



TANDEM

berufsbegleitende Qualifizierung

Beratung und Coaching

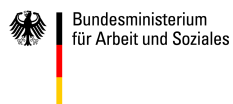
zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und

Beschäftigungsfähigkeit insbesondere

älterer Fach- und Führungskräfte

Qualifizierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu

Themen altersgerechter Personalentwicklung



TANDEM Ziele

- ✓ Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Fach- und Führungskräfte
- ✓ Förderung und Entwicklung von Juniorführungs Kräften durch generationsübergreifenden Wissens- und Know-How-Transfer
- ✓ gezielte Maßnahmen in der Gesundheitsförderung für Mitarbeiter
- ✓ Herausforderungen des demografischen Wandel im Unternehmen gerecht werden
- ✓ Schaffung einer anforderungsgerechten Alters- und Qualifikationsstruktur
- ✓ Erfahrungen, Wissen und Kompetenzen älterer Fach- und Führungskräfte erhalten

Erwartungen an TANDEM 2010

Erfahrungs- und Wissenstransfer

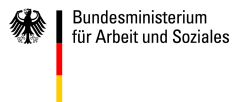
- Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Erfahren von neuen Ideen und Methoden
- Weitergabe und Entgegennahme von Erfahrungen und Kenntnissen
- Erledigungen der Arbeitsaufgaben mit neuen Methoden zur effektiveren Bewältigung
- Wissenszuwachs und andere Sichtweise
- Intensiver Austausch, Lernen vom Anderen, Anregungen
- Input durch junge, kreative Mitarbeiter
- Methoden der Delegation von Arbeitsaufgaben an MitarbeiterInnen
- Kontakt zu anderen Kollegen, Reflexion der eigenen Arbeit
- Erfahrungsaustausch mit anderen Bereichen
- Ansprechpartner bei Fragen und Problemen
- positiven Effekt durch Erfahrungsaustausch
- Erfahrungen übernehmen, Fragen stellen und beantworten,
- Teilbereiche werden verantwortungsbewusst und selbständig geführt, so bleibt Zeit für konzeptionelle Arbeit

Entwicklung der Organisation

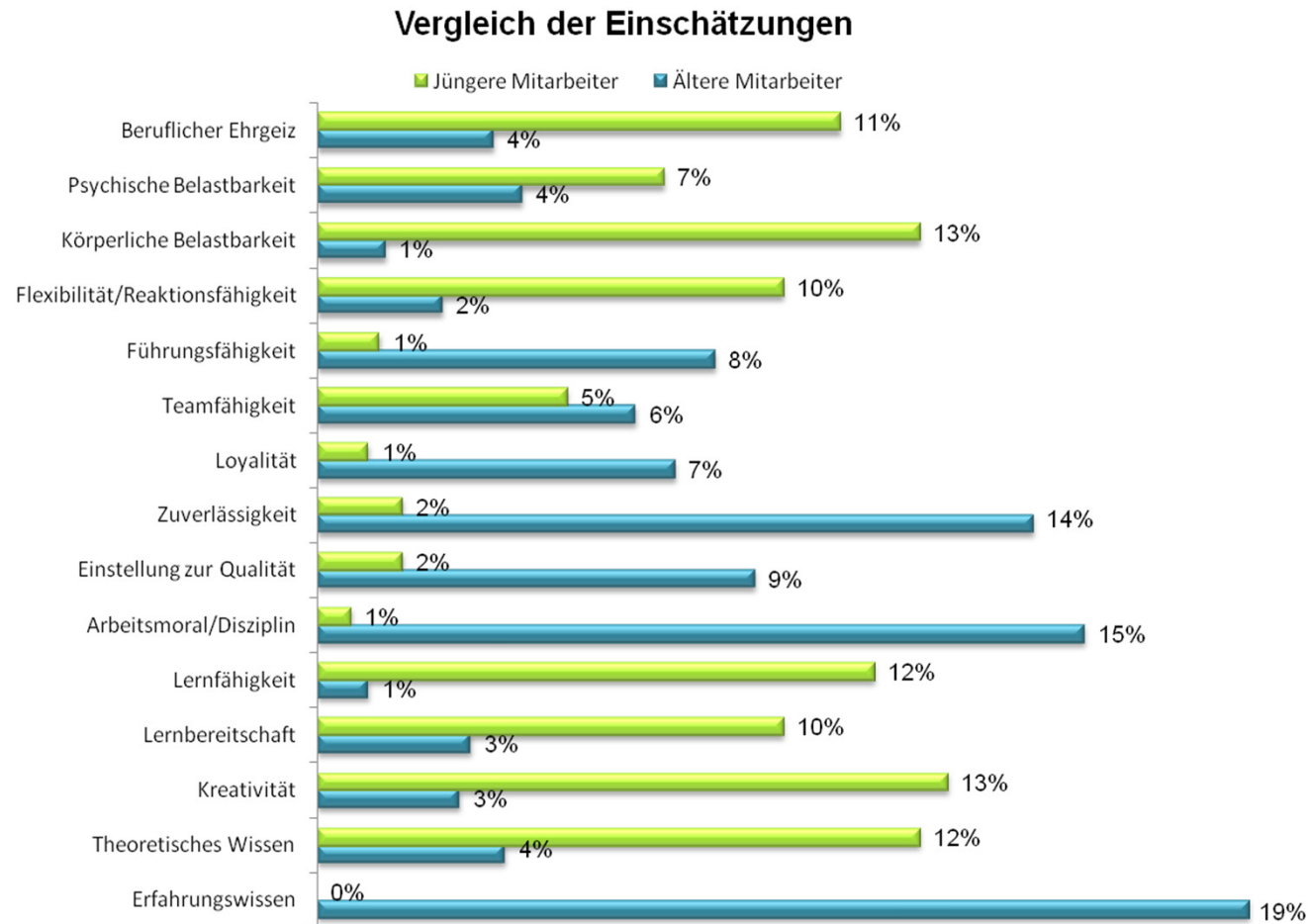
- Kennlernen Strukturen / Funktionsweisen Informationen zu Maßnahmen/Schnittstellen im Verbund
- Mehr Infos über die Arbeit / Mitarbeiter / Aufgaben im Verbund
- neue Lösungsvorschläge und Informationen aus verschiedenen Standbeinen
- Sichtfelderweiterung durch fachübergreifenden Austausch
- Loyalität
- Langfristige Nachfolgereglung, Vorbereitung für Nachfolgerin, schrittweise Abgabe von Verantwortung und Aufgaben
- Bessere Integration in den IB, Identifikation mit dem IB
- Qualitative Entwicklung

Personale Erwartungen

- Personen kennenlernen und Spaß haben
- Stärkung meiner Tandempartner/in
- viel lernen und sich weiter entwickeln
- Stärkung gegenseitig im Tandemteam
- Zeit für Entwicklung
- Ich kann mich auf meinen T-Partner verlassen



Einschätzung von 175 Mitarbeitern des IB Verbund Brandenburg von jüngeren und älteren Mitarbeitern



