

Protokollformular:

VA-Nr.: 15-41

Titel der Veranstaltung	:	Verteifungsveranstaltung "Der Mensch als Ressource"
Datum	:	23.06.2015
Uhrzeit	:	13.00 - 17.00 Uhr
Veranstaltungsort	:	Lutherkirche
Straße, Hausnummer	:	An der Lutherkirche 20
PLZ, Ort	:	30167, Hannover
Anzahl der TeilnehmerInnen	:	44

Ergebnisse:

„Wie gelingt es uns als moderne Arbeitgeberin ein nachhaltiges Zusammenspiel von `Mensch – Organisation – Technik` zu schaffen?“

„Ein nachhaltiges Zusammenspiel von `Mensch – Organisation – Technik` erfordert ein integriertes Personal-, Organisations- und Gesundheitsmanagement.“

Was verstehen wir unter einem integrierten Personal-, Organisations- und Gesundheitsmanagement?

Starkes Dach, das die Säulen Mensch-Organisation-Technik geschützt miteinander agieren lässt
Verzahnte Zusammenarbeit
Vernetzung -> schon auf einem guten Weg
Bedarfsdeckung funktioniert bei übergreifender Zusammenarbeit

Was muss es leisten können, um wirksam zu werden?

Gewinnbringender, zeitgemäßer Technikeinsatz -> auch sozialverträglich
Schnell kurzfristige Reaktionsfähigkeit
IT-Planungen müssen unter den Aspekten „Mensch Gesundheit, Organisation und Qualifikation“ laufen.

Was fehlt bzw. brauchen wir dafür?

Empathie, Sozialkompetenzen
Weniger Zeitverlust durch weniger Bürokratie
Erfahrungswissen ist sehr wertvoll
Kommunikation und Berücksichtigung individueller Bedürfnisse
Ressourcenorientierung und Veränderungswillen/ -haltung
Zeit, Geld und gut geschulte Veränderungsbegleiterinnen
Innere Haltung -> Wertschätzung für geleistete Arbeit
Bedarfsermittlung?-> Technikeinsatz
Begegnungen Gespräche sind wichtig und halten gesund
Mehr integriertes Denken und Handeln
Kundenorientiertes denken vor Säulen denken
Ergebnisse transparenter und durchlässiger machen

Protokoll einer Veranstaltung

Fehlerfreundlich Kultur -> Mitarbeiter/innen dürfen keine Angst haben
Konzepte auch leben
Konzepte noch konsequenter umsetzen
Mehr gemeinsames Erarbeiten von Konzepten im Sinne von M-O-T
Frühzeitige Qualifikation für den Wandel
Engere Zusammenarbeit von Führung, Mitarbeiter/innen und interne Beratung (PE/OE)
Ansprechpartner/innen für Führungskräfte z. B. für MAG etc.
Unterstützung und über den Tellerrand schauen
Mehr Prävention im Arbeitsalltag -> nicht nur reagieren
VEP 2020 braucht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Technik – Personal - Organisation
Ressourcen im Bereich IT stärken
„Start-up-Kultur“ Abteilung für Innovation die anders arbeitet
Pilotprojekte im geschützten „anderen“ Rahmen bearbeiten
Revolutionäre Zelle
Möglichkeit neue Erfahrungen zu sammeln

„Ein nachhaltiges Zusammenspiel von ‘Mensch – Organisation – Technik` erfordert eine technische Ausrichtung, die sich an den menschlichen Ressourcen und Bedürfnissen orientiert.“

Wer muss bei technischen Neuerungen beteiligt werden, damit lebensphasenorientierte Anforderungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden?
Technik muss aufgabenorientiert und bedürfnisorientiert angeschafft werden
Lebensphasenorientierte Bedürfnisse müssen hierfür ermittelt werden
Unterschiedliche Kompetenzen -> alle müssen entsprechend beteiligt werden
Diejenigen die IT dem System arbeiten müssen
Lieber längere intensivere Vorarbeiten, statt vorschneller Einführung
Entwender/innen müssen dringend beteiligt werden
Integrationsbeauftragter/innen als Übersetzer zwischen Technik und Anwender/innen
Alle Anwender/innen typen mitnehmen
Schulung dringend nötig -> aber an den Bedarfen – rechtzeitig – nicht zu früh
Mitarbeiter/innen, Fk, Finanzbereich, Arbeitsmedizin und Sicherheit, Datenschutz etc.
Frühzeitig beteiligen
Weg vom Handbuch zum Rahmen für individuelle Lösungen
Expertinnen genau identifizieren (Meister -> Gärtner)

Welche technischen Neuerungen sind zur Unterstützung der Arbeit unbedingt erforderlich?

