



Arbeitstagung

„Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“

2010 Q180 KK

09. September 2010

dbb forum Berlin, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin

Stand: 21.07.2010

09.00 Uhr **Begrüßungskaffee**

09.30 Uhr **Eröffnung der Veranstaltung**
Willi Russ, Vorsitzender der dbb akademie

09.45 Uhr **Lernen und Führen in Organisationen**
Lernende Organisationen sind durch eine Kultur des lebenslangen Lernens einerseits und durch eine systemische Führungspraxis andererseits gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass

- das Lernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als Entsendung in verstreute Seminar-Hotels organisiert wird, sondern durch Ermutigungen zur Selbstbildung sowie durch Formen eines Lernens am Arbeitsplatz und im Arbeitsvollzug ersetzt bzw. ergänzt wird,
- Weiterbildung sehr viel nüchterner von ihren Wirkungen und ihrer Wirksamkeit für die Prozesse der Organisationsentwicklung und des Organisationswandels her gedacht und realisiert wird und dass
- Führungskräfte sich an den Wirkungen, welche sie für das Lernen der Organisation zu entfalten vermögen messen lassen (müssen).

Lernende Organisationen stellen somit neuartige Anforderungen an das Führen und Geführtwerden. Beides ist durch eine Unternehmenskultur gekennzeichnet, in welcher Führungskräfte auch selbst vermehrt dafür zuständig sind, in emotionaler Resonanz die Lebendigkeit und Wirksamkeit „ihrer“ Organisation zu gestalten.

Prof. Dr. Rolf Arnold
Wissenschaftlicher Direktor der TU Kaiserslautern

10.45 Uhr **Kaffeepause**

11.15 Uhr Parallele Fachforen**Forum 1:****Qualifizierung rechnet sich!****Bildungscontrolling in der Landeshauptstadt München**

Das Verständnis von Fortbildung hat sich bei vielen Führungskräften in den letzten Jahren deutlich verändert. Bildungsmaßnahmen werden heute als Instrument gesehen, das Referate und Dienststellen dabei unterstützt, über die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen Ziele zu erreichen, Strategien umzusetzen und die Qualität ihrer Dienstleistungen zu verbessern.

Der Umsetzung eines aussagekräftigen Systems zum Bildungscontrolling kommt daher eine Schlüsselposition bei der strategischen und operativen Ausrichtung der betrieblichen Bildungsabteilung der LH München zu.

Bei der Entwicklung dieses Systems wurde ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt. Bildungscontrolling soll nicht nur die Wirksamkeit von Maßnahmen transparent machen, sondern Bildungsmaßnahmen von Anfang an konsequent auf den konkreten Nutzen für die Praxis der Organisationseinheiten und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten.

Im Vortrag werden, angelehnt an die einzelnen Stationen des Bildungskreislaufs, konkrete Vorgehensweisen und Instrumente des Bildungscontrollingsystems dargestellt. Im Fokus steht insbesondere wie Bildungscontrolling zur grundsätzlichen Weiterentwicklung der Bildungsarbeit in der öffentlichen Verwaltung im Sinne eines Qualitätsmanagementsystems beitragen kann. Thematisiert werden auch Herausforderungen und Erfolgskriterien der Implementation in die Praxis.

Stefan Scholer

Leiter des Aus- und Fortbildungszentrums der Landeshauptstadt München

Forum 2:**Neues Dienstrecht Bayern – Perspektiven der Personalentwicklung innerhalb der Qualifikationsebenen**

- Einordnung
- Aufstiegsqualifikationen
- Modulare Qualifikation

Hermann Benker, Landesvorsitzender DPoIG Bayern

Forum 3:**Anerkennung von Fortbildung für Studiengänge /****Bologna Prozess, Credit points****Akademische Weiterbildung für Führungskräfte in einer modernen, sich wandelnden Verwaltung unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens**

Die öffentliche Verwaltung befindet sich aufgrund rechtlicher Änderungen, besonderer wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und neuer Informationstechnologien im Wandel, den besonders die Führungskräfte mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten entscheidend mitgestalten. Um den wachsenden Anforderungen gerecht werden zu können, bedarf es der ständigen Weiterentwicklung personeller Ressourcen. Nach der Ausbildung bzw. dem Studium bilden sich Beamte und Angestellte regelmäßig bei verschiedenen öffentlichen und privaten Trägern weiter, sodass individuelle Bildungsbiografien entstehen. An der nebenberuflichen Weiterbildung haben die Hochschulen leider noch einen vergleichsweise geringen Anteil. Dem wirken akademische Angebote entgegen, die neben dem Job erfolgreich absolviert werden können und bei denen bereits erworbenes Wissen Berücksichtigung findet.

In der Arbeitsgruppe wird vorgestellt, wie Führungskräfte im öffentlichen Dienst unter Anrechnung bereits erbrachter Leistungen einen staatlich anerkannten Hochschulabschluss (Bachelor, Master) erwerben können.