16 Tandems am Start, in

11 Tandems konstante Besetzung

5 Tandems Wechsel der Besetzung

Ursachen:

Wechsel des Aufgabenbereiches

Arbeitsplatzwechsel

längere Krankheit

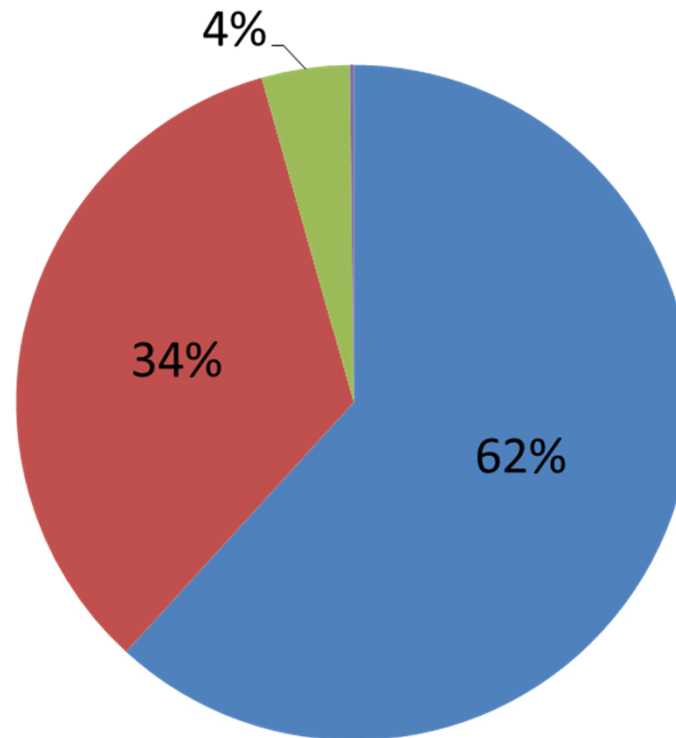
Übernahme neuer Aufgabenbereiche



Auswertung der Workshops nach Projektende

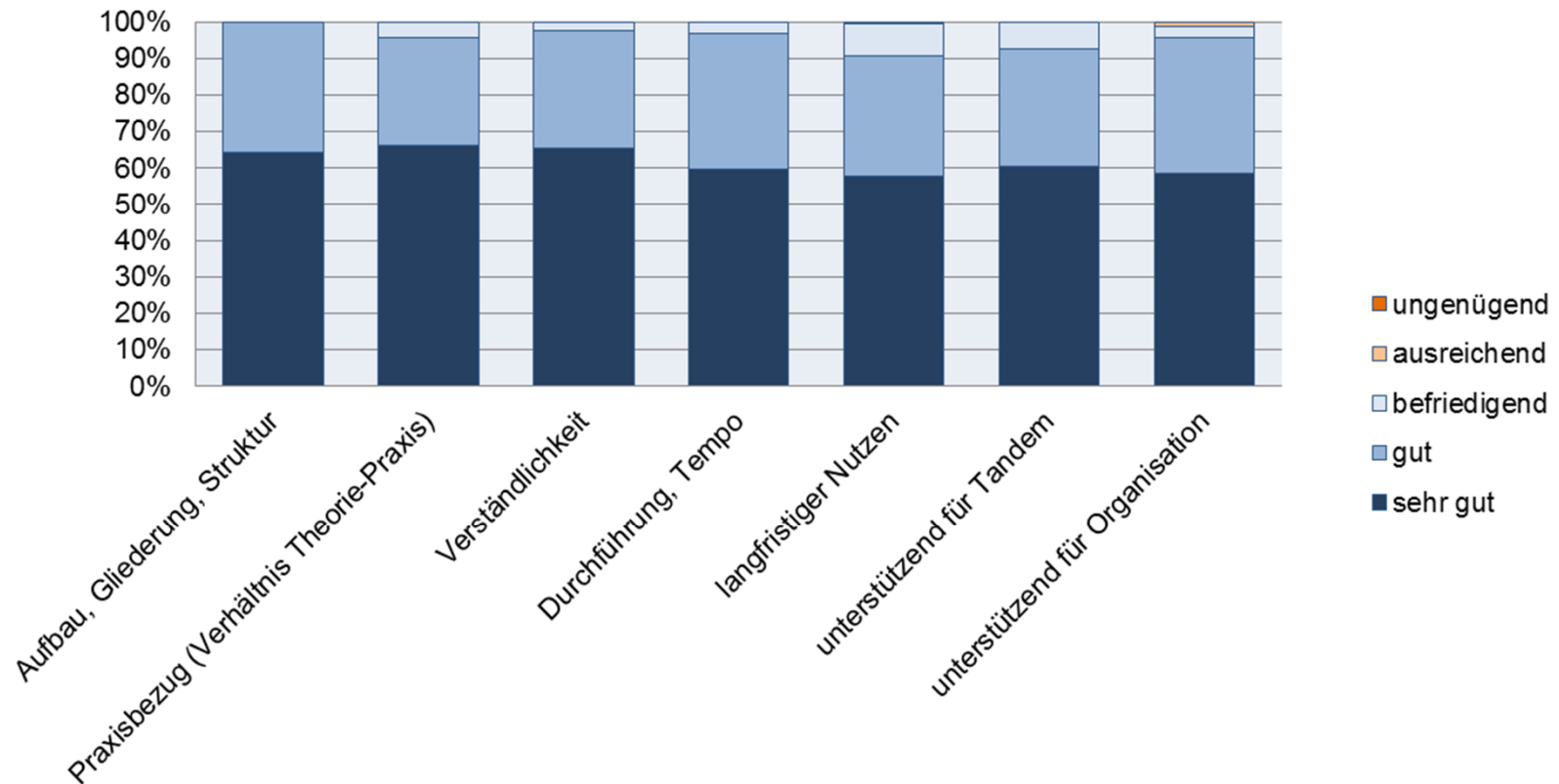
Beurteilung aller Workshops

