

Arbeitstagung „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“

am 10. September 2009 im dbb forum berlin, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin

(Stand: 01. September 2009)

– Änderungen vorbehalten –

ab 09.00 Uhr Kaffee und Tee stehen für Sie bereit.

Programmablauf

Tagungsleitung: *Hans-Joachim Rieger, dbb akademie*

09:30 Uhr Begrüßung und Eröffnung
*Willi Russ, Vorsitzender der dbb akademie,
2. Vorsitzender der dbb tarifunion*

09:45 Uhr Führungskultur im Wandel – Erfolgsfaktoren für positives
Führen in der öffentlichen Verwaltung

Weder in der öffentlichen Verwaltung noch in kommerziellen Organisationen sind die Rahmenbedingungen, unter denen Menschen handeln müssen, optimal. Umso wichtiger ist eine gute Führungskultur, so dass Menschen trotz dieser suboptimalen Rahmenbedingungen motiviert sind, ihnen die Arbeit Spaß macht, sie gut zusammen arbeiten. Durch professionelle Führung, insbesondere durch Vorbildverhalten, durch die persönliche Integrität des Vorgesetzten sowie durch Übereinstimmung von Wort und Tat können Motivation und Kreativitätspotential erhöht werden. Wichtig dabei sind Sinnvermittlung, Zielklarheit, Transparenz durch Information und Kommunikation, Lob und konstruktive Korrektur, Fairness und Vertrauen. Weiterhin ist wichtig, den Menschen klar zu machen, wo veränderbare und nicht veränderbare Welten sind. Im Vortrag sollen die wichtigsten Erfolgsfaktoren für positives Führen in der öffentlichen Verwaltung dargestellt werden.

Prof. Dr. Dieter Frey, Department Psychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, Akademischer Leiter der Bayerischen Eliteakademie

10:30 Uhr Fragen, Diskussion

10:50 Uhr Kaffeepause

11:15 Uhr Foren

Forum 1:

Behördliche Ausgestaltung des § 5 TVöD - Personalentwicklung durch Qualifizierung

Wirksame Reformen und die Bewältigung veränderter Rahmenbedingungen gelingen nicht ohne kontinuierliche Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als der wichtigsten Ressource. Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes. Dem entsprechend misst auch das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst der Qualifizierung eine deutlich größere Bedeutung bei als bislang. Gemäß Tarifvertrag haben u. a. alle Beschäftigten erstmalig einen Rechtsanspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrer Führungskraft. Wie die neue Regelung für alle Beteiligten gewinnbringend gestaltet und umgesetzt werden kann, ist ein Schwerpunkt dieses Forums.

Karl-Heinz Leverkus, Mitglied des Bezirkspersonalrats bei der Oberfinanzdirektion Rheinland, Köln

Forum 2:

Wissensmanagement – Aufgaben der Personalentwicklung

Wissensmanagement rückt eine der wertvollsten Ressourcen in den Mittelpunkt. Es versucht, drängende Probleme anzugehen, wie z. B. den Ressourcenverlust durch demographischen Wandel aufzufangen und Innovationsfähigkeit durch Wissen als Wettbewerbsvorteil zu realisieren. Wie sieht das Modell aus, welche praktischen Ansätze gibt es, und was bedeutet Wissensmanagement für den Arbeitsalltag in der Personalentwicklung?

Angelika Nickelsburg, Inhaberin BRAINMENT Personal- und Organisationsentwicklung, Neunkirchen-Seelscheid

Forum 3:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse (TK) und ihr Beratungsangebot für Firmenkunden

Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zentrale Voraussetzungen für den Erfolg einer Organisation. Der demografische Wandel, die Globalisierung und steigende arbeitsbedingte Belastungen stellen die Beschäftigten und ihre Gesundheit vor immer neue Herausforderungen. Die TK berät und unterstützt Organisationen bei der Implementierung eines nachhaltig wirkenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit spezifischen Analysen und bedarfsorientierten Interventionen sowie mit einer umfassenden Projektberatung. Im innerbetrieblichen Gesundheitsmanagement nutzt die TK die Instrumente, um gemeinsam mit den Beschäftigten gesundheitliche Belastungen und gesundheitsförderliche Potenziale am Arbeitsplatz zu erfassen und Maßnahmen abzuleiten. Im Forum werden das Betriebliche Gesundheitsmanagement der TK und dessen praktische Umsetzung vorgestellt.

