

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar

Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

1. Projektentwicklung
2. Das Projekt
3. Projektphasen
4. Projektergebnisse aus der Sicht der Verwaltungen

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

1. Projektentwicklung

- Zertifizierung BIP nach der „Europäischen Qualitätscharta“ der Fédération Nationale des CIBC
- Weiterentwicklung der KOB im Rahmen von verschiedenen Projekten und Aufträgen
- Laufzeit: 1. Oktober 2005 – 31. Oktober 2007
- Projektpartner:



Industrie- und Handelskammer
Südwestsachsen
Chemnitz-Plauen-Zwickau



Duvier Consult
Gesellschaft für Beratung, Projektmanagement und Studien mbH



2. Das Projekt

- Gegenstand und Schwerpunktbereiche
 - Management der Umstrukturierung
 - Entwicklung integrierter Ansätze zur Bewältigung der Folgen von Umstrukturierungen
 - Kapazitätsaufbau für die betroffenen Stakeholder
- wichtige Zielsetzungen
 - integrierte Ansätze im Bereich Humanressourcen durch Professionalisierung der Personalarbeit
 - Weiterentwicklung und Anpassung des Instrumentes Kompetenzbilanz
 - modellhafte Entwicklung von Vorgehensweisen für die Validierung von angeeignetem Wissen und Können und Erfahrung (VAE)

2. Das Projekt

- Hintergrund des Projektes
 - demografischer Faktor → zu erwartender Fachkräftemangel
 - bessere Nutzung des vorhandenen Potenzials
 - Umstrukturierung in der Agentur für Arbeit und den Kommunalen Verwaltungen → Bildung von ARGE'n
 - schnellere und zielgerichtetere Vermittlung in Arbeit

3. Projektablauf

Phase I Betrachtung des personalwirtschaftlichen Umfeldes in Unternehmen und Verwaltungen mittels Interviews

- kommunale Verwaltungen
- ARGE'n
- Sozialpartner
- Unternehmen

3. Projektablauf

Phase II Entwicklung/ Sensibilisierung

- Abgleich des Instruments Kompetenzbilanz bei den nationalen und transnationalen Partnern – Erfahrungsaustausch
- Mitwirkung bei der Anwendung von einheitlichen Qualitätskriterien des Instruments Kompetenzbilanz auf europäischer Ebene (Europäische Vereinigung der Zentren für Kompetenzbilanz und berufliche Orientierung - FECBOB)
- Installation von Netzwerken für die Nutzung des Instrumentes Kompetenzbilanz
- Inhaltliche Entwicklung der Multiplikatorenschulungen bzw. Testanwendungen

3. Projektablauf

Phase III Testphase und Coaching

- Unterstützung bei der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen als Werkzeug für das Personalmanagement
- Testanwendung der KOB für Mitarbeiter in Unternehmen sowie KOB für Kunden der ARGE
- Multiplikatorenschulung bei Teamleitern und Fallmanagern der ARGE
- Empfehlungen über die Anwendung der KOB in Unternehmen und ARGE'n

3. Projektablauf

Phase IV Verbreitung und Mainstreaming (1)

- Infoworkshop in KMU
- Infoworkshop in ARGE
- Veröffentlichung der Ergebnisse unter Nutzung geeigneter Medien
 - Internetportal Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH
 - Internetportal IHK
 - Beiträge in Zeitschriften
 - Vorstellung einer Zielgruppenspezifischen Kompetenzbilanzierung vor Vertretern der Agentur für Arbeit Plauen, ARGE Vogtlandkreis und des Vogtlandkreises – Jugendkonferenz 14.06.2007 durch CIBC Bourgogne Sud

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

3. Projektablauf

Phase IV Verbreitung und Mainstreaming (2)

- Einbindung der Ergebnisse der transnationalen Partner für die Dokumentation der Ergebnisse
- Pressegespräch beim Transnationalen Abschlussseminar in Deutschland

4. Projektergebnisse aus der Sicht der Verwaltungen

Phase 1

Erfassen der IST – Situation in Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen mittels Interviews

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar

Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

▪ Befragte Institutionen:

- 5 kommunale Verwaltungen
- 2 Arbeitsgemeinschaften
- 1 Arbeitgeberverband – Sozialpartner
- 1 Arbeitnehmervertretung DGB – Sozialpartner

Gesamtmitarbeiterzahl

in den befragten Institutionen: 2330, davon 62% Frauen

Tarifgebundenheit: 8 von 9

Einzugsbereiche: Landkreis Vogtland, Stadt Plauen,
Zwickau Stadt und Land, Landkreis Freiberg

▪ **Gewonnene Erkenntnisse**

Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen und deren Berücksichtigung bzw. Nutzung

- Das Studium der Unterlagen und Bewerbungsgespräche sind die am meisten eingesetzten Verfahren
- regelmäßige Mitarbeitergespräche finden bei einem Drittel der Einrichtungen statt
- Fachliche Kompetenzen stehen im Vordergrund
- Dokumentation erfolgt durch Protokolle, Niederschriften und Notizen, teilweise gibt es Formerfordernisse
- Stellenbeschreibungen bzw. Anforderungsprofile gibt es bei allen befragten Institutionen, davon 2x Tätigkeits- und Kompetenzprofile

