

## Einführung

Eine dienstleistungsorientierte Verwaltung lebt vor allem durch qualifizierte Mitarbeitende. Personalentwicklung wird deshalb zu einer vorrangigen Aufgabe für Führungskräfte mit Personalverantwortung. Es geht um eine systematische und gezielte Entwicklung der Mitarbeitenden, damit sie die vielfältigen Aufgaben einer modernen Verwaltung erfüllen können. Dazu braucht es eine strategische Personalentwicklung, die sich in die Zukunft projiziert und den Bedarf für die nächsten 10 Jahre definiert. Es geht um eine Personalbilanz und einen IST-SOLL Abgleich der Personalentwicklung. Hier sind nicht nur die Personalverantwortlichen gefragt, sondern alle Führungskräfte.

## Zielgruppe

Führungskräfte, Personalleiter/-innen und Mitarbeiter/-innen in personalverantwortlicher Position.

## Inhalte

### Grundlagen und Rahmenbedingungen der Personalentwicklung

- Rolle, Selbstverständnis und Professionalisierung der Personalentwickler
- Leitbild und Grundsätze der Organisation
- Führungsgrundsätze als Orientierung für Führungskräfteentwicklung
- Personalentwicklungsgrundsätze

### Organisation und Qualifikation als Voraussetzung erfolgreicher PE

- Aufbau- und Ablauforganisation der PE
- Praxisbeispiele der PE-Organisation
- Personelle Ausstattung der PE
- Qualifikation und Kompetenz der Personalentwickler/innen

### Die Reifegradbestimmung der Organisation und der PE

- Reifegradbestimmung der Organisation
- Reifegradbestimmung der Personalentwicklung
- Interpretation der Analyseergebnisse für die PE-Gestaltung



## Inhalte

### Gestaltungsbereiche der Personalentwicklung

- Die kompetenzbasierte strategische Personalentwicklung
- lebensphasenbezogene Personalentwicklung
- zielgruppenbezogene Personalentwicklung
- Beispiel einer kompetenzbasierten PE am Beispiel Berufsrückkehrerinnen aus Familienzeit

### Personalentwicklung und Personalbemessung

- Stellenbündelung als Planungsgrundlage qualitativer Personalbemessung
- Personalprozess zur Auswahl von Fach- und Führungskräften
- Messung, Bewertung und Belohnung von Leistung und Verhalten mit strukturierten Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen
- Sicherung des Humanvermögens mit Coaching- und Mentoringangeboten

### Personalprozesse optimieren

- Personalprozesse identifizieren, analysieren und optimieren
- Personalprozess am Beispiel der Rekrutierung neuer Dienstkräfte
- Personalgewinnung, Personalbindung, Demographischer Wandel
- Projektarbeit und Projektmanagement

## Methoden

Bedarfsanalyse als Anforderungs-, Adressaten- und Ursachenanalyse von Leistungs- und Verhaltensdefiziten, Beispielkonzepte kompetenzbasierter PE, KODE/ KODEX Kompetenzstrategien, Methoden der Prozessanalyse von PE-Prozessen

## Dauer

3 Seminartage