Klaus-Dieter Nowas, Leiter Innerbetriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit, Techniker Krankenkasse, Hamburg
Ulla Oerder, Prozessberaterin Betriebliches Gesundheitsmanagement, Techniker Krankenkasse, Berlin

Forum 4:

Führungskräfte-Feedback

Mit einem Führungskräfte-Feedback wird die Einschätzung von Leistung, Verhalten und Potenzial der Führungskraft durch die ihr direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschrieben. Führungskräfte-Feedback ist stets auch im Kontext anderer Personalentwicklungsinstrumente zu sehen wie beispielsweise dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch. Im Forum wird über die Durchführung eines Pilotprojekts zur Einführung eines Führungskräfte-Feedbacks bei der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, über Chancen und Risiken dieses Instruments der Personalentwicklung und weitere Planungen berichtet.

Imke Oeltjen, Personalentwicklung in der Behörde der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen

Forum 5:

Marketing mit Medien: Neue Wege für die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst

In Zeiten schwieriger Wirtschaftslagen gewinnt der öffentliche Dienst als Arbeitgeber an Attraktivität bei Nachwuchskräften gleichermaßen wie bei Fach- und Führungskräften. Diese erhöhte Aufmerksamkeit kann der öffentliche Dienst nutzen, um sich bleibend als interessanter Arbeitgeber in den Köpfen der Bewerber zu verankern. Denn vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es die Herausforderung sein, auf dem Arbeitsmarkt die richtigen Bewerber zu gewinnen und langfristig an die Institution zu binden. Das bewusste Herbeiführen einer mit positiven Attributen besetzten Arbeitgebermarke setzt als langfristige Aufgabe ein zielgerichtetes Vorgehen und eigenes konzeptionelles Handeln voraus. Neben der Analyse von Fallbeispielen wird im Forum auch die strategische Entwicklung eines Marketing- und Mediaplans umrissen.

Nicole Mai, Senior Media Consultant - Öffentliche Institutionen, Vereine und Verbände, DIE ZEIT, Hamburg

Forum 6:

Korruptionsbekämpfung und Integritätsmanagement - Angebote der dbb akademie (u. a. Zertifizierungskurs für Führungskräfte mit TÜV Rheinland Gütesiegel)

Der Einsatz für Integrität ist eine Daueraufgabe, für die die Führungskräfte einer Behörde in besonderer Weise verantwortlich sind. Sie sind für die Umsetzung entsprechend der Vorgaben der Verwaltungsspitze zuständig. Gleichzeitig verfügen sie über die beste Kenntnis der von ihnen „geführten“ Arbeitsbereiche und sind so in der Lage, selber spezifische Präventionsansätze zu entwickeln, die auf die jeweiligen Besonderheiten zugeschnitten sind. Das erforderliche Rüstzeug für Führungskräfte bietet die dbb akademie in zahlreichen offen ausgeschriebenene Veranstaltungen an.

Dr. Thomas Wurm, dbb akademie, Bonn

12:45 Uhr

Mittagspause, Imbiss

13:30 Uhr

Foren

Forum 7:

Führungskräfte-Feedback

Mit einem Führungskräfte-Feedback wird die Einschätzung von Leistung, Verhalten und Potenzial der Führungskraft durch die ihr direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschrieben. Führungskräfte-Feedback ist stets auch im Kontext anderer Personalentwicklungsinstrumente zu sehen wie beispielsweise dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch. Im Forum wird über die Durchführung eines Pilotprojekts zur Einführung eines Führungskräfte-Feedbacks beim Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, über Chancen und Risiken dieses Instruments der Personalentwicklung und weitere Planungen berichtet.

Carla Köpperschmidt-Bau, Referentin Personalentwicklung, Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Forum 8:

Fortbildung von Führungskräften und Führungskräftenachwuchs in der Saarländischen Landesverwaltung Konzeption - Qualitätsmanagement - praktische Erfahrungen

Der Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft, Europäisierung und Globalisierung, Migration und demografische Entwicklung haben zu tief greifenden Veränderungen im öffentlichen Leben und der privaten Lebensgestaltung der Bürger geführt. Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise wird diese Entwicklung noch verstärken. Die Verwaltungen können die damit verbundenen neuen Herausforderungen nur mit veränderungsbereitem und innovationsfähigem Personal bewältigen. Dabei kommt den Führungskräften als Mittlern und Managern in den Veränderungsprozessen eine Schlüsselrolle zu. Die hierfür erforderlichen Kompetenzen sollen in der Saarländischen Landesverwaltung durch eine systematische Fortbildung von Führungskräften und Führungskräftenachwuchs sichergestellt werden. Im Forum werden die der Fortbildung zugrunde liegende Konzeption und die angewandten Maßnahmen des Qualitätsmanagements vorgestellt. In diesem Zusammenhang wird über bisherige praktische Erfahrungen berichtet.