Norbert Ahrend, Steinbeis Hochschule Berlin –

Akademie für Öffentliche Verwaltung und Recht

Forum 4:**Wirkungsmessung von Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung:
Entwicklung eines Wirkungsrasters**

Im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells wird Personalentwicklung (PE) als eine wichtige Säule beschrieben. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gerät PE aber unter Legitimationsdruck. Sie soll „messbar“ sein und sich „lohnen“. Aber: Lassen sich „weiche“ Faktoren wie die PE wirklich messen? Gibt es Kennzahlen und Indikatoren, die den Personalverantwortlichen hierbei helfen können (wenn ja, welche)? Setzen diese auf der Ebene von Input, Output oder Outcome an? Und last, but not least: Verstehen wir alle unter „PE“ das Gleiche?

Im Vortrag werden Arbeitsraster zur Diskussion gestellt, die einen Versuch darstellen, Erfassungs- und Systematisierungshilfen für die Messung von PE-Wirkungen zu bieten. Sie sollen dabei helfen, im „weichen“ PE-Bereich, der weiten Raum für Interpretationsspielräume und unterschiedliche Verständnisse lässt, eine gemeinsame Basis zu schaffen nach dem Motto „Worüber reden wir, wo wollen wir im PE-Bereich hin?“. In diesem Sinne können Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen gesteigert werden.

*Dr. Susanne König, Dr. Mette Rehling
Universitäres Qualitätsmanagement, Hochschule Vechta*

Forum 5:**Personalmanagement – Handlungsfeld Arbeitsorganisation**

Eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortregelung ist ein Wettbewerbsvorteil. Sie führt zu höherer Mitarbeitermotivation und Leistungsbereitschaft. Mit ihr lassen sich außerdem Beruf und Familie sowie Beruf und Ehrenamt besser vereinbaren.

Dietmar Otto, Referatsleiter Personalmanagement Staatskanzlei Brandenburg

Forum 6:**Betriebliches Gesundheitsmanagement****Betriebliche Gesundheitsförderung (k)ein Selbstläufer?****Warum Kultur und Strukturen wichtig sind**

In diesem Veranstaltungsteil wird die Notwendigkeit der Einführung von Strukturen, die u.a. Verantwortlichkeiten regeln, ein systematisches Vorgehen festschreiben und die wichtige Rolle einer positiven Gesundheitskultur für eine nachhaltige Gesundheitsförderung verdeutlicht. Die Einführung von gesundheitsförderlichen Strukturen und die Entwicklung einer Gesundheitskultur müssen ineinander greifen. Es wird aufgezeigt, welche Strukturen im Gesundheitsmanagement der Oberfinanzdirektion Rheinland eingeführt wurden und wie sich hierdurch die Gesundheitskultur verändert.

Ute Pferdenges/Jürgen Lemm, Oberfinanzdirektion Rheinland

12.45 Uhr **Mittagspause**

13.30 Uhr Parallele Fachforen**Forum 7:****Erhalt von Wissen ausscheidender Beschäftigter****„Menschen kommen und gehen – Wissen muss bleiben“****Modellprojekt zur Wissensweitergabe in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin**

Der hohe und weiter ansteigende Altersdurchschnitt der Belegschaft führt in den nächsten Jahren zu einer sehr stark steigenden Anzahl an Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand gehen. Damit droht innerhalb weniger Jahre ein enormer Verlust an langjährigem Fakten- und Erfahrungswissen. Um diesen Folgen Rechnung zu tragen, hat die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen ein Verfahren zur Wissensweitergabe entwickelt. Das Verfahren, die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Wissensweitergabe sowie mögliche Stolpersteine und natürlich mein Erfahrungswissen möchte ich vorstellen und diskutieren.

*Irene Hentschke, Leiterin der AG Personal- und Organisationsmanagement
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin*

Forum 8:**Kompetenzmanagement als Instrument der Bildungsplanung**

In der öffentlichen Verwaltung sind die Mittel für Qualifizierung knapp. Gleichzeitig wächst die Bedeutung einer Qualifizierung der Mitarbeiter für heutige und zukünftige Anforderungen. Um so mehr stellt sich die Frage der gezielten Qualifizierung im Sinne der spezifischen Aufgabenerfüllung einer Verwaltung und auch des einzelnen Mitarbeiters.

