



Willi Russ

Arbeitstagung

Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte

14. Juli 2009
im Maritim Hotel München

- Es gilt das gesprochene Wort. –

Stand: 23.06.2009

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

zur diesjährigen Arbeitstagung „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“ möchte ich Sie hier im Maritim Hotel München herzlich begrüßen.

Bereits zum zweiten Mal veranstalten wir unsere Arbeitstagung sowohl in Berlin als auch in München. Auch im kommenden Jahr wird es bei der doppelten Ausrichtung bleiben. Wir engagieren uns stark in diesem Bereich aus der Erkenntnis heraus, dass Personalentwicklung und Fortbildung in der Verwaltung ein unverzichtbares Handlungsfeld darstellen, dem insbesondere in Veränderungsprozessen hohe Bedeutung zukommt.

Mithilfe einer systematischen Personalentwicklung können wir aktuelle und zukünftige Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung leichter bewältigen und auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren. Denken Sie nur an die demografische Entwicklung und ihre Konsequenzen auf das Personal im öffentlichen Dienst.

Mit der Förderung beruflicher Handlungskompetenz vermeiden wir auf Dauer Überforderungssituationen und die daraus entstehenden Folgen wie z. B. Burn-out-Syndrom oder innere Kündigung. Ein Teil erfolgreicher Personalentwicklung widmet sich aus diesem Grund auch der Stressprävention und Gesundheitsförderung der Beschäftigten.

Unser Programm heute trägt dieser Entwicklung Rechnung.

Sehr verehrte Damen und Herren,

auch in diesem Jahr ist es uns gelungen, kompetente Experten als Referentinnen und Referenten zu gewinnen:

Herzlich willkommen heiÙe ich Frau Beatrix Behrens, Bereichsleiterin für Personalpolitik von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Sie wird uns in ihrem Eingangsvortrag den ganzheitlichen Ansatz des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Bundesagentur für Arbeit vorstellen.

Für den zweiten Vortrag freue ich mich, Ihnen Herrn Robert Sattler als Leiter des Finanzamts Ravensburg vorstellen zu dürfen. „Was macht Behörden erfolgreich? Qualitätsmanagement beim Finanzamt Ravensburg“, lautet sein Thema. Herzlich willkommen, Herr Sattler.

Nach der Mittagspause haben Sie von 13:15 Uhr bis 14:45 Uhr die Wahl zwischen vier Foren.

Für das Forum 1 „Behördliche Ausgestaltung des § 5 TVöD – Personalentwicklung durch Qualifizierung“ begrüÙe ich Herrn Karl-Heinz Leverkus, Mitglied des Bezirkspersonalrats bei der Oberfinanzdirektion Rheinland, für das Forum 2 „Wissensmanagement – Aufgaben der Personalentwicklung“ die Inhaberin der BRAINMENT Personal- und Organisationsentwicklung, Frau Angelika Nickelsburg.

Im Forum 3 berichten Thomas Hoefling, Leiter des Coaching-Zentrums der Führungsakademie Baden-Württemberg und unser Kollege Dr. Dieter Nowotny von der dbb akademie über „Kollegiale Fallberatung und Coaching“.

Für das Forum 4 „Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement“ konnten wir Frau Angela Seifert vom Landesamt für Gesundheit und Soziales in Berlin gewinnen.

Ihnen allen, meine Damen und Herren ein herzliches Willkommen. Wir freuen uns, dass Sie uns heute an ihren vielfältigen Erkenntnissen und Erfahrungen teilhaben lassen.

Nach einer Kaffeepause nähern wir uns dem Themenfeld aus dem Blickwinkel der Wirtschaft. Stephan Weinhard, Leiter des Skill Development Center IBM wird im Abschlussvortrag über die Employability Strategie der IBM, sprich die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit in einem globalen Unternehmen berichten. Schön, dass Sie heute hier sein können.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter werden immer komplexer und anspruchsvoller. Durch ständige Veränderungen müssen Anpassungsleistungen in immer kürzerer Zeit bewältigt werden.

Im Fokus erfolgreicher Personalentwicklungsarbeit steht deshalb auch der Mitarbeiter als Ganzes und nicht nur einzelne Kenntnisse und Fähigkeiten. Es gilt Kompetenzen aufzubauen und weiterzuentwickeln, die dabei helfen, unterschiedlichste Situationen des beruflichen Alltags zu bewältigen.

Die wachsende Bedeutung des Themas "Wissensmanagement" zeigt, dass methodisches Know-how für den Erfolg personaler Fördermaßnahmen immer wichtiger wird. Ziel ist die Entwicklung einer Lernkultur, die fehlertolerant ist und kreativen, mitdenkenden Beschäftigten ein geeignetes Arbeitsumfeld bietet.

Erfolgreiche Personalentwicklung fordert in diesem Sinne ein hohes Maß an Sozialkompetenz – gerade in den Führungsetagen. Teams und Organisationseinheiten setzen sich zunehmend gemeinsame Ziele, erhalten Informationen und Feedback über gemeinsam erbrachte Leistungen. Die Ausrichtung auf eine team-orientierte Organisation setzt auch veränderte Maßstäbe im Bereich der Führung. Soziale Kompetenz – gerade auch im Umgang mit Gruppen - wird zur zentralen Schlüsselqualifikation im Anforderungsprofil für Führungskräfte.

Die dbb akademie als Bildungs- und Beratungseinrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion sieht sich mit ihrer Arbeit in der Verantwortung, den öffentlichen Dienst bei eben diesen Veränderungsprozessen kompetent zu begleiten.

Nur wenn Beschäftigte auf neue Wege „mitgenommen“ werden, können sie diese mit Kompetenz und Engagement beschreiten.

Überlassen wir nun aber das Wort unseren kompetenten Fachleuten.

Allen Referentinnen und Referenten danke ich, dass sie zu uns gekommen sind und mit uns heute Erfahrungen austauschen und diskutieren. Ihnen, verehrte Gäste, danke ich für Ihr Interesse am Thema und wünsche Ihnen anregende Diskussionen und weiterführende Erkenntnisse.