■ sehr gut ■ gut ■ befriedigend ■ ausreichend ■ ungenügend

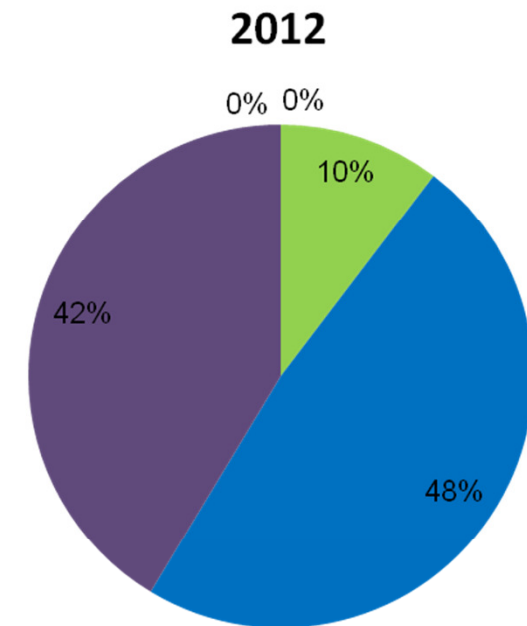
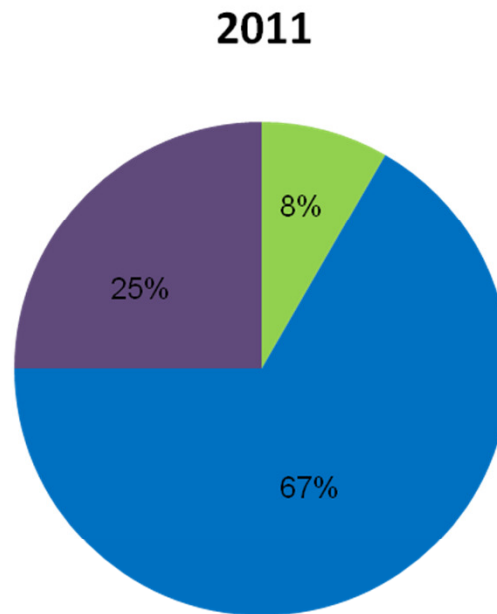
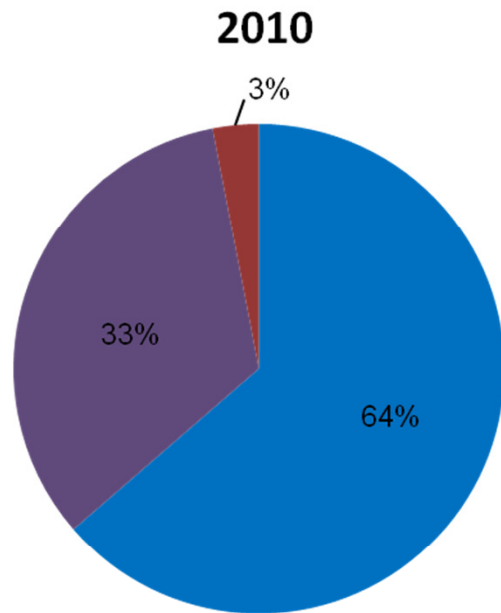


Auswertung der Workshops nach Projektende

Beurteilung aller Workshops nach Kategorien

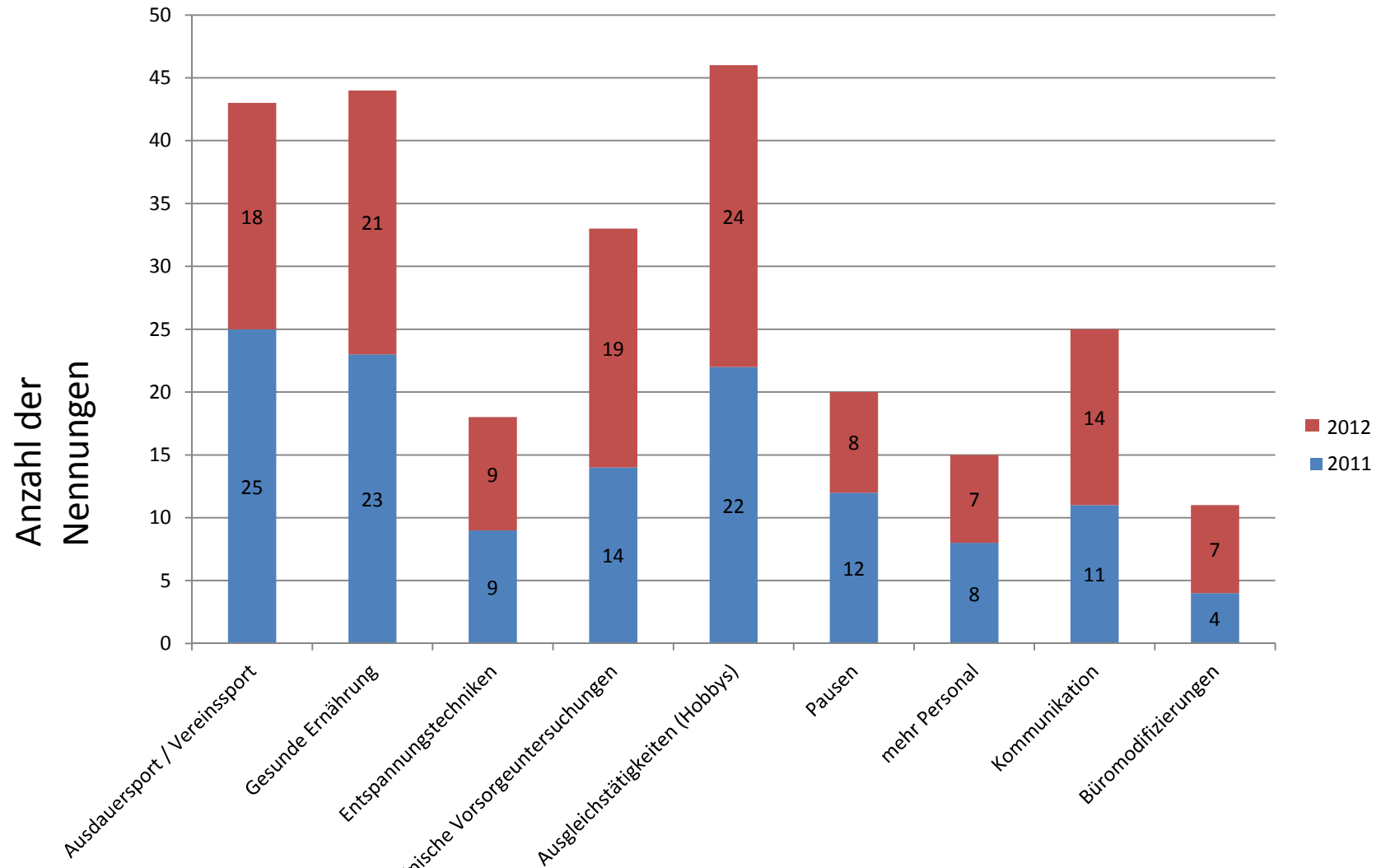


Wie fühlen Sie sich zur Zeit?

