



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Artikel 6 Innovative Maßnahmen

Evaluation

Pro Personal

Lengefeld, 20. September 2007

DuvierConsult
Gesellschaft für Beratung, Projektmanagement und Studien mbH

© DuvierConsult GmbH



- 1. Ziele der Evaluation**
- 2. Evaluationsansatz**
- 3. Ergebnisse Teilprojektpartner**
- 4. Projekt – Gesamtzielerreichung**
- 5. Kernaussagen**



1. Ziele der Evaluation

Darstellung & Bewertung

1. der Projektmaßnahmen
2. des Ablaufs
3. der Relevanz
4. der Qualität
5. der Optimierung
6. der Ergebnisse
7. des Gesamtprojekts

- **Effizienz**
- **Effektivität**
- **Nachhaltigkeit**



Informationsfunktion

Korrekturfunktion

Optimierungsfunktion



2. Evaluationsansatz

Begleitung und Bewertung des Projekts

- **Verstehen**
- **Teilnahme**
- **Dokumentenanalyse**
- **Berichterstattung**
- **2 Datenerhebungen** schriftlich + Interviews
(Oktober 2006 / September 2007)

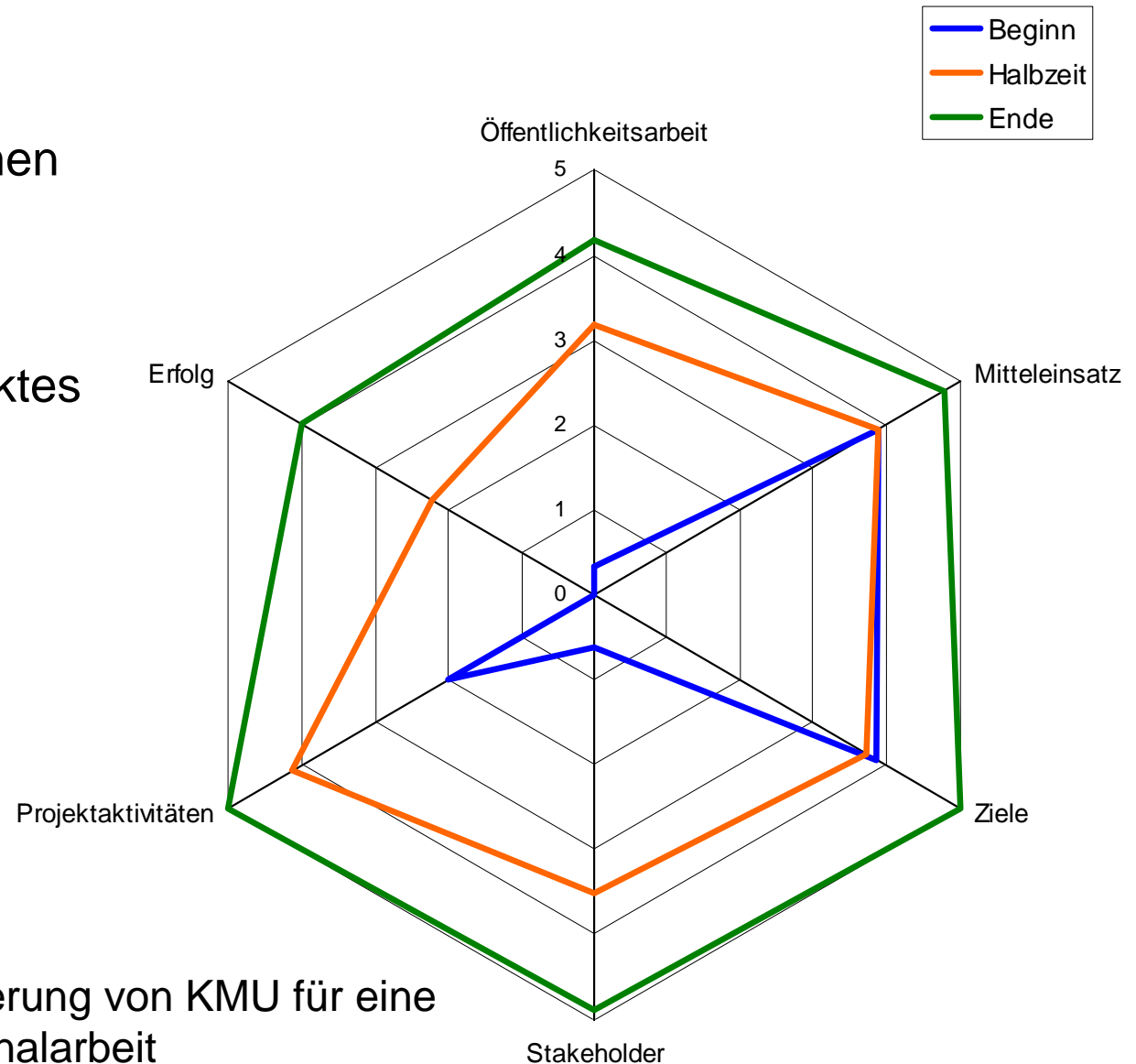


3. Ergebnisse

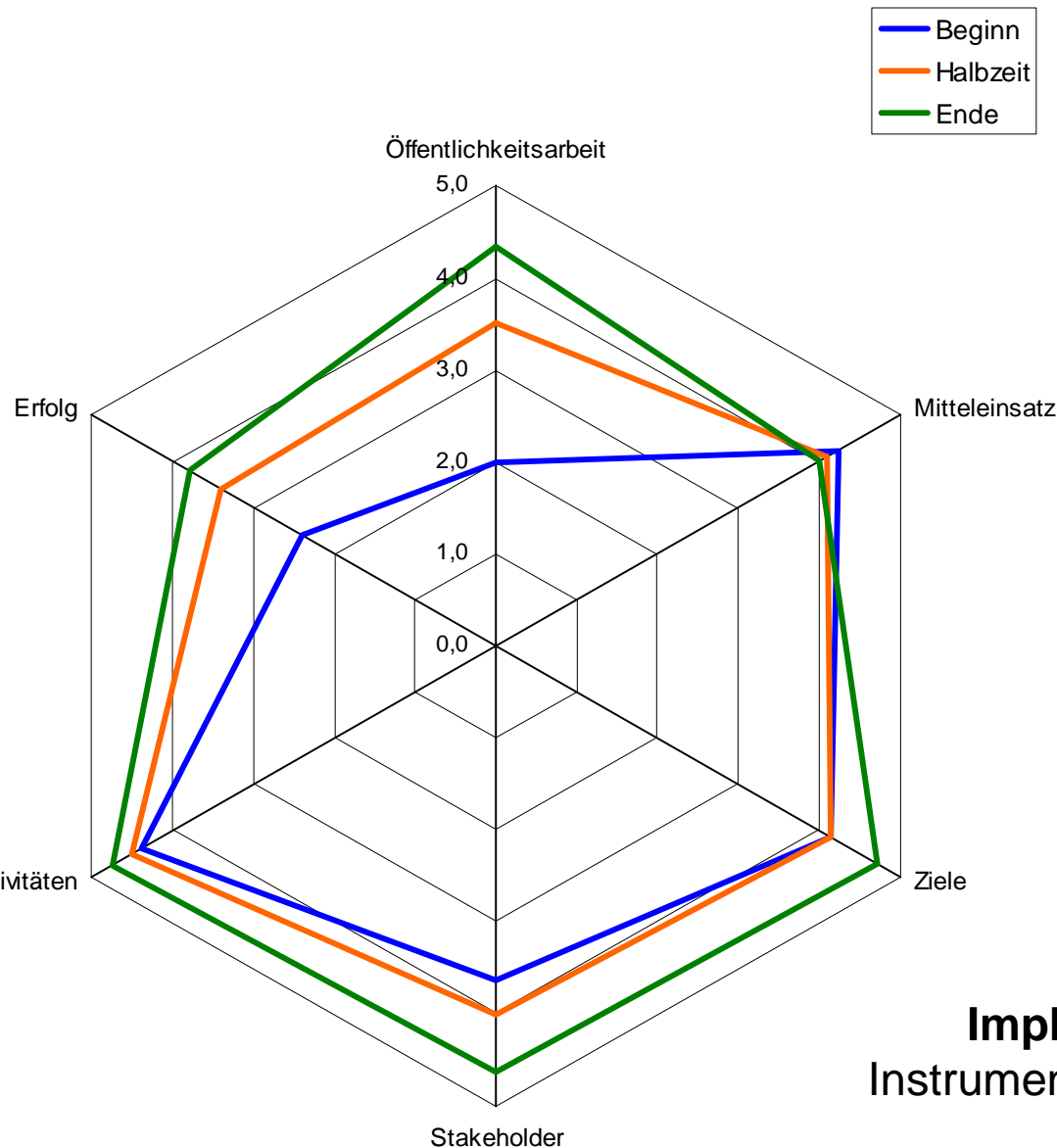
Teilprojektpartner



- erfolgreicher Projektverlauf
- große Anzahl an Unternehmen erreicht und sensibilisiert
