



MACH V

Wirtschaftsorientierte Personalentwicklung im Kreis Herford

Vortrag anlässlich des Forums
„Erfolgreiche Gestaltung von Modernisierungsprozessen“
vom 25. – 27.10.2004 in Speyer
Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften

I. Zur Person



-
- *Paul Bischof*
 - *Bau- und Ordnungsdezernent*
 - *Mitglied der Verwaltungsleitung*
 - *Gesamtkoordinierung Verwaltungsreform*

II. Zum Kreis Herford



-
- *Landrätin Liselore Curländer*
 - *einer von 31 Kreise in NRW*
 - *255.000 Einwohner*
 - *ca. 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

III. Ausgangspunkt



- *Projekt Mittelstandsfreundliche Verwaltung des Wirtschaftsministeriums NRW*
- *Unternehmerbefragung*
- *Konzipierung eines Leuchtturmprojektes: WIDUFIX*
- *zusätzlicher Schwerpunkt: Personalentwicklung*
- *Zusammenarbeit mit den Einrichtungen des Arbeitgeberverbandes Herford: Mach1 (Weiterbildung) und Mach2 (Personalentwicklung)*

IV. Förderantrag in Zusammenarbeit mit Mach2 – Personalentwicklung (1)



- *Überprüfung der Personalentwicklungskonzeption des Kreises Herford im Vergleich zu Konzepten der Wirtschaft, ggf. Anpassung*
- *Durchführung eines intensiven Austausches mit Wirtschaftsunternehmen zum Themenschwerpunkt "Einarbeitung" (Qualitätszirkel)*

IV. Förderantrag in Zusammenarbeit mit Mach2 – Personalentwicklung (2)



- *Entwicklung und Erprobung eines Fortbildungskonzeptes*
- *Übernahme weiterer PE-Elemente aus der Wirtschaft*
- *Vermittlung der Ergebnisse an interessierte Verwaltungen*

V. Prüfung der bisherigen PE-Konzeption des Kreises Herford (1)



- *durch Dr. Bernd Helbich, Personalentwickler für einen Verbund von 26 mittelständischen Unternehmen im Kreis Herford*
- *Intensive Workshops unter Beteiligung relevanter Zielgruppen innerhalb der Kreisverwaltung*
- *Definition von insgesamt sieben Arbeitsaufträgen an die kreisinterne Personalentwicklung*

V. Prüfung der bisherigen PE-Konzeption des Kreises Herford (2)



- ***Sieben Arbeitsaufträgen an die kreisinterne Personalentwicklung***
 - Stellenbesetzungsverfahren optimieren
 - Führungsaufgaben klarer beschreiben
 - Klärung der Definition und der Nutzbarmachung von Potentialanalyseverfahren
 - Einarbeitungskonzepte festlegen
 - Ausbildung verbessern
 - Fortbildung zielorientierter gestalten
 - Beurteilungsverfahren optimieren

VI. Qualitätszirkel

Einarbeitung (1)



-
- *Bildung eines Qualitätszirkel "Einarbeitung" im Unternehmensverbund Mach2*
 - *Aufbau eines gemeinsamen Werkzeugkoffers*
 - *Verabredung von Hospitationen von Verwaltungsmitarbeitern in Unternehmen und umgekehrt*

VI. Qualitätszirkel

Einarbeitung (2)



- *Bildung eines Qualitätszirkel "Einarbeitung" im Unternehmensverbund Mach2*
 - bisher 5 Arbeitstreffen
 - Teilnahme von acht mittelständischen Unternehmen im Kreis Herford
 - Teilnahme von drei Kommunalverwaltungen
 - Impulsreferate durch die beteiligten Partner und intensive Diskussion zur Übertragbarkeit

VI. Qualitätszirkel Einarbeitung (3)

- *Aufbau eines gemeinsamen Werkzeugkoffers*
 - **Vorstellungs"runde"** bei neuen Mitarbeitern
 - Wissensmanagement für schnelle Übernahme von Verantwortung
 - Führungskräftenachwuchs
 - Skill-datenbank zur Vorbereitung von Veränderungen innerhalb eines Unternehmens
 - Frühzeitige Einarbeitung durch bisherigen Stelleninhaber
-

VI. Qualitätszirkel

Einarbeitung (4)



- *Verabredung von Hospitationen von Verwaltungsmitarbeitern in Unternehmen und umgekehrt*
 - Vorherige Klärung über Hospitationsziel
 - gezielte Auswahl der Zeitpunktes
 - gezielte Auswahl des Unternehmens und des Ansprechpartners

vii. Fortbildungskonzeption

„Wirtschaftsorientiertes Denken fördern“



(1)