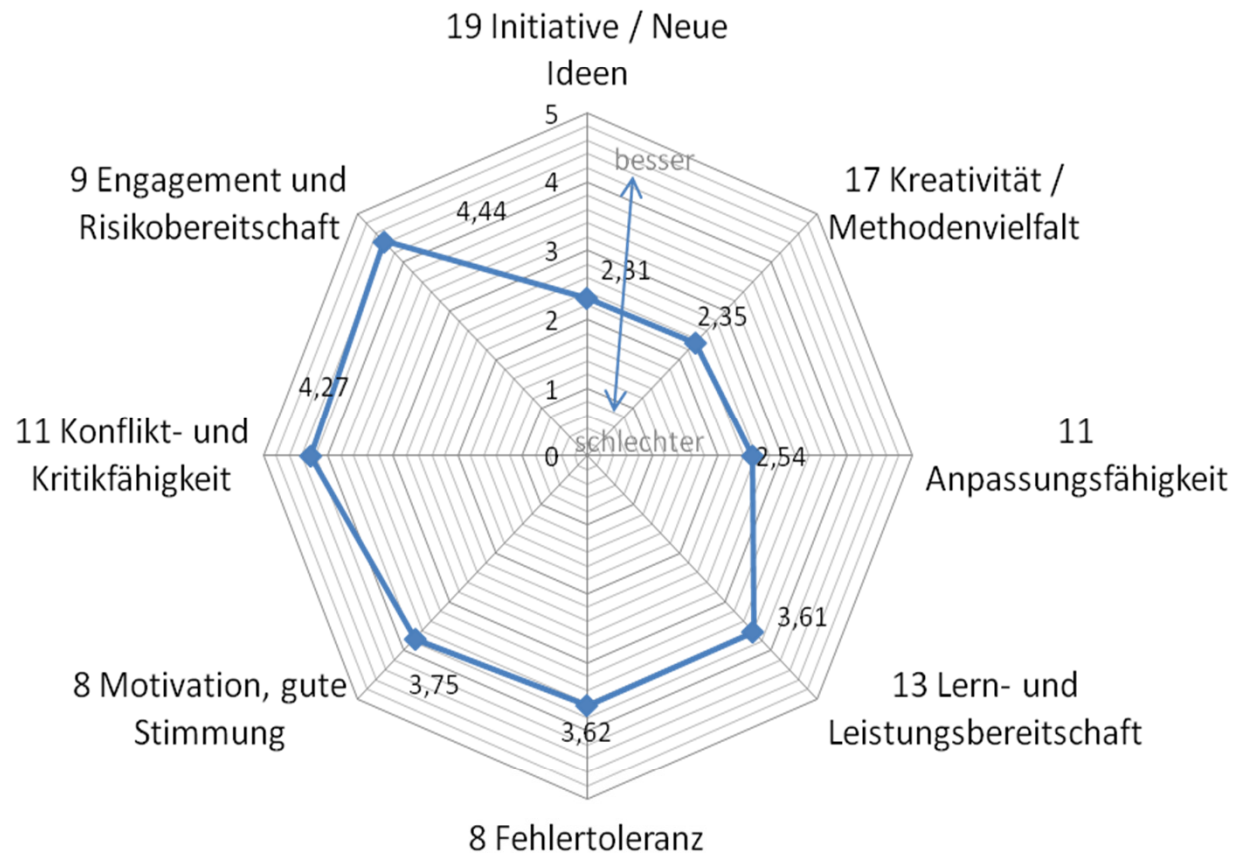


■ sehr gut ■ gut ■ mittelmäßig ■ nicht so gut ■ schlecht

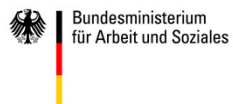
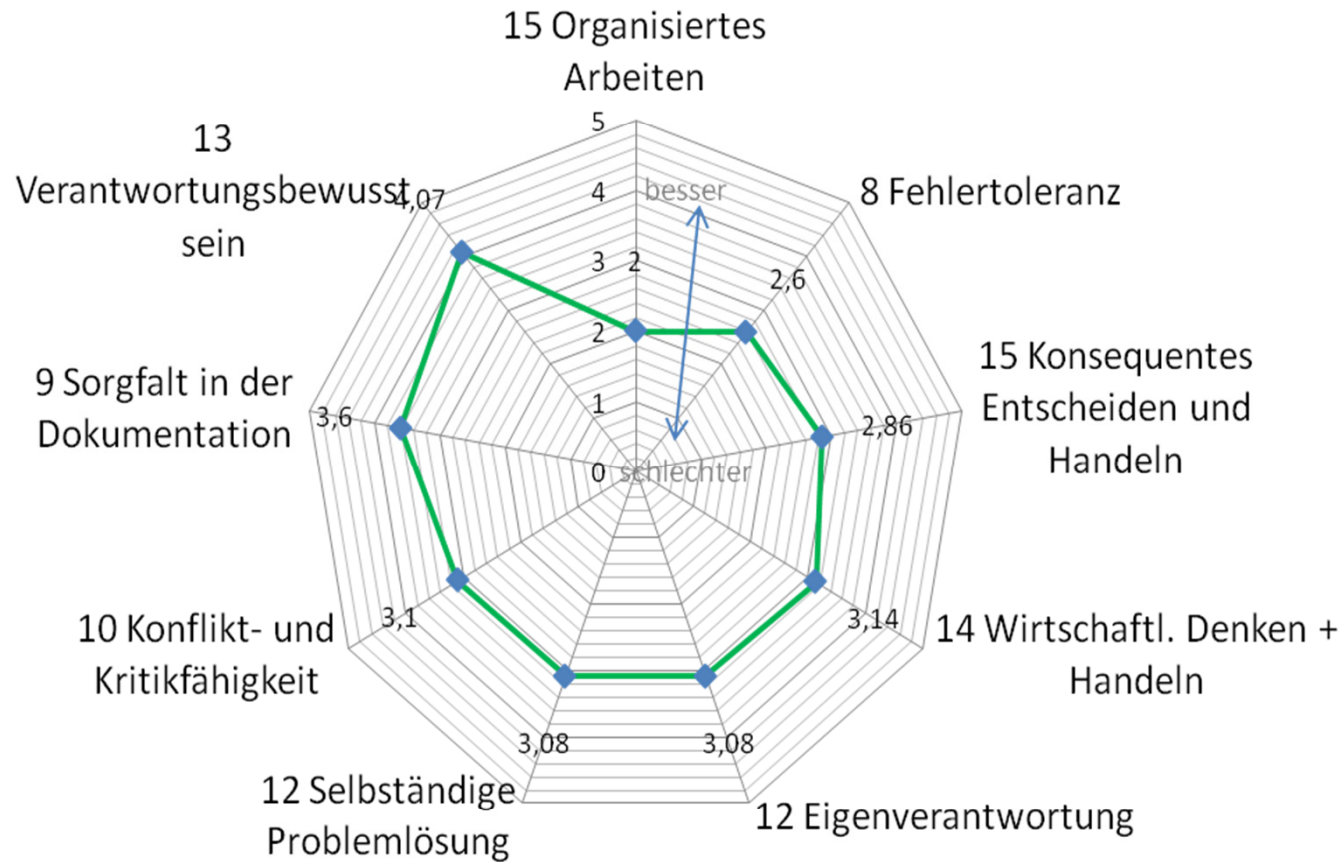
Welche Gesundheitsmaßnahmen betreiben Sie?



