

Dr. Beatrix Behrens

Bereichsleiterin Personalpolitik/Personalentwicklung

06.07.2017

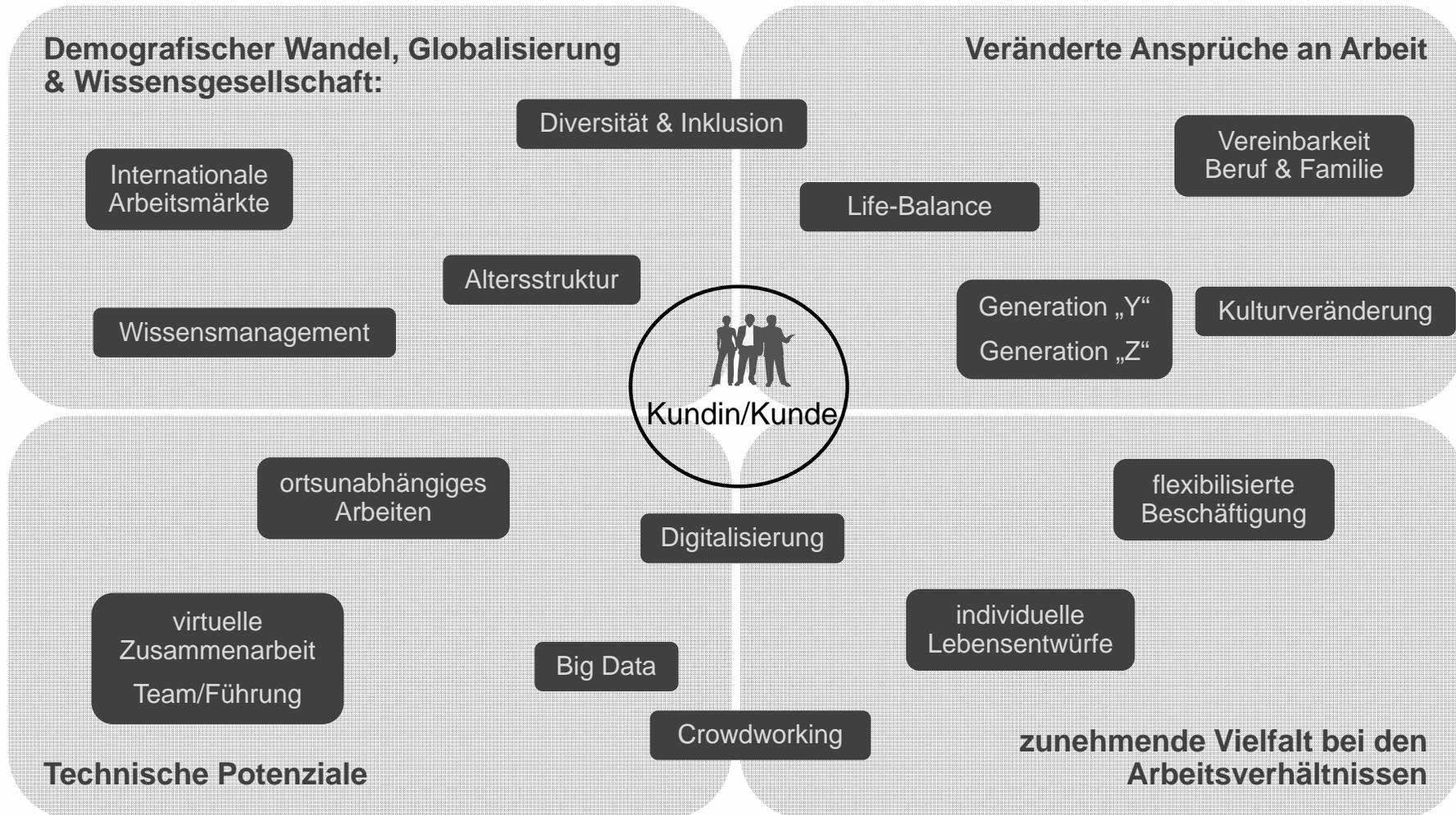
Beschäftigungsfähigkeit im Fokus:

