



PERSONALENTWICKLUNG

Maßgeschneiderte Formate
als Schlüssel zum Erfolg



GEMEINSAM
WACHSEN



www.gemeinsamwachsen.de

Personalentwicklung heute

... individuelle Impulse zur richtigen Zeit für Ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung



Das dürfen Sie erwarten:

- Lösungsansätze für die Herausforderungen unserer Zeit
- Konkrete Maßnahmen und Empfehlungen für Ihre erfolgreiche Personalentwicklung
- Fallbeispiele für eine praxisorientierte Umsetzung

Unternehmen und Einrichtungen stärken durch Personalentwicklung

Begrenzte finanzielle und zeitliche **Ressourcen** bei steigender **Belastung** schränken Personalentwicklungsmaßnahmen ein und stellen Unternehmen wie Einrichtungen regelmäßig vor Herausforderungen. **Mitarbeitende** zu finden, zu binden, zu entwickeln und gleichzeitig vorgegebene Ziele zu erreichen, erfordert deshalb immer wieder neue Balanceakte und kann zur Zerreißprobe für Führungskräfte, Teams und Mitarbeitende werden.

Ob als **Unternehmens- oder Einrichtungsleitung**, als **Personalverantwortliche/r** oder als **Führungskraft** ist jetzt der richtige Zeitpunkt, sich mit dem Thema Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Wo liegen Ihre größten Herausforderungen?

” Effektive Personalentwicklung kann helfen, aktuelle Herausforderungen auszubalancieren und Organisationsziele zu erreichen, indem sie flexible, am Bedarf der Organisation und der Mitarbeitenden orientierte sowie lösungs- und ergebnisorientierte Maßnahmen anbietet.

Zusätzlich platzieren Sie sich so als moderner Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten bietet. ”



UNTERNEHMEN

Unternehmen stehen vor einem komplexen Geflecht an Herausforderungen: Vom Kampf um motivierte Mitarbeitende bis zur Notwendigkeit effektiver Führungskräfteentwicklung – die Anforderungen auf jeder Ebene sind vielschichtig.

Ressourcenknappheit und der stetige Druck zur Anpassung erfordern flexible Strukturen und proaktive Veränderungen. Die dabei entstehenden Scherkräfte sind für Führungskräfte, Mitarbeitende, Teams und Unternehmen als Ganzes nicht selten Auslöser für Unzufriedenheit und Konflikte.

Geben Sie ihnen deshalb Möglichkeiten, konstruktiv mit diesen Herausforderungen umzugehen und sich weiterzuentwickeln!

FACHKRÄFTEMANGEL

KOMPLEXITÄTSSTEIGERUNG

PERSONALENTWICKLUNG

VERÄNDERUNGSDRUCK

WERTEINTEGRATION

EINRICHTUNGEN

Einrichtungen navigieren durch ein Spannungsfeld zwischen ihrem Auftrag und wachsenden rechtlichen, administrativen und betriebswirtschaftlichen Herausforderungen.

Zur Gestaltung wertebasierter Arbeit mit und an Menschen kommen die Integration multiprofessioneller Teams, das Austarieren multipler Rollen, die Entwicklung authentischer Führungskräfte und die Anpassung von Organisationskultur und -struktur hinzu – und das bei begrenzten finanziellen Mitteln.

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, mit diesen Belastungen einzeln und in der Gruppe bzw. im Team gut umzugehen, um ihre psychische Gesundheit aufrechtzuerhalten und zu fördern!

MULTIPROFESSIONELLE TEAMS

RESSOURCENKNAPPHEIT

ROLLENANFORDERUNGEN

ÜBERLASTUNG

UMGANG MIT VORGABEN

„Gemeinsam zu wachsen

...bedeutet für mich, meine Erfahrungen einzusetzen, um Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele und ihrer beruflichen, professionellen und persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen, damit sie einen positiven Unterschied machen können.

Das ist meine Leidenschaft! „



Über Gemeinsam wachsen

Dr. Stefan Halft ist Gründer von Gemeinsam wachsen. Als zertifizierter Karriere- und Bewerbungcoach, als systemischer Berater und Supervisor begleitet er Unternehmen und Einrichtungen bei der Sicherung und Verbesserung ihrer Arbeitsqualität.

Dank seiner Qualifikationen und über 1.500 Stunden Beratungserfahrung ist er für unterschiedlichste Herausforderungen Ihrer Führungskräfte, Teams, Mitarbeitenden oder ehrenamtlich Tätigen der richtige Ansprechpartner.