- *Entbürokratisierung und Appelle reichen nicht aus, gefordert ist die wirtschaftsnahe Entscheidung im Wissens um die Bedürfnisse der Wirtschaft.*
- *Entwicklung eines Konzeptes zur Durchführung von "gemeinsamen" Schulungen zu gleichermaßen interessierenden Fachthemen bei gleichzeitigem intensiven Kennenlernen der "Denkmuster" der "anderen" Seite*

VII. Fortbildungskonzeption

„Wirtschaftsorientiertes Denken fördern“



(2)

- *Durchführung der speziell auf Kontakt angelegten 2 Tages-Seminare zu folgenden Themen*
 - Projektmanagement
 - Führen durch Ziele
 - Beschwerdemanagement
 - Geschäftsprozessoptimierung
 - Kunden- bzw. Unternehmensorientierte Beratung
 - Konfliktbewältigung

VII. Fortbildungskonzeption

„Wirtschaftsorientiertes Denken fördern“



(3)

- ***Relativ gleichmäßige Teilnahme von Mitarbeitern aus Wirtschaft und Verwaltung***
 - intensiver Austausch in beide Richtungen
 - deutliche Erhöhung des gegenseitigen Verständnisses
 - die fachliche Fortbildung erfährt keine Einschnitte
 - Sehr positive Bewertung durch Trainer und Teilnehmer

VIII. Potentialanalyse (1)



-
- *als besonders wichtiges Thema mit Langzeiteffekt erkannt und als Arbeitsauftrag definiert*
 - *Bildung einer Arbeitsgruppe unter Begleitung von Dr. Helbich von Mach2*
 - *Einsetzbar für verschiedene Bereiche*

VIII. Potentialanalyse (2)



-
- ***Bildung einer Arbeitsgruppe unter Begleitung von Dr. Helbich von Mach2***
 - Definition und Prüfung der Nützlichkeit von "Potentialanalyse"
 - Leitsatz: "Die richtige Person an der richtigen Stelle"
 - Notwendig: Einsatz von Anforderungsprofilen, Mitarbeiterprofilen und Entwicklungsprofilen

VIII. Potentialanalyse (3)



- ***Bildung einer Arbeitsgruppe unter Begleitung von Dr. Helbich von Mach2***
 - Abwägung des Einsatzes unterschiedlicher Potentialanalyseverfahren
 - intensive Beteiligung von Personalamt, Strategiebüro, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte
 - Auf Basis eines Zwischenberichtes Umsetzung in einem Pilotbereich für die vertiefte Erarbeitung aller Arbeitsschritte

VIII. Potentialanalyse (4)



-
- *Einsetzbar für verschiedene Bereiche*
 - Auswahlverfahren
 - Rotation
 - Grundlage für Entwicklungsgespräche
 - Fortbildungsentscheidungen
 - Definition einer Führungskultur

IX. Übertragung der Ergebnisse (1)



-
- *Weitergabe der gesammelten Erfahrungen an die WIDUFIX-Partner (18 staatliche und kommunale Verwaltungen und weitere 9 sonstige Partner aus der Wirtschaft)*
 - *Bericht im Rahmen des Qualitätszirkel von Mach2*
 - *Berichte an die 11 anderen Leuchtturmkommunen in Nordrhein-Westfalen*
-

IX. Übertragung der Ergebnisse (2)

- *Durchführung einer "Landeskonferenz Personalentwicklung im öffentlichen Dienst" am 24.11.2004 in Herford*
- *Abschließende Verschriftlichung der Konzepte und Erfahrungen, insbesondere Weitergabe an kommunale, staatliche und wirtschaftsorientierte Fortbildungseinrichtungen*

X. Themen für eine vertiefende Diskussion



-
- *gute und schlechte Erfahrungen*
 - *Rückmeldungen aus der Praxis*
 - *Diskussionen mit Fortbildern*
 - *Akzeptanz*
 - *Machbarkeit und Übertragbarkeit*
 - *Abgleich mit anderen innovativen Ideenträgern*
 - *Ihre Fragen ...*