Gesundheitsstrategie 2025 bei der Bundesagentur für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit

Die BA muss sich als Dienstleisterin und als Arbeitgeberin auf neue Herausforderungen vorbereiten





Demografie

- Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit, Engagement)
- Arbeitgeberattraktivität
- Mobilität
- Wissenstransfer
- Lebenslanges Lernen



Diversity und Inklusion

- Generationen (Alter)
- Gender/ Partnerschaftliche Familienförderung
- Förderung schwerbehinderter Menschen
- Interkulturelle Öffnung
- Sexuelle Identität



Digitalisierung

- Kompetenzen
- Gesundheit/Resilienz
- Mitarbeiterorientierte Führung
- Qualität der Arbeit und gute Arbeitsbeziehungen
- Entgrenzung Beruf und Privatleben
- Digitale Sozialisation (Digital Natives und Digital Immigrants)

Den Geschäftserfolg sichern durch kompetente, gesunde und engagierte Beschäftigte



Geschäftsstrategie BA 2020



Wir tragen aktiv zur Fachkräftesicherung bei.



Wir eröffnen allen Kunden und Kundinnen Integrationsperspektiven und tragen zuverlässig zur Existenzsicherung bei.



Unsere BA ist eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin.



Wir erarbeiten mit Jugendlichen eine gute berufliche Zukunft.



Wir bieten passgenaue Dienstleistungen an und nutzen Beschäftigungsmöglichkeiten.