Qualifikationen

- Dipl.-Kulturwirt, Promotion
- Karrierecoach
- Systemischer Berater (SG)
- Systemischer Coach und Supervisor
- Fortbildungen in den Bereichen Personalentwicklung und Hochschuldidaktik

Erfahrung

- Seit 2007 Erfahrung in der Konzeption und Durchführung von Seminaren und Workshops
- Seit 2012 Positionen in der Nachwuchsförderung mit Anteilen Kollegialer Beratung
- Seit 2019 Konzeption, Aufbau und Durchführung von Personalentwicklungsangeboten, insbesondere des Mentoring-Programms „Peer-NaWi“ der Universität Passau
- Von 2020 bis 2021 Geschäftsführer des Graduierten-zentrums der Universität Passau
- Seit 2022 Referent und Coach im Rahmen von Mentoring-Programmen bayerischer Universitäten
- Seit 2022 Bewerbungcoach an der Deutschen Angestellten-Akademie Passau-Freyung
- Seit 2023 Supervisor für Einzelpersonen, Gruppen und Teams



Mehr über Dr. Stefan Halft

Maßgeschneiderte Formate und Settings

Maßgeschneiderte Personalentwicklungsmaßnahmen sind darauf angelegt, konkrete **individuelle Lösungen und Ergebnisse** mit Ihren Fachkräften, Führungskräften und Teams zu erarbeiten. Dabei berücksichtigen sie anerkannte **Wirkprinzipien** der psychologischen bzw. Coaching-Forschung, um Veränderungsprozesse zu ermöglichen und zu verankern. Egal ob Einzel- oder Gruppensetting: Ziel ist es auf dieser Basis immer, Ihre Mitarbeitenden bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen. Jede Maßnahme, d.h. jede Sitzung und jede Serie von Sitzungen, fixiert außerdem nächste Schritte zur **Umsetzung** der erarbeiteten Lösungsansätze.

Veränderung und Anpassungsfähigkeit individuell fördern

Veränderungen durch Personalentwicklungsmaßnahmen können die Anpassungsfähigkeit Ihrer Organisation stärken. Maßnahmen wie Coaching und Supervision unterstützen z.B. den Ausbau von Problemlösungskompetenz. Indem diese **Kompetenzen** in diesen Formaten wiederholt eingesetzt und trainiert werden, können Ihre Mitarbeitenden sich zunehmend besser und lösungsorientiert auf neue Herausforderungen einstellen.

Förderung durch Coaching und Supervision

In Coaching und Supervision erhalten Ihre Führungskräfte, Teams und Mitarbeitenden einen Resonanzraum, der u.a. ermöglicht:

- Stärkung von Selbstreflexion und Selbstführung
- Individueller Umgang mit Herausforderungen und Problemen
- Reflexion über Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung
- Zielführende Gestaltung der eigenen Rolle im Unternehmen/in der Einrichtung
- Stärkung der Resilienz und Leistungsfähigkeit von Teams



Mehr über die Formate und Methoden



Mehr über meine Arbeit erfahren



Coaching

Einzel-Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende

Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden begegnen täglich zahlreichen Herausforderungen. Diese konstruktiv zu lösen und sich auch persönlich weiterzuentwickeln, hilft nicht nur Ihren Mitarbeitenden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, sondern verbessert auch das Arbeitsklima und stärkt Ihre Organisation nachhaltig.

Hierfür biete ich Coaching an.

- **Format:** individuell zur Situation passende Gespräche und Strategien
- **Fokus:** beruflicher Erfolg Ihrer Mitarbeitenden in ihrer Rolle

Fallbeispiel Führungskräftecoaching: Von Überforderung zu kompetenzorientierter und flexibler Teamführung

1 Ausgangssituation

Tanja war seit Jahren Führungskraft in ihrem Unternehmen und dort zunehmend mit strategischen Aufgaben betraut. Ihre Leistung war regelmäßig ausgezeichnet, die Veränderung ihres Arbeitsbereichs und der daran angegliederten Teams erlebte sie aber als Belastung: Die Teams waren sehr unterschiedlich aufgestellt und leistungsfähig. Sie erlebte sich manchmal als ‚weit weg‘ von den Teams und hatte das Gefühl, sie nicht für ihre Pläne begeistern zu können. Sie wünschte sich einen Sparringpartner, der sie auf Augenhöhe dabei begleitete, sich und ihr Führungshandeln zu reflektieren und wieder mehr Ruhe in ihre Teams und ihren Arbeitsbereich zu bringen.