Fachbereichsspezifisch – Individuell
Doppelsysteme vermeiden
DMS -> ein Grundsystem aber individuell angepasst
I-pad am Bett bei Pflege
Technischer Sofortservice
Plattformen auch mit regelmäßigen Umfragen zur technischen Umsetzung
Zurzeit keine neue Technik – erstmal die alte beherrschen können
Technische Ausstattung bei entsprechenden Aufgaben nicht als Statussymbol
Weniger Einschränkungen durch den Datenschutz
Höhen verstellbare Schreibtische sind auch Technik (sollten Standard sein)

Protokoll einer Veranstaltung

Try and Error -> sich entwickelnde anpassende Technik
Zeit zum Testen nutzen anpassen
Präventive ergonomische Ausstattung
„Heimarbeit“ wenn möglich -> ggf. für Altersteilzeit
Vernetzter Erfahrungsaustausch -> was ist wofür nutzbar
Ergonomie ist gut Bewegung ist besser!
Zu viele einschränkende Lösungen -> „Sommercamps“
Technik muss das Gold in den Köpfen bedienen!
Technische Geräte müssen vorher intensiv getestet werden
Nicht weniger sondern komplexere Arbeitsplätze

„Ein nachhaltiges Zusammenspiel von `Mensch – Organisation – Technik` erfordert eine Kultur der Zusammenarbeit, die die individuellen Potentiale (unterschiedliche Generationen, Kulturen, Erfahrungen, Professionen, etc.) nutzt und fördert.“

Welche Synergien sind bei diesen unterschiedlichen Potentialen möglich?

Unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen sind vorhanden -> (heterogene Teams) bereichern und sollten genutzt werden
Mehr Ideen durch gegenseitige Inspiration
Kreative vielfältige Lösungen
Wissenstransfer – Paten/innen / Mentoren/innen / Tandemsystem
Abtrainieren im Tandem mit jüngeren Mitarbeiter/innen
Balance von Mensch – Organisation - Technik
Interdisziplinäre Vernetzung stärkt die Produktivität
Individuelle Ressourcen sollten aufgabenbezogen genutzt werden
Vielfalt der Kunden/innen bei den Mitarbeiter/innen spiegeln
Umgang mit Unterschiedlichkeiten, auch Schwächen -> Vertrauen
Vernetzung kann Doppelarbeit vermeiden -> bietet kurze Wege
Vernetzung auch informell z. B. Betriebssport
Haltung, Klima muss passen
Offenheit für andere Perspektiven ist wichtig -> Hospitationen etc.
Beteiligung, Dialog aus Daueraufgabe (Kultur)
Wer kann's am besten? Statt: Wer ist Zuständig
Besser werden in den überregionalen Themen -> mehr Zusammenarbeit!
Kommunikation wird immer entscheidender! -> Vernetzung, Dialog
Technik muss zur Soziotechnik werden!

Wieviel Individualität ist „leistbar“ bzw. umsetzbar? Wo sind Grenzen?

Gesetze setzen Grenzen
Gemeinsame Wertorientierung
Gemeinsamer Rahmen
Leitsätze – Leitlinien
Funktionalität des Teams muss gewährleistet sein
Dienstliches Interesse über dem individuellen Interesse
Erreichbarkeiten und Öffnungszeiten müssen gewährleistet werden

Protokoll einer Veranstaltung

Gemeinsame Ziele sind vorrangig -> regelmäßige Kommunikation hilft, gemeinsame Aspekte abzugleichen
In Strukturen „anbinden“, aber individuelle Freiräume
Führung muss Individuen erfassen und koordinieren
Individualität darf nicht in Machtspielen münden
Qualität und Quantität muss gesichert sein
Freundschaftssysteme Coaching unter Kollegen/innen -> Fachbereichsübergreifend
APB -> Führungsanteile erhöhen!
Ressourcen kritisch überprüfen -> Führungsanteile, Fachaufgaben, etc.!
Rollenklarheit

Bitte beachten Sie bei der Protokollerstellung folgende Hinweise: [Anlage zum Protokollformular](#)

Ausfüllhilfe:

Wir bitten um Verständnis, dass nur in deutscher Sprache ausgefüllte Protokolle angenommen werden können, da eine Übersetzung nicht geleistet werden kann.

Bezeichnung der Veranstaltung: Das Thema /die Fragestellung der Veranstaltung bitte hier klar definiert eintragen.

Methode: Die Methode, mit der die Veranstaltung durchgeführt wurde, ist hier kurz zu beschreiben. (z.B. World Café, interkulturelles Bürgerfrühstück, Expertenrunde usw., siehe Methodenübersicht) Mit kurzer Erläuterung zum Ablauf der jeweiligen Methode.

Ergebnisse: Hier sind erzielter Konsens, Ideen, Anregungen, offene Fragen oder Konflikte knapp und einfach lesbar einzutragen.

- Senden Sie dieses Protokoll bitte per E-Mail an:

2030@hannover-stadt.de

oder in Ausnahmefällen bitte per Post an:

Protokoll einer Veranstaltung

Landeshauptstadt Hannover

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, Grundsatzangelegenheiten

Trammplatz 2

30159 Hannover