Kompetenzmanagement ist ein Personalentwicklungsinstrument und zielt darauf ab, die aktuell vorhandenen Kompetenzen zu erheben, um daraus Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe strukturiert ableiten zu können. Dies führt zu einer effizienteren und gezielteren Kompetenzentwicklung. Kompetenzmanagement schafft erhöhte Transparenz über künftige Anforderungen (wer muss was können), identifiziert interne Wissensträger und schafft die Vermittlung von Wissen durch interne Referenten sowie die zielgerichtete Auswahl und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

*Wolfgang Libera, dbb akademie
Dozent für Führung und Kommunikation*

Forum 9:**Tarifrecht und Personalentwicklung****- Führung auf Zeit und auf Probe****-Vorzeitiger Stufenaufstieg nach §17**

Im neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD/ TV-L/TV-H) werden mit dem leistungsbezogenen Stufenaufstieg gemäß § 17 Abs.2 und der Vergabe von Führungspositionen auf Zeit bzw. auf Probe Instrumente eingeführt, die der Personalentwicklung dienen sollen. Im Forum werden die rechtlichen Vorgaben erläutert. Es wird dargestellt und diskutiert, wie § 17 Abs.2 wirklich zur Personalentwicklung genutzt werden kann statt als Kompensation für angenommene Mängel der Stufenzuordnung zweckentfremdet zu werden. Zudem gehen wir der Frage nach, in welchen Zusammenhängen eine (zunächst) nur vorübergehende Übertragung von Führungspositionen auf Zeit oder Probe sinnvoll sein kann.

*Dr. Thomas Wurm, dbb akademie
Fachanwalt für Arbeitsrecht*

Forum 10:
Qualifizierung von „Multiplikatoren für Veränderungsprozesse“ (Lernende Verwaltung)

Wer alleine arbeitet addiert – wer zusammenarbeitet multipliziert.

Die Stadt Ludwigsburg baut bei der Begleitung von Veränderungsprozessen verstärkt auf eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit dem Schwerpunkt der Prozessoptimierung wurde eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie Baden-Württemberg durchgeführt und es entstand ein internes Netzwerk für Veränderung. Vorgestellt werden die Beweggründe, die Qualifizierungsinhalte und die bisherigen Erfahrungen.

*Christine Eckert-Schöck, Personal- und Organisationsentwicklung, Stadt Ludwigsburg
Gabriele Fröhlich, Geschäftsbereich Führungskräfteentwicklung, Führungsakademie Baden-Württemberg*

Forum 11:
Ab morgen Führungskraft
Die Fortbildung von Nachwuchsführungskräften als Beitrag zur Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur

In Zeiten mit hohem Veränderungsdruck kommen die Aufgaben von Führungskräften häufig einem Spagat gleich. Führungskräfte sollen der Motor für Veränderungen sein und gleichzeitig die Organisation stabilisieren. Gefordert ist, Veränderungen mit geringem Reibungsverlust umzusetzen. Als hilfreich bei der Bewältigung dieser Aufgabe gelten ein gemeinsames Führungsverständnis oder - noch besser - eine gemeinsame Führungskultur.

Es ist die Aufgabe der Personalentwicklung, die unterschiedlichen Maßnahmen für die verschiedenen Qualifikationsniveaus und Führungsebenen so zu planen und umzusetzen, dass sie einen Beitrag zu einem gemeinsamen Führungsverständnis, einer gemeinsamen Führungskultur leisten.

In diesem Workshop wird eine als Gesamtkonzept geplante Führungsfortbildung zur Diskussion gestellt. Ziel dieses Konzeptes ist es, durch eine gut aufgebaute Führungsfortbildung, die die Fortbildung von Nachwuchsführungskräften konsequent integriert, zu einem gemeinsamen, organisationsspezifischen Führungsverständnis beizutragen.

Sigrid Krause-Knopp, stellv. Leiterin der Fortbildungsakademie des Landes Nordrhein-Westfalen

Forum 12:
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Arbeit mitgestalten!?
Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

Einleitend wird verdeutlicht, welche Rolle Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsprozess spielen und welche Auswirkungen sich auf die Gesundheit der Beschäftigten ergeben können. Ein wichtiger Faktor bei der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung ist die Beteiligung und Einbindung der Beschäftigten in den Prozess.

Im Anschluss daran zeigen wir anhand von zwei Beispielen aus der Praxis auf, wie Beschäftigte bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen beteiligt und eingebunden werden können.

*Ute Pferdenges, Jürgen Lemm
Oberfinanzdirektion Rheinland*

15.00 Uhr **Kaffeepause**

15.15 Uhr **Altersgerechte Personalarbeit: Employability fördern und erhalten**

Angesichts des demografischen Wandels in den Unternehmen und Verwaltungen werden der Erhalt und die Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu einer zentralen Aufgabe der Personalarbeit. Der Vortrag zeigt, wie diese Aufgabe durch eine altersgerechte Personalarbeit bewältigt werden kann und welche Handlungsfelder hierbei von Bedeutung sind. Dabei wird auch über Erkenntnisse berichtet, die in anderen Ländern hierzu gewonnen wurden.

Dr. Gottfried Richenhagen, Leiter Referat Arbeit und Gesundheit, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

15.45 Uhr **Schlusswort**

Tagungsleitung:

Hans-Joachim Rieger

dbb akademie