Förderungsbedarf älterer Mitarbeiter

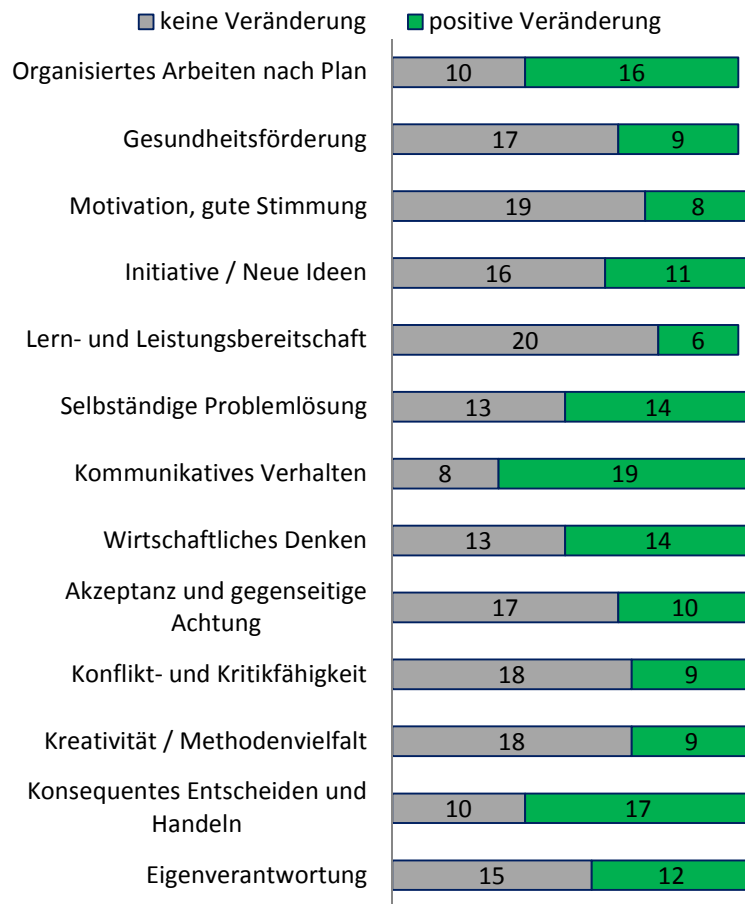


Förderungsbedarf jüngerer Mitarbeiter

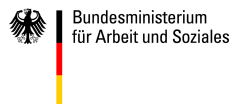
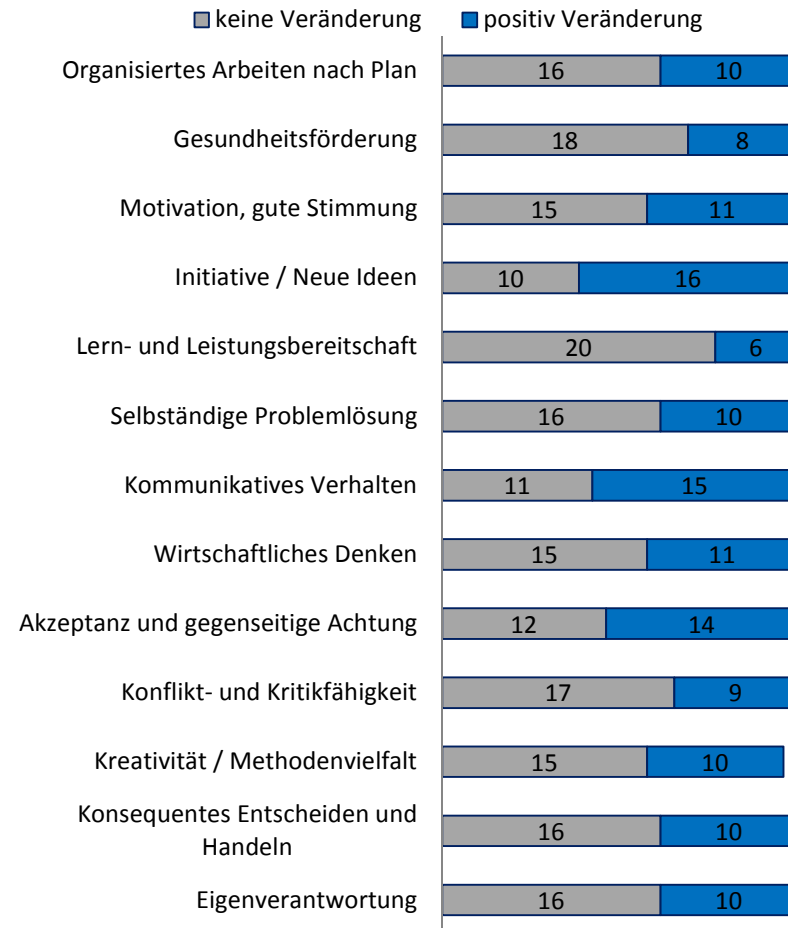


