

# Mayener Forum

Mit der Praxis im Dialog



PERSONAL • MANAGEMENT • TRANSFORMATION

13.06.2024

Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz

St.-Veit-Straße 26-28, 56727 Mayen

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Grußwort des Direktors der HöV .....	2
Unsere Themen .....	4
Anmeldung – Kosten – Leistung .....	5
Zeitlicher Ablauf .....	6
Keynote Armin Trost.....	6
Die Workshops im Einzelnen .....	7
Nachwort .....	15

## Grußwort des Direktors der HöV



Seit fast 50 Jahren werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die rheinland-pfälzischen Landes- und Kommunalverwaltungen in Mayen ausgebildet. Seit 1975 stehen die Zentrale Verwaltungsschule (ZVS) und seit 1981 die (Fach-)Hochschule für öffentliche Verwaltung (HöV) für eine äußerst erfolgreiche, praxisorientierte Lehre, Verwaltungsaus- und Fortbildung in Rheinland-Pfalz.

In diesen rund 50 Jahren haben wir gezeigt wie wichtig es ist, nicht beim Status Quo zu verharren, sondern voranzuschreiten und auch für neue Entwicklungen offen zu sein. Als Hochschule haben wir dabei den Anspruch, die Zukunft der öffentlichen Verwaltung aktiv mitzugestalten. Wir verstehen uns dabei als Dienstleister, dessen Studien-, Ausbildungs- und Fortbildungsangebote in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Erwartungen der kommunalen und der staatlichen Verwaltungen stehen.

Unser duales Studium, unsere Lehre sind daher eng mit den Aufgabenstellungen der Verwaltungspraxis verknüpft. Eine wichtige Rahmenbedingung dafür ist die traditionell gute Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Verwaltungspraxis. Wir stehen im ständigen Dialog mit der Praxis.

Im Mittelpunkt des diesjährigen „Mayener Forums“ steht ein hoch aktuelles Thema, das Thema Personal.

Eine der größten Herausforderungen der Öffentlichen Verwaltung ist aktuell das Personalmanagement. Denn eine moderne und zukunftsorientierte Verwaltung braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kompetent und engagiert ihre Aufgaben wahrnehmen und bereit sind, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen.

Nicht nur die freie Wirtschaft, sondern auch der öffentliche Dienst hat seit einigen Jahren Probleme mit der Personalgewinnung. Auch die Verwaltungen suchen händeringend nach Personal und haben Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen.

Der Fachkräftemangel hat also auch staatliche Behörden und Kommunen erreicht. Und dies hat Auswirkungen auf die Aufgabenerledigung.

Es sind daher besondere Anstrengungen notwendig, damit die Leistungsfähigkeit des Staates und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Wirtschaft in die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhalten bleiben.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte auf der einen Seite und der steigende Personalbedarf durch die einsetzende Pensionierungswelle auf der anderen Seite sind dabei große Herausforderungen. Es muss deshalb nicht nur darum gehen, qualifizierten Nachwuchs für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen, sondern auch dauerhaft zu halten und zu binden.

Mit dem diesjährigen „Mayener Forum“ wollen wir uns im Dialog mit der Praxis mit den Herausforderungen des modernen Personalmanagements beschäftigen. Im Forum, aber insbesondere in den einzelnen Workshops werden wir uns mit Vertretern aus der Verwaltungspraxis zu den unterschiedlichen Aspekten dieses wichtigen Themas austauschen und Lösungswege diskutieren.



## Unsere Themen

-  1. Transformation & Wissensmanagement
-  2. Personalführung
-  3. Personalbedarfsplanung
-  4. Personalgewinnung
-  5. Personalentwicklung
-  6. Personalbindung



## Anmeldung – Kosten – Leistung

Im ersten Anmeldeverfahren hat jede rheinland-pfälzische Landes- und Kommunalbehörde die Möglichkeit eine/n Teilnehmer/in anzumelden. Ihre Anmeldung und die damit verbundene Auswahl der beiden Workshops, an denen Sie im Rahmen des Mayener Forums teilnehmen möchten, nehmen Sie über unser Anmeldeportal über den folgenden Link vor:

[ILIAS Anmeldeportal](#)

Unser organisatorischer Anspruch ist es, die Workshops entsprechend Ihrer Interessenschwerpunkte und der damit verbundenen Themenauswahl zu realisieren, daher gibt es keine maximale Personenanzahl pro Workshop gibt.