2 Probleme

- Veränderung der eigenen Rolle und Aufgaben als Führungskraft
- Individuelle Anpassung von Führungshandeln
- Komplexe Führungsaufgaben
- Scherkräfte durch Veränderungen und Belastungen

3 Lösungsansatz und Ergebnis

Im Coaching arbeiteten wir vor allem an ihrem Rollenverständnis als Führungskraft, aber auch an konkreten Optionen und Methoden, ihre Teams kompetenzorientiert neu auszurichten und zu führen. Das Coaching eröffnete ihr neue Perspektiven auf das Zusammenspiel ihres Führungshand-

delns und die Performance ihrer Teams: Vor allem wurde ihr deutlich, wie sie einzelne Mitarbeitende optimal zum beiderseitigen Gewinn einsetzen, kompetenzorientiert entwickeln und flexibel führen konnte.



Team-Coaching

Team-Coaching für die effektive Zusammenarbeit von Teams

Teams sind komplexe Systeme, in denen Missverständnisse nicht nur an der Tagesordnung sind, sondern auch empfindliche Auswirkungen haben können. Von der Aufgabenverteilung über Strukturen und Rollen hin zu Prozessen und natürlich Kommunikation können zahlreiche Aspekte Sprengkraft entwickeln. Durch ein Team-Coaching können Probleme konstruktiv

gelöst werden. Das erhöht nicht nur die Leistungsfähigkeit, sondern auch die Resilienz des Teams.

- **Format:** individuelle Strategien zur Problemlösung im Team
- **Fokus:** effektives Zusammenarbeiten im Team

Fallbeispiel Team-Coaching: Als soziale Einrichtung eine starke Teamzusammenarbeit etablieren

1 Ausgangssituation

Eine soziale Einrichtung erlebte die Zusammenarbeit in ihren diversen, multiprofessionellen und ständig neu zusammengesetzten Teams zunehmend als belastend. Den Teamleitungen schien es an Führungserfahrung zu mangeln.

2 Probleme

- Arbeit in multiprofessionellen und regelmäßig wechselnden Teams
- Vielfältige Rollen je nach Kontext
- Unklare Führungssituation
- Individuelle zwischenmenschliche Probleme

3 Lösungsansatz und Ergebnis

Eine gemeinsame Betrachtung der Gesamtsituation förderte sehr unterschiedliche Sichtweisen auf die gemeinsame Arbeit zutage: Nicht das Thema Führungskompetenz stand im Mittelpunkt, sondern vielmehr der Aufbau flexibler Teams, die sich über gemeinsame Werte, Strukturen und Prozesse einig waren. Im Gruppenformat war es möglich,

auch heikle Themen besprechbar zu machen. Das Team erarbeitete für den Einrichtungskontext passende Lösungsansätze, die es anschließend in konkrete Ziele, Pläne und erste Schritte überführte. So waren die Rollen- und Aufgabenverteilung je nach Kontext klar und jedes Teammitglied konnte seine Kompetenzen bestmöglich einbringen.



Newplacement

Karrierecoaching für ausscheidende Mitarbeitende

Mitarbeitende bleiben immer seltener bis zum Ruhestand im Unternehmen. Je nach den Umständen kann die Trennung auch mal ‚laut‘ werden. Ein professionelles und konstruktives Offboarding ist in Zeiten von Bewertungsplattformen nicht nur ein wichtiges Instrument der Image-Gestaltung, sondern trägt auch zu einer offenen Unternehmenskultur bei. Externes Coaching kann hierbei nicht nur den psychisch-emotionalen Prozess der Trennung konstruktiv

gestalten, sondern den ausscheidenden Mitarbeitenden mit Instrumenten aus dem Karrierecoaching Wertschätzung entgegenbringen, neue Perspektiven eröffnen, sie also beim Übergang unterstützen.

- **Format:** Schaffen eines konstruktiven Offboardings durch Coaching
- **Fokus:** Verbesserung Ihrer Unternehmenskultur und Ihres Rufs als Arbeitgeber

Fallbeispiel:

Von der Kündigung zu einem neuen Arbeitsplatz und wiedergefundener Selbstwirksamkeit

1 Ausgangssituation

Als Konrad erfuhr, dass er seinen Arbeitsplatz verlieren würde, war der Frust groß. Die Trennung von seinem Arbeitgeber hatte sich über Monate angebahnt und Staub aufgewirbelt. Er weigerte sich, die Situation einfach so hinzunehmen.