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit

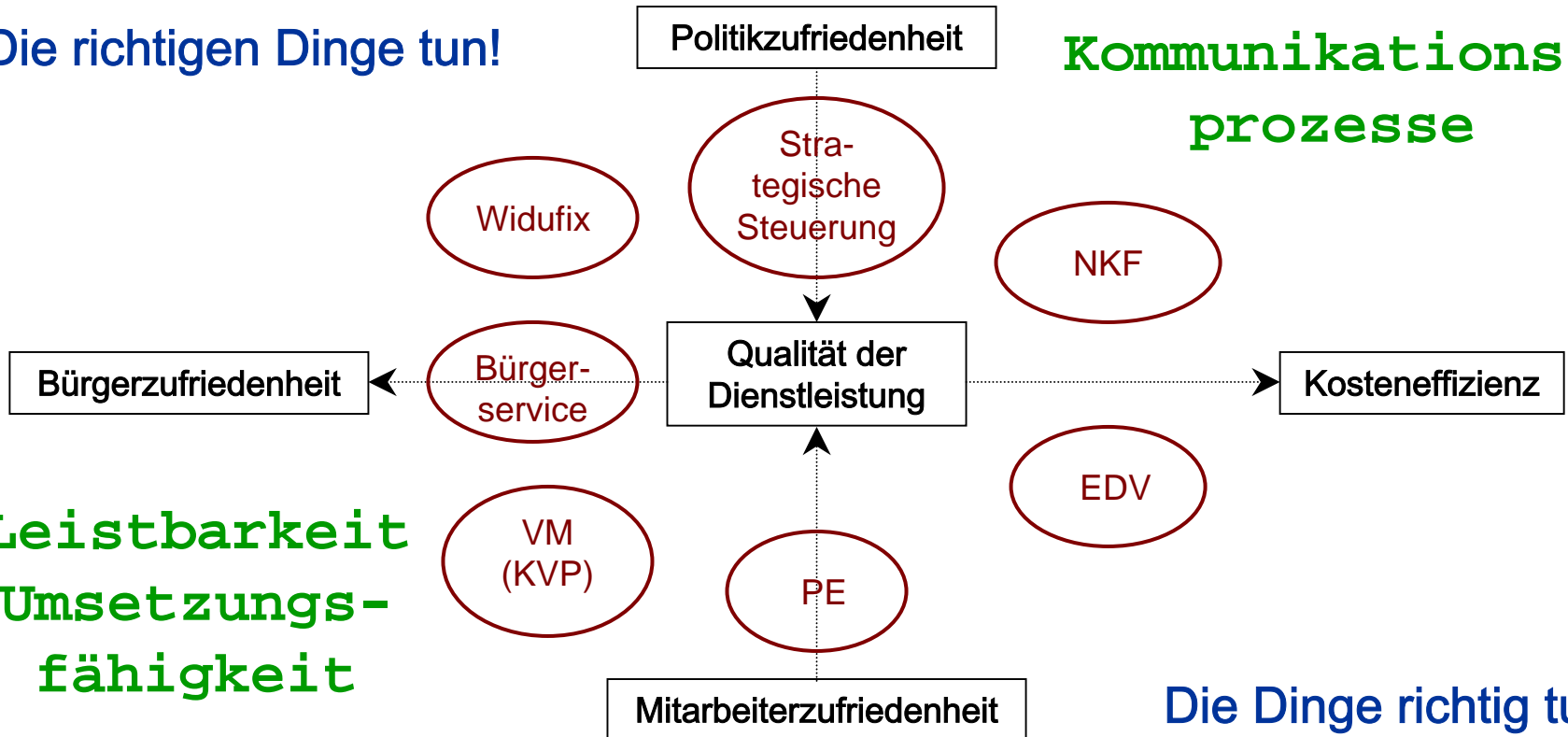
Zusammenfassung: Zielorientierte Steuerung der Kreisverwaltung



Die richtigen Dinge tun!