Die Anmeldefrist für das erste Anmeldeverfahren endet am 01.03.2024.

Im Anschluss wird eine zweite Anmeldephase durchgeführt, in dem die verbleibenden Restplätze beliebig nach dem „First-Come-First-Serve-Prinzip“ vergeben werden.

Die Teilnahmegebühr beträgt 100 € pro Person und wird mit der Anmeldebestätigung in Rechnung gestellt. In dieser Teilnahmegebühr sind die folgenden Leistungen beinhaltet:

- Keynote Speech Prof. Dr. Armin Trost „Personalmanagement und öffentliche Verwaltung“, Dauer: ca. 45 Minuten
- Teilnahme an zwei Themenworkshops, Dauer: 90 Minuten je Workshop
- Mittagsverpflegung
- Besuch unseres Thesenbasars
- Teilnahme an der After-Work-Party
- Kollegialer Austausch, Netzwerkbildung, Inspiration und Spaß
- Ein Exemplar des Tagungsbandes Mayener Forum 2024



# Zeitlicher Ablauf

13.06.2024

Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz

St.-Veit-Straße 26-28, 56727 Mayen

- 09:00 bis 09:30 Uhr Get together
- 09:30 bis 10:00 Uhr Begrüßung
- 10:00 bis 10:45 Uhr Key-Note-Speech
- 11:00 bis 12:30 Uhr Workshop 1
- 12:30 bis 13:30 Uhr Mittagspause
- 13:30 bis 15:00 Uhr Workshop 2
- 15:15 bis 15:30 Uhr Schlusswort
- 15:30 bis open End After-Work-Party

## Keynote

### Armin Trost



„Die öffentliche Verwaltung muss auch im Personalmanagement ein Spiegelbild der öffentlichen Realität sein. Es geht um eine größere Vernetzung, um Digitalisierung und um den eigenverantwortlichen Umgang mit Komplexität und Unsicherheit“.

Die Einführung in das Mayener Forum bildet ein Impulsvortrag von Prof. Dr. Armin Trost.

Der Keynote Speaker lehrt und forscht seit 2005 an der Business School der Hochschule Furtwangen. Zuvor hatte der promovierte Psychologe eine Professur an der Fachhochschule Würzburg. Im Bereich der Wirtschaft war Prof. Dr. Trost mehrere Jahre bei einem führenden Hersteller von Software weltweit für das Recruiting verantwortlich. Seit vielen Jahren berät Prof. Dr. Trost erfolgreich Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen in strategischen Fragen des Human Resource Management. Bis 2015 war Prof. Dr. Trost Partner einer vielfach ausgezeichneten Unternehmensberatung.

In seinem Impulsvortrag wird Prof. Dr. Armin Trost auf die Herausforderungen an das Human Resource Management im öffentlichen Dienst eingehen und auch Vergleiche zur freien Wirtschaft ziehen.

# Die Workshops im Einzelnen



Themenblock Transformation & Wissensmanagement

## 1.1 Gemeinde 3.0

Von der Personalverwaltung zum Personalmanagement

### **Kurzbeschreibung:**

Der Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz unterstützt und begleitet seine Mitglieder schon seit dem Jahr 2001 mit den Organisationsempfehlungen der „Gemeinde 21“. Zwischenzeitlich haben sich viele Aufgaben verändert und die rheinland-pfälzischen Gemeinden und Gemeindeverbände stehen vor neuen großen Komplexitäten und Aufgabenstellungen, sodass auch eine Fortschreibung des Organisationsmodells angezeigt war. Die zukünftigen Herausforderungen sind besonders stark von Digitalisierung und E-Government, schnellen Reaktionen und mehr Flexibilität geprägt. Das Denken und Arbeiten in Geschäftsprozessen wird somit sukzessive Realität und stellt die klassische Aufbauorganisation auf den Prüfstand.

