



Willi Russ

Arbeitstagung

Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte

09. September 2010 im dbb forum berlin

- Es gilt das gesprochene Wort. –

Stand: 04.08.2010



Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, zur diesjährigen Arbeitstagung der dbb akademie „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“ möchte ich Sie im dbb forum berlin herzlich begrüßen.

Willkommen heißen möchte ich bei dieser Gelegenheit auch unsere 27 hochrangigen Gäste aus China, die sich auf einer von der dbb akademie und InWent organisierten Studienreise für Führungskräfte befinden und einen Teil der heutigen Veranstaltung mit begleiten werden. Ich hoffe sehr, dass unsere Arbeitstagung Ihnen als Fach- und Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung und der Personalverwaltung auf der Ebene der Zentral-, Provinz- und Lokalregierungen Chinas zahlreiche neue Anstöße im Bereich „Personalentwicklung“ gibt.

Unser Ansatz, diese Arbeitstagung an zwei Standorten – nämlich in München und in Berlin – durchzuführen, ist aufgegangen: In München waren wir im Juli zum dritten Mal und hier in Berlin – und darauf bin ich besonders stolz – feiern wir heute mit unserer zehnten Veranstaltung einen runden Geburtstag und damit ein kleines Jubiläum.

In der Tat sprechen zehn erfolgreiche Veranstaltungen „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“ für sich. Ihr zahlreiches Erscheinen ist uns als dbb akademie dabei Ansporn und Aufforderung zugleich, die oben genannte Thematik nicht aus den Augen zu verlieren und weitere Veranstaltungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten folgen zu lassen.



Das Thema liegt uns als Bildungseinrichtung aber auch deshalb am Herzen, sind doch Personalentwicklung und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung unverzichtbare Faktoren für ein strategisches Personalmanagement, das die öffentliche Verwaltung dringend benötigt, will sie die Herausforderungen der Zukunft in den Griff bekommen.

Machen wir uns nichts vor – die Zahlen liegen klar auf dem Tisch: Die deutsche Bevölkerung schrumpft und altert. Beide Entwicklungen stellen die öffentlichen Arbeitgeber mit ihren 4,5 Millionen Beschäftigten¹ gleichermaßen vor große Aufgaben, die durch entsprechendes Agieren auch im Bereich des Personalmanagements gelöst werden müssen.

Denn an der Nahtstelle zwischen klaffenden Haushaltslöchern und der schwierigen Suche nach Einsparmöglichkeiten einerseits und der Notwendigkeit zu einer demografiebewussten und generationsübergreifenden Personalpolitik andererseits muss eine moderne Personalentwicklung zukunftsweisende Wege gehen.

In diesem Zusammenhang rücken meines Erachtens folgende Aufgaben besonders in den Mittelpunkt:

- die Motivation und Arbeitsfähigkeit der vorhandenen Mitarbeiter langfristig zu erhalten,
- in Anbetracht des Ausscheidens ganzer Altersgruppen den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern sicherzustellen,
- sich mit einem modernen Personal-Marketing im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zu positionieren und

¹ Daten aus: Studie der Bosch Stiftung: Demografieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, Stuttgart 2009.



- individuelle Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeiters zu erarbeiten und durch gezielte und altersgerechte Fortbildungskonzepte zu unterstützen.

In diesem Sinne versucht unsere Arbeitstagung, für einige dieser Punkte Anregungen zu geben.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

auch in diesem Jahr ist es uns wieder gelungen, hochkarätige Referentinnen und Referenten zu gewinnen. Sie kommen aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen und sind ausgewiesene Fachleute und Praktiker auf ihrem Gebiet.

Wie eine lernende Organisation im Spannungsfeld zwischen einer Kultur des lebenslangen Lernens einerseits und einer systematischen Führungspraxis andererseits zu realisieren ist und positive Effekte erzielen kann, analysiert **Prof. Dr. Rolf Arnold**, Wissenschaftlicher Direktor der Technischen Universität Kaiserslautern in seinem Eröffnungsvortrag „Lernen und Führen in Organisationen“. Seien Sie uns herzlich willkommen, Herr Prof. Arnold.

Wenn Sie bereits in den vergangenen Jahren unsere Gäste waren, wissen Sie, dass unsere anschließenden parallel angelegten Foren „aus der Praxis für die Praxis“ das Herzstück unserer Arbeitstagung sind. In den zwölf praxisorientierten Foren haben Sie Gelegenheit, Erfahrungen mit Kollegen auszutauschen und Networking in Sachen „Neueste Trends in der Personalentwicklung und bei Fortbildungskonzepten“ zu betreiben.



Nach einer kurzen Kaffeepause haben Sie von 11.15 Uhr bis 12.45 Uhr die Wahl zwischen sechs Foren mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Für das Forum 1 „Qualifizierung rechnet sich! – Bildungscontrolling in der Landeshauptstadt München“ begrüße ich **Stefan Scholer**, Leiter des Aus- und Fortbildungszentrums der Landeshauptstadt München, für das Forum 2 „Neues Dienstrecht Bayern“ den Landesvorsitzenden der DPoIG Bayern, **Hermann Benker**.

Im Forum 3 spricht **Norbert Ahrend**, Steinbeis-Hochschule Berlin-Akademie für Öffentliche Verwaltung und Recht über die „Anerkennung von Fortbildung für Studiengänge / Bologna Prozess“.

Wie Wirkungsmessung von Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung möglich ist und wie sich ein Wirkungsraster entwickeln lässt, erläutern **Dr. Susanne König und Dr. Mette Rehling**, Universitäres Qualitätsmanagement, Hochschule Vechta im Forum 4.

