

WIR GESTALTEN ZUKUNFT



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

WIR GESTALTEN ZUKUNFT



Zertifikat seit 2023
audit berufundfamilie



Gesundheitstage in Senftenberg



Führungskräftetagung in Chemnitz

WIR GESTALTEN ZUKUNFT



Die LMBV wurde 2023 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert

Die LMBV hatte sich im Jahr 2023 auf den Weg gemacht, das **Zertifikat** zum „**audit berufundfamilie**“ zu erlangen. Den Auditprozess begleitete die Expertin Dr. Elisabeth Mantl als erfahrene Auditorin und Beraterin. Bereits zu Beginn des Auditverfahrens - mit Aufnahme des Status Quo - attestierte sie: „Die LMBV ist bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits gut aufgestellt.“

Im Juli 2023 wurden in einem Strategieworkshop unter Einbindung der Bereichsleitungen, Arbeitnehmervertretungen, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten die Leitplanken für das weitere Audit abgesteckt. Das übergeordnete Ziel im Prozess war und ist es, den Beschäftigten die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Der Familienbegriff ist dabei weiter gefasst und wurde definiert als Vereinbarkeit von dienstlichen und individuellen Belangen. Diese Formulierung zeigt auch die Vielschichtigkeit des Themas. Grundsätzlich wird von der Umsetzung eines familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagements in der LMBV eine stabilisierende Wirkung auf die Mitarbeiterbindung sowie die Arbeitgeberattraktivität erwartet. In der LMBV steht dieses unter dem Motto, dass zufriedene Menschen auch erfolgreicher arbeiten.

Ein guter Querschnitt der Beschäftigten mit einem Mix aus inhaltlichen Interessenslagen, Standorten und Tätigkeitsbereichen nahm an einem Auditierungsworkshop teil. In einer angeregten Diskussion führten die Teilnehmenden viele gute Ansätze und Regelungen zur Vereinbarkeit von dienstlichen und individuellen Belangen anerkennend auf. Dazu zählen u. a. die Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung mit Funktionszeiten und zum "Mobilen Arbeiten" zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, oder Informationen zum aktuellen Geschehen im Unternehmen in der Mitarbeiterzeitung "*LMBV intern*".

Gleichzeitig wurden Wünsche zur Weiterentwicklung der Arbeits-, Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, des Informationsaustausches und von Unterstützungsangeboten zu den Themen Fortbildung, Gesundheitsförderung, Handlungshilfen, und ergänzendem Informationsmaterial formuliert. Ende des Jahres wurde die LMBV zum 11.12.2023 erstmalig zertifiziert.

Zu den Maßnahmen der Zielvereinbarung für die kommende Zeit zählen:

- Verbessern der Arbeitsorganisation im Rahmen des umfassenden IT-Transformationsprozesses
- Evaluieren der Erfahrungen mit mobiler Arbeit, um u.a. Führungskräfte bei der Zusammenarbeit in hybriden Teams bzw. beim "Führen aus Distanz" mit diversen Angeboten zu unterstützen
- Schaffen eines formalen Rahmens zur Möglichkeit des Sabbaticals als weiteres Element der Arbeitszeitgestaltung und -flexibilisierung
- Erweitern der Betrieblichen Gesundheitsförderung z. B. um ergänzende Angebote zur Burnout-Prävention und zum Stressmanagement
- Erweitern der Fortbildungsangebote u. a. zum Thema "Gesund erhaltendes Führen"

WIR GESTALTEN ZUKUNFT



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.



WIR GESTALTEN ZUKUNFT



Lausitzer und Mitteldeutsche
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

**1. Gleichstellungsplan der LMBV
für die Jahre**

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026



WIR GESTALTEN ZUKUNFT



Lausitzer und Mitteldeutsche
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

**1. Gleichstellungsplan der LMBV
für die Jahre**

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026