Das Modell „Gemeinde 3.0“ enthält auch Ansätze und Vorschläge für interkommunale Zusammenarbeit (IKZ), die im Hinblick auf die Leistungs- und Handlungsfähigkeit der Kommunalverwaltungen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die IKZ ist zudem ein geeignetes Instrument, um dem gegenwärtigen Fachkräftemangel zu begegnen.

**Moderatorin:**

Frau Tanja Harlos

**Moderator:**

Herr Stefan Heck

Kommunalberatung Rheinland-Pfalz  
Gemeinde- und Städtebund





## Themenblock Transformation & Wissensmanagement

### 1.2 Wissensmanagement

Know-how nachhaltig entwickeln, nutzen und bewahren

#### Kurzbeschreibung:

Wissen kann als Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen, bezeichnet werden. Insofern stellt der Verlust von personengebundenem Wissen die Verwaltung in der kommenden Dekade vor ganz besondere Herausforderungen.

Wie kann Wissen nachhaltig entwickelt, genutzt, bewahrt, dem demographischen Wandel und der Personalfuktuation strategisch begegnet werden? Erste Lösungsansätze zur Beantwortung dieser Frage soll der Workshop zum Wissensmanagement im Rahmen des Mayener Forums 2024 liefern.

**Moderator:** Christoph Buttner  
Hochschule für öffentliche Verwaltung

**Gastreferentin:** Stephanie Schmidt  
Metropolregion Rhein -Neckar GmbH



## Themenblock Personalführung 2.1 Gesundes Führen

Neumodischer „Schnickschnack“ oder rationale Führungsnotwendigkeit?

#### Kurzbeschreibung:

Studien belegen, dass Führungskräften eine bedeutsame Rolle bei der Frage zukommt, warum Menschen ihren Arbeitsplatz verlassen, sich krankmelden oder schlechte Leistungen erbringen.

Im Umkehrschluss hat „gesundes Führen“ einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten, auf die Arbeitsmotivation, auf das Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitenden und auf die Qualität der Arbeit.

In unserem Workshop beleuchten wir im ersten Schritt Befunde zum Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit. Dabei rückt ein Konstrukt, das Menschen Resilienz verleiht und sie belastbarer macht, in den Vordergrund: der Kohärenzsinn. Inwiefern können Führungskräfte, aber auch Kolleginnen und Kollegen, durch ihr Verhalten diesen positiv beeinflussen? Nach einem Input von uns werden die konkreten Umsetzungsmöglichkeiten durch die Teilnehmenden des Workshops vor dem Hintergrund ihrer Praxiserfahrung erarbeitet.

**Moderatorin:** Dr. Anja Jesse  
**Moderator:** Thomas Helfrich  
Hochschule für öffentliche Verwaltung





## Themenblock Personalführung 2.2 Führung und Veränderung

### Führung in Veränderungsprozessen

#### **Kurzbeschreibung:**

Ziel des Workshops ist es, den Führungskräften Impulse an die Hand zu geben, wie sie sich und ihre Mitarbeitenden gestärkt durch den Wandel führen. Die Zutaten, die hierzu benötigt werden, sind u.a.

