

Da steckt mehr DriN – Demographisches und ressourcen-
bewusstes Personalmanagement in
Niedersachsen

Ziele und Strukturen

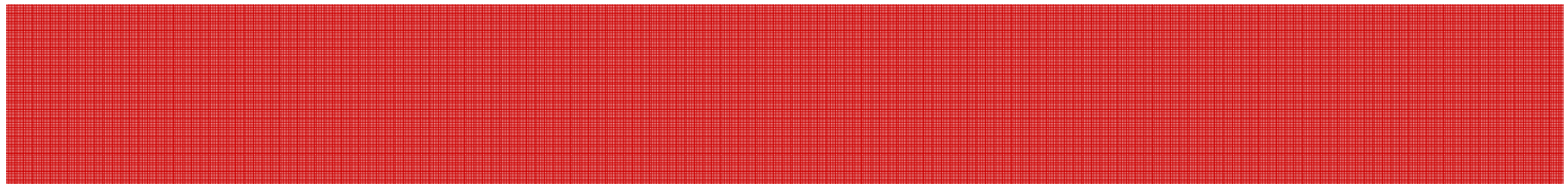
Vortrag für den Arbeitskreis Fortbildung am 9. Juni 2011 im SiN

Dr. Mareike Telkamp

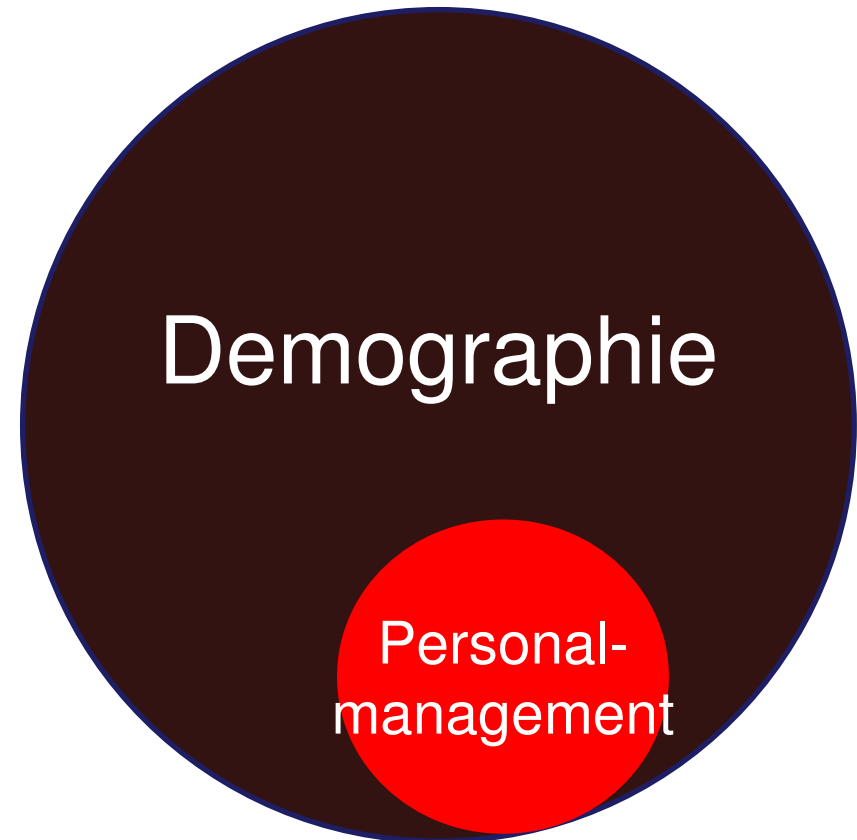
Referat für Personal, Organisation und
ressortübergreifende Personalentwicklung



Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport



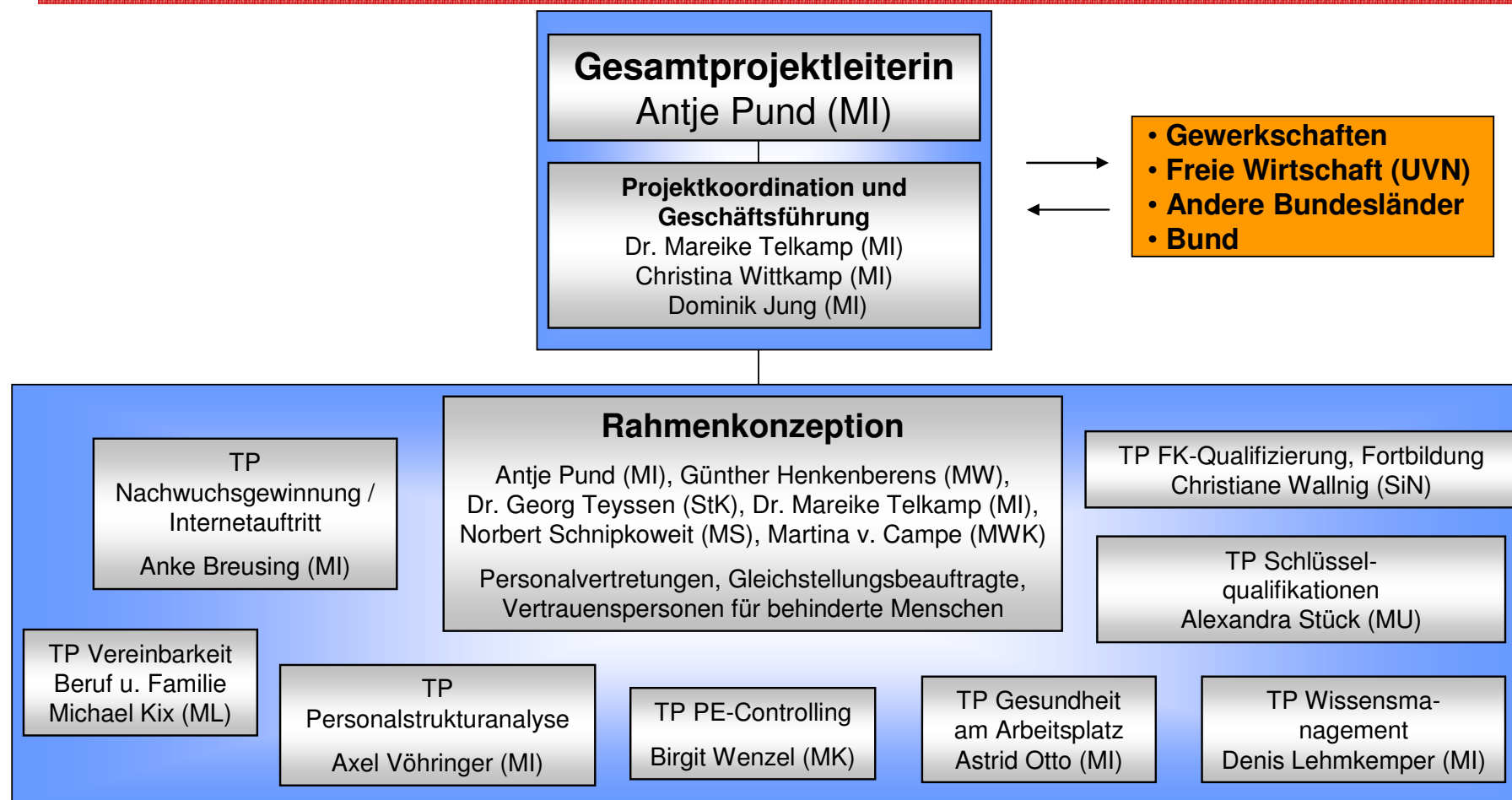
- 2005 – Enquetekommission
Demographischer Wandel
(Vorlage des Berichts: 2007)
- 2009 – Koordinierungskreis
Demographischer Wandel
- 2010 – Eckpunkte für
ein demographiesicheres
Personalmanagement



