

Willi Russ

Arbeitstagung

Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte

10. September 2009
im dbb forum berlin

- Es gilt das gesprochene Wort –

Stand: 27.08.2009

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, zur diesjährigen Arbeitstagung „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“ möchte ich Sie hier im dbb forum berlin herzlich begrüßen. Es ist bereits die 9. Veranstaltung dieser Art in Berlin – 2010 feiern wir dann ein Jubiläum.

Auch im kommenden Jahr wird es bei der doppelten Ausrichtung der Tagung in München und Berlin 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.

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

Das Thema Personalführung ist ebenfalls untrennbar mit der Personalentwicklung verbunden. Professionelle Führung gilt als ein Wegbereiter für Motivation und Arbeitszufriedenheit. Fort- und Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe müssen deshalb verstärkt und immer wieder neuesten Erfordernissen angepasst werden. Der heutige Tag soll einen Beitrag dazu leisten.

Sehr verehrte Damen und Herren,

auch in diesem Jahr konnten wir kompetente Experten als Referentinnen und Referenten für unsere Tagung gewinnen:

Mit Freude begrüße ich für unseren Einführungsvortrag Herrn Prof. Dieter Frey vom Department Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, der auch Akademischer Leiter der Bayerischen Eliteakademie ist. „Führungskultur im Wandel - Erfolgsfaktoren für positives Führen in der öffentlichen Verwaltung“ lautet sein Thema. Herzlich willkommen, Herr Prof. Frey.

Nach einer kurzen Kaffeepause haben Sie von 11:15 Uhr bis 12:45 Uhr die Qual der Wahl zwischen sechs Foren.

Für das Forum 1 „Behördliche Ausgestaltung des § 5 TVöD – Personalentwicklung durch Qualifizierung“ begrüße 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.

Forum 3 „Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse und ihr Beratungsangebot für Firmenkunden“, das auch am Nachmittag auf dem Programm steht, werden Klaus-Dieter Nowas als Leiter des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements der TK Hamburg und Ulla Oerder, Prozessberaterin Betriebliches Gesundheitsmanagement der TK Berlin, gemeinsam durchführen.

Forum 4 widmet sich dem „Führungskräfte-Feedback“ und wird von Imke Oeltjen von der Behörde der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen geleitet.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist der öffentliche Dienst als sicherer Arbeitgeber bekanntlich attraktiv. Wir alle hoffen, dass den schwierigen auch wieder gute Zeiten folgen. Damit der öffentliche Dienst auch dann für die Personalgewinnung gut aufgestellt ist, beschäftigt sich Forum 5 mit dem Thema „Marketing mit Medien: Neue Wege für die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst“. Nicole Mai, die als Senior Consultant für den Bereich öffentliche Institutionen, Vereine und Verbände bei der Zeitung „Die Zeit“ zuständig ist, führt Sie durch dieses Forum.

Im Forum 6 „Korruptionsbekämpfung und Integritätsmanagement“ stellt Ihnen Dr. Thomas Wurm, wissenschaftlicher Mitarbeiter der dbb akademie und Fachanwalt für Arbeitsrecht, einen Zertifizierungskurs für Führungskräfte mit dem TÜV Rheinland Gütesiegel vor.

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

Damit die Foren am Nachmittag nicht durch knurrende Mägen beeinträchtigt werden, laden wir Sie in der Mittagspause zu einem Imbiss ein. Um 13:30 geht es dann weiter.

Für das Forum 7 „Führungskräfte-Feedback“ begrüße ich Frau Köpperschmidt-Bau, Referentin Personalentwicklung im Innenministerium NRW, für Forum 8 „Fortbildung von Führungskräften und Führungskräftenachwuchs in der Saarländischen Landesverwaltung“ Frau Gabriele Hinschberger als Leiterin des Referats Ausbildung und ressortübergreifende Fortbildung im Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes.

„Hilfe zur Selbsthilfe für Führungskräfte anhand einer kollegialen Fallberatung“ stellen im Forum 10 Frau Karin Hayn, Vorsitzende des Referats Frauen, Familie und Gleichstellung des Philologen-Verbandes NRW und Dr. Dieter Nowotny von der dbb akademie vor, für das Forum 11 „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ begrüße ich Manfred Graf vom Integrationsamt Köln und schließlich Norbert Stenken vom Aus- und Fortbildungszentrum in Bremen für das Forum 12 „Personalauswahl“.

Nach einer Kaffeepause nähern wir uns dem Themenfeld Personalentwicklung aus dem Blickwinkel der Wirtschaft. Für den letzten Vortrag des Tages begrüße ich Herrn Erich Unkrig, Inhaber des Instituts für lernfähige Organisationen und Systeme.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

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 Anforderungen des beruflichen Alltags zu bewältigen.

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

Erfolgreiche Personalentwicklung erfordert 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 teamorientierte 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.