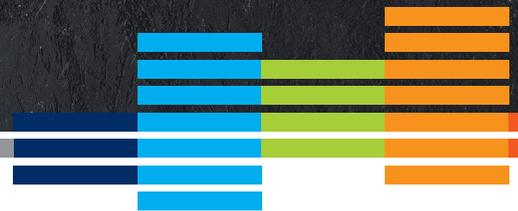




Nachhaltige Verwaltung der Zukunft



Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte (PE-FF) – höherer Dienst

PE-FF ist ein passgenaues Förderprogramm im Rahmen eines internen Fortbildungsangebots, um die persönlichen Qualifikationen der Teilnehmenden zu steigern und zu optimieren.

Mit PE-FF sollen die besonderen Fähigkeiten, welche für Führungs- sowie bestimmte Fachaufgaben erforderlich sind, zukünftigen Fach- und Führungskräften vermittelt werden. Besonders wichtig für die bestmögliche Ausübung solcher Aufgaben ist die Kenntnis über die internen Abläufe – bestenfalls in einem 360°-Panorama – einer Behörde / Organisationseinheit sowie über die fachliche Expertise möglichst aller Fachabteilungen.

Gleichzeitig sollen leistungsfähige und engagierte Beschäftigte motiviert und ihr Engagement gezielt gefördert werden. Die Möglichkeit zu qualitativ hoch-

wertigen Stellenbesetzungen wird dadurch ebenfalls gefördert.

Standardisierte Seminare können diese Fähigkeiten und Kenntnisse nicht vermitteln. PE-FF stellt entsprechend Seminare und weitere Aktivitäten zusammen. Das auf eine dreijährige Teilnahme ausgerichtete Fortbildungsprogramm ist modular aufgebaut.

Darin enthalten ist ein übergeordneter „Allgemeiner Bereich“. Dieser sieht vor z.B. in übergreifenden Projekten mitzuarbeiten oder Veranstaltungen zu moderieren. In drei Modulen werden mehrere, überwiegend fakultative Kurse zu den Themen Fach- und Methodenkompetenz, soziale und kommunikative Kompetenz sowie Führungskompetenz angeboten. Abbildung 1 zeigt den Aufbau des Qualifizierungsangebotes.

Über die Schnittstelle sog. „Kurspaten – Dozent“ werden die behörden-spezifischen Belange in die Kursinhalte des Förderprogramms implementiert und die Kursausrichtung gesteuert sowie evaluiert. Über die Schnittstelle „Tutor – Teilnehmende“ soll eine Begleitung im Form von kollegialer Beratung während der Teil-

nahmedauer erfolgen. Die Reflektion des Erlernten, die Vermittlung der Behördenkultur sowie die Reflektion der eigenen Rolle(n) gehören hier zu den Kernpunkten.

Das Programm ist ein Baustein des Personalentwicklungskonzeptes.