- die Fähigkeit Problembewusstsein für Veränderung zu schaffen
- die Fähigkeit, Ziele klar und ergebnisorientiert zu formulieren
- dem Prozess der Veränderung Struktur geben
- die Bereitschaft, durch Kommunikation, die Emotionen der Mitarbeitenden aufzugreifen
- die Bereitschaft, Betroffene zu Beteiligten zu machen
- die Fähigkeit, Gemeinsamkeiten zu identifizieren, um Widerstände zu überwinden
- Mut, gestalten zu wollen

**Moderator:** Joachim Berger  
Referent, Moderator, Coach  
Experte Führungskräfteentwicklung und Veränderungsmanagement



## Themenblock Personalbedarfsplanung 3.1 Personalbedarfsanalyse

Professionelle Personalbedarfsermittlung: Erfolgsfaktor oder Zeitverschwendung?

#### **Kurzbeschreibung:**

Nicht zuletzt durch aktuelle Entwicklungen und Schlagwörter, wie beispielsweise „Digitale Transformation“ oder „Demographischer Wandel“, kommt dem Instrument der Personalbedarfsanalyse eine zunehmende Bedeutung zu. Dies gilt sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.

In diesem Zusammenhang steht auch die Frage, wieviel und welches Personal im Hinblick auf einen zu betrachtenden Zeitraum und vor dem Hintergrund definierter Ziele sowie bevorstehender Entwicklungen einer Organisation(seinheit) benötigt wird, im Fokus.

Doch anhand welcher Faktoren kann ich meinen Personalbedarf ermitteln? Ergeben sich hier durch die Digitalisierung neue Erfordernisse oder auch Möglichkeiten? Das sind elementare Fragen, die wir innerhalb dieses abwechslungsreichen Workshops gemeinsam erörtern und beantworten wollen.

**Moderator:** Frank Lenz  
Hochschule für öffentliche Verwaltung





## Themenblock Personalbedarfsplanung

### 3.2 Stellenbeschreibung, -bemessung und -bewertung

Lotterie oder doch System? Die Bezahlssysteme im öffentlichen Dienst: Wie aussagekräftige Stellenbeschreibungen und flächendeckende Stellenbewertungen zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität beitragen können!!

#### **Kurzbeschreibung:**

Das Instrument der Stellenbewertung gilt es nicht nur als tarifliche bzw. gesetzliche Pflicht zu begreifen, sondern als kontinuierlichen Organisationsprozess innerhalb Ihrer Verwaltung und gleichzeitige Chance die Stellenbesetzung und Bezahlung transparent und rechtssicher zu gestalten.

Gemeinsam werden wir die unterschiedlichen Stellenbewertungssysteme in ihren Grundzügen erarbeiten und die Entwicklung von nachhaltigen Stellenbewertungsergebnissen mithilfe aussagekräftiger Stellenbeschreibungen besprechen.

**Moderator:** Michael Becker  
Hochschule für öffentliche Verwaltung



## Themenblock Personalgewinnung

### 4.1 Personalmarketing

Maßnahmen und Strategien zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

#### **Kurzbeschreibung:**

Marketing ist allgegenwärtig. Zunächst mag man da an die vielen Produkte, wie z. B. Lebensmittel oder Autos denken, die regelmäßig – auf unterschiedlichen Kanälen – beworben werden.

Marketingwissen kommt aber nicht nur dort, sondern auch rund um das Thema „Personal“ zum Einsatz. Aufgrund des Wandels auf dem Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Herausforderungen wie (Fach)Kräftemangel, Personalgewinnung und -bindung ist Personalmarketing für die Privatwirtschaft, aber auch für die öffentliche Hand unerlässlich. Daher wird sich dieser Workshop mit Inhalten des Personalmarketings beschäftigen und Ihnen im Rahmen eines interaktiven Austauschs Gelegenheit geben, eigene Erfahrungen zu reflektieren und ggf. weitere Ideen für individuelle Lösungsansätze zu generieren.

**Moderatorin:** Rita Göbel-Porz  
Hochschule für öffentliche Verwaltung





## Themenblock Personalgewinnung

### 4.2 Im Wettbewerb um die Talente

Mit Active Sourcing gezielt Mitarbeitende gewinnen

#### **Kurzbeschreibung:**

Stellenausschreibungen in Zeitschriften oder auch auf Onlineplattformen sind kosten- sowie zeitintensiv und führen nicht immer zum Erfolg. Warten Sie nicht darauf, dass sich Talente bei Ihnen melden! Werden Sie „ACTIVE“!