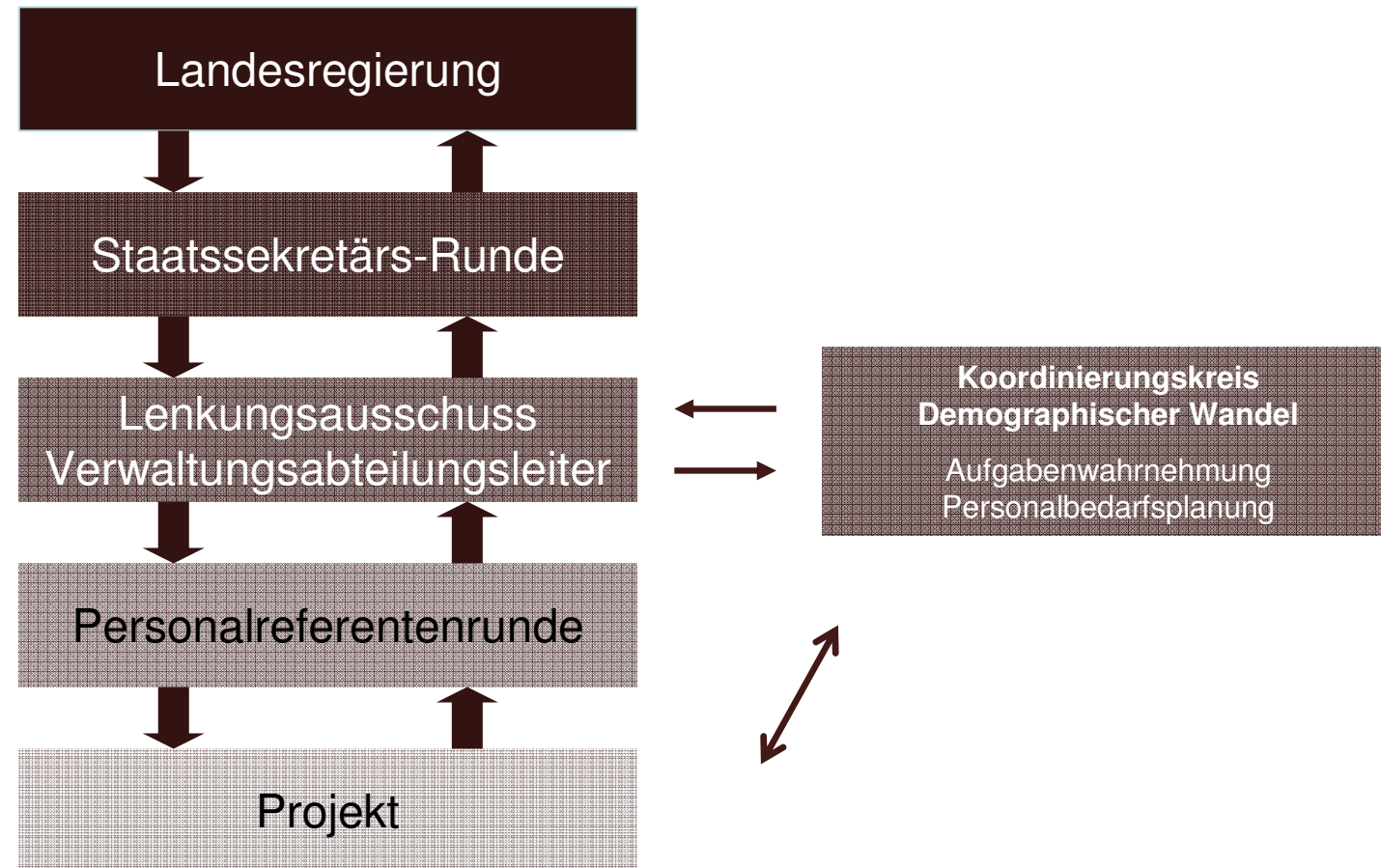
Personalmanagement Instrumente in der Landesverwaltung (Auswahl)

Recruiting	Personalentwicklung/-qualifizierung	Arbeitszeit/-organisation	Gesundheitsmanagement
Traineeprogramm für Juristinnen und Juristen	Hospitation und Rotation	Diverse Teilzeitmodelle	Führungskräfte-sensibilisierung (Fortbildungen)
Anwerbung von Migranten bei der Polizei	Mentoring-programme	Flexible Arbeitszeitmodelle	Betriebliches Eingliederungs-management
Stipendien-Programm an der HS Osnabrück	Qualifikations-konzeptionen für die Laufbahngruppe 2	Einarbeitungs-konzeptionen	Dienstvereinbarungen Sucht
Moderne Auswahl-methoden: Potentialanalyse	Bausteinreihen für Nachwuchs-führungskräfte	Zertifizierung für Audit berufundfamilie	Beratungsservice Niedersachsen
Dienstpostenbezogene Anforderungsprofile	MVG	Großtages-pflegestelle	Kooperationen mit Fitnessstudios und Betriebssport