Gabriele Hinschberger, Leiterin des Referats Ausbildung, ressortübergreifende Fortbildung im Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes, Saarbrücken

Forum 9:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse und ihr Beratungsangebot für Firmenkunden

Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zentrale Voraussetzungen für den Erfolg einer Organisation. Der demografische Wandel, die Globalisierung und steigende arbeitsbedingte Belastungen stellen die Beschäftigten und ihre Gesundheit vor immer neue Herausforderungen. Die TK berät und unterstützt Organisationen bei der Implementierung eines nachhaltig wirkenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit spezifischen Analysen und bedarfsorientierten Interventionen sowie mit einer umfassenden Projektberatung. Im innerbetrieblichen Gesundheitsmanagement nutzt die TK die Instrumente, um gemeinsam mit den Beschäftigten gesundheitliche Belastungen und gesundheitsförderliche Potenziale am Arbeitsplatz zu erfassen und Maßnahmen abzuleiten. Im Forum werden das Betriebliche Gesundheitsmanagement der TK und dessen praktische Umsetzung vorgestellt.

Klaus-Dieter Nowas, Leiter Innerbetriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit, Techniker Krankenkasse, Hamburg
Ulla Oerder, Prozessberaterin Betriebliches Gesundheitsmanagement, Techniker Krankenkasse, Berlin

Forum 10:

Hilfe zur Selbsthilfe für Führungskräfte: Kollegiale Fallberatung

Kollegiale Fallberatung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in der ein Falleingebener von den übrigen Personen nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird. Im Rahmen einer kollegialen Beratung werden eine konkrete Praxissituation (der Fall) des Berufsalltags reflektiert und Lösungsansätze entwickelt. Die kollegiale Beratung von Fach- und Führungskräften ist eine bewährte, motivierende Form der wechselseitigen, selbst gesteuerten Unterstützung. Eine Supervision ist nicht erforderlich, eine Einarbeitung in die Vorgehensweise jedoch notwendig. Im Forum vorgestellt wird neben der Methodik auch ein Erfahrungsbericht aus der Praxis.

Dr. Dieter Nowotny, dbb akademie
Karin Hayn, Vorsitzende Referat Frauen, Familie und Gleichstellung, Philologen-Verband NRW

Forum 11:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ziele des BEM sind u. a., Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, die Arbeitsleistung des Beschäftigten und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Dies wirft bei der Durchführung in der Praxis oft Fragen auf. Anhand von verschiedenen Urteilen und praktischen Erfahrungen (auch der Teilnehmenden) kann im Forum versucht werden, Einzelfalllösungen zu verschiedenen Problemen zu erarbeiten.

Manfred Graf, Integrationsamt, Köln

Forum 12:

Personalauswahl

In Bremens Verwaltung wird seit Jahren - sowohl zentral als auch dezentral – systematisch an Konzepten, Verfahren und Instrumenten für eine verbesserte Personalauswahl gearbeitet. Im Forum werden praktische Erfahrungen bei den zentralisierten Personalauswahlverfahren im Mittelpunkt stehen und u. a. folgende Fragen erörtert: Ist es noch zeitgemäß ein Anforderungsprofil zu stellen? Durch welche Auswahlinstrumente und Aufgabenstellungen können Fähigkeiten von Bewerbern beobachtbar und beurteilbar gemacht werden? Wie sollten Auswahlkommissionen besetzt sein?

Norbert Stenken, hauptamtlicher Dozent des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) – Lehrinheit Verwaltungsmanagement, Bremen

15.00 Uhr

Kaffeepause

15.15 Uhr

Personalentwicklung in schwierigen Zeiten – Erfahrungen und Lösungsansätze aus der Privatwirtschaft

Strategisch motivierte Neuausrichtungen, demografische Entwicklungen und der durch wirtschaftliche Krisen ausgelöste Veränderungsdruck beeinflussen Aufgaben, Rollen und das Selbstverständnis im Personalmanagement. Unternehmerische Entscheidungen bringen neue Nahtstellen und verändern sowohl die Bedeutung wie auch die Priorität personalwirtschaftlicher und personalentwickelnder Prozesse. Die Konzentration auf wertschöpfende, leistungsstarke und nachhaltige Personalaktivitäten ist gefragt. Unter diesen

Prämissen wird die Notwendigkeit aufgezeigt, Position zu beziehen und die richtigen Prioritäten zu setzen. Anhand von Beispielen werden Ziel führende Prozesse und die den Erfolg unterstützenden Methoden erläutert.

Erich R. Unkrig, Inhaber des Institut für lernfähige Organisationen und Systeme (ILOS), Krefeld

16.00 Uhr

Schlusswort

Hans Joachim Rieger, dbb akademie

16.15 Uhr

Ende der Veranstaltung