

# Personalentwicklung

## Personalentwicklung

Personalentwicklung versteht die LMBV als Prozess der gezielten Weiterbildung und Stärkung von Beschäftigten durch spezifische und systematische Maßnahmen. Damit wirkt Personalentwicklung unmittelbar in die Organisationsentwicklung hinein. Die in 2022 überarbeitete **Personalentwicklungskonzeption (PEK)** in der Fassung vom 01.01.2023 definiert einen allgemeinen Rahmen für die Handlungsfelder entlang eines Beschäftigtenlebenszyklus.

Dieser Rahmen wird nach aktuellen Anforderungen durch konkrete Maßnahmen weiter untersetzt. Dabei werden Führungskräfte, Betriebsräte, Vertreter einzelner Zielgruppen und ggf. weitere Mitwirkende eingebunden.

Die Maßnahmen der Personalentwicklung berücksichtigen unternehmensstrategische Ziele bzw. leiten sich daraus ab. Sie sind auf Grundlage des zu erwartenden Aufgabenspektrums und -volumens darauf ausgerichtet, Leistungs- und Entwicklungspotenziale zu erkennen, zu erhalten und bedarfs- und anforderungsgerecht zu fördern.

Zielgruppe der Personalentwicklung sind alle Beschäftigten des Unternehmens, inklusive der Führungskräfte.

Die strategische Personalentwicklung leistet damit einen Beitrag zur individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten und schafft die Voraussetzung, dass aktuelle und zukünftige Anforderungen in der LMBV bewältigt werden können.



## **Beratung in Leipzig**



## **Gesundheitstage in Senftenberg**



## **Führungskräftetagung in Chemnitz**

### **Herausforderungen und Zielsetzungen in den nächsten Monaten**

Um eine zukunftsfähige Personalpolitik zu gestalten, stellen wir uns in den kommenden Monaten u. a. dem **Audit berufundfamilie**.

Als erster Schritt erfolgt seit Anfang Februar 2023 eine Bestandsaufnahme entlang der acht Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familien.

In einem Strategie- und einem Auditierungsworkshop werden darauf aufbauend Ziele und Maßnahmen für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik entwickelt. Schließlich wird eine Zielvereinbarung formuliert, die mit einer Umsetzungsstrategie unteretzt sein wird.

So soll die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht, die Attraktivität für neue

Mitarbeitende gesteigert und das Betriebsklima positiv beeinflusst werden.

Weitere Herausforderungen sind die Personalgewinnung und -bindung sowie die Weiterentwicklung des Wissenstransfers.

## **Gleichstellungsplan der LMBV**

Ein weiteres wesentliches Instrument der Personalentwicklung ist der Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Geschäftsführung, der Führungskräfte sowie der Personalabteilung der LMBV.

Es ist selbstverständlich, dass die LMBV als Unternehmen mit einem Frauenanteil von 53,95 % sich dieser Verpflichtung stellt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten bietet, sich im Berufsleben zu verwirklichen und gleichermaßen für ihre Familien da sein zu können. Dazu haben wir in der Vergangenheit bereits verschiedene Instrumente, insbesondere zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, etabliert, die dazu beitragen, dass Familie bzw. Pflege und Karriere vereinbar sind.

Dennoch liegen weitere Herausforderungen vor uns – etwa die Besetzung von Führungspositionen. Diese müssen allen gleichermaßen offenstehen, auch Frauen mit familiären bzw. pflegerischen Bindungen. Darüber hinaus ist es unsere Aufgabe, Frauen dafür stark zu machen, sich auch anderweitigen neuen, beruflichen Herausforderungen im Unternehmen zu stellen und gleichzeitig die Sicherheit zu haben, sich dennoch in ausreichendem Maße um familiäre Belange kümmern zu können. Das Gleiche gilt natürlich auch für Männer.



## 1. Gleichstellungsplan der LMBV

für die Jahre

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026

05/2023  
PDF



## 1. Gleichstellungsplan der LMBV

für die Jahre

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026

05/2023  
PDF