**Übergeordnetes geschäftspolitisches Ziel:
„Mitarbeiter/innen motivieren, Potenziale erkennen und ausschöpfen“**

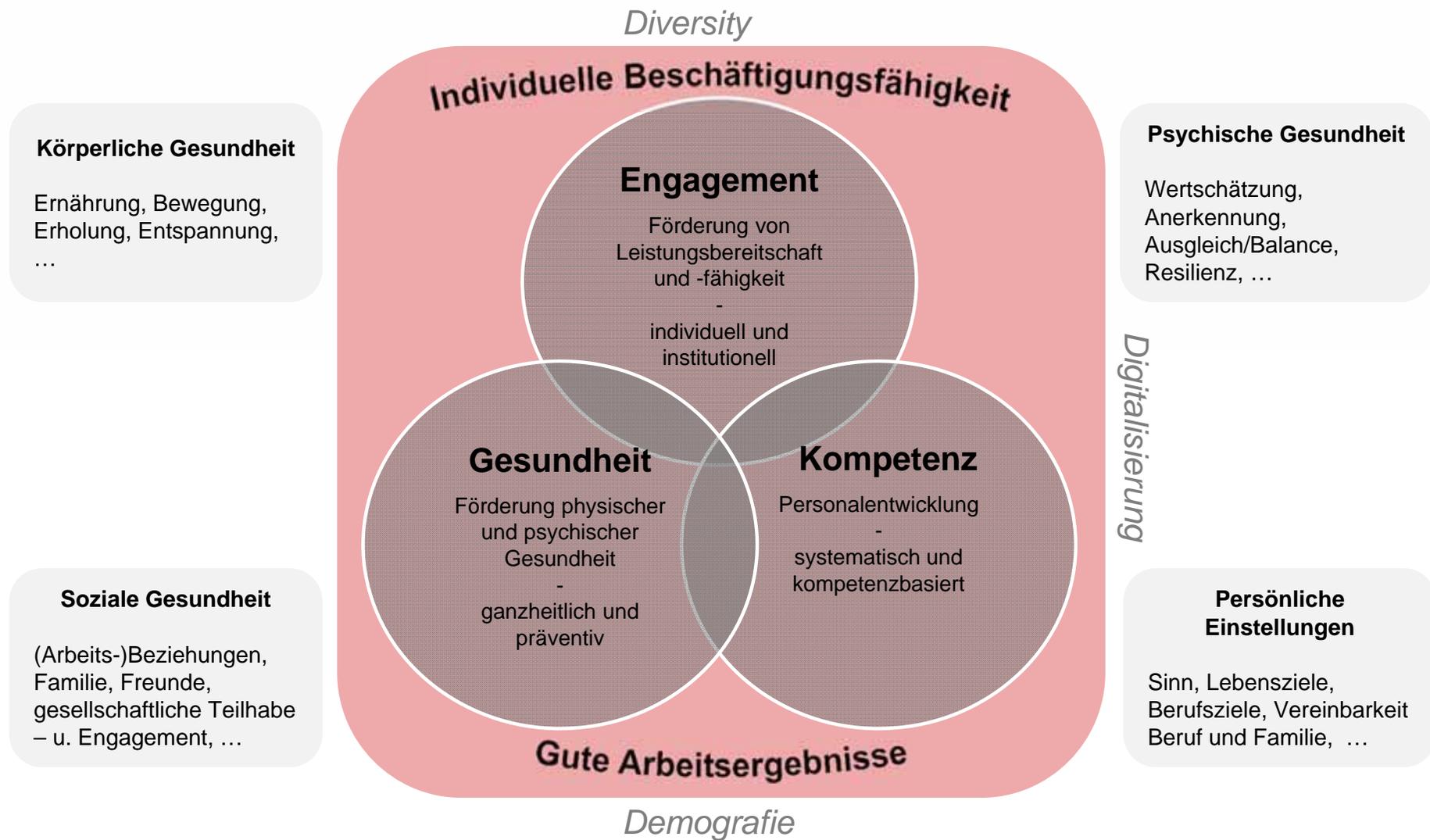
Ziel der Personalarbeit in der BA

Vision – das Warum:

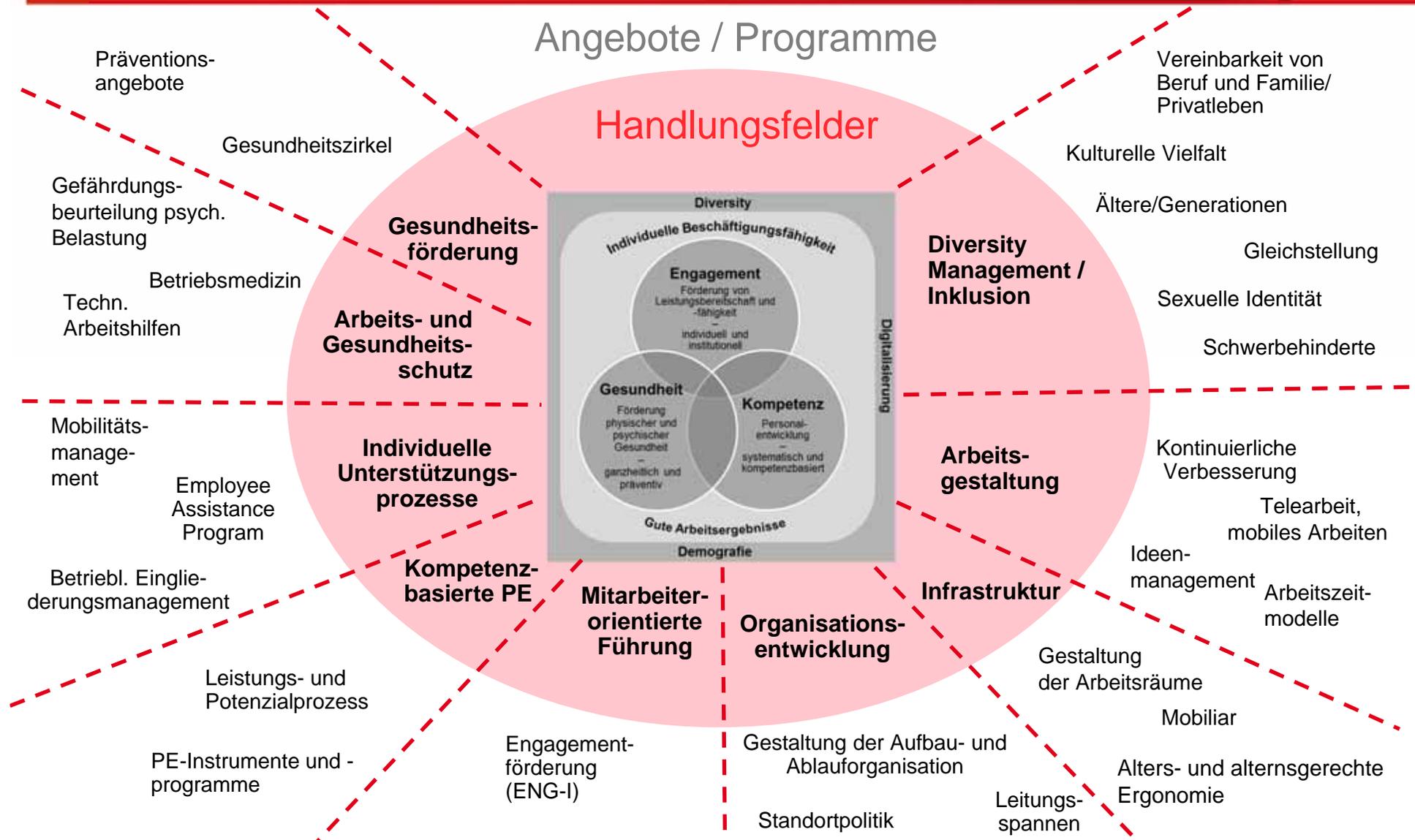
Auf der Grundlage guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen fördern wir die Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit, Engagement) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dadurch leisten wir einen Beitrag zum Geschäftserfolg und der Arbeitgeberattraktivität der BA in einer volatilen Arbeitswelt.