Projektorganisation

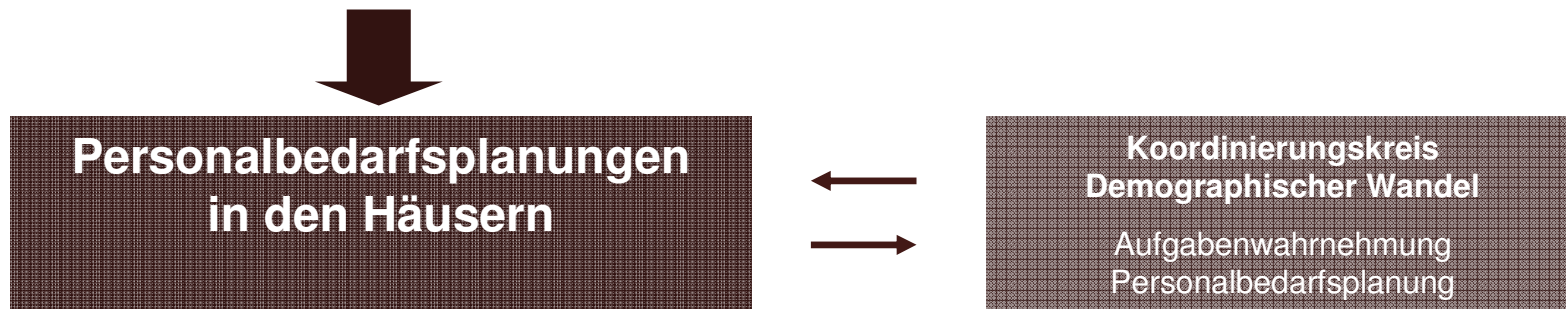


Entscheidungsstrukturen



TP Personalstrukturanalyse

- Welche demographischen Strukturen zeigen sich in den untersuchten Verwaltungsbereichen?
- Welche Entwicklungs- und Prognoseverläufe sind aus den Daten ableitbar?
- Welche demographierelevanten Informationen können aus den vorhandenen Daten gewonnen werden?



TP Schlüsselqualifikationen

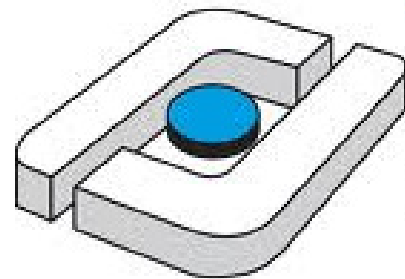
Sinn und Zweck:

Entwicklung und Fortschreibung eines Soll-/Ist-Anforderungsprofils, das die Grundlage für die Auswahl und Entwicklung der Beschäftigten, insbesondere auch für ein individuelles Fortbildungsprogramm, bildet.



TP Nachwuchsgewinnung/Internetauftritt

- ✓ Koordiniertes Marketingkonzept Arbeitgeber Land Niedersachsen
- ✓ Erschließung neuer Bewerbergruppen (Frauen / Ältere / Migranten)
- ✓ Neujustierung des Stipendienprogramms; Einsetzen von Hochschulbeauftragten
- ✓ Einstellungskorridore



- Rechtzeitige Weitergabe erfolgskritischen Wissens durch rechtzeitige Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Paten-/Mentorenmodelle
- Altersgemischte Teams
- Neue Medien (Wiki's)



➤ ZERTIFIZIERUNG ALLER DIENSTSTELLEN?

