

## 2025-04-30 GlücksHub – Programm Analyse der profitierenden Nutzer-Gruppen

**Orientierung statt Heilsversprechen:** Die Arbeitswelt wandelt sich – ebenso wie die Lebensrealitäten vieler Menschen. Das GlücksHub Programm versteht sich in diesem Kontext als Plattform für **Orientierung, Impulse und gemeinschaftliches Lernen** – nicht als Heilsversprechen. Wir beanspruchen nicht, individuelle Lebens- oder Gesundheitsprobleme zu lösen. Stattdessen schaffen wir **Zugänge zu sinnstiftenden Tools**, potenzialorientierten Matching-Verfahren und stärkenden Community-Formaten.

Im Zentrum steht der **GlücksKompass** – ein **KI-gestütztes Instrument zur Potenzialanalyse**. Er unterstützt Menschen dabei, ihre persönlichen Motive und Stärken zu reflektieren und daraus neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Diese erste Orientierung kann zur Motivation werden, neue Wege zu beschreiten – individuell und selbstbestimmt. Das GlücksHub Programm liefert **Impulse statt Diagnosen, Perspektiven statt Therapie**.

Gerade in herausfordernden Lebensphasen ist es essenziell, zwischen Coaching, Beratung und Therapie klar zu unterscheiden. Das GlücksHub Programm übernimmt Verantwortung, indem er **in Kooperation mit qualifizierten Partnern** arbeitet, die bei Bedarf weiterführende Hilfen anbieten.

Ein besonderes Anliegen des BDS SH ist es, **junge Menschen zu erreichen**, die jedes Jahr ohne berufliche Perspektive die Schule verlassen. Diese Gruppe – häufig als **NEETs** (Not in Education, Employment or Training) bezeichnet – soll durch spezielle Angebote im GlücksHub Programm neue Chancen erhalten.

Laut „Faktencheck NEETs 2024“ der Bertelsmann Stiftung (basierend auf Eurostat-Daten) gab es Ende 2023 in Deutschland **rund 626.000 NEETs im Alter von 15 bis 24 Jahren**. Das entspricht **7,4 % dieser Altersgruppe** – ein Anstieg um über 50.000 Personen im Vergleich zum Vorjahr.

## Nutzergruppe 1: Jugendliche ohne Abschluss oder Ausbildungsplatz (NEETs)

**Rubrik: @@07 Schule & Ausbildung**

**Analyse:** Diese Zielgruppe benötigt vor allem niedrigschwellige Zugänge, spielerische Ansprache und Stärkenerfahrung. Entscheidender Faktor: emotionale Sicherheit und sinnstiftende Verknüpfung von Selbstbild und Zukunftsoptionen.

**Herausforderungen:**

- Orientierungslosigkeit & fehlende Perspektiven
- Schulmüdigkeit oder Abbruch
- Kaum Selbstwertgefühl durch negative Lernerfahrungen

**Bedürfnisse & Wünsche:**

- Identifikation über eigene Stärken statt über Noten
- Ansprache auf Augenhöhe, digitale Zugänge
- Sinnhaftigkeit und emotionale Anbindung an Angebote

**Nutzen durch GlücksHub:**

- **GlücksKompass** bietet niedrigschwellige Potenzialanalyse
- **StickTo-App** vermittelt Berufsorientierung als Spiel
- **Community-Angebote** bauen Vertrauen und Bindung auf
- **Matching** mit Ausbildungspartnern & Praktika

## Begleitende Maßnahmen:

- Potenzial- und Motivcoaching (z. B. durch JOROBA)
- Peer-Gruppen mit jungen Role Models
- Schulaktionsformate mit StickTo-App
- Jugendsozialarbeit zur stabilen Anbindung

## Geeignete Kooperationspartner:

- JOROBA (Coaching für Erstmotivation und Selbstwirksamkeit)
- Jugendberufsagenturen / Schulsozialarbeit
- Wirklich!App für realistische Berufsreportagen
- außerschulische Bildungsträger (z. B. IB, Jugendwerkstätten)

## Arbeitgeber-Nutzen:

- **Direkter Zugang** zu einer Zielgruppe, die über klassische Kanäle kaum erreicht wird
- **Frühzeitige Bindung** potenzieller Azubis mit starker persönlicher Passung
- **Reduktion von Ausbildungsabbrüchen** durch motiv- und stärkenorientiertes Matching
- **Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke** durch soziales Engagement & Integration

## Nutzergruppe 2: Langzeitarbeitslose Menschen

### Rubrik: @@03 Fachkräfte & New Work

**Analyse:** Hier stehen psychosoziale Stabilisierung, schrittweise Aktivierung und passgenaue Orientierung im Vordergrund. Direkte Vermittlung ist häufig zu früh.

