

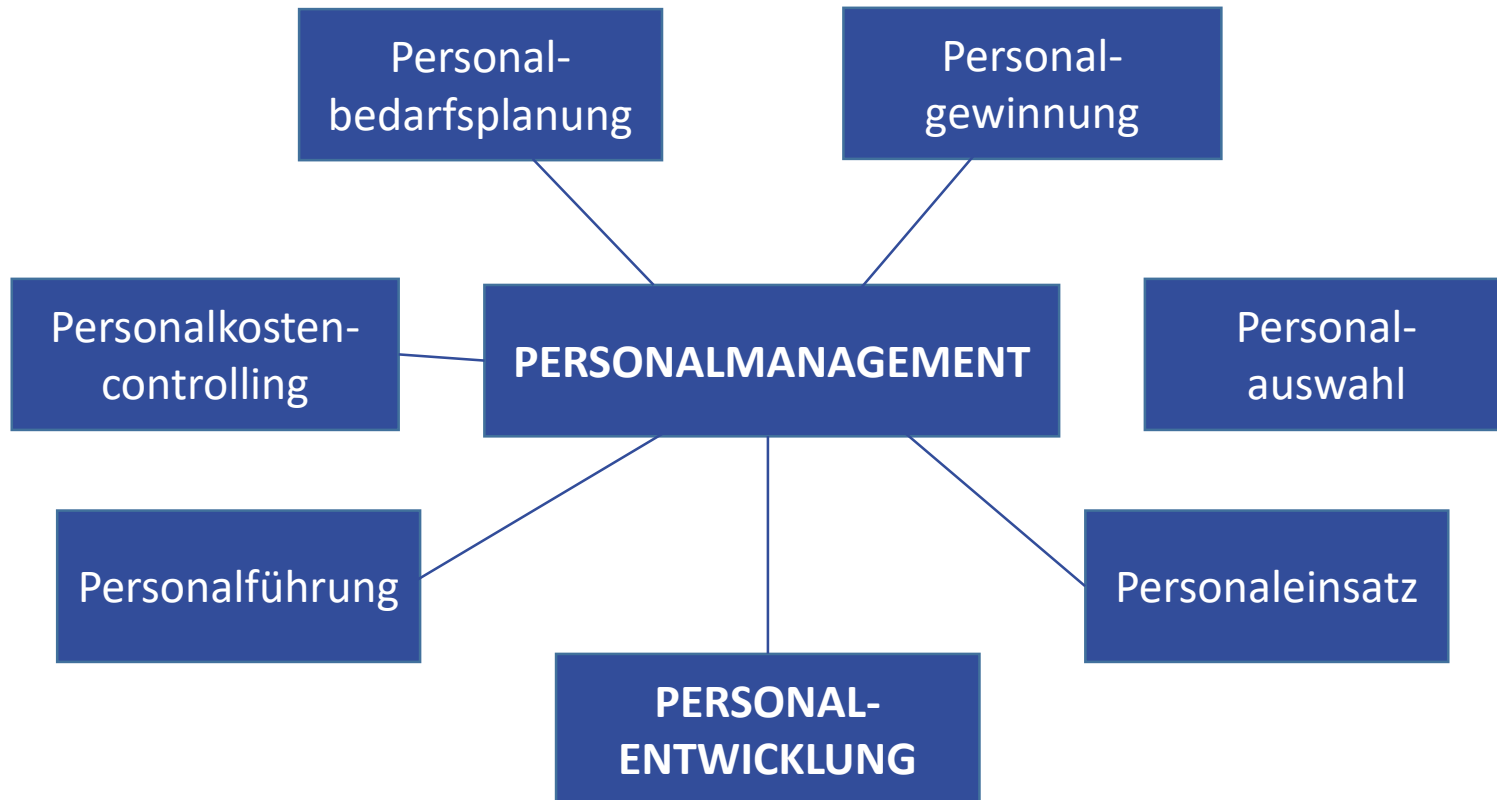
PERSONALENTWICKLUNG LANDKREIS OLDENBURG

Kreativ Denken
Strategisch Lenken



Personalentwicklung als Teil des Personalmanagements

Personalmanagement stellt die Gesamtheit aller Ziele, Strategien und Instrumente dar, die das Verhalten der Führungskräfte sowie der Mitarbeitenden prägen und gestalten.