In einer zunehmend wettbewerbsorientierten Welt, in der qualifizierte Fachkräfte ein knappes Gut sind, setzen HR-Manager/-innen der Privatwirtschaft schon seit Jahren auf Methoden wie Headhunting oder Active Sourcing, um die besten Talente für sich zu gewinnen. Active Sourcing, als Methode der proaktiven Talentsuche, ermöglicht es Organisationen, potenzielle Mitarbeiter/-innen aktiv zu identifizieren und anzusprechen. Die Stadtverwaltung Mainz hat sich als Pionierin auf dieses Gebiet gewagt und integriert erfolgreich Active Sourcing in ihre Personalbeschaffungsstrategie.

Wir laden Sie herzlich ein, mit Expertinnen und Experten der Stadtverwaltung Mainz praxisnahe Einblicke in die Umsetzung von Active Sourcing zu erhalten. Die Teilnehmer/-innen erfahren, wie die Stadtverwaltung Mainz mithilfe von Best Practices nicht nur qualifizierte Fachkräfte anspricht, sondern auch nachhaltige Erfolge in der Personalbeschaffung verzeichnet. Aber auch kritische Aspekte und die Herausforderungen zur Umsetzung sollen thematisiert werden.

**Moderator:** Andreas Mattlener  
Hochschule für öffentliche Verwaltung

**Gastreferent/-in:** Martin Pitsch  
Regina Franta  
Stadtverwaltung  
Mainz



## Themenblock Personalentwicklung

### 5.1 Von der Fach- zur Führungskraft - Ein steiniger Weg?

Wie Sie Ihre (zukünftigen) Führungskräfte entwickeln und Führungskompetenz als lernende Organisation ausbauen

#### **Kurzbeschreibung:**

Ein Großteil Ihrer erfahrenen Führungskräfte scheidet in den kommenden Jahren aus? Sie erleben immer weniger Interesse an Führungsverantwortung durch jüngere Generationen? Ihre Führungskräfte fühlen sich mit den zahlreichen an sie gestellten Anforderungen herausgefordert? Die Gründe für eine überdurchschnittliche Personalfluktuation vermuten Sie im Führungsverhalten einzelner Akteure?

Dann freuen wir uns mit Ihnen gemeinsam Lösungsansätze im Kontext einer bedarfsorientierten (Nachwuchs-) Führungskräfteentwicklung in diesem Workshop zu erarbeiten, die darauf abzielen, Ihre Führungskräfte für aktuelle und künftige Herausforderungen zu stärken. Die Stadtverwaltung Mayen wird als Best Practice ihr zukunftsorientiertes Nachwuchsführungskräfteprogramm vorstellen. Außerdem wird eine langerfahrene Führungskraft inspirieren, die sich von der Führungskraft zum Mitarbeiter/-innen Coach weiterentwickelt hat.

*„Entwickle eine Leidenschaft fürs Lernen und du wirst niemals aufhören zu wachsen.“ (Anthony D’Angelo)*

Lassen Sie uns gemeinsam wachsen, wir freuen uns auf Sie!

**Moderator:** Melanie Marunde; Hochschule für öffentliche Verwaltung

**Gastreferent/-in:** Jasmin Alter und Anne Schomisch  
Stadtverwaltung Mayen  
Christoph Sinn  
Deutsche Rentenversicherung





## Themenblock Personalentwicklung 5.2 Onboarding

Standards für die Integration neuer Mitarbeitender

### **Kurzbeschreibung:**

Es darf nicht dem „Zufall“ überlassen sein, ob neue Mitarbeitende in der Verwaltung ein „gutes“ oder ein „weniger gutes“ Onboarding erfahren. Als Ziel sollte ein ganzheitliches Konzept, abgestimmt auf die jeweilige Verwaltung, mit möglichst vielen Standards und Hilfestellungen unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen definiert werden. Die Erfahrungen der Stadtverwaltung Koblenz im Bereich des Personalmanagements stellen die Grundlage für den Workshop dar.