### Herausforderungen:

- Geringes Selbstvertrauen, negative Erfahrung mit Jobcenter-Systemen
- Psychische Belastungen durch Isolation & Stigmatisierung
- Eingeschränkte Mobilität & Flexibilität

### Bedürfnisse & Wünsche:

- Wertschätzung & Anerkennung
- Klarheit über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Positive Selbstverortung & neue Perspektiven

### Nutzen durch GlücksHub:

- **GlücksKompass** hebt Stärken & Motive hervor statt nur Qualifikationen
- **VerOOne** vernetzt mit passenden Rollen & Community-Angeboten
- **Coaching & Peer-Support** fördern Stabilität und Selbstwirksamkeit

### Begleitende Maßnahmen:

- Sozialpädagogische Begleitung
- Jobcoaching (nicht Coaching i. e. S., sondern strukturierende Hilfe)

- Gesundheitsprävention (z. B. BGF)
- Zugang zu Weiterbildung mit viel Praxisbezug

#### **Geeignete Kooperationspartner:**

- Beschäftigungsträger (z. B. Projektträger AWO, DRK, Diakonie)
- Gesundheitskassen (z. B. AOK-Projekte zur Reintegration)
- Sozialpsychiatrische Dienste (z. B. SPDi)
- Fachstellen für berufliche Rehabilitation

#### **Arbeitgeber-Nutzen:**

- **Erschließung motivierter Talente**, die sonst „unsichtbar“ bleiben
- **Matching auf Basis von Persönlichkeit und Potenzial**, nicht nur Lebenslauf
- **Stärkung von Diversität und CSR-Wirkung** im eigenen Unternehmen
- **Langfristige Bindung** durch sinnstiftende Integration & passgenaue Einarbeitung

## Nutzergruppe 3: Wiedereinsteiger:innen nach Familien- oder Pflegezeit

**Rubrik:** @@03 / @@04 Fachkräfte & Gesundheit

**Analyse:** Häufig fehlt nicht Qualifikation, sondern Selbstsicherheit. Gewünscht werden flexible Modelle und Anschluss an die Arbeitswelt.

#### **Herausforderungen:**

- Selbstzweifel und Überforderungsängste
- Lücken im Lebenslauf, veraltete Qualifikationen
- Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen

#### **Bedürfnisse & Wünsche:**

- Ermutigung und realistische Rückmeldung zu Stärken
- Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- Vertrauensvolle Anbindung an Arbeitskontexte

#### **Nutzen durch GlücksHub:**

- **Kompass-Profiling** mit realistischen Rollen- und Umfeldempfehlungen
- **Mentoring & Peer-Gruppen** zum Wiedereinstieg
- **Matching mit familienfreundlichen Arbeitgebern**

#### **Begleitende Maßnahmen:**

- Mentoring-Programme mit Arbeitgeber:innen
- Fortbildungen zu Soft Skills & Digitalisierung
- Netzwerke für Eltern & Pflegenden
- Online-Assessment mit persönlichem Feedback

## Geeignete Kooperationspartner:

- Familienbildungsstätten
- VHS/Weiterbildungsträger (z. B. WBS Training)
- Gleichstellungsbeauftragte
- Arbeitgebernetzwerke wie „Erfolgsfaktor Familie“

## Arbeitgeber-Nutzen:

- **Zugang zu reifen, hochverantwortlichen Talenten** mit Führungspotenzial aus dem Familienmanagement
- **Teilzeit oder projektbasierte Verstärkung** – ideal für Engpassbereiche
- **Imagegewinn** durch Gleichstellungsorientierung und gesellschaftliche Verantwortung
- **Stärkere Mitarbeiterbindung** durch partizipative Integration und Flexibilität

## Nutzergruppe 4: Senior:innen & Frühpensionierte mit Wunsch nach Teilhabe

### Rubrik: @@06 Nachhaltigkeit & Energie / @@08 Regionale Entwicklung

**Analyse:** Diese Gruppe bringt viele Kompetenzen mit, benötigt aber Wertschätzung, passende Rollenmodelle und niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten.

