



Inge Buss ist seit 20 Jahren als Beraterin, Trainerin und Coach aktiv.

Ihre Schwerpunkte:

- Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement
- Führungskräfteentwicklung
- Konfliktmanagement
- Change Management



Michael Buss war Projektleiter bei Nixdorf, Vertriebsleiter bei KCI und Personalleiter bei juwi.

Seine Schwerpunkte:

- Change Management
- Personalentwicklung / Führungskräfteentwicklung
- Agiles Projektmanagement
- Verkauf (Prozesse & Training)

BUSS CONSULT Partnerschaft
Heidenfahrtstr. 13
55262 Heidesheim
Fon: +49(0)6132/657182
Email: buss@busscon.de
www.busscon.de
Web: www.busscon.de

Der Mitarbeiter 4.0

Resilient sein - agil handeln



**Führungskräfte sensibilisieren,
Mitarbeiter mobilisieren,
Zukunft **JETZT** gestalten**

Die Zukunft: Mitarbeiter 4.0

Wir schaffen das! Wie schaffen wir das?

steigendes Tempo,
zunehmende Komplexität,
Noch mehr Verantwortung

Immer gute Laune
und positiv denken

Viele Schnittstellen –
viele Befindlichkeiten

Noch effizienter,
noch flexibler,
noch mobiler,
noch agiler,
noch ...



Digitalisierung - mehr Projekte
größere Veränderungsbereitschaft

Stillstand

Die Zweifel und Blockaden

Kennen Sie das - so oder so ähnlich?

„Ich, der Mitarbeiter 4.0 soll es nun richten! Immer bereit für Höchstleistungen, agil, bestens vernetzt, effizient, flexibel, mobil, voll identifiziert, stelle eigene Bedürfnisse und private Ziele ganz selbstverständlich in den Hintergrund... und Sorge für höchste Kundenzufriedenheit.“

„Mein Gott, was denken die sich alles da oben aus. Digitalisierung, Arbeit 4.0, die Welt wird schneller, die Welt wird komplexer, die Welt wird... Ich kann es bald nicht mehr hören ...“



oder

Die Herausforderung

Der digitale Wandel ist in vollem Gange

Arbeitgeber, Führungskräfte, Mitarbeiter und HR-Abteilungen sollten sich jetzt mit den Folgen der Digitalisierung auseinandersetzen, damit ihr Unternehmen durch geeignete Lösungen der Personalentwicklung fit und wettbewerbsfähig bleibt..

Das betriebliche Umfeld wandelt sich stetig und erfordert

- eine angepasste Unternehmens- und Führungskultur
- ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft
- agiles Denken und Handeln
- starke Kommunikationsfähigkeiten der Mitarbeiter
- resiliente, sprich emotional und mental starke Mitarbeiter



Denn: der „analoge“ Mensch ist nach wie vor der wichtigste Erfolgsfaktor im Unternehmen.

Entwicklung

Die Personalstrategie

In machbaren Schritten zum Ziel

Human Resources: weg vom klassischen HR-„Verwalter“ - hin zum agilen HR-Gestalter

Führung: Führungskultur und Führungsmentalität reflektieren und neu ausrichten

Führungsinstrumente: einfach, flexibel, zielorientiert

Bestandteile der Unternehmenskultur: Gesundheitsmanagement mit Fokus Resilienz als wichtigem Bestandteil

Talentmanagement: strukturierter Gesamtprozess, einheitliches Kompetenzmodell

Qualifizierung: agiles und resilientes Denken und Handeln in der Organisation, bei Führungskräften und Mitarbeitern fördern

Akzeptanzmanagement: den Betriebsrat, die Führungskräfte und Mitarbeiter ins Boot holen

Zukunft gestalten