-navi/

Active poll

10

Join at
slido.com
#6977 372

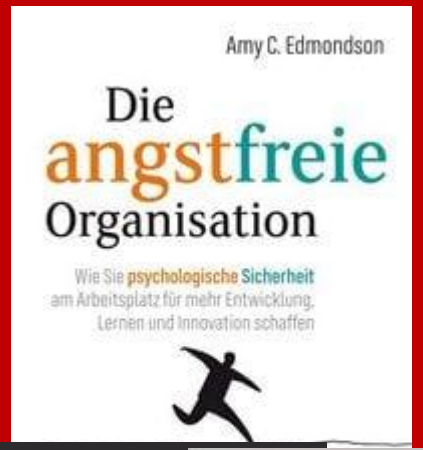
Wie wertvoll sind diese Formate der deutsch-französischen Business-Abende für Sie gewesen ?

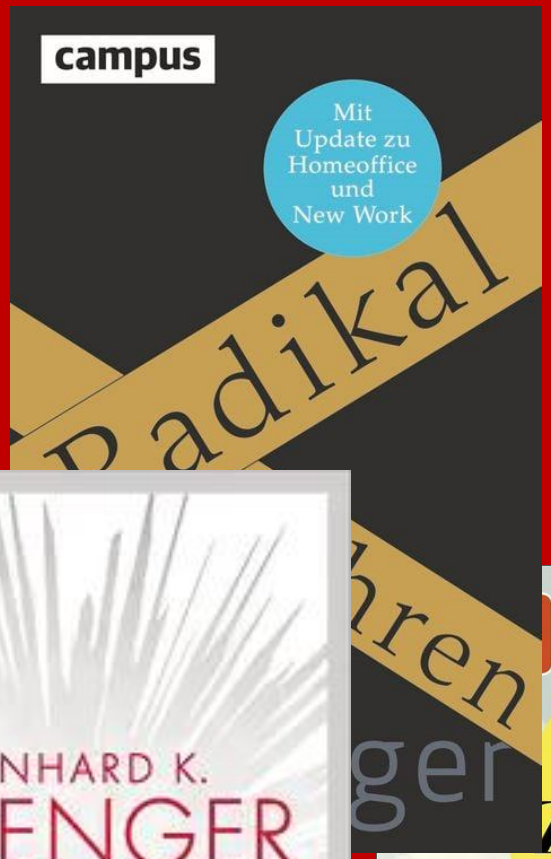
1. eine gute Gelegenheit zum Austausch - komme wieder

2. sehr wertvoll und inspirierend - mehr davon

3. ich habe einiges mitgenommen - war o.k.