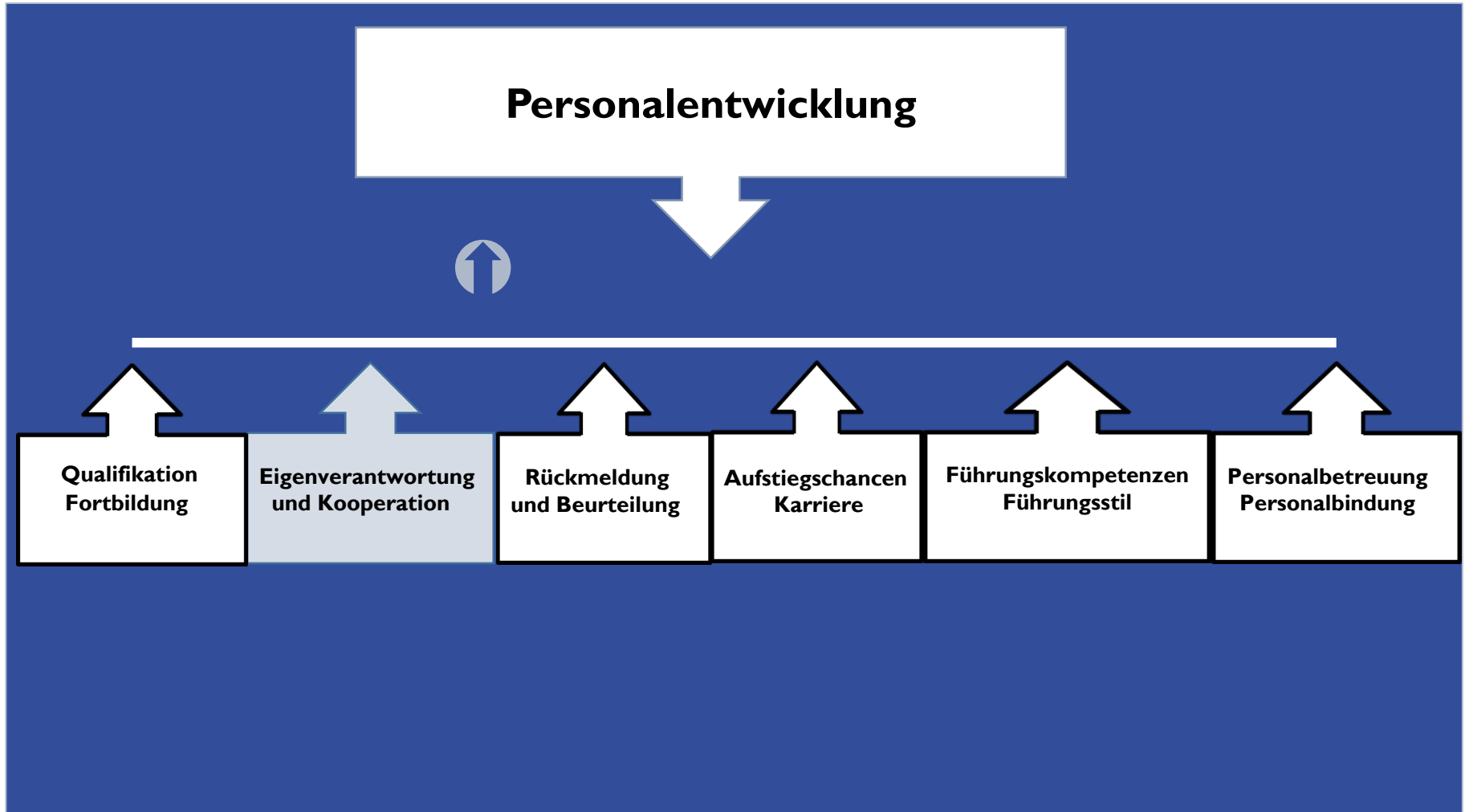


PERSONALENTWICKLUNG

Wozu das Ganze?