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Fokus



Beschäftigungsfähigkeit als ganzheitliche Aufgabe aller Bereiche und der Gesamtorganisation



Lebensbegleitende PE: Beschäftigungsfähigkeit in jeder Lebensphase fördern

Phase 1

Ausbildung
Studium

Phase 2

Berufseinstieg
Berufsrückkehr nach
Elternphase
Karriere (-start)

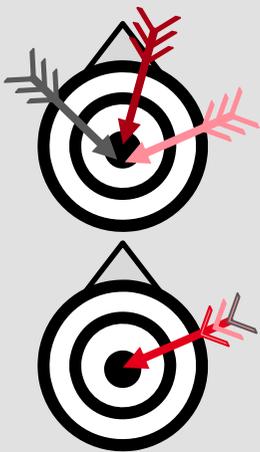
Phase 3

Karriere (zweite Phase)
Berufliche Entwicklung
(horizontal/vertikal)
Berufsrückkehr nach langer
Familienphase
Betreuung pflegebedürftiger
Angehöriger

Phase 4

Aktiver Ruhestand

Ziel: Förderung von...



Kompetenz
Engagement
Gesundheit

Diversity –
Vielfalt leben

Maßnahmen (Beispiele)



1 Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Teilzeit

2 Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP)

3 Langzeitkonten (Partnerschaftliche Familienförderung,
Flexibler Berufsausstieg, Fortbildung, Work-Life-Balance)

Kontinuierlicher Dialog im ganzheitlichen Führungsprozess

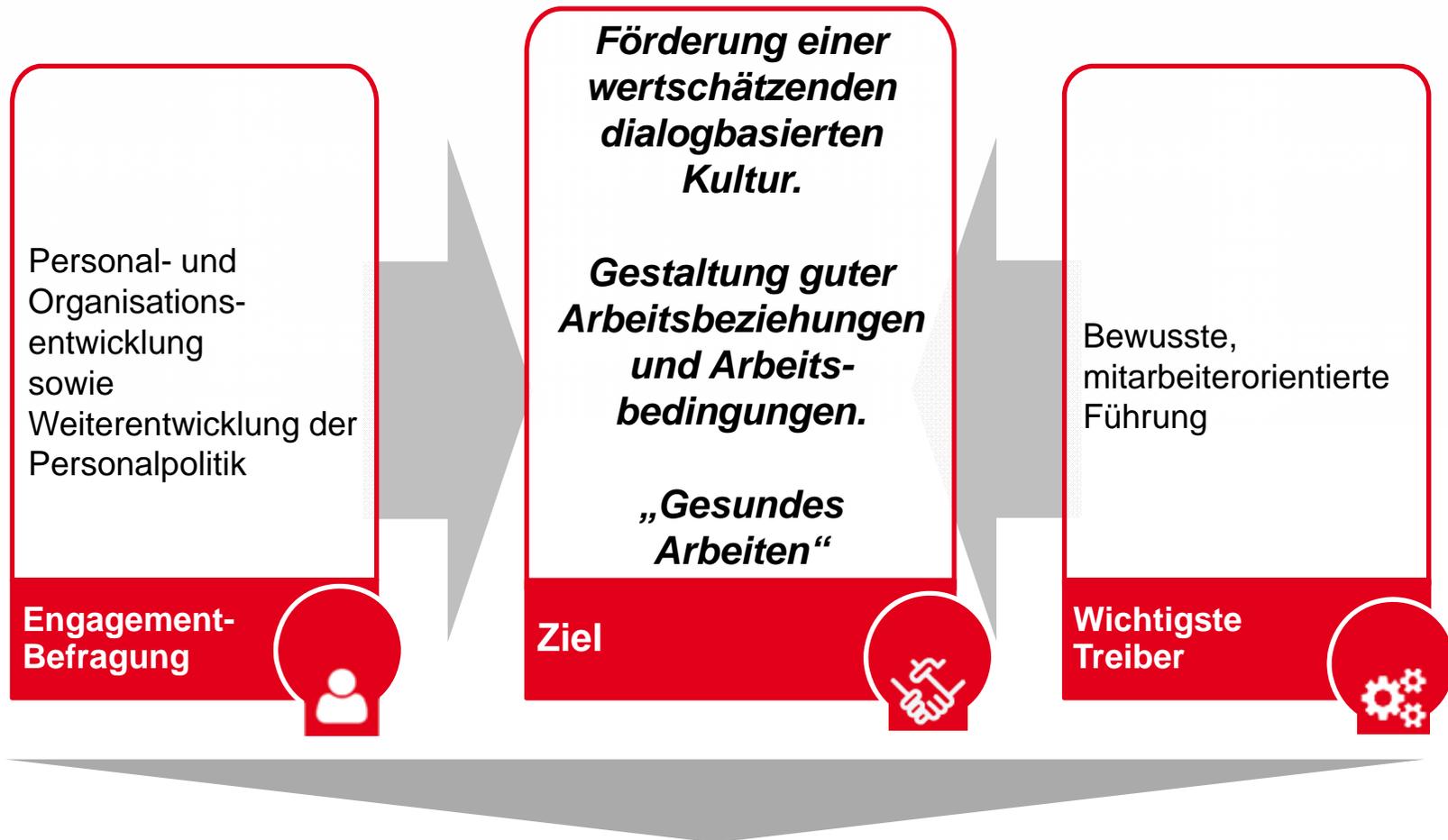
Führung und Zusammenarbeit im Dialog: Mitarbeiterorientierte Führungsverantwortung für Beschäftigungsfähigkeit



Kontinuierlicher Dialog im Arbeitsalltag



Engagement und Gesundheit – Wohin?



Gesundheitsstrategie 2025



Die Engagement-Befragung als Führungsinstrument

Neu

Stellhebelaussagen (insgesamt 32 Einzelaussagen)

Führung

Zusammenarbeit (inkl. Schnittstellen)

Förderung und Entwicklung

Arbeitsorganisation und -inhalte

Partizipation und Vielfalt

Information

Stellhebel für Engagement

ENG-I

(19 Aussagen zum eigenen Engagement)