Auswertung zum Tandempartner seit dem letzten TANDEM Seminar

Eigene Veränderung seit Tandem

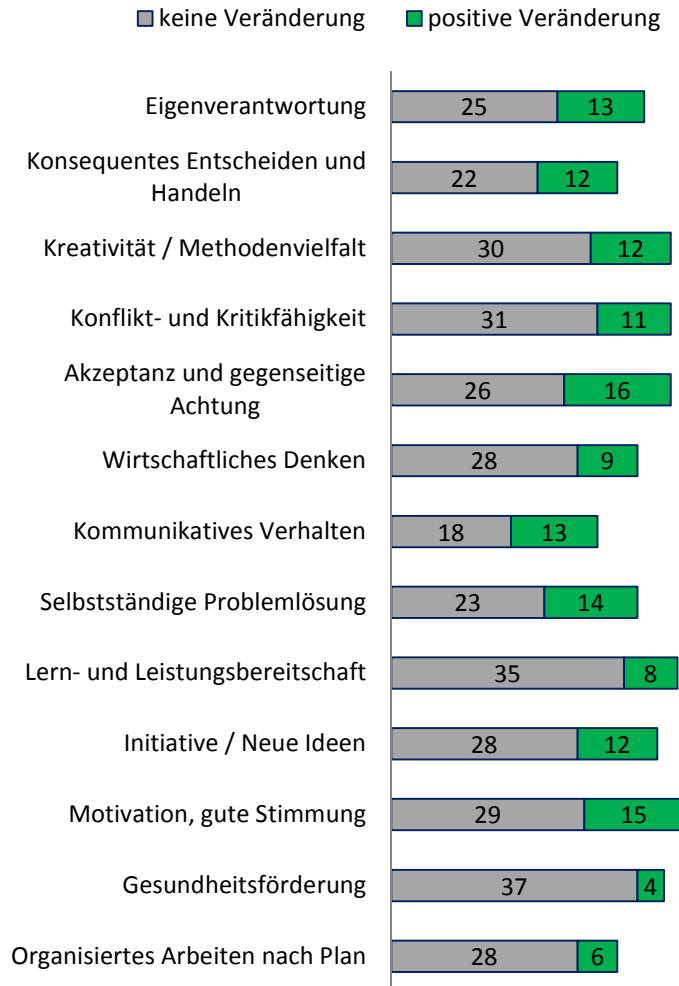


Veränderung beim TP seit Tandem

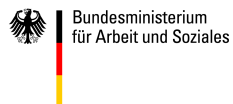
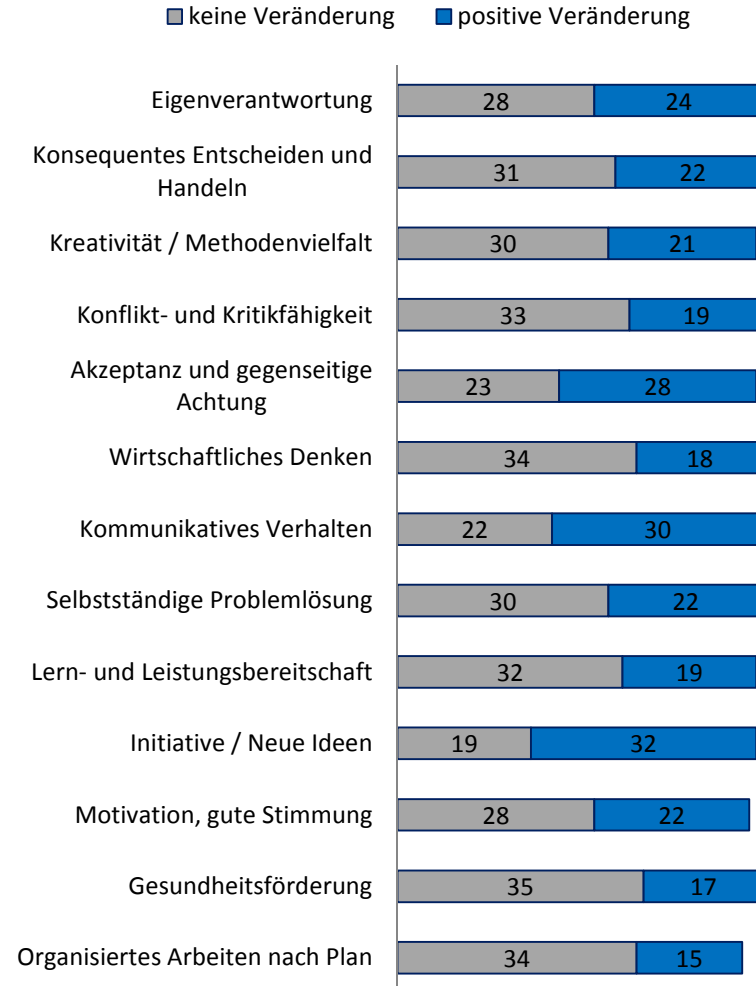


Addierte Werte 2011 - 2012

Eigene Veränderung seit Tandem

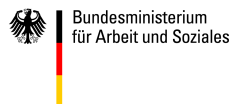
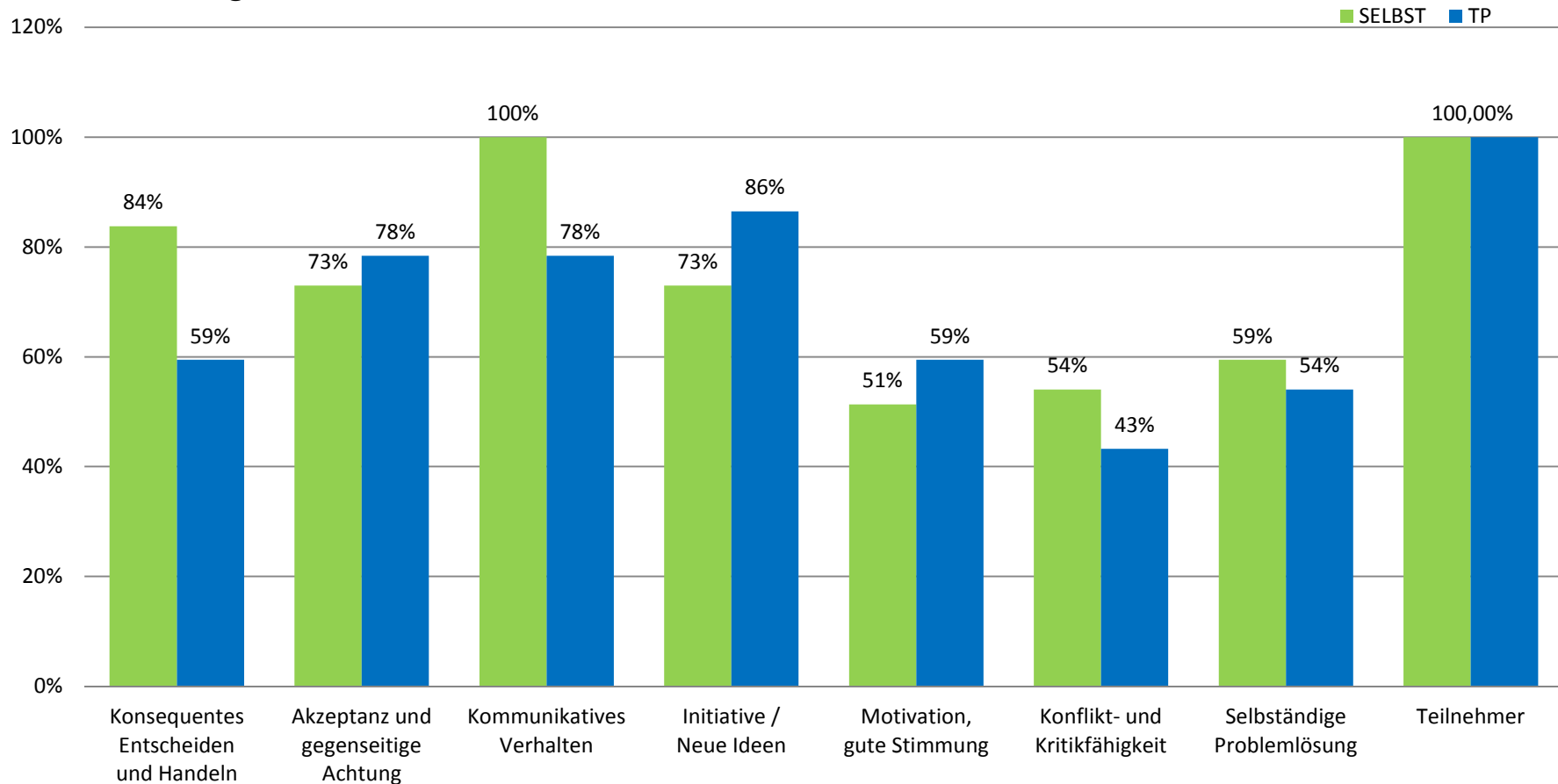