- optimaler Mitteleinsatz
- Prozesscharakter des Projektes klar ersichtlich (Entwicklungspotential)



„Kontaktaufnahme“ und Sensibilisierung von KMU für eine qualifizierte und verbesserte Personalarbeit

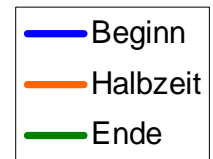


- positiver Verlauf des Projekts
- alle Ziele erreicht
- intensive Zusammenarbeit mit den Zielgruppen
- überregionale Bekanntheit der Projektmaßnahmen

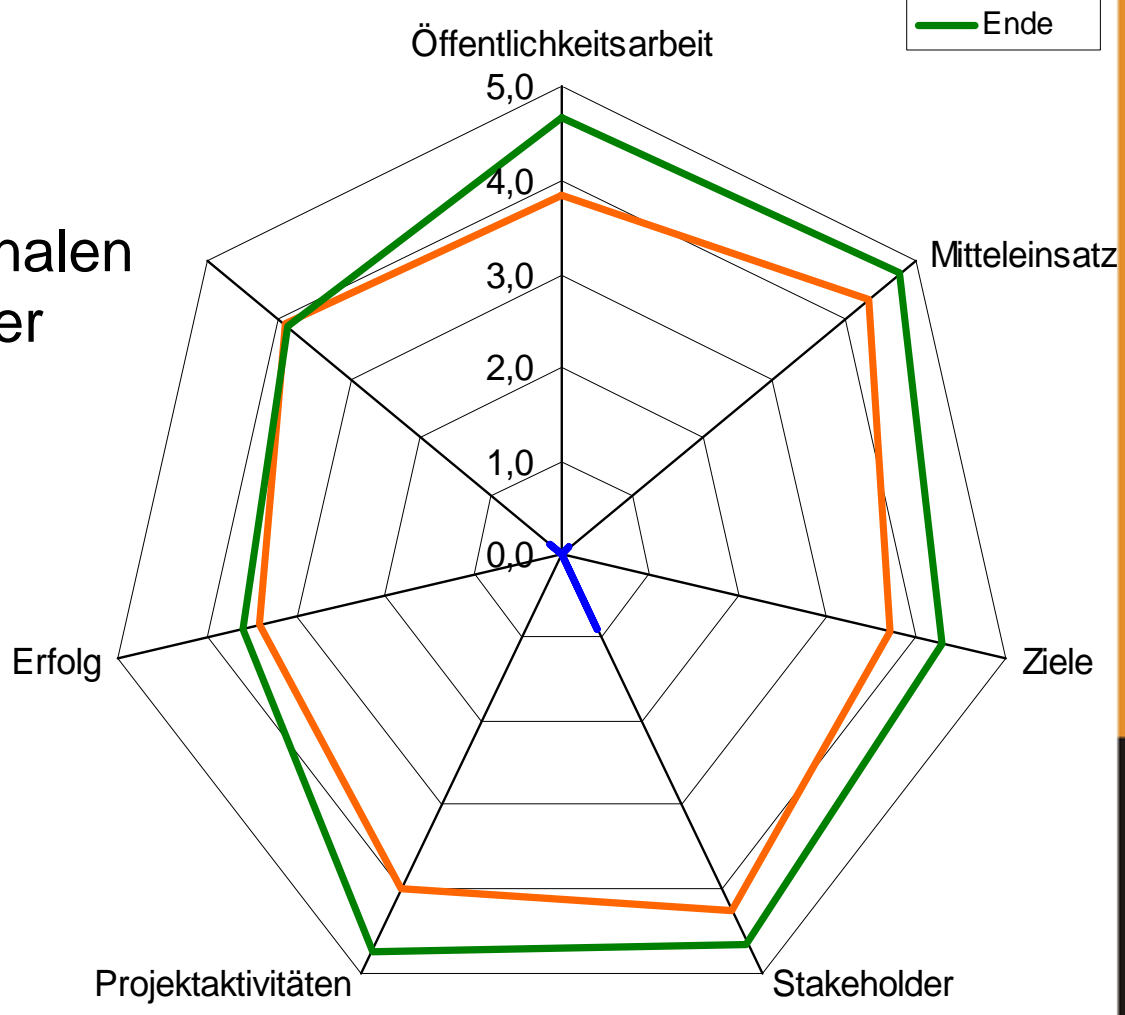
Implementierung der Kompetenzbilanz als Instrument der Personalauswahl und -entwicklung in den öffentlichen Verwaltungen



