



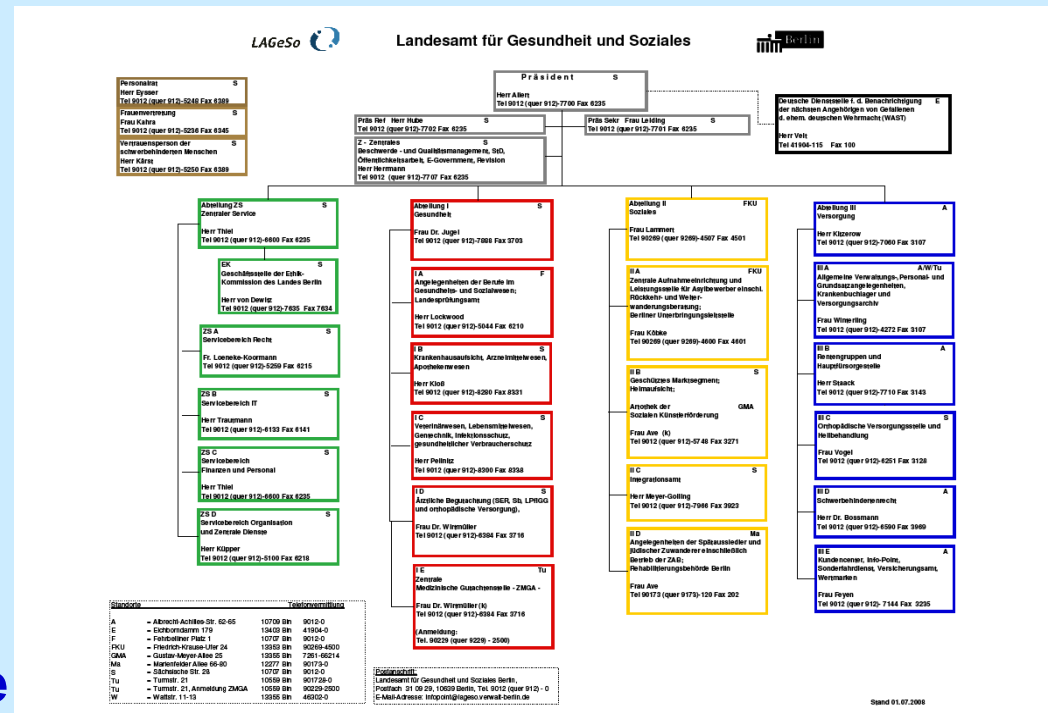
Was können strategische Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement leisten?

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

Das LAGeSo

- Nachgeordnete Gesundheits- und Sozialbehörde, die jeden sechsten Berliner mit Leistungen aus dem sozialen oder gesundheitlichen Bereich versorgt
- zur Zeit knapp 860 Beschäftigte, davon 100 Führungskräfte
- 3 Fachabteilungen und eine Abteilung Zentraler Service



Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, angela.seifert@lageso.berlin.de

Ausgangssituation

- **Ständiger Personalabbau**
- **Arbeitsverdichtung**
- **„Überalterung“**
- **Fehlender Nachwuchs**
- **Einkommensminderung**

Ziele von PE und Gesundheitsmanagement

- ü **Motivation und Arbeitszufriedenheit steigern**
- ü **Verantwortungsbereitschaft stärken**
- ü **die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu erkennen und zielgerichtet zu fördern und für die Erreichung der Ziele des LAGeSo sowie der persönlichen Ziele optimal einzusetzen**
- ü **die Mitarbeiter rechtzeitig und gezielt auf ihre ggf. künftigen Aufgaben vorzubereiten, um eine angemessene und wirtschaftliche Erledigung der Arbeit zu ermöglichen**
- ü **die richtigen Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Platz einzusetzen**

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

Angewendete PE-Instrumente und Maßnahmen

Coaching

**Qualitative
Personal-
planung**

**Führungs-
kräfte-
Feedback**

**Gezielte
Fortbildungen**

**PE-
Gespräch**

Mentoring

Rotation

**Mitarbeiter-
befragungen**

Hospitation

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

LAGeSo



Instrumente und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements



Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

PE-Gespräch

- **Jährlich verpflichtend zwischen direktem Vorgesetzten und Mitarbeiter/in zu führen**
- **Themenfelder (Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen, Besondere Bedingungen, Einschätzung des Arbeitsverhaltens und der –leistung)**
- **Beinhaltet auch Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz**
- **Bestätigung an den Bereich PE und Gesundheitsmanagement**
- **Zielvereinbarung**
- **Evaluation der Ergebnisse und Ableitung von Erkenntnissen z.B. zur qualitativen Personalplanung und ggf. Maßnahmen wie Rotation, Coaching, Fortbildung etc.**

PE-Gespräch

LAGeSo
Stellenzeichen der FK

Datum
Telefonnummer

Bestätigung des Personalentwicklungsgesprächs

Das Personalentwicklungsgespräch zwischen

_____ und _____
Name, Vorname, Stellenzeichen Name, Vorname, Stellenzeichen

hat amstattgefunden.