Personalentwicklung

- 8 Einrichtungen haben eine Personalentwicklungskonzeption
- Die Mehrzahl der Konzeptionen ist mittelfristig angelegt
- Einflussfaktoren: Kosten
 Nutzung von Regelungen für früheres Ausscheiden
 Personalschlüssel
- Weiterbildung wird als wichtigste Möglichkeit für die Personalentwicklung gesehen

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar

Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

Personalbeschaffung

a) Genutzte Möglichkeiten

- | | |
|--|-----------------------|
| - Stellenanzeigen regional | 7 |
| - Stellenanzeigen überregional
(davon 1 teilweise) | 3 |
| - Personalberatung/ priv. Stellenvermittlung | 0 |
| - Vermittlung durch die Agentur für Arbeit
(mit unterschiedlicher Qualität) | 5 |
| - Vermittlung über Internet | 4 (davon 1 teilweise) |

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar

Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

Personalbeschaffung

a) Genutzte Möglichkeiten

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| - Nutzung von Zeitarbeitsfirmen | 3 |
| - Bearbeitung von Stellengesuchen | 1 |
| - Anbieten von Praktikumsplätzen | 4 |
| - Abwerbung aus anderen Unternehmen | 0 |
| - Übernahme von Azubis | 4 (teilweise befristet) |
| - Sonstige | 5 (interne
Ausschreibungen) |

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar

Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

b) genutzte Methoden für die Bewerberauswahl

9 x Bewerbungsgespräche

6 x eigene Eignungstests

3 x externe Testverfahren

3 x externe Tester

c) Prioritäten der Kompetenzen

6 x fachliche Kompetenzen haben Vorrang

1 x Gleichwertigkeit von fachlichen und persönlichen

2 x persönliche Kompetenzen haben Vorrang

PRO PERSONAL - Transnationales Abschlussseminar Lengenfeld, 19. - 21. September 2007

Phase 2 und 3

- Entwicklung einer Strategie zur Personalentwicklung mittels KOB und Testphase

Strategische Partner: Landratsamt Vogtlandkreis
ARGE Agentur für Arbeit – Vogtlandkreis

Landratsamt Vogtlandkreis

- Ab Ende 2006 Einführung jährlicher Mitarbeiterentwicklungsgespräche in Form von Zielvereinbarungsgesprächen
- Unterstützung bei der Einführung dieses Personalmanagementwerkzeuges durch die Gestaltung von Seminaren
- Umgesetzter Grundsatz:

Kommunikation ist der Erfolgsfaktor Nr. 1,
er wirkt sich nachhaltig auf die Motivation der Mitarbeiter
und den Umgang mit Kunden aus.

Inhaltliche Gliederung der Seminare

1. Ziele und Zielvereinbarungen

- Ziele im Kontext der Organisation
- Der Nutzen von Zielvereinbarungen
- Zielformulierung
- Beispiele und Übungen

Inhaltliche Gliederung der Seminare

2. Zielvereinbarungs- GESPRÄCHE

- Grundlagen der Kommunikation
- Gesprächsvorbereitung
- Gesprächsführung
- Do's und Don'ts

ARGE Agentur für Arbeit - Vogtlandkreis

- Bei der ARGE gibt es für die Teamleiter/innen und Teammanager/innen konkrete Tätigkeits- und Kompetenzprofile, Zielvereinbarungen für die Teams und Personalentwicklungskonferenzen auf Führungsebene. Alle 2 Jahre durchgeführte Mitarbeitergespräche erfassen und dokumentieren die Kompetenzen der Mitarbeiter.

ARGE Agentur für Arbeit - Vogtlandkreis

- Das Instrument KOB wird bereits in Größenordnungen für die Kunden der ARGE als externe Dienstleistung eingesetzt.
- Diese Dienstleistung an der Schnittstelle zu den Unternehmen trägt u.a. zur verbesserten Vermittlung bei.
- Um die Effektivität der Nutzung dieser Dienstleistung noch weiter zu verbessern, wurden Multiplikatorenschulungen durchgeführt.

Multiplikatoren-schulung

Mitarbeiter ARGE Agentur für Arbeit - Vogtlandkreis

1. Veranstaltung: KOB – Möglichkeiten und Nutzen

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Begriff Kompetenzbilanz
- Abgrenzung zu anderen Verfahren
- Ablauf der Kompetenzbilanz
- Zielgruppenspezifik
- Produkte / Resultate der Kompetenzbilanz
- Nutzen / Grenzen der Kompetenzbilanz
- Qualitätsstandards

Multiplikatorenschulung

Mitarbeiter ARGE Agentur für Arbeit - Vogtlandkreis

2. Veranstaltung: Zielgruppenspezifische KOB

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Zielgruppe definieren
- Ziele für die KOB ableiten
- Ermittlung zielführender Methoden
- Ergebnistabelle – Welche Informationen erhalte ich?
- Synthesepapier – Welche Erkenntnisse erhalte ich?

**Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit!**