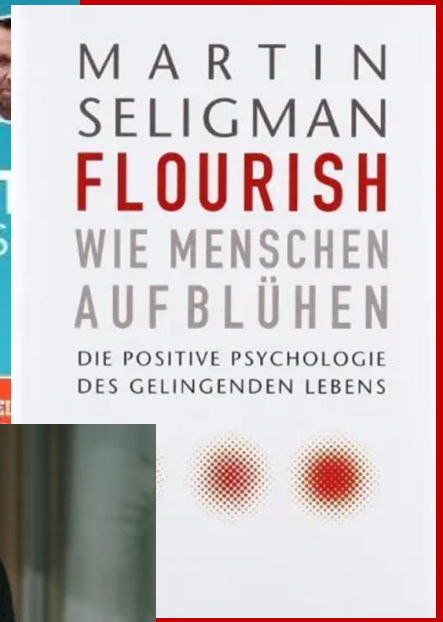
Buchtipps

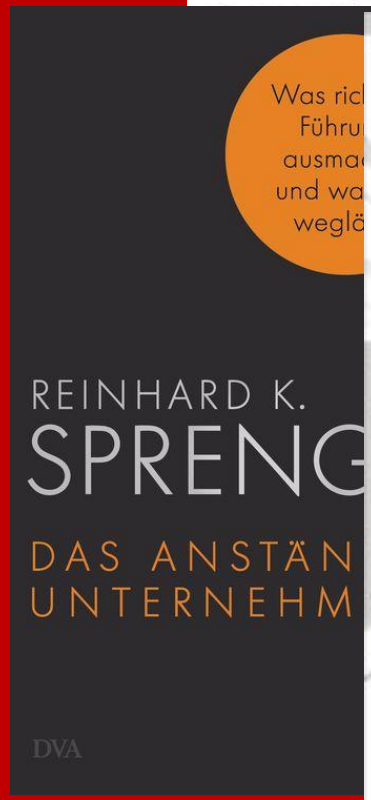

Amy C. Edmondson
Die
angstfreie
Organisation
Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen


campus
Mit Update zu Homeoffice und New Work
Radikal


BODO JANSSEN
ANSELM GRÜN
Stark in stürmischen Zeiten
Die Kunst, sich selbst und andere zu führen


BODO JANSSEN
VERTRAU DIR SELBST
UND DU SCHAFFST (FAST) ALLES


MARTIN SELIGMAN
FLOURISH
WIE MENSCHEN AUFBLÜHEN
DIE POSITIVE PSYCHOLOGIE DES GELINGENDEN LEBENS


REINHARD K.
SPRENG
DAS ANSTÄN
UNTERNEHM
DVA


REINHARD K.
SPRENGER
MAGIE DES KONFLIKTS
WARUM IHN JEDER BRAUCHT UND WIE ER UNS WEITERBRINGT
PANTHEON


Bodo Janssen
Zuhause in dir
Von der Kunst, bei dir selbst anzukommen
ARISTON


BODO JANSSEN
DAS NEUE FÜHREN
SPIEGEL Bestseller
Führen und sich führen lassen in Zeiten der Unvorhersehbarkeit
ARISTON


BODO JANSSEN
EINE FRAGE DER HALTUNG
Wie wir Krisen besser bewältigen und gestärkt aus ihnen hervorgehen
ARISTON

Transformations-Beratung INQA Coaching

Bundesweites Förderprogramm
12 Beratertage in 7 Monaten
80 % Erstattung der Förderkosten
1.200,00 Euro / Beratertag



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA COACHING

AUTORISIERTER INQA-COACH
AGIL IN DIE DIGITALE ZUKUNFT
2025

Re-Autorisierungsurkunde

als INQA-Coach im Programm INQA-Coaching

Barbara Ditzler
Christian-Kretzschmar-Straße 4, 66693 Mettlach

Datum der Re-Autorisierung: 11.11.2024
INQA-Coaching-ID: IC2330400

Der oben genannte INQA-Coach ist im Rahmen des ESF Plus-Programms INQA-Coaching autorisiert, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu coachen.

Dem INQA-Coaching liegen die Kriterien aus der Richtlinie für die Förderung von Beratungsleistungen für kleine und mittlere Unternehmen zur Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerechten Personalpolitik und zur Förderung von Innovationsfähigkeit unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten – INQA-Coaching – vom 04. August 2022 sowie das Rollenkonzept und Vorgehensmodell des INQA-Coaching-Programms zugrunde.

Wichtiger Hinweis: Für den Erhalt der Re-Autorisierung müssen sich INQA-Coaches für jedes laufende Jahr erneut autorisieren lassen. Nur eine aktuell gültige Autorisierungsurkunde in Verbindung mit einem aktuell gültigen INQA-Coach Badge berechtigt zur Teilnahme am Programm INQA-Coaching.

Cornelia Schäff, Leiterin des Referates I4
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) das Programm „INQA-Coaching" in Deutschland.

BARBARA DITZLER
PASSION4HR AKADEMIE

2 kostenlose Beratertage
Förderprogramm Saarland

www.weiterbildungsberatung-saar.de

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie SAARLAND

Gefördert durch: Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit SAARLAND

BARBARA DITZLER

Consulting | Training | Coaching

BARBARA DITZLER

Consulting | Training | Coaching

SCAN ME

www.passion-4hr.com