Veränderung TP seit Tandem

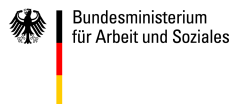
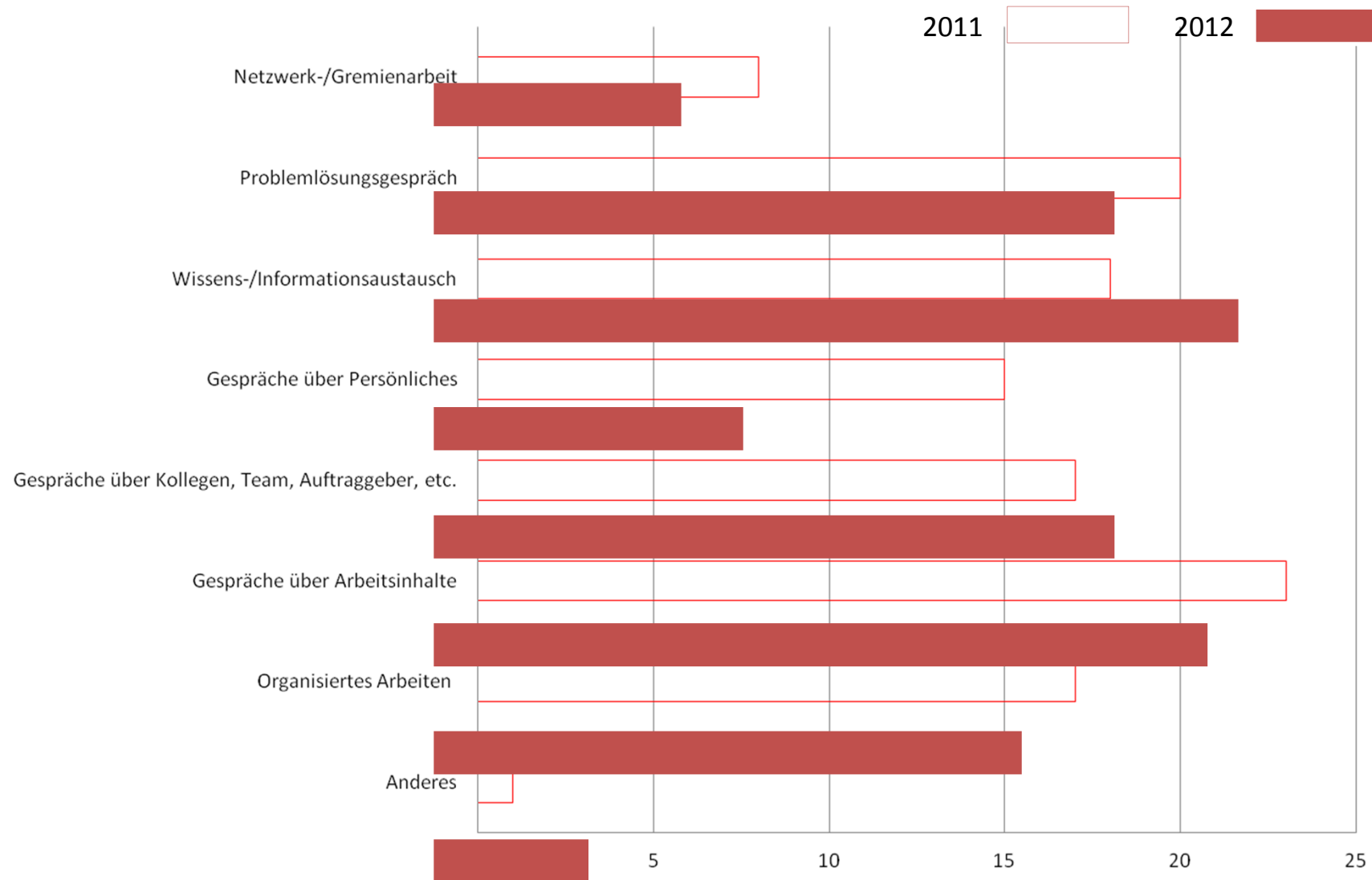


Prozentualer Vergleich - Verbesserung ausgewählter Kompetenzen 2010 - 2012

Gesamtergebnis



Mit welchen Tätigkeiten füllen Sie ihre gemeinsame Zeit?