Aus diesem Gespräch ergibt sich

- folgender Handlungsbedarf:
- Schulung inmit dem Schwerpunkt:
.....
- Rotation, Hospitation, Mentoring (nicht zutreffendes bitte streichen)
.....
- Job Enrichment, Job Enlargement (nicht zutreffendes bitte streichen)
.....
- Interesse an anderweitiger Verwendung:.....
- Darüber hinaus hat der Mitarbeiter folgende Wünsche geäußert:
.....
- kein Handlungsbedarf
- sonstige Bemerkungen
.....
.....

Berlin, den

Unterschrift Vorgesetzte/r

Unterschrift Mitarbeiter/in

Kopie der Bestätigung bitte an SE C 3 senden

Je ein Exemplar verbleiben zudem bei der Mitarbeiterin/beim Mitarbeiter und bei der Vorgesetzten/ beim Vorgesetzten

Vordruck Bestätigung des PE-Gesprächs und ZV 1.1

4 Themenfelder

- Ø Zusammenarbeit einschließlich Arbeitsumfeld
- Ø Aufgabe und Aufgabenerfüllung einschließlich Organisation der Arbeit
- Ø Einschätzung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsleistung
- Ø Erarbeitung individueller Entwicklungsperspektiven

am 14.07.2009 in München



Hinweise zu psychischen Belastungen

	Was läuft gut bei uns? Was motiviert mich?	Was läuft nicht so gut? Was behindert mich bei der Arbeit?	Was sollte sich ändern, damit ich meine Arbeit besser erledigen kann?
Arbeitsumgebung (Licht, Luft, Hitze, Lärm, Ausstattung etc.)			
Arbeitsaufgabe (Quantität, Komplexität, Qualität, Qualifizierung, Verantwortung, Zuständigkeit, Kunden etc.)			
Arbeitsorganisation (Abläufe, Pausen, Störungen, Informationsfluss, Kompetenzen, Vertretungsregelung etc.)			
Soziale Beziehungen (Betriebsklima, Führungsverhalten, Umgang, Zusammenarbeit, Ge- sprächskultur, Anerkennung etc.)			
Besondere Bedingungen (Vereinbarkeit Beruf-Familie, familiäre Probleme, Sorgen, Belastungen, Gesundheit etc.)			

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

Was erkennen wir?

1. Wie zufrieden ist der MA
2. Wo gibt es Schulungsbedarfe
3. Wer möchte rotieren
4. Wer möchte hospitieren
5. Wo gibt es Veränderungsbedarf
6. Wie klappt die Zusammenarbeit
7. Wo gibt es Verbesserungsmöglichkeiten in der Arbeitsorganisation
8. Wie werden Qualität und Quantität der Arbeitsaufgabe vom MA wahrgenommen und erledigt
9. Wie werden Qualität und Quantität der Arbeitsaufgabe von der Führungskraft wahrgenommen
10. Wo liegen die Potenziale des MA
11. Wie belastet ist der MA
12. Wo bestehen gesundheitliche Probleme
13. Wo belasten möglicherweise private Probleme die Arbeit
14. Wie und mit wem kann welche Personalplanung betrieben werden
15. Wie kann die Gesundheitsquote beeinflusst werden
16. u.v.m.

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

Was resultiert aus diesen Erkenntnissen?

- Ø **Personalplanung**
- Ø **Führungskräfteentwicklung**
- Ø **Fortbildungsplanung**
- Ø **Organisation von Wissenstransfer**
- Ø **Weiterentwicklung von PE-Instrumenten und –maßnahmen**
- Ø **Gezieltes Gesundheitsmanagement**
- Ø **Förderung der Kommunikation**
- Ø **Motivationssteigerung**

Arbeitstagung Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte am 14.07.2009 in München

Angela Seifert, Leiterin der Arbeitsgruppe PE-Beratung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
angela.seifert@lageso.berlin.de

***Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!***

Für Rückfragen:

angela.seifert@lageso.berlin.de