CIBC

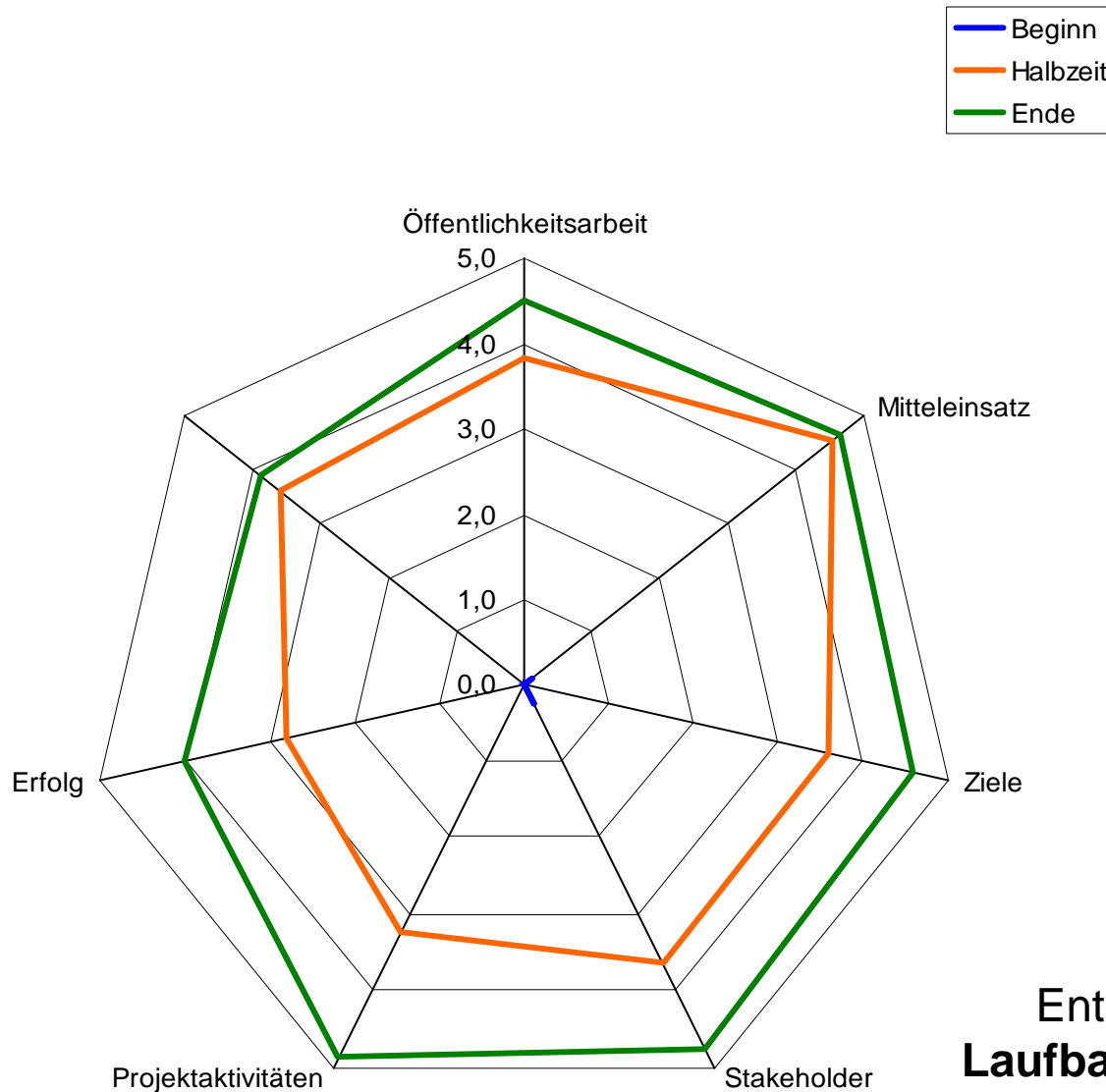


- Projektentwicklung erkennbar
- große Resonanz und Mitwirkung der Zielgruppen
- Bildung eines regionalen und nationalen Netzwerks der Kompetenzbilanzierer und Entscheider
- Entwicklung **innovativer Methoden** der **Laufbahnplanung** von Angestellten und Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltungen
- Schaffung und Implementierung einer **dynamischen Form des Managements** von Kompetenzen und Humanressourcen