In diesem Rahmen werden auch Aspekte des Changemanagements und des Kulturwandels sowie die Implementierung einer Willkommenskultur neu zu denken sein.

### **Moderator:**

Sascha Arndt  
Stadtverwaltung Koblenz; Abteilungsleitung Personalentwicklung



## Themenblock Personalentwicklung 5.3 Dringend gesucht!

Ingenieure, Techniker und IT-Fachleute im öffentlichen Dienst

### **Kurzbeschreibung:**

Der globale Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt geht auch an den öffentlichen Verwaltungen nicht vorbei.

Viele offene Stellen und Stellenausschreibungen, auf die sich niemand bewirbt, gehören zur praktischen Realität. In den MINT-Berufen stellt sich diese Situation besonders intensiv dar. Erschwerend kommt hinzu, dass die fortschreitende Digitalisierung, sowie die notwendigen technischen Veränderungen zur Umsetzung einer zukünftigen Klimaneutralität, den Personalbedarf in den MINT-Berufen deutlich ansteigen lassen.

Viele Herausforderungen, gibt es auch Lösungsansätze?

### **Moderator:**

Ralf Schmorleiz  
Hochschule für öffentliche Verwaltung





## Themenblock Personalentwicklung 5.4 Wie der Quereinstieg gelingt

Konzepte zur Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern in der öffentlichen Verwaltung

### **Kurzbeschreibung:**

Es werden die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen des Beamten- und Tarifrechts und der bereits bestehenden Fortbildungsangebote der Hochschule für öffentliche Verwaltung und der Kommunalakademie dargestellt.

Die Teilnehmenden entwickeln in Kleingruppen Ideen und Konzepte zu möglichen Angeboten der Qualifizierung, stellen diese vor und diskutieren sie. Dabei werden insbesondere Fortbildungsinhalte, Dauer, Formate, Zielgruppen und Beispiele aus anderen Bundesländern und Kommunen in den Blick genommen.

### **Moderatoren:**

Thomas Hartmann und Michael Eckhardt  
Hochschule für öffentliche Verwaltung



## Themenblock Personalbindung 6.1 Talentschmiede öffentliche Verwaltung - Nachwuchskräfte entwickeln und halten

Optimierung der Ausbildung als wesentlicher Faktor der Personalbindung

### **Kurzbeschreibung:**

Im Workshop nehmen die Teilnehmenden zunächst eine freie Selbsteinschätzung der Ausbildungsqualität ihrer eigenen Behörde vor. Danach stellen die beiden Praxisbeauftragten allgemeine Faktoren zur Optimierung der Ausbildungsorganisation sowie der Ausbildungsinhalte vor. Ausgesuchte Best-Practice-Beispiele werden durch die Verbandsgemeindeverwaltung Weißenthurm skizziert. Anschließend erfolgt eine gemeinsame Erarbeitung / Entwicklung von Faktoren für die Optimierung der o. g. Bereiche.

### **Moderatoren:**

Thomas Schäfer und Christoph Fournier  
Hochschule für öffentliche Verwaltung

Johanna Püsich und Thomas Höfer, Verbandsgemeindeverwaltung Weißenthurm





Themenblock Personalbindung

## 6.2 Sog statt Kampf in der Personalgewinnung und -bindung

Wie authentische Familienbewusstheit als der Benefit des öffentlichen Dienstes erfolgreich ausgeschöpft werden kann

### Kurzbeschreibung:

Die Konkurrenz durch die scheinbar unbegrenzten Möglichkeiten in der freien Wirtschaft und auch der Kampf der Behörden untereinander verschärft die Thematik „Fachkräftemangel“ für den öffentlichen Dienst noch weiter.