2 Probleme

- Kündigung wird als existenzbedrohende Krise wahrgenommen
- Selbstwert und Selbstwirksamkeit leiden
- Persönliche und familiäre Auswirkungen und Unsicherheiten
- Druck bei der Suche nach einem neuen Weg

3 Lösungsansatz und Ergebnis

Die ersten Gespräche liefen wenig konstruktiv. Nachdem seine Wut sich genug Raum genommen hatte, war er bereit, sich mit seinem Anteil am Verlauf zu beschäftigen. Im Sparring konnte er seine Gedanken aussprechen und seine Sichtweise verändern. Zudem wurde ihm klar, welchen Schatz an Erfahrung und Kompetenzen er nach wie vor zur Verfügung hatte. Die darauffolgende Arbeit an Optionen beinhaltete u.a. Absicherung seiner Fa-

milie, Strategien im Umgang mit sich und seiner Branche: Wie konnte er seine Branchenkenntnis nutzen? Nach sorgfältiger Abwägung entschied er sich für eine teilweise Neuorientierung, um seine Kompetenzen zu erweitern. Ein Jahr später hatte er nicht nur die Kündigung verwunden, sondern durch seine neue Expertise auch eine neue Stelle im Kern seiner Branche gefunden.



Supervision

Systemische Supervision für Fachkräfte, die ihre berufliche Praxis prüfen wollen

Gegenwärtige Arbeitskontexte fordern uns in vielerlei Hinsicht. Dies kann zum einen belastend sein und fordert zum anderen insbesondere in der Arbeit mit anderen Menschen eine professionelle Selbstreflexion zur Sicherung der Arbeitsqualität. Genau hier setzt systemische Supervision an: Durch das fallbezogene Erarbeiten von Lösungen lässt sich die Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit wiederherstellen und ähnlich gelagerte Herausforderungen

zukünftig leichter bewältigen. Das fördert nicht nur die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden, sondern auch die Leistungsfähigkeit des entsprechenden Arbeitsbereichs.

- **Format:** lösungsorientierte Supervision im Einzel- oder Gruppensetting
- **Fokus:** Weiterentwicklung Ihrer professionellen Handlungsfähigkeit und Ihrer Haltung

Fallbeispiel Supervision:

Wiedergewinn und Erweiterung von Handlungsfähigkeit

1 Ausgangssituation

Viktor verzweifelte an einem Problem seiner Klientin. Bei einem Bildungsträger hatte er sie im Coaching zugeteilt bekommen, weil er ihre Branche selbst bestens kannte. Die Klientin hatte ein ganzes Netzwerk an Unterstützungsstellen mitgebracht, in dem sie sich so verstrickt hatte, dass selbst Viktor sich als hilflos erlebte.

2 Probleme

- Herausforderungen im Prozess der Beratung oder Begleitung
- Schwierig empfundene Ausübung einer professionellen Rolle
- Komplexe Kontexte erschweren Überblick
- Einfluss fallfremder, z.B. persönlicher Aspekte

3 Lösungsansatz und Ergebnis

In der Supervision war die zentrale Herausforderung, Viktors Perspektive zu weiten und ihm wieder genügend Abstand zu verschaffen, um die Muster rund um das Problem seiner Klientin

besser zu sehen. Mit der wiedergefundenen Neutralität konnte er seiner Klientin genau die Fragen stellen, die auch ihr das Muster bewusst und damit veränderbar machten.

Die Zeit zum Wachsen ist jetzt

In Mitarbeitende zu investieren, ist heute wichtiger denn je: In Zeiten von **Fachkräftemangel** fällt der Wechsel leichter, wenn es im Job einfach nicht mehr passt. Darum ist – neben der **Professionalität** von Mitarbeitenden – auch deren **Zufriedenheit** ein gewichtiger Faktor. Zugleich können maßgeschneiderte Personalentwicklungsmaßnahmen bei der Steuerung des **Ressourceneinsatzes** unterstützen: Anstatt – im schlimmsten Fall – Zeit und Geld in Neuausschreibungen zu stecken, investieren Sie in Ihre Mitarbeitenden und damit Ihr Unternehmen bzw. Ihre Einrichtung.