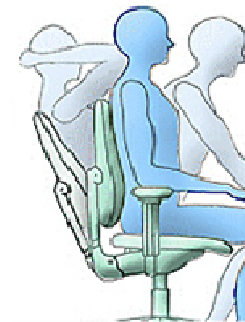
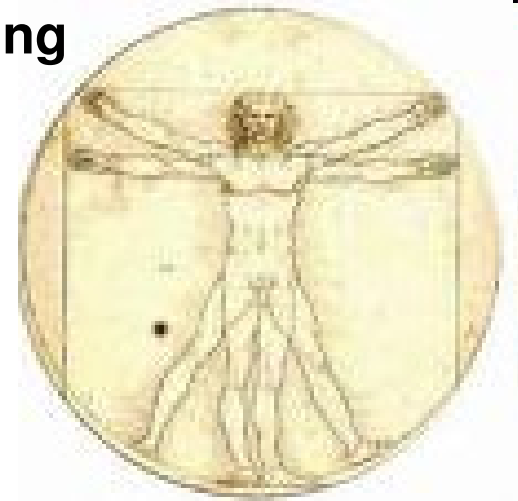
- ✓ zusätzlicher Fokus auf Pflege
- ✓ Jobsharing
- ✓ Mobiles Arbeiten
- ✓ Qualifizierung in der Elternzeit
- ✓ Wiedereinstiegsprogramme/Kontakthaltemaßnahmen
- ✓ Flexible Arbeitszeiten



➤ FLÄCHENDECKENDE Familienservices

- ✓ Notfall-Kinderbetreuung
- ✓ GTPS
- ✓ Spielekiste
- ✓ Eltern-Kind-Büro

- ✓ Effektive Maßnahmen zur **Gesundheitsförderung** und Arbeitsergonomie, insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels
- ✓ Neue Themenfelder wie **psychische Erkrankung**
- ✓ **Stärkung der Führungskompetenz** und Sensibilisierung der Führungskräfte
- ✓ **Fehlzeitenmanagement**: Erhöhung der Gesundheitsquote als Indikator für ein „gesundes Unternehmen“⁶



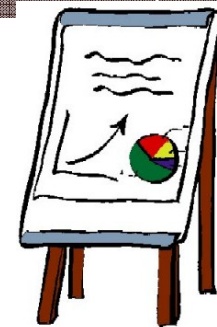
TP Führungskräftequalifizierung und Fortbildung

„Führungskräfte sind der einzige hochsignifikante Faktor zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit“ (Juhani Ilmarinen)

- Festlegung von **Fortbildungsbausteinen**
- **Professionalisierte Infoveranstaltungen** für Führungskräfte in Spitzenpositionen
- Akzeptanz für **Beratungs- und Reflexionselemente** (Coaching)

„Weniger Angebots-Fortbildung auf Halbe, mehr bedarfsbezogene, zielgruppenorientierte Fortbildung mit Bausteinsystemen (...)“ s. Rahmenkonzept 1997

- **Bedarfsgerechte** Fortbildungen
- Fortbildungs-**Controlling**
- **Synergien** zwischen den Fortbildungsträgern in Niedersachsen



Herausforderungen an Fortbildungen im öffentlichen Dienst

- **Demographische Entwicklung** (Alter, Migration)
- Technologische Entwicklung / eGovernment
- Übergang zur Wissensgesellschaft
- Governance / Verwaltungsmodernisierung
- Globalisierung und Wettbewerb
- Europäische Integration
- Bologna-Prozess
- Mobilität, Flexibilität / Employabilität
- Diversity Management / Gender Mainstreaming

Leitfragen der IMK für die Fortbildung:

- Welche (Kern-)Kompetenzen der Beschäftigten sind zu entwickeln?
- Welche Inhalte/Themen sind von der dienstlichen Fortbildung anzubieten?
- Wie kann Fortbildung (stärker) in Organisationsentwicklung sowie in individuelle bzw. zielgruppenadäquate Personalentwicklung eingebunden werden?
- Welche Lerninfrastruktur ist auf- bzw. auszubauen? / Welche Lernwege und Lernformen sind anzubieten?



„Miss´ es oder vergiss es!“

- Entwicklung von Messindikatoren und Implementierung entsprechender Instrumente
- Beispiele aus anderen Bundesländern:
 - ✓ Kontinuierliche Überprüfung von selbstgesetzten Zielen
 - ✓ Durchführung von Vorgesetztenrückmeldungen
 - ✓ Anzahl der durchgeführten MVG´e
 - ✓ Entwicklung und Überprüfung von Qualitätskriterien

Wie geht es weiter?



Wie geht es weiter?



- Vernetzungs-Workshop der Projektmitglieder am 06.05.2011
- Monatliche Jour-Fixe der TeilprojektleiterInnen mit Projektleitung
- Intensive und transparente Kommunikation und Dokumentation über community
- ProjektkoordinatorInnen begleiten Teilprojekte inhaltlich



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**