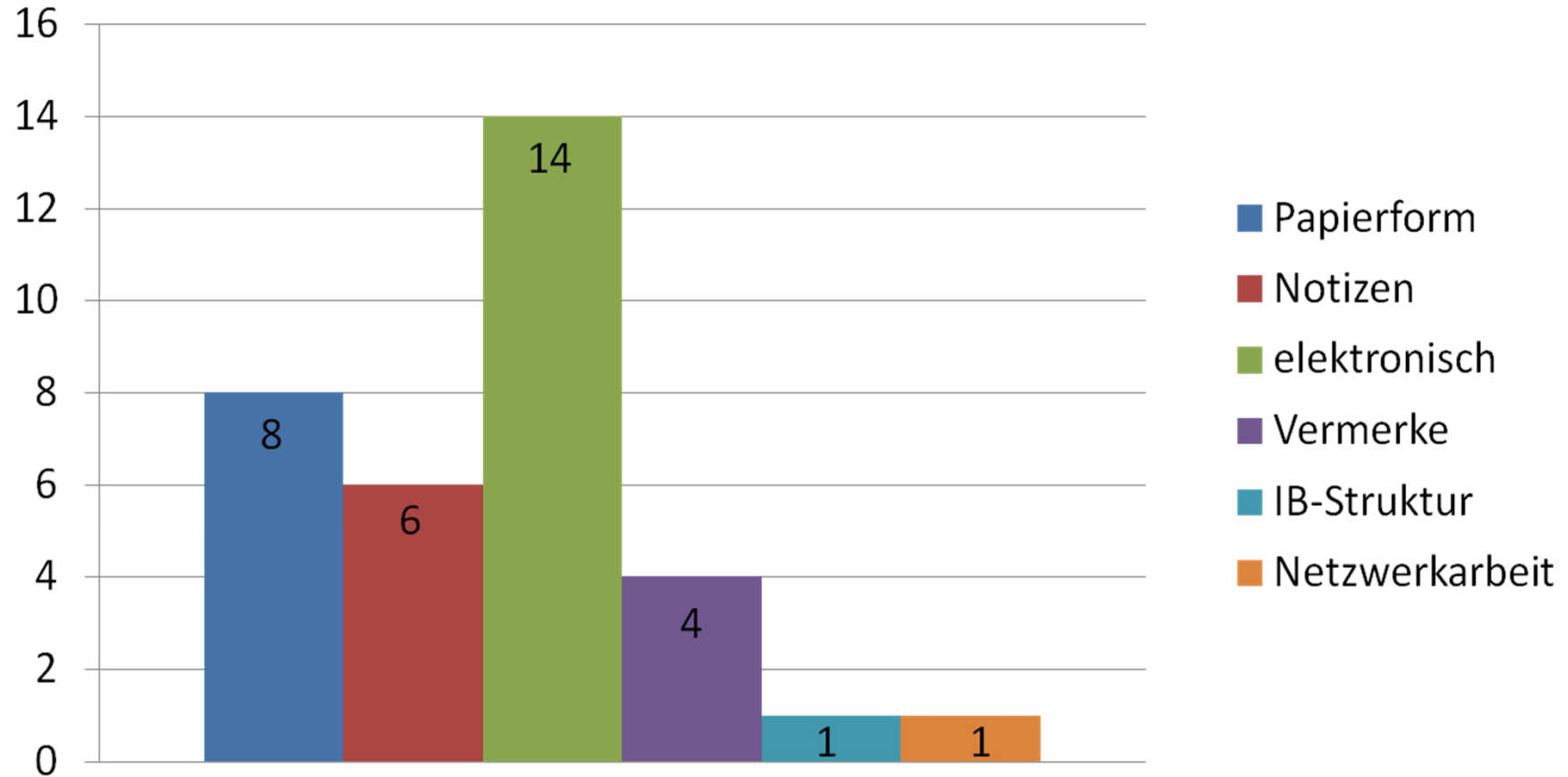


Wissensmanagement



Wissensmanagement

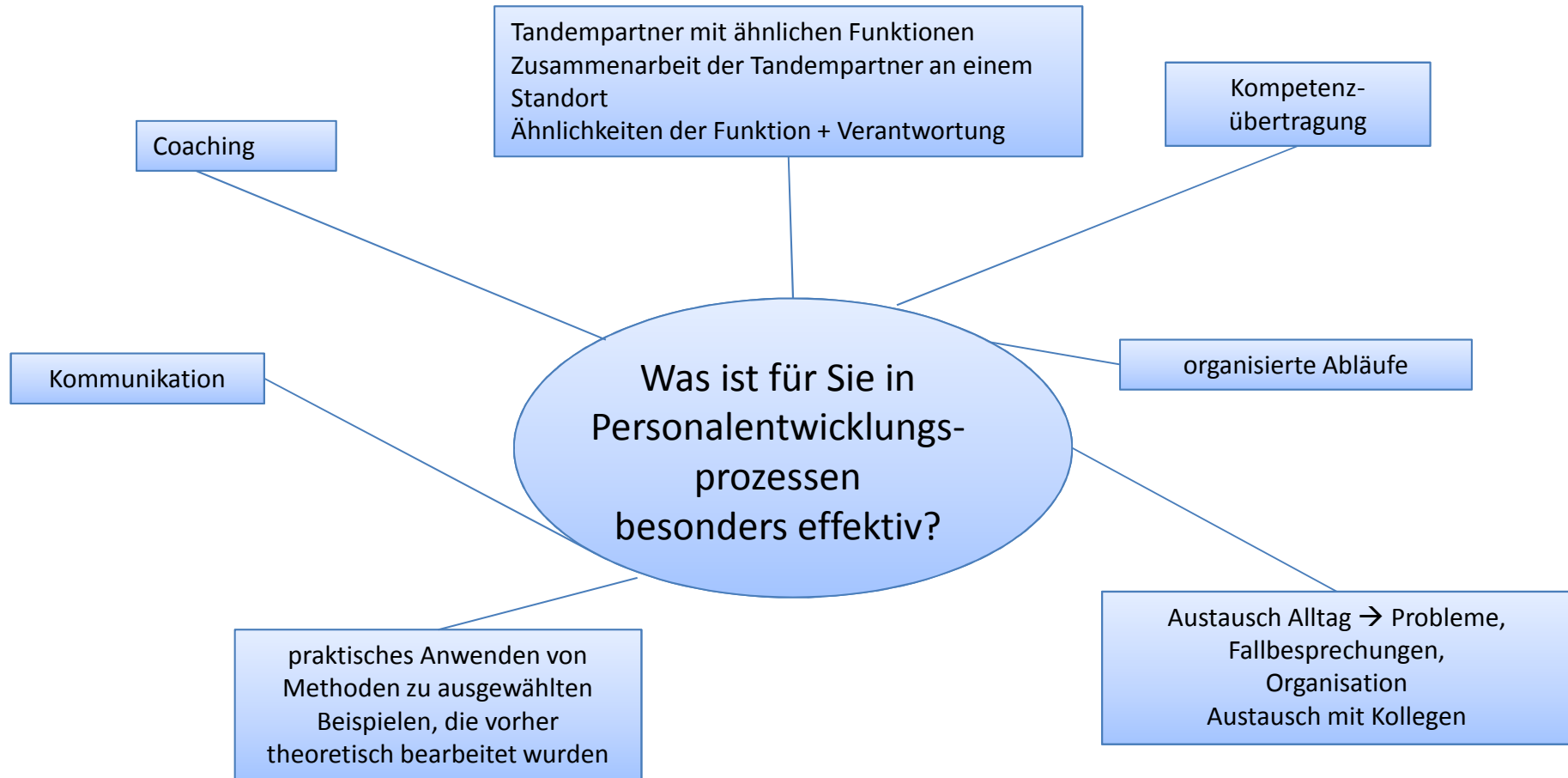
In welcher Form speichern Sie neue Erkenntnisse?



Wissensmanagement



Wissensmanagement



Kriterien einer TANDEM-orientierten Personalentwicklung

- Tandem-Partner arbeiten in ähnlichen Verantwortungsbereichen und standortnah zusammen.
- Sie besuchen gemeinsam ausgesuchte Führungskräfte-seminare, deren Didaktik Tandem-Arbeit berücksichtigt.
- Tandem-Juniors absolvieren ein Förder-Assessment.
- Die Themenbereiche Gesundheitsförderung, Wissens- und Know-How – Transfer ergänzen inhaltlich und methodisch den EFQM-Prozess der Personalentwicklung .
- Die Tandem-Partner beherrschen Intervisionsmethoden als professionelles, kollegiales Coaching und wenden dieses an.
- Tandems arbeiten in einem geplanten und strukturierten Prozess (Termin- und Prioritätenplanung langfristig).
- Mentoring wird für neue Mitarbeiter tandemorientiert über einen Zeitraum von ca. 6 Monaten realisiert.
- Ziele, Aufgaben, Arbeitsinhalte und Entwicklung der Tandems werden dokumentiert und mit Personalentwicklungsinstrumenten reflektiert und kontrolliert. (MAJG, Feedbackgespräche etc.)
- Der Tandem-Prozess wird durch die Personalleitung strukturiert und begleitet.
- Der Tandemprozess ist gekennzeichnet durch einen klaren Beginn und Auftrag. Er wird ergebniseffizient beendet.

Maßnahmen, die aus Tandem bereits abgeleitet wurden

1. AG – Führung ist seit Herbst 2011 aktiv
2. Förder-Assessment werden regelmäßig durchgeführt
3. Weiterbildungen aus Tandem sind in das verbundinterne Weiterbildungsprogramm übernommen
4. Sportangebote (selbstorganisiert) für Mitarbeiter sind installiert
5. Gesundheitsthemen werden auf dem jährlichen Großworkshop für die Mitarbeiter angeboten
6. Ausgewählte Mitarbeiter sind verbundintern als Trainer für Gesundheitsthemen aktiv
7. Bezugserzieher/innen-System wird abgelöst von Bezugs-Kooperationsteams im Bereich HzE
8. Microteams (Einarbeitung neuer MA) arbeiten nach Tandem-Prinzipien (JGWA)
9. Paritätisch besetzter Gesundheitsausschuss ist fest installiert (4 mal jährlich) – betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgt

Der Verbund Brandenburg präsentiert sich mit
seinem tandemorientierten
Personalentwicklungsprozess
als attraktiver Arbeitgeber
für neue Fach- und Führungskräften in der
Sozial-Branche.