ASS.FOR.SEO

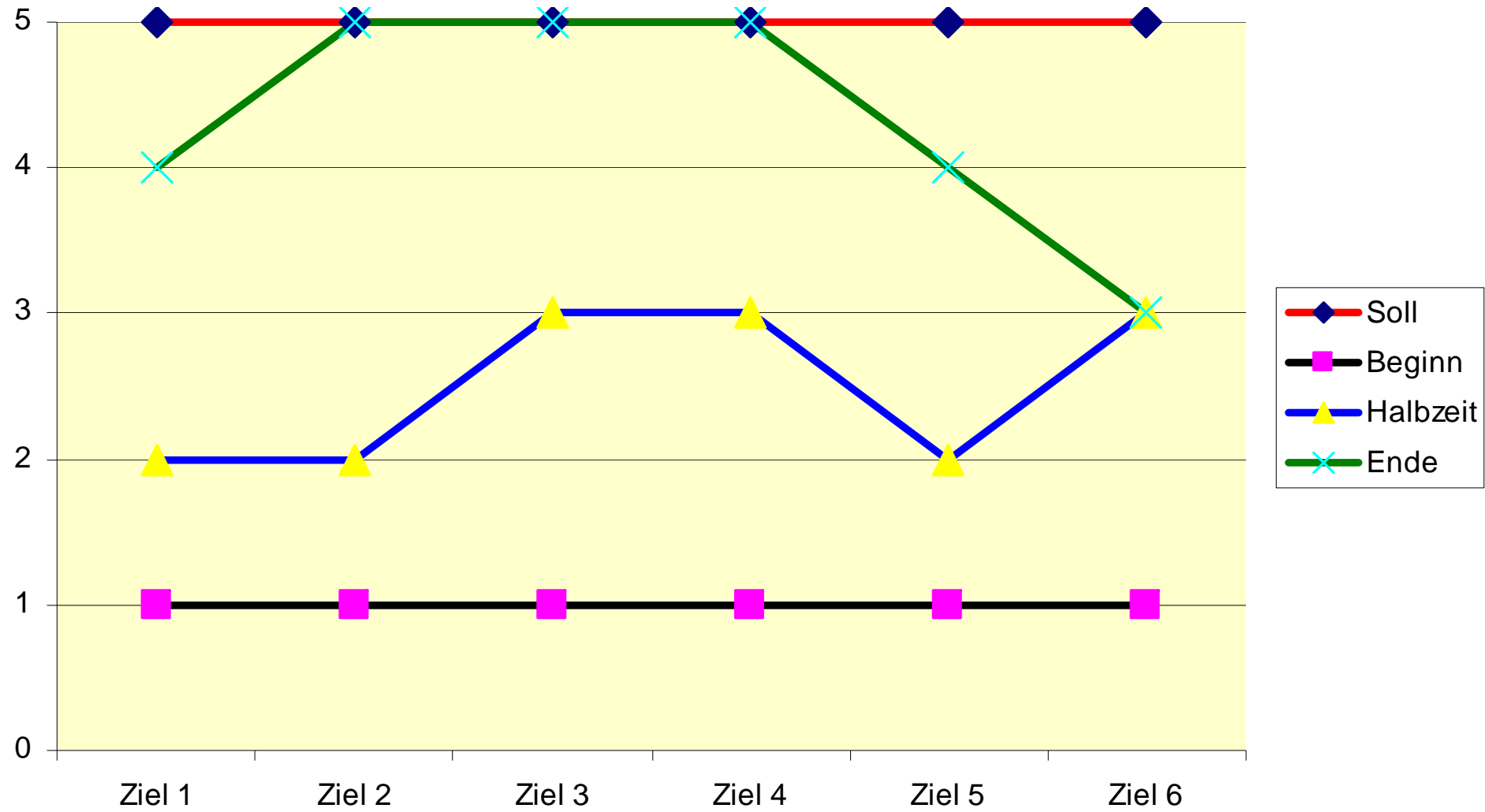


- alle Projektziele umgesetzt
- Zielgruppen waren intensiv in Maßnahmen einbezogen
- intensive Öffentlichkeitsarbeit
- vertikales Mainstreaming sehr erfolgreich

Entwicklung von **innovativen Methoden der Laufbahnplanung**, die **Anpassung** von Organisationen an neue ökonomische und soziale Ziele



4. Projekt – Gesamtzielerreichung





Strategisches (Ober-) Ziel

**Entwicklung von integrierten Ansätzen
im Bereich Humanressourcen durch die
Professionalisierung des Managements
in der Personalarbeit in Verwaltungen
und Unternehmen**



Handlungsziele – *noch mit Ergebnissen aus Befragung untersetzen*

- 1. Weiterentwicklung und Anpassung des Instrumentes Kompetenzbilanz für ein optimales Management der Arbeit der Teamleiter und Fallmanager in Agenturen für Arbeit, in den Arbeitsgemeinschaften zwischen Agentur für Arbeit und Kommunen (ARGE), und für die Personalverantwortlichen bzw. -entwickler in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**
- 2. Entwicklung von Instrumenten für den Abgleich von Bedarf an Fachkräften durch die KMU und den vorhandenen Humanressourcen unter Beachtung des demografischen Faktors**



Handlungsziele

- 3. Abgleich der Instrumente, die bei den transnationalen Partnern praktiziert werden und die für die Entwicklung der integrierten Ansätze ins Auge gefasst worden sind.**
- 4. Beschäftigungssicherung in der von der Umstrukturierung betroffenen Region durch koordiniertes regionales Management im Bereich Humanressourcen.**



Handlungsziele