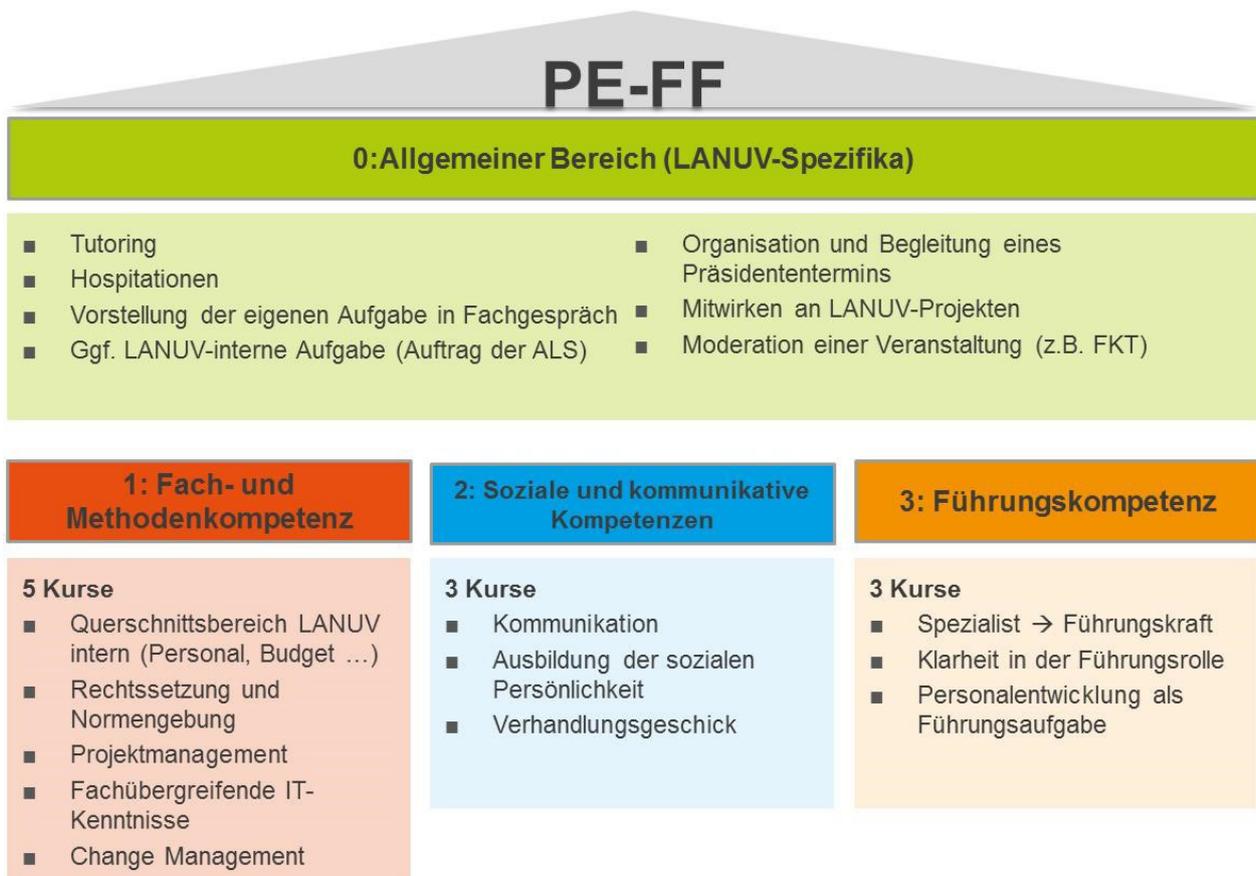


Abbildung 1: Aufbau des PE-FF

Nutzen

- Motivation, Förderung und Bindung besonders leistungsstarker Beschäftigter im Sinne der Personal- und Persönlichkeitsentwicklung
- Förderung von fachübergreifenden und methodischen Kompetenzen mit Behördenbezug
- Vorbereitung dieser Beschäftigten auf eine mögliche Übernahme von anspruchsvollen Führungs- und/oder Fachaufgaben
- Erarbeitung von Beiträgen zu aktuellen Fragestellungen mit übergreifendem Charakter
- Bessere Vernetzung von (Fach-)Kolleginnen und Kollegen
- Erhöhung der Chancen, bestimmte Funktions- oder besondere Fachpositionen intern zu besetzen

Schritte der Umsetzung

- Dienststellenleitung, Beschäftigtenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und alle weiteren betroffenen Ebenen (Vorgesetzte) in die Planungs- und Ausgestaltungsphase einbinden
- Kosten kalkulieren: administratives Personal, externe Dozentinnen/Dozenten, ggf. Anmietung von Räumen, Arbeitsaufwände für die beteiligten Beschäftigten
- Konzept erstellen:
 - ♦ für die der Modul-/Kursinhalte sowie eine spätere Evaluierung des Programms Lern-/Kompetenzziele formulieren
 - ♦ Festlegung von Rollen präzise definieren: Tutorinnen/Tutoren, Kurspatinnen/Kurspaten, Besetzung des Auswahlgremiums, externe Dozentinnen/Dozenten bzw. Moderatorinnen/Moderatoren
 - ♦ nachvollziehbares Auswahlverfahren konzipieren
- Informationsveranstaltungen anbieten und alle Interessierten einladen

Erfahrungen aus der Praxis

- Maßnahmen, die die formale Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen erfordern, zeitlich großzügig planen
- Informationen umfänglich und frühzeitig im Intranet bereitstellen, Möglichkeit zur persönlichen Kontaktaufnahme anbieten
- ausreichend Raum für Feedback durch alle Beteiligten schaffen
- Bewerbungsverfahren zeitlich großzügig planen
- Frühzeitige Festsetzung von Terminen aller Art (Info-Veranstaltungen, Kurse ...)

Verwaltungsbezug

PE-FF bietet die Möglichkeit behördenspezifisches Wissen gezielt zu vermitteln. Zudem können geeignete Beschäftigte für Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet werden. Mit Blick auf die Attraktivität als Arbeitgeber, insbesondere in Konkurrenz zur Wirtschaft, steigert das PE-FF die Bindung der Mitarbeitenden durch eine Qualifizierung und damit die Chancen auf hochwertige Stellenbesetzungen.

Aufwand

Der Aufwand kann derzeit nur geschätzt werden, da das Programm das erste Mal durchgeführt wird.

Personal	Aufwand
Administration	ca. 550 Arbeitsstunden gD / Jahr, entspricht ca. 0,4 VzÄ
Kurspatinnen / Kurspaten	ca. 4 Arbeitstage / Jahr
Tutorinnen / Tutoren	ca. 4 Arbeitstage / Jahr
Vorgesetzte (der Teilnehmenden)	ca. 1,5 Arbeitstage / Jahr
Teilnehmende	durchschnittlich 3 bis 4 Kurse à 3 Tage / Jahr

Kosten

Kosten entstehen für die Kurse. Es sind pro dreitägigem Kurs mit externem Dozentinnen oder Dozenten ca. 4.500€ zu kalkulieren. Darin sind Vorbesprechungen mit Kurspaten, Reisekosten u. ä. enthalten. Zudem entstehen Kosten für Coaching/Schulungen, Dienstreisen, Arbeitsmittel von mehreren tausend Euro pro Jahr.

DBU-Modellprojekt Nachhaltige Verwaltung der Zukunft

nachhaltigkeit@lanuv.nrw.de

www.nachhaltigeverwaltung.nrw.de