



## Ziel

Fortbildung ist unverzichtbares Element jeder Personal- und Organisationsentwicklung.

Fortbildung soll

- Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse unterstützen
- bedarfsgerecht und zielgruppenorientiert Veränderungsprozesse anregen und begleiten
- durch die Vermittlung fachübergreifender Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten Prozesse der Verwaltungs- und Staatsmodernisierung vorantreiben
- durch betriebswirtschaftliche Qualifizierungsmaßnahmen die Einführung und Umsetzung der Neuen Steuerungsinstrumente und die Einführung der Leistungsorientierten Haushaltswirtschaft Niedersachsen LoHN unterstützen
- Beschäftigten eine bedarfsorientierte Qualifizierung während ihres gesamten Berufslebens ermöglichen und Führungsverantwortlichen die Möglichkeit geben, Kompetenzen zu verbessern, die für die Entwicklung einer modernen Verwaltungskultur unter Berücksichtigung sich ständig ändernder Rahmenbedingungen notwendig sind
- die vielseitige Verwendbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern, um ihnen die Übernahme neuer Aufgaben und die Mitgestaltung von Veränderungen in Arbeits- und Organisationsstrukturen zu erleichtern
- Methodenwissen und Sozialkompetenz vermitteln
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachliches „Know-how“ für die effektive und effiziente Aufgabenerfüllung vermitteln
- Gelegenheit bieten, die in der praktischen Arbeit gesammelten Erfahrungen kritisch zu reflektieren, mit anderen auszutauschen und für die eigene Arbeit nutzbar zu machen

## Bedarfsgerechte Planung und Qualitätssicherung

Fortbildung sollte zielgerichtet geplant werden. Dazu empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, in die ggf. die Personalentwicklungsberaterin oder der Personalentwicklungsberater und/oder die Fortbildungsverantwortlichen der Dienststelle eingebunden werden sollte.

Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung sollte in eine Reihe von Gesprächen eingebunden werden mit dem Ziel, die Fortbildung bedarfsgerecht zu planen und anschließend auf ihren Erfolg hin zu überprüfen. Behörde und Beschäftigte werden damit in die Lage versetzt, den tatsächlichen Wert einer Fortbildung besser einzuschätzen und optimal planen zu können.

### Das Planungs-/Vorbereitungsgespräch

- klärt, welcher Fortbildungsbedarf besteht,
- benennt die Erwartungen der Beschäftigten und Vorgesetzten,
- legt fest, welche Ziele erreicht werden sollen.

### Das Feedbackgespräch (zeitnah nach der Fortbildung)

- nimmt eine kritische Bewertung des Seminars vor,
- überlegt, wie gewonnenes Wissen in die Praxis umgesetzt werden kann,
- legt einen Zeitrahmen für eine probeweise Umsetzung fest,
- benennt Kriterien, mittels derer der Erfolg der Umsetzung gemessen werden soll,
- überprüft, ob eine Informationen der Kollegen sinnvoll erscheint.

### Das Evaluierungsgespräch (nach dem Erprobungszeitrahmen)

- bewertet, inwieweit das erworbene Wissen in die Praxis umgesetzt werden konnte,
- benennt ggf. Gründe, warum dies nicht möglich war,
- schätzt ein, inwieweit diese Fortbildung auch für andere Beschäftigte geeignet erscheint,
- formuliert bei Bedarf weitere Fortbildungsmaßnahmen.

Die Vorteile einer solchen Gesprächsreihe sind vielfältig, stellen sie doch eine lohnende Investition für die Zukunft dar, weil Wissen bedarfsorientiert und zielgerichtet erworben und umgesetzt wird. Schließlich verursacht auch die Abwesenheit von Beschäftigten Kosten, die im Rahmen einer gut vor- und nachbereiteten Fortbildung aber lohnend eingesetzt werden. Die Qualifikation der Beschäftigten erfolgt gezielt, die Entscheidung wird transparent. Der Nutzen der Qualifizierung durch Fortbildung wird allen an den Gesprächen Beteiligten bewusst und der Erfolg wird messbar.

Das SiN berät die zuständigen Stellen gerne über das Angebot an Fortbildungsveranstaltungen auch für die Planung und Durchführung von maßgeschneiderten Seminaren.

## Qualifizierung der Beschäftigten in Seminarreihen

Für Führungsverantwortliche und Beschäftigte bietet das Fortbildungsprogramm aufeinander abgestimmte Seminare in Seminarreihen an. Diese ermöglichen eine auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtete umfassende Qualifizierung. Dabei bieten die geschlossenen Bausteinreihen neben einer umfassenden und stringenten Vermittlung der in den Seminarzielen beschriebenen Kompetenzen die Möglichkeit der Vernetzung der Teilnehmenden untereinander. Die als offene Seminarreihen deklarierten Seminarbausteine besitzen demgegenüber den Vorteil, dass die fachlichen Inhalte zugeschnitten auf die individuellen Bedürfnisse des Teilnehmenden ausgewählt werden können oder die gesamte Qualifizierung über einen längeren Zeitraum verteilt werden kann. Dies bietet sich ggf. aus Gründen der zeitlichen Beanspruchung oder wegen knapper Fortbildungsmittel an. Sofern in geschlossenen Seminarreihen (z. B. Führungsverantwortlichenqualifizierung in 4 Bausteinen – VA-Nr. 05.01.001) zunächst allgemeine Kompetenzen vermittelt werden, können diese durch den Besuch weiterer offener Seminarbausteine (z. B. Führung und Gesundheit – VA-Nr. 05.05.010) ergänzt werden. Bei der Anmeldung sollte darauf hingewiesen werden, dass eine Qualifizierung im Rahmen verschiedener Bausteinreihen und / oder Bausteinen angestrebt wird. Dies hat den Vorteil, dass Anmeldungen vorrangig berücksichtigt werden können. Bausteinreihen erkennen Sie an dem Puzzle-Symbol.

## Seminarecho

Im SiN werden die Veranstaltungen flächendeckend durch ein Seminarechosystem begleitet. Durch die Fragebögen wird ermittelt, welche Einschätzungen die Teilnehmenden zu bestimmten Fragen äußern. Gefragt wird nach inhaltlichen Kriterien wie z.B. dem Nutzen der Fortbildung für die dienstliche Tätigkeit oder der fachlichen Kompetenz der Referenten und Referentinnen. Aber auch die Einschätzungen der Teilnehmenden zu äußeren Bedingungen der Veranstaltungen wie z.B. Räume und Service oder Unterkunft und Verpflegung sind für das SiN von Interesse. Die Rücklaufquote der anonym ausgefüllten Fragebögen liegt bei über 90 % und die Auswertung dieser Bögen bietet die Möglichkeit, positive und negative Aspekte einzelner Veranstaltungen zu erkennen und gezielt Verbesserungen zu planen und umzusetzen.

Die Auswertung erfolgt veranstaltungsbezogen durch ein Punktesystem und die Ergebnisse werden stets den jeweiligen Referenten mitgeteilt. So können Auffälligkeiten, die sich in der Abweichung von Durchschnittswerten äußern, im nächsten Seminar berücksichtigt werden. Durch diese Form der Kundenbefragung gewinnt das SiN wichtige Informationen über die Zufriedenheit der Teilnehmenden und deren Meinungen, so dass die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer möglich wird. Die Ergebnisse runden die Eindrücke aus den Schlussbesprechungen ab und bieten die Chance, gezielt Verbesserungen einzuleiten. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden ist Teil und Voraussetzung eines erfolgreichen Seminars.

Diesen Service bietet das SiN auch für maßgeschneiderte Veranstaltungen.