Politikzufriedenheit

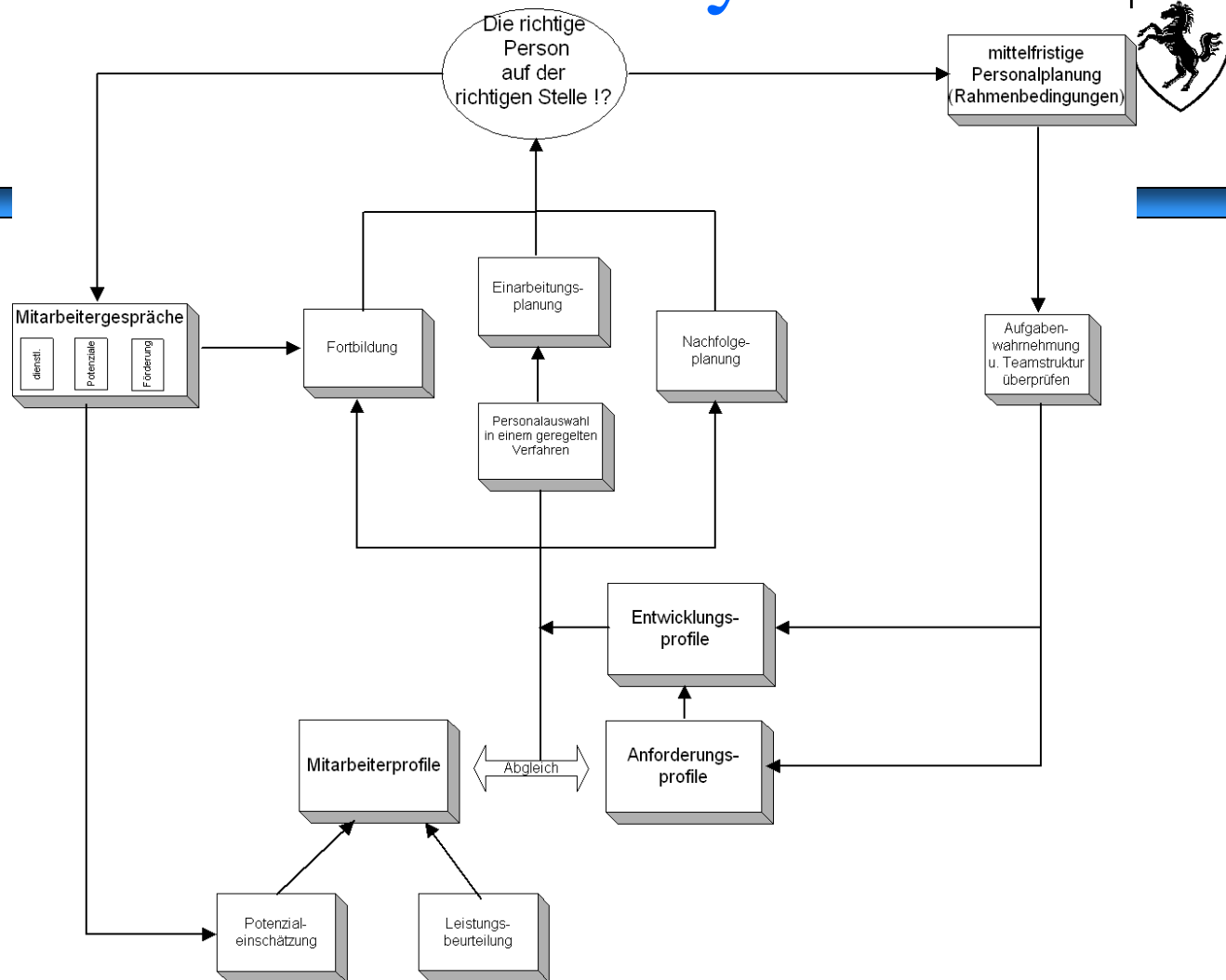
Kommunikations-
prozesse



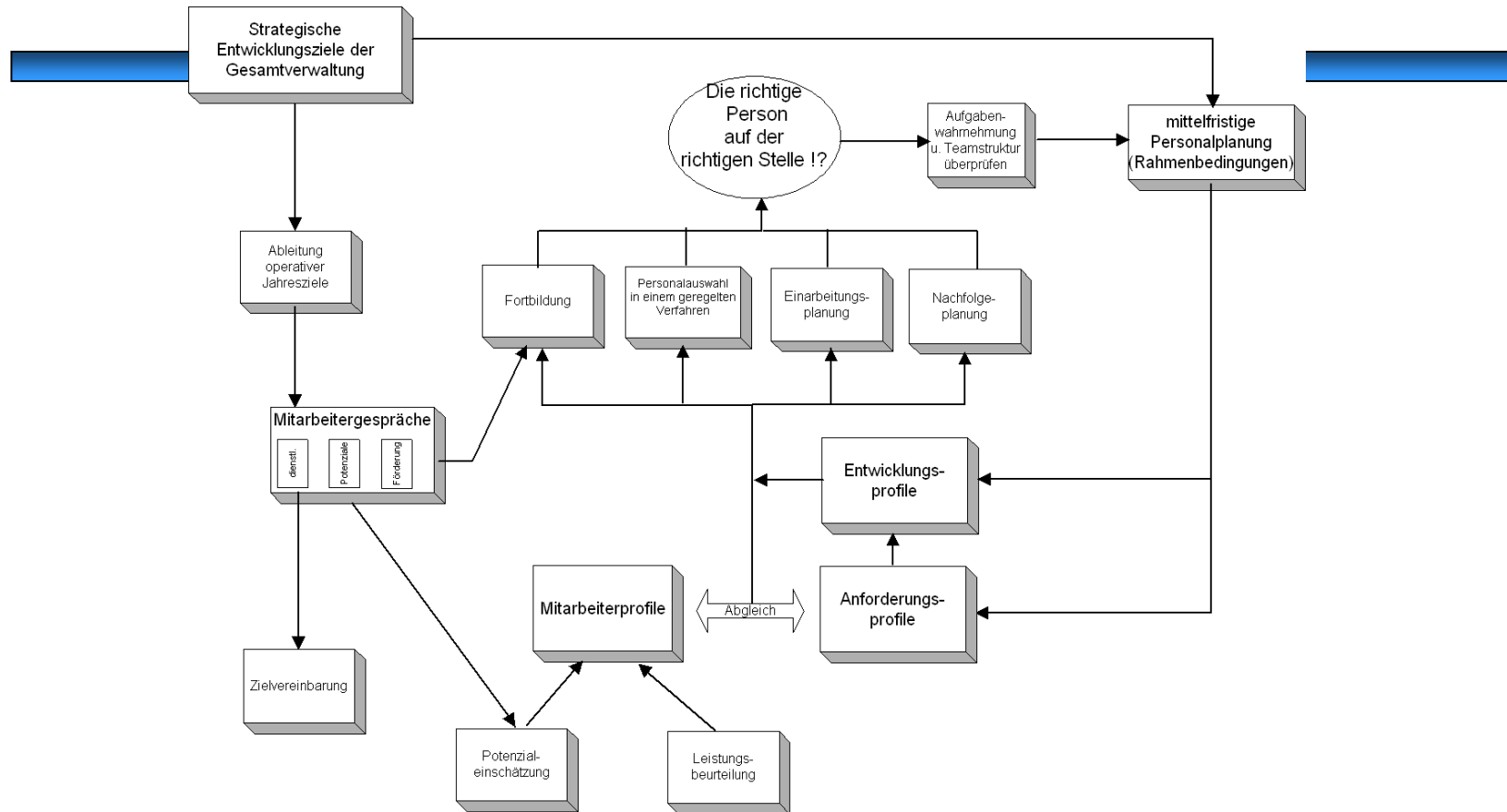
Leistungsfähigkeit
Umsetzungsfähigkeit

Die Dinge richtig tun!

Potentialanalyse



Strategische Steuerung



Arbeitsdefinition Personalentwicklung

im Kreis Herford (1)

-
- *Personalentwicklung ist das Insgesamt derjenigen Maßnahmen, die geeignet sind, die Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln, zu erhalten und ständig zu erneuern, und zwar mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung unter weitestgehender Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen zu sichern.*

-

Arbeitsdefinition Personalentwicklung

im Kreis Herford (2)

- *Personalentwicklung ist Teil der Entwicklung der gesamten Verwaltung. Sie zielt auf die personelle Komponente, die es zu befähigen und zu aktivieren gilt, um Entwicklungsprozesse anzuregen und in Gang zu halten. Die Personalentwicklung unterstützt die Verfolgung der optimalen Aufgabenerfüllung. Ebenso schafft sie die Bedingungen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich für andere und höherwertige Aufgaben qualifizieren und diese kompetent wahrnehmen können.*

Arbeitsdefinition Personalentwicklung

im Kreis Herford (3)

- *Personalentwicklung im engeren Sinne beinhaltet Bildung. Bildung wird definiert als Ausbildung, Weiterbildung, Führungskräftebildung, Umschulung etc. Personalentwicklung in einem erweiterten Sinne entspricht Bildung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fördermaßnahmen entsprechen dabei Maßnahmen wie Auswahl und Einarbeitung, Laufbahn-, Nachfolge-, Berufsentwicklungsplanung, Leistungsbeurteilung, Coaching etc. Personalentwicklung im weiten Sinne stellt den Bereichen Bildung und Förderung die Organisationsentwicklung zur Seite. Organisationsentwicklung (OE) umfasst dabei Maßnahmen wie Teamentwicklung, Projektarbeit, die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation, Gruppenarbeit etc. [*