Wie wir unsere Zusammenarbeit gemeinsam gestalten

Meine Dienstleistungen orientieren sich an den übergeordneten Zielen und dem Bedarf Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Einrichtung genauso wie am Bedarf Ihrer Mitarbeitenden. Im Rahmen einer **kostenlosen Auftragsklärung** klären wir diese Punkte und legen Rahmenbedingungen fest.

” In Mitarbeitende zu investieren, ist heute wichtiger denn je.

Meine Dienstleistungen orientieren sich an den übergeordneten Zielen und dem Bedarf Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Einrichtung genauso wie am Bedarf Ihrer Mitarbeitenden. ”



1. Kostenloses Vorgespräch

In einem kostenlosen Vorgespräch tauschen wir uns über Ihre aktuelle Situation aus.

Im ersten Gespräch (auch online) können Sie Ihre Situation und Ihr Anliegen schildern. Durch Fragen stellen wir sicher, dass ich Ihr Problem, Ihre Wünsche und Ziele verstanden habe und wie Ihr konkreter Auftrag an mich lautet. Im Falle einer Zusammenarbeit wird der konkrete Bedarf Ihrer Mitarbeitenden in geeigneter Weise ebenfalls einbezogen. Diese Einbeziehung signalisiert Wertschätzung und fördert Bindung.

2. Unverbindliches Angebot

In einem individualisierten Angebot stelle ich Ihnen Maßnahmenvorschläge zusammen. Ausgehend von den Informationen aus unserem Vorgespräch erarbeite ich auf Sie zugeschnittene Optionen für Maßnahmen. Aus diesen können Sie dann auswählen. Über nötige Anpassungen verständigen wir uns bei Bedarf auch während der Durchführung der Maßnahme.

3. Zusammenarbeit an der Lösung

Durch eine flexible Durchführung schonen wir Ihre Ressourcen. So viel wie nötig, so wenig wie möglich.

Durch meinen Hintergrund kann ich unterschiedliche Formate einzeln oder verzahnt anbieten, um Ihrem Bedarf optimal gerecht zu werden. Ich habe Zugriff auf ein Netzwerk von kompetenten Kolleginnen und Kollegen, die wir für größere Projekte mit an Bord holen können. Die Durchführung ist in der Regel in Präsenz oder online möglich.

4. Evaluationsgespräch

Nach Abschluss der Maßnahmen führe ich auf Wunsch außerdem gerne ein abschließendes Evaluationsgespräch mit Ihnen. Mir ist wichtig, dass Sie mit der erbrachten Dienstleistung zufrieden sind. Dazu stimmen wir uns bei Bedarf auch während der Maßnahme ab.

Kundenstimmen

Firmen- und Einrichtungskunden:

Universität Passau

Katholische Universität
Eichstätt-Ingolstadt

Deutsche Angestellten-Akademie
GmbH Passau/Freyung

Volkshochschule für Stadt
und Landkreis Passau e.V.

Volkshochschule im
Landkreis Cham e.V.

Carpe Verba! GmbH & Co. KG

Ich habe Herrn Halft als einen äußerst kompetenten und engagierten Berater kennengelernt, der auf die individuellen Bedürfnisse seiner Klienten eingeht und nicht stur irgendein Programm abspult. Man fühlt sich gut aufgehoben und wahrgenommen. Er gibt einem auch das Gefühl, dass er seine Arbeit nicht nur als Dienstleistung versteht, sondern ein persönliches Interesse daran hat, seine Kunden voranzubringen. Absolut empfehlenswerter Coach!

– Stephan

Ich habe mich sehr gut aufgehoben und beraten gefühlt. Herr Dr. Halft hat meinen beruflichen Veränderungsprozess angestoßen, begleitet und final in die richtige Richtung geführt.

– Mira Rick

Ich kann für Stefan Halft als Berater nur meine allergrößte Empfehlung aussprechen. Herr Halft ein sehr zugewandter, einfühlsamer und sympathischer Berater. Er nahm meine Problemlage ernst und orientierte sich an meinen Bedürfnissen. In unserem Gespräch schaffte er es zunehmend meine Perspektive positiv zu verändern, sodass ich mich gestärkt fühlte und in der Lage war eine Lösung zur Verbesserung meiner Situation zu entwickeln.

– Aniane Semeraro



Jetzt Kontakt aufnehmen!





GEMEINSAM
WACHSEN



Dr. Stefan Halft
Grabengasse 29, 94032 Passau
kontakt@gemeinsamwachsen.de
www.gemeinsamwachsen.de