Psychologischer Vertrag

Arbeitsfähigkeit

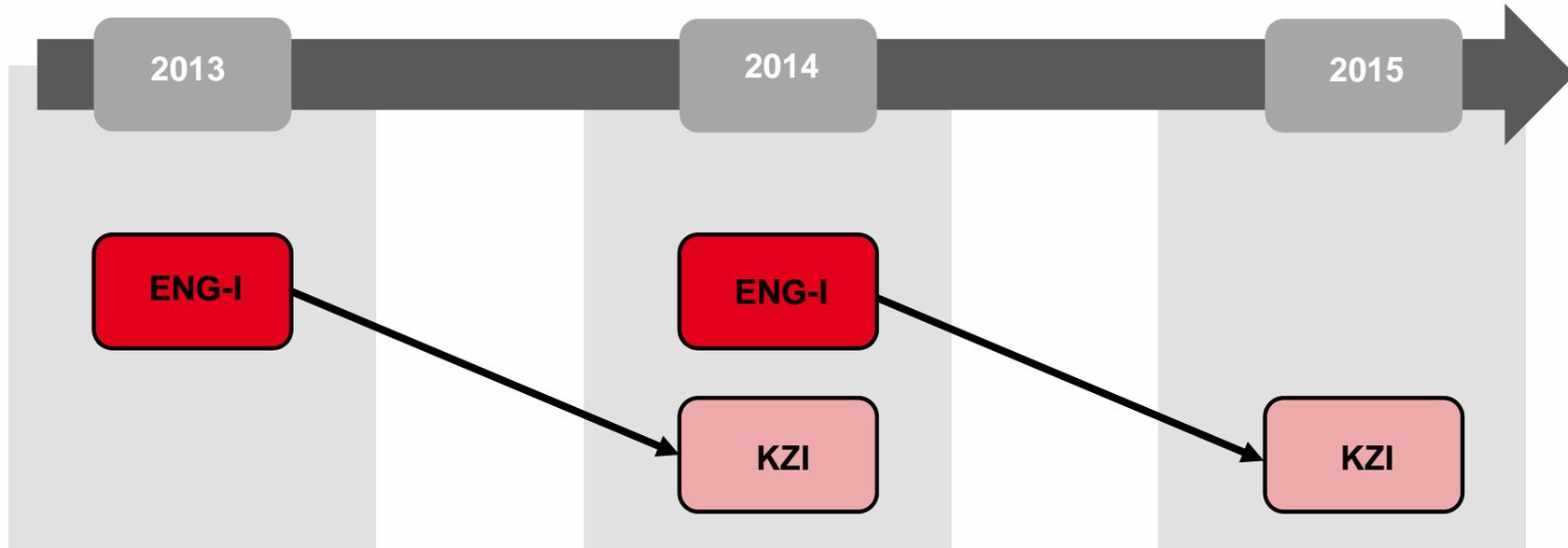
Arbeitsmotivation

Kommunikation

Identifikation

Offene Kommentare (Verbesserungsvorschläge)

Die Wirkung von Engagement: Agenturen mit gutem ENG-I haben signifikant höhere Kundenzufriedenheit im Zeitverlauf