„Personalmanagement – Handlungsfeld Arbeitsorganisation“ lautet der Titel von Forum 5, das von **Dietmar Otto, Referatsleiter Personalmanagement Staatskanzlei Brandenburg** geleitet wird.

Im Forum 6 referieren **Ute Pferdenges und Jürgen Lemm** von der Oberfinanzdirektion Rheinland zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“: Betriebliche Gesundheitsförderung (k)ein Selbstläufer – Warum Kultur und Strukturen wichtig sind.“ Darüber hinaus präsentieren beide Referierende am heutigen Nachmittag im Forum 12 mit dem Schwerpunktthema „Arbeit mitgestalten!? Gesundheitsfördernde



Arbeitsgestaltung“ einen weiteren Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

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 einem Mittagsimbiss laden wir Sie ab 13.30 Uhr zu den Foren des Nachmittags ein.

In Zeiten des demografischen Wandels wird die Frage nach einem strategischen Personalmanagement immer drängender. Wie erhält man das Wissen ausscheidender Beschäftigter? Im Forum 7 referiert **Irene Hentschke, Leiterin AG Personal- und Organisationsmanagement** zum Projekt „Menschen kommen und gehen – Wissen muss bleiben“ aus der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin.

Wolfgang Libera, dbb akademie, Dozent für Führung und Kommunikation, referiert in Forum 8 zum Thema „Kompetenzmanagement als ein Instrument der Bildungsplanung“ und wird uns Wege aufzeigen, aus vorhandenen Kompetenzen Qualifizierungsbedarf strukturiert abzuleiten.

Für das Forum 9 mit dem Titel „Tarifrecht und Personalentwicklung“ begrüße ich **Dr. Thomas Wurm**, wissenschaftlicher Mitarbeiter der dbb akademie und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er wird zu Ihnen über die im neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes vorgegebenen Instrumente der Führung auf Zeit und auf Probe sowie den vorzeitigen Stufenaufstieg sprechen.



Wie sich eine lernende Organisation aufbauen lässt und auf welche Weise ein internes Netzwerk für Veränderung entstehen kann, erläutern Ihnen im Forum 10 mit dem Titel „Qualifizierung von Multiplikatoren für Veränderungsprozesse“ **Christine Eckert-Schöck**, Personal- und Organisationsentwicklung, Stadt Ludwigsburg und **Gabriele Fröhlich**, Geschäftsbereich Führungskräfteentwicklung, Führungsakademie Baden-Württemberg.

Für das Forum 11 „Ab morgen Führungskraft – Die Fortbildung von Nachwuchsführungskräften als Beitrag zur Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur“ konnten wir **Sigrid Krause-Knopp** gewinnen, die als stellvertretende Leiterin der Fortbildungsakademie des Landes Nordrhein-Westfalen über ihre Erfahrungen mit einem Gesamtkonzept zur Führungskräfte- und Nachwuchskräftefortbildung berichten wird.

Nach einer Kaffeepause gegen 15.00 Uhr begrüße ich für den letzten Vortrag des Tages **Dr. Gottfried Richenhagen**, Leiter Referat Arbeit und Gesundheit, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Er spricht über eine altersgerechte Personalarbeit. Wir freuen uns auf Ihren Abschlussvortrag, Herr Dr. Richenhagen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, erlauben Sie mir noch einige abschließende Anmerkungen. Die Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung werden immer komplexer und anspruchsvoller. Ich sage Ihnen damit sicherlich nichts Neues – ständige Veränderungen bedeuten auch veränderte Anforderungen für die Beschäftigten.



Was wir brauchen, um aktuelle und zukünftige Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung leichter zu bewältigen, ist eine professionelle, strategische und motivierende Personalentwicklung statt einer bloßen Personalverwaltung.

Konkret heißt das: Wir müssen dafür sorgen und sicherstellen, dass die richtige Frau bzw. der richtige Mann zur richtigen Zeit gut vorbereitet am richtigen Platz eingesetzt wird.

Aufgabe der Personalentwicklung ist in diesem Zusammenhang, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und ggf. durch Fortbildung weiterzuentwickeln. Mitarbeiter, Führungskräfte - und mit ihnen die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung - haben verloren, wenn sie sich auf dem einmal Erlernten ausruhen und es ihnen nicht gelingt, sich ständig verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.

Mitarbeiter wie Führungskraft - jeder Beschäftigte ist in diesem Prozess gefordert. Denn nur wenn Fachwissen, Lernbereitschaft und die Fähigkeit, sich immer wieder neu zu motivieren bei den allen Beteiligten an oberster Stelle stehen, können die anstehenden Aufgaben erfolgreich bewältigt werden. Zukunftsaufgabe ist und bleibt daher ein umfassendes und altersgerechtes Fortbildungsangebot für alle Beschäftigten.

Erfolgreiche Personalentwicklung einschließlich einer zielgerichteten Fortbildung funktioniert nur, wenn sie als Führungsaufgabe verstanden wird. Denn sie erfordert 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. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen noch mehr ins Gespräch kommen.



Eine solche Art Führungskultur brauchen wir mehr denn je. Auch hier muss noch nachgesteuert werden. Wir müssen Führungskräften Methoden und Instrumente zur Verfügung stellen und sie damit bei der strategischen Aufgabe der Personalentwicklung unterstützen.

In diesem Sinne - „Packen wir es an“. Nutzen wir also die heutige Arbeitstagung, Fragen von Personalentwicklung und Fortbildungskonzepten in allen Facetten mit Fachleuten aus Praxis und Wissenschaft zu erörtern, Neues zu erfahren, voneinander zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und neue Wege auszuloten. Ich danke allen Referentinnen und Referenten sehr für ihr Kommen und ihr Engagement.

Ihnen, verehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wünsche ich interessante anregende Gespräche und weiterführende Erkenntnisse.