Neben wissenschaftlich fundiertem Input & Fakten rund um das Thema werden wir die Hürden und Chancen von Familienfreundlichkeit diskutieren und daneben beleuchten, warum es nicht mehr um die Frage „ob“ sondern nur noch um das „wie“ geht. Denn auch laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023 ist für Unternehmen die betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein strategisch maßgeblicher Aspekt der Fachkräftesicherung.

### Moderatorin:

Sabrina Kraft  
Businesscoach, Mentorin & Mediatorin  
Expertin für authentisches CareerFamilyDesign und  
die Gewinnung und Bindung von weiblichen TOP-Talenten



Themenblock Personalbindung

## 6.3 Work-Life Balance 3.0 im Kontext der Mitarbeiterzufriedenheit

### Kurzbeschreibung:

Dieser Workshop zeigt Möglichkeiten auf, mit alltäglichen Belastungen und Anforderungen, sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben, besser umzugehen. Denn eigentlich geht es nicht primär um eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben, sondern um die Haltung, mit der das eigene Leben und der Umgang mit Stress und Herausforderungen grundsätzlich gestaltet wird und ein gesunder Umgang mit sich selbst und anderen erreicht werden kann.

### Moderatorin:

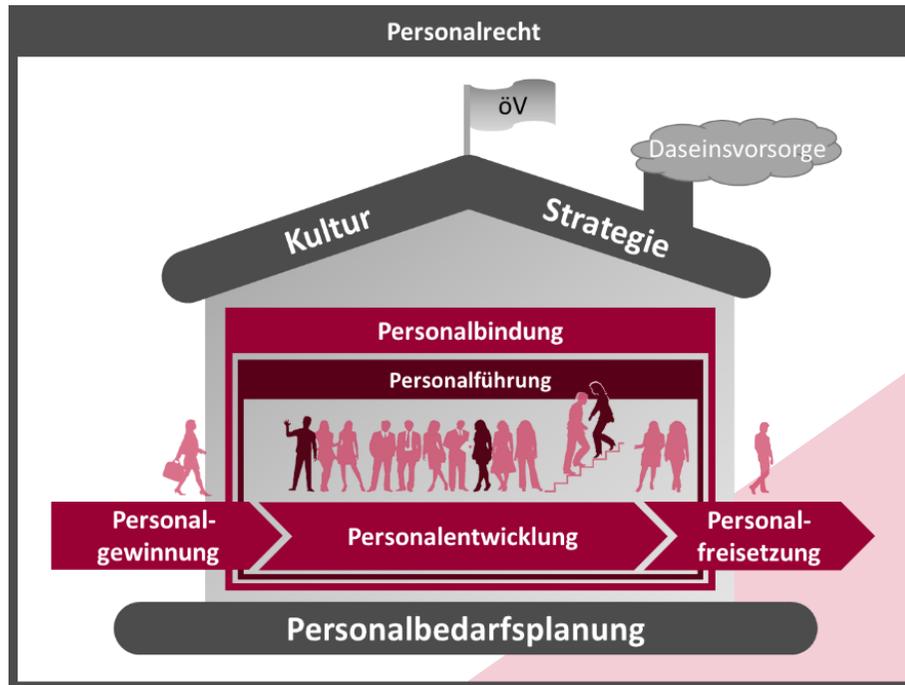
Mary Niegot  
Psychologin  
systemische Supervisorin und Coach Expertin in  
Führungskräfteentwicklung



# Nachwort

„Ich bin überzeugt, dass es nichts Wichtigeres gibt, als Leute einzustellen und weiterzuentwickeln. Am Ende des Tages zählen Sie auf Menschen, nicht auf Strategien.“

(Lawrence Bossidy)



Team der Hochschulleitung (v.l.n.r.): Verwaltungsleiterin Beate Stephani, Direktor Klaus Weisbrod und stellvertretender Direktor Dirk Roselt



Team der Projektleitung (v.l.n.r.): Hermann Braun und Marcel Hoock