### Herausforderungen:

- Altersdiskriminierung, finanzielle Unsicherheit
- Fehlen geeigneter Angebote zur Reaktivierung
- Wunsch nach Sinn, Gemeinschaft & Wertschätzung

### Bedürfnisse & Wünsche:

- Flexible, altersgerechte Arbeitsoptionen
- Wissensweitergabe und soziale Rolle
- Zugehörigkeit & Beteiligung statt Ausgrenzung

### Nutzen durch GlücksHub:

- **Kompass-Nutzung zur Selbstvergewisserung** & Passung zu Tätigkeiten
- **Matching zu Senior Experts**, Patenprogrammen, Mikroprojekten
- **VerOOne-Integration** zur digitalen Teilhabe

### Begleitende Maßnahmen:

- Senioren-Expertenprogramme
- Mikroengagement-Angebote
- digitale Schulungen (z. B. Nutzung von VerOOne)
- intergenerationelle Tandems

## Geeignete Kooperationspartner:

- Senior Experten Service (SES)
- Volkshochschulen / digitale Kompetenzzentren

- lokale Bürgernetzwerke (z. B. MitMach-Stiftungen)
- Stiftungen mit Fokus auf Alterskompetenz (z. B. Körber-Stiftung)

#### **Arbeitgeber-Nutzen:**

- **Sofort einsetzbare, erfahrene Kräfte** – z. B. als Mentor:innen, Coaches, Projektberater
- **Wissenssicherung & Wissenstransfer** in alternden Teams
- **Diversitätsvorteil:** Starke Altersmischung als Innovationsfaktor
- **Sozialer Impact** durch Stärkung der Generationenverbindung

## Nutzergruppe 5: Menschen nach psychischen Belastungen / Burnout

### **Rubrik: @@04 Gesundheit & Wohlbefinden**

**Analyse:** Wiedereinstieg gelingt nur mit Schutzräumen, achtsamer Ansprache und individueller Gestaltung. Wichtig ist die Abgrenzung zur Therapie.

#### **Herausforderungen:**

- Geringe psychische Belastbarkeit
- Angst vor Rückfall oder Bewertung
- Schwierige Re-Integration nach Auszeit

#### **Bedürfnisse & Wünsche:**

- Achtsame Aufgaben, sichere Arbeitsumgebung
- Schrittweiser Wiedereinstieg mit Sinn
- Anerkennung persönlicher Grenzen

#### **Nutzen durch GlücksHub:**

- **Kompass erkennt neue Arbeitsbedürfnisse** und passende Umgebungen
- **Community als geschützter Übungsraum**

#### **Begleitende Maßnahmen:**

- psychosoziale Beratung (nicht medizinisch)
- achtsames Aufgaben-Matching (via GlücksKompass)
- Peergruppen & reflektierte Wiedereinstiegsmodelle

#### **Geeignete Kooperationspartner:**

- Sozialdienste mit psychologischer Beratung
- BGF-Programme von Krankenkassen
- Arbeitgebernnetzwerke mit Fokus auf Mental Health
- ggf. kirchliche Beratungsstellen / Lebenshilfen

#### **Arbeitgeber-Nutzen:**

- **Zugang zu motivierten Kräften**, die nach Stabilisierung bewusst nach passender Arbeit suchen
- **Reduzierung von Krankenständen**, da die Passung erhöht und Überforderung reduziert wird

- **Stärkung der mentalen Gesundheitskultur** im Betrieb
- **Employer Branding mit Fokus auf Achtsamkeit und Fürsorge**

**Wichtiger Hinweis:** Der GlücksHub ist kein Gesundheitsanbieter und ersetzt keine psychologische oder therapeutische Betreuung. Kooperationen mit medizinischen Fachstellen sind notwendig, um Verantwortung zu klären.

## Nutzergruppe 6: Bewohner:innen strukturschwacher, ländlicher Regionen

**Rubrik:** @@08 Regionale Entwicklung & Standortmarketing

**Analyse:** Der Mangel an Angeboten vor Ort kann durch digitale Formate, Community-Ansprache und Sichtbarmachung von Chancen kompensiert werden.