- **Das Personal ist die wertvollste Ressource der Kreisverwaltung!**
Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander sind ein unverzichtbarer Eckpfeiler der Unternehmenskultur.
- Eine erfolgreiche, dienstleistungsorientierte Kreisverwaltung kann nur mit qualifiziertem und hochmotiviertem Personal erreicht werden.
Genau hier setzt die Personalentwicklung an. Sie ist als systematischer Prozess zu verstehen und zielt darauf ab, das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterschaft zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.
- **Die Personalentwicklung muss den Leistungsanforderungen und Zielen der Kreisverwaltung entsprechen und ebenso den Erwartungen, Bedürfnissen und Potenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden.**
Beides gilt es umzusetzen und bestmöglich miteinander zu verzahnen.

Das Personalentwicklungskonzept des Landkreises Oldenburg und seine Aktionsfelder



Aktionsfeld Qualifikation/Fortbildung



Ausbildung

insbesondere
Verwaltungsfachangestellte und
Anwärterinnen Anwärter (duales
Studium)

dezentrale Fortbildung

(fachbezogene Weiterbildung)

zentrale Fortbildung

(fachübergreifende Weiterbildung)

spezielle

Förderungsfortbildung
(siehe Aufstiegschancen/Karriere)

Aktionsfeld Eigenverantwortung und Kooperation



Aktionsfeld

Rückmeldung und Beurteilung

Vorgesetzte wenden ihre Sozialkompetenz im Sinne des Anforderungsprofils für Führungskräfte an - d. h.:

- ⇒ ***Führungskräfte führen durch Kommunikation***
(in Form individueller Gespräche oder z. B. im Zuge von Team- oder Dienstbesprechungen)
- ⇒ ***Führungskräfte geben Rückmeldung***
(spontanes oder anlassbezogenes Feedback / als anerkennendes Lob oder konstruktive Kritik)
- ⇒ ***Führungskräfte fördern Lernprozesse***
(Leistungspotenziale erkennen und ggf. fördern)
- ⇒ ***Führungskräfte beurteilen nach einem bewährten und verlässlichen Regelwerk***

Zielsetzung der Dienstvereinbarung:

Dienstliche Beurteilungen verfolgen das Ziel, ein aussagefähiges, gerechtes und vergleichbares Bild der Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Gleichzeitig sollen die Potenziale (Eignungen und Fähigkeiten) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgezeigt werden. Dienstliche Beurteilungen bilden eine sehr wichtige Grundlage bei Personaleinsatzüberlegungen und Personalauswahlentscheidungen.

Dienstliche Beurteilungen sind zudem als Förderungsinstrument zu verstehen. Sie sollen Dienststelle und Beschäftigten als Informationsquelle dienen, um möglichst passgenaue Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren und einzuleiten.

Aktionsfeld

Aufstiegchancen/Karriere

Der Landkreis Oldenburg rekrutiert seine Führungskräfte von morgen weitgehend aus der eigenen Mitarbeiterschaft. Damit dies gelingt, nimmt die spezielle Förderungsfortbildung einen entsprechend hohen Stellenwert ein. Zu nennen sind hierbei:



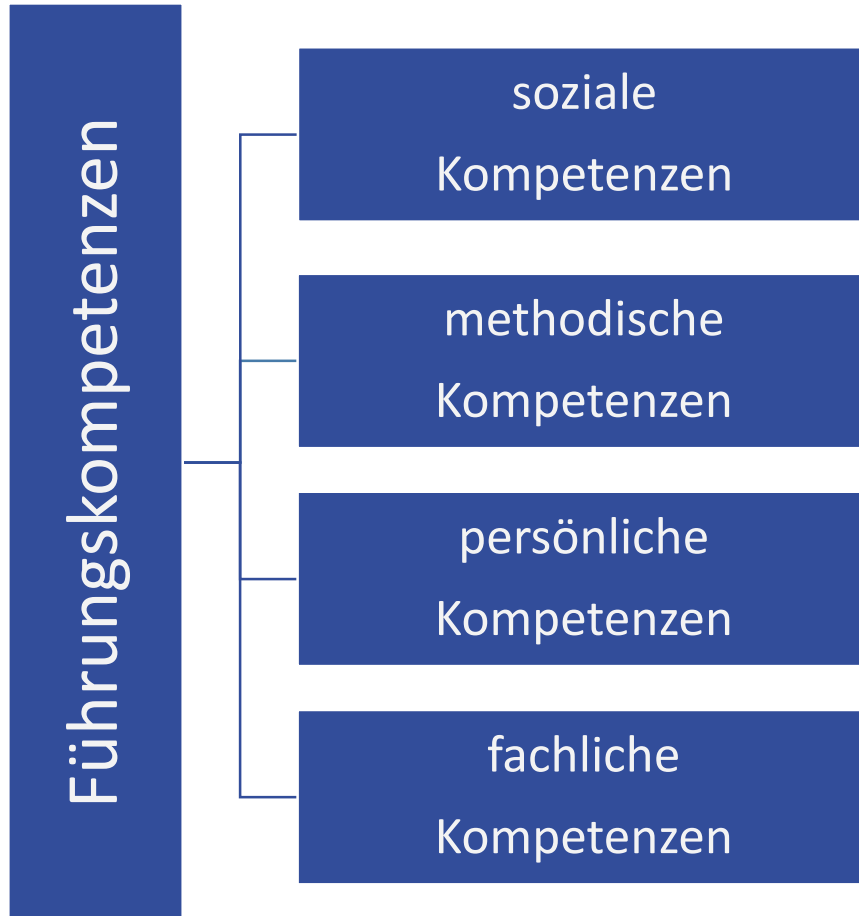
Der Angestelltenlehrgang 1 (A 1) insbesondere für Seiteneinsteigende, die die Qualifikation Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter berufsbegleitend erwerben wollen.

Der A 2 bzw. B 2 für Verwaltungsfachangestellte oder Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes, die sich berufsbegleitend für den gehobenen Dienst qualifizieren möchten.

Die Führungsnachwuchskräftefortbildung: Eine Fortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen Dienstes, die sich für eventuelle spätere Führungspositionen qualifizieren möchten. Kernstück dieser in Eigenregie konzipierten Fortbildung, die von einem versierten Personalentwicklungsunternehmen durchgeführt wird, ist der Wissenstransfer beispielsweise in den Bereichen Sozialkompetenz und Methodenkompetenz. Sechs Pflichtmodule müssen und drei flexible Module können absolviert werden. Die Fortbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von rund zwei Jahren und endet mit einem Abschluss-Workshop und der Präsentation einer Facharbeit, die von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erstellen ist.

Aktionsfeld

Führungskompetenzen/ Führungsstil



Aktionsfeld

Personalbetreuung/Personalbindung

Exemplarische Bausteine der Personalbetreuung

Jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter wird persönlich willkommen geheißen

Eine Willkommensmappe mit kompakten Informationen dient als Starthilfe

Neben den Ämtern steht immer auch das Amt für Zentrale Dienste als Serviceanlaufstelle bereit

Nachwuchskräfte lernen im Rahmen eines mehrtägigen bunten Programms das Kreishaus mit allem drum und dran kennen

Engagierte und kompetente Praxisausbilder unterstützen die Nachwuchskräfte während der Ausbildung bzw. des Studiums

Personalbindung