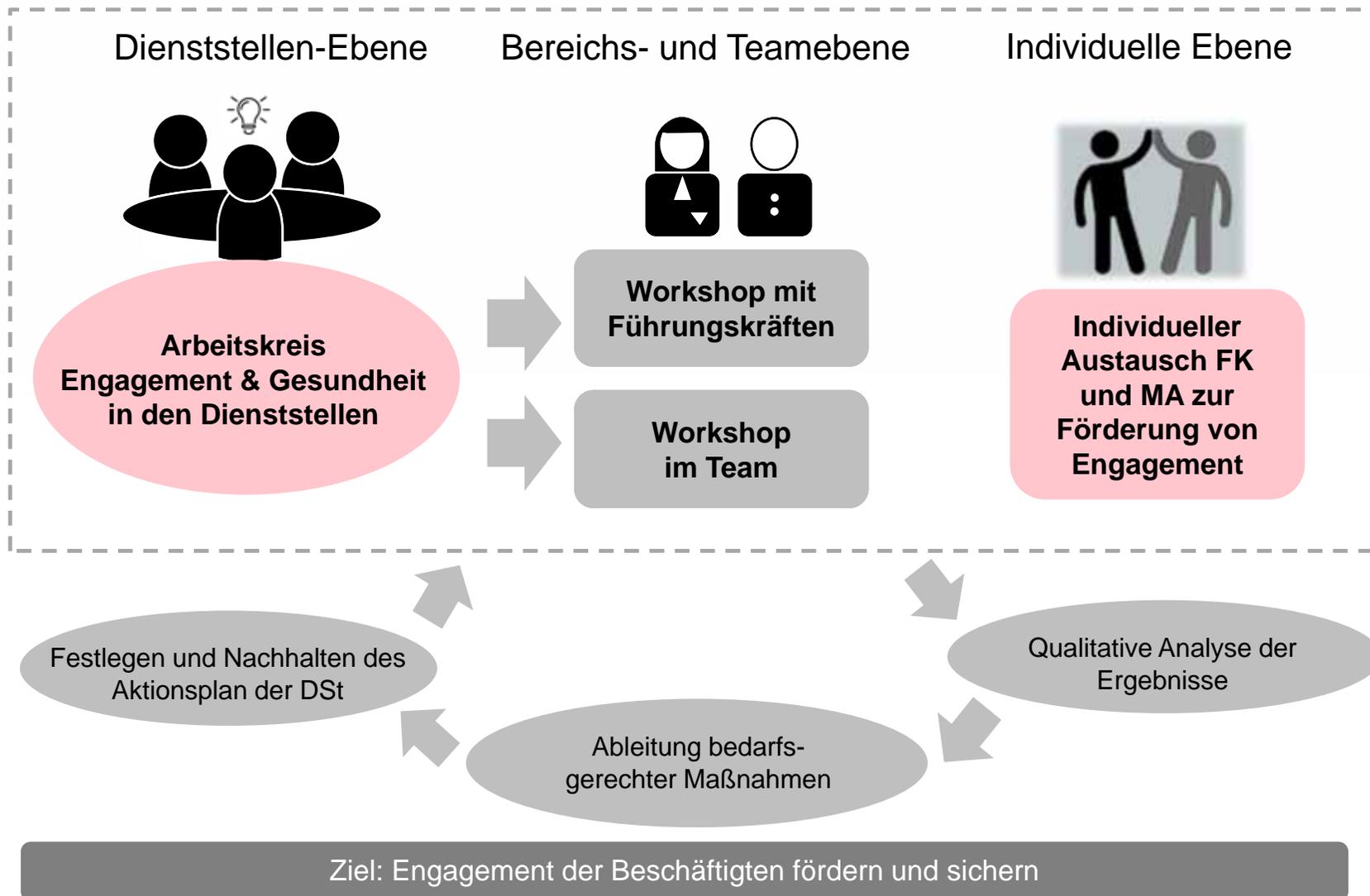


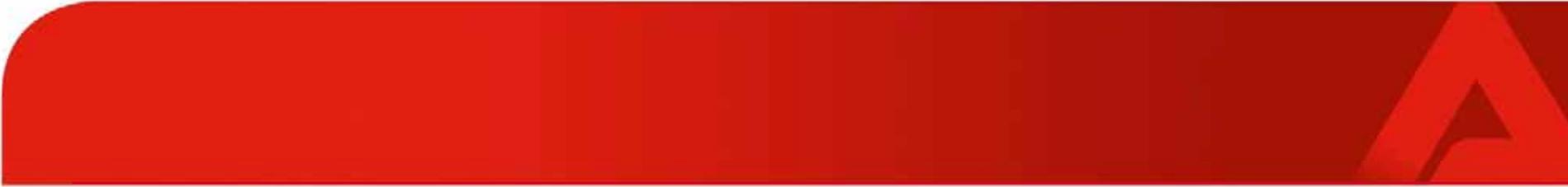
- Regressions-/Pfadanalytische Ergebnisse zeigen einen **positiven Einfluss des ENG-I auf die Kundenzufriedenheit** unter Kontrolle für Region, Alter, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit und Führungsfunktion
- **Stärkste Zusammenhänge** mit Einzelindikatoren haben **Psychologischer Vertrag** und **Arbeitsmotivation/Anstrengungsbereitschaft**

Engagement-Index – Weiterentwicklung 2017



Beschäftigungsfähigkeit fördern im Folgeprozess: Dialog auf allen Ebenen





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:
Dr. Beatrix Behrens
Bereichsleiterin Personalpolitik/Personalentwicklung
Beatrix.Behrens@arbeitsagentur.de