- 5. Schaffung und nachhaltige Implementierung eines generalisierten Instruments für das Management zur Ermittlung und Deckung des Bedarfs an fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen und Sicherung der Qualität des Verfahrens.**
- 6. Modellhafte Entwicklung von Vorgehensweisen für die Anerkennung und Validierung von erworbenen non-formalen Kompetenzen unter Nutzung der Erfahrungen insbesondere des französischen Partners.**



5. Kernaussagen zum Projektverlauf

1. Reale Ausgangssituation – Grundlage für Projektmaßnahmen

- demografische Veränderungen
- Abwanderung
- Umstrukturierungen in der öff. Verwaltung
- Fachkräftemangel in der Wirtschaft

2. Gute Planung von Anfang an

- ausreichend personelle + finanzielle Ressourcen
- kaum Schwierigkeiten bei Umsetzung
- geringe Abweichungen von Projektstrukturplan

3. Gute transnationale Zusammenarbeit

4. Zielerreichung ist sehr hoch

5. Große Resonanz und Zufriedenheit bei allen TP / ZG



6. Viele TN und Multiplikatoren in KMU und öff. Verwaltungen erreicht

CIBC – ca. **150 P.** / AFS ca. **650** KMU + **21 P.** / IHK – ca. **205 P.**, **111** sens. KMU / BIP – ca. **180 P.**

7. Nachhaltigkeit

- Ausbau bestehender Netzwerke TP – weitere Akteure (öff. Verwaltungen, Unternehmen, Arbeitgebervereinigungen, Zeitarbeitsfirmen etc.)
- angepasstes und erprobtes Instrument – Handlungsanweisungen, Leitfäden, Homepages...

8. Anwendungsbereite Produkte / Erfahrungen – Übertragbarkeit auf andere Bereiche und in weitere europäische Länder möglich (z.B. FECBOP)

9. Bedarf an professionellem Management von Humanressourcen für weitere Aktivitäten **aufgezeigt**

⇒ **bes. Abgleich Personalbedarf (in KMU) und Angebot (ArGen)**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!