### Herausforderungen:

- Geringes Angebot vor Ort
- Mobilitätsprobleme, Abwanderung
- Kaum lokale Sichtbarkeit beruflicher Chancen

### Bedürfnisse & Wünsche:

- Zugang zu Jobs & Qualifizierung unabhängig vom Standort
- Lokale Verwurzelung erhalten
- Sichtbarkeit der eigenen Potenziale

### Nutzen durch GlücksHub:

- **VerOOne-App** & LED-Wände als Bindeglied zur digitalen Jobwelt
- **Kompass-gestütztes Matching** zu remote-fähigen oder regionalen Tätigkeiten
- **Community-Bildung vor Ort**

### Begleitende Maßnahmen:

- digitale Bewerbungstrainings
- lokale LED-Kommunikation (VerOOne + NEOX)
- mobile Beratungsangebote (z. B. Busse, Pop-up-Coworking)
- gemeinwohlorientierte Standortinitiativen

### Geeignete Kooperationspartner:

- Regionalentwicklungsträger (z. B. AktivRegionen)
- Digital-Kompetenzzentren (z. B. Schleswig-Holstein Digital)
- Kommunen & Stadtwerke als Infrastrukturbündler
- Fördervereine für Dorfentwicklung

### Arbeitgeber-Nutzen:

- **Fachkräftegewinnung außerhalb urbaner Konkurrenzräume**
- **Stärkung der Standortattraktivität** durch Mitarbeit im regionalen GlücksHub
- **Digitale Rekrutierungsmöglichkeiten** – auch ohne eigenes HR-Team vor Ort

- **Höhere Bindung** durch regionale Identifikation und Community-Anschluss

## Nutzergruppe 7 (vertieft): Fachkräfte mit hoher Wechselbereitschaft

Rubrik: @@03 Fachkräfte & New Work

### Fassette 1: Die Menschen – neu ausrichten & neu vermitteln

#### Ziel:

Fachkräfte, die innerlich mit ihrem Job hadern oder sich unterfordert fühlen, sinnorientiert neu platzieren – im eigenen Unternehmen oder extern.

#### Herausforderungen:

- Mismatch zwischen Aufgabenprofil und persönlichen Motiven
- Fehlende Weiterentwicklung
- Unklare Perspektive trotz Beschäftigung

#### Analyse:

Diese Zielgruppe braucht spezifische Angebote zur **Selbstklärung, Wertearbeit und individuellen Rollenentwicklung**. Der Wechselwunsch ist nicht zwingend negativ, sondern kann auch Ausdruck eines inneren Reifungsprozesses sein. Unternehmen sollten lernen, **mit dieser Ambivalenz konstruktiv umzugehen**.

#### GlücksHub-Lösungen:

- GlücksKompass als Spiegel persönlicher Motive & Stärken
- Matching auf Werte, Sinn und Motivstruktur
- Karriere-Reframing: Vom „Wechseln müssen“ zum „passender wirken können“
- VerOOone-Plattform als geschützter Erkundungsraum für neue Rollen
- motivbasierte Karriereworkshops und Reflexionsformate für Berufstätige

#### Nutzen für Fachkräfte:

- Erkennen: „Ich kann bleiben – aber in einer anderen Rolle“
- Oder: „Ich darf gehen – aber mit Klarheit, Respekt und Plan“
- Zugang zu Arbeitgebern, die auf Werte-Matching setzen

#### Beispiel:

Ein kommunikativer Projektleiter mit innerer Kündigung erkennt durch den Kompass seine hohe Extraversion + Machtmotiv – statt Projektarbeit findet er sich als interner Change-Agent oder Kundenentwickler wieder.

### Fassette 2: Die Arbeitgeber – binden, befähigen, verbessern

#### Ziel:

Arbeitgeber so zu entwickeln, dass Wechselwünsche gar nicht erst entstehen – durch Kulturwandel, motivbasiertes Leadership und Entwicklungsperspektiven.

#### Herausforderungen:

- Fehlendes Bewusstsein für innere Kündigung
- Standardisierte Jobprofile statt individueller Passung
- Führungsdefizite bei Feedback, Entwicklung, Dialog

#### GlücksHub-Lösungen:

- GlücksKompass intern einsetzen (z. B. in Jahresgesprächen)

## Passgenau. Sinnstiftend. Zukunftssicher.

- Workshops für Führungskräfte & HR: „Arbeiten mit Motiven“
- VerOOne als Arbeitgeberentwicklungs-Plattform mit:
  - Good-Practice-Porträts
  - Matching-Templates für interne Rollenentwicklung
  - Peer-Austausch mit anderen Arbeitgebern
- Führungskräftefortbildungen zu motivierendem Leadership
- interne Matchingformate zur Werte-Kompatibilität

### Geeignete Kooperationspartner:

- HR-Trainingsanbieter (z. B. Haufe Akademie)
- Unternehmensberatungen für Kulturwandel
- Kammern mit Weiterbildungsfokus (z. B. IHK-Coaching-Pools)
- Coachingverbände für Matching- und Reflexionsformate

### Nutzen für Arbeitgeber:

- Stärkere Mitarbeiterbindung durch echte Entwicklungsperspektiven
- Reduktion der Fluktuation & Rekrutierungskosten
- Positionierung als Arbeitgeber der neuen Generation
- Führungskräfte professionalisieren im Umgang mit Motivation, Dialog, Kultur

### Beispiel:

Ein Mittelständler erkennt durch Kompass-Einsätze im Team, dass mehrere Mitarbeiter:innen ein starkes Sicherheitsmotiv haben – das neue Modell „4-Tage-Woche mit stabilen Strukturen“ reduziert Wechselabsichten deutlich.

### Zusammenwirkung beider Fassetten – die GlücksHub-Schleife

Ausgangspunkt	Intervention	Wirkung
Fachkraft ist innerlich auf dem Absprung	Kompass-Analyse + Matching + Dialog	Bleibt und verändert Rolle oder wechselt respektvoll
Arbeitgeber spürt schleichenden Motivationsverlust	Inhouse-Kompass + Schulung + Community	Gestaltet Strukturen neu – arbeitet proaktiv an der Bindung

### ➔ Transformation statt nur Rekrutierung!

Der GlücksHub ermöglicht Mitarbeiterbindung durch Passung – nicht durch Druck oder Stillstand. Das fördert Resilienz, Identifikation und Entwicklung auf beiden Seiten.

## Der konkrete Mehrwert des GlücksHub-Programms für Partner & Sponsoren

### Gesellschaftliche Wirkung mit System

Der GlücksHub ist ein innovatives Programm zur Stärkung individueller Potenziale, beruflicher Orientierung und gesellschaftlicher Teilhabe. Durch den GlücksKompass und flankierende digitale Tools wie die VerOOne App entsteht ein niedrigschwelliger Zugang zu persönlicher Entwicklung – für Zielgruppen, die klassische Angebote oft nicht erreichen.

## Zielgruppenorientierung mit Tiefe

Sieben spezifisch analysierte Nutzergruppen – von jugendlichen NEETs über Burnout-Betroffene bis hin zu Fachkräften mit Wechselwunsch – machen den GlücksHub zu einem differenzierten Instrument für gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen.

## Ihr Nutzen als Partner oder Sponsor

### 1. Soziale Wirkung mit Sichtbarkeit

- Beitrag zur Integration benachteiligter Gruppen in Bildung, Arbeit und Gesellschaft
- Imagegewinn durch Engagement für psychische Gesundheit, Familienfreundlichkeit, Alterskompetenz und Chancengleichheit

### 2. Zugang zu Talenten & Community

- Früher Zugang zu motivierten Fachkräften außerhalb klassischer Rekrutierungspfade
- Aufbau starker Bindung durch Matching auf Werte- und Motivbasis
- Mitgestaltung einer resilienten Arbeitswelt von morgen

### 3. Regionale Strahlkraft & Digitalisierung

- Förderung digitaler Teilhabe in strukturschwachen Regionen
- Lokale Sichtbarkeit durch LED-Kommunikation, Pop-up-Formate und Community-Arbeit

### 4. Innovation durch Partnerschaft

- Beteiligung an einem bundesweit übertragbaren Modellprogramm
- Einbindung in Pilotprojekte, gemeinsame Kampagnen, wissenschaftliche Begleitung

### 👉 **Der GlücksHub ist kein Projekt, sondern ein Entwicklungsmotor.**

Ihre Partnerschaft ermöglicht Transformation – für Menschen, Regionen und Unternehmen. Gemeinsam schaffen wir Perspektiven, die verbinden.