

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und erkundigte sich nach Wortbeiträgen.

Abg. Seelbach führte an, dass diese Qualifizierung sehr zu begrüßen sei. Die Führungskräfte-Qualifizierung sei ja eine Konsequenz aus der Mitarbeiterbefragung aus 2013. Hier würde ihn interessieren, was die Hinweise aus der Befragung gewesen seien, die dazu geführt hätten. Zum anderen interessiere ihn, wie die Umsetzung der zu ermittelnden Maßnahmenpläne und Verbesserungsbedarfe auf Seite 2 geplant sei. Er fände gut, dass es mit einem weiteren Tool, dem Führungskräftefeedback weitergehen solle.

Frau Udelhoven wies darauf hin, dass aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung der Punkt Führungsverhalten als wesentliche Aussage aufgegriffen worden sei. In diesem Bereich wolle man sich gezielt weiterentwickeln. Der Maßnahmenplan bilde sich aus verschiedenen Stufen. In der 1. Stufe auf der Ebene der Verwaltungskonferenz habe man sich auf wesentliche Grundsätze geeinigt. Wesentlicher Inhalt der ganzen Fortbildung sei ein Führungskräftekompetenzmodell, in dem verschiedene Felder abgebildet würden, wie z.B. die Sachkompetenz, Methodenkompetenz, Führungskompetenz. In der zweiten Stufe sei gemeinsam mit den Amtsleitungen definiert worden, was man sich konkret unter den einzelnen Feldern vorstelle und welche Werte damit verbunden würden. Jetzt befinde man sich in der 3. Stufe, in der eine zweitägige Fortbildungseinheit ämterweise durchgeführt werde. Hier erarbeite man sich Felder, in denen man Entwicklungsbedarf sehe. Am Ende dieser 2-tägigen Veranstaltung stehe ein Maßnahmenplan fest mit konkreten Maßnahmen, wie und wo man sich konkret weiterentwickeln wolle und müsse. Diese 3. Stufe sei nunmehr ämterweise bis zum Ende des Jahres vorgesehen. Hinsichtlich des Führungsfeedbacks sei man bereits jetzt in Abstimmungsgesprächen mit dem Personalrat, wie man das Thema im Einzelnen angehen möchte.

Abg. Krupp fragte nach, ob dies für die Führungskräfte freiwillig oder ob es eine Pflichtveranstaltung für alle sei. Weiterhin interessiere sie, wie neue Führungskräfte darauf vorbereitet würden, ob sie Handwerkszeug an die Hand bekämen und wie sich die Verwaltung dies praktisch vorstelle.

Frau Udelhoven teilte mit, dass es sich um eine Pflichtveranstaltung handele.

Herr Nitschke ergänzte, dass bereits jetzt regelmäßig Schulungen für Nachwuchsführungskräfte angeboten würden in denen genau diese Inhalte vermittelt werden.

Abg. Becker wies noch einmal auf das Führungskräftefeedback hin. Dies sei aus seiner Sicht das wichtigste Instrument, da man dadurch erkenne, wo Verbesserungsbedarf bestehen würden.

Abg. Hoffmeister empfand die Prozessorientierung als sehr wichtig und die fände er hier wieder. Er habe großes Vertrauen in das Verfahren, so wie Frau Udelhoven es geschildert habe. Eine Mitarbeiterbefragung sei jedoch nur eine Momentaufnahme. Hier wären eigentlich weitere Befragungen für Vergleichswerte erforderlich.

SkB'in Neuhoff dankte für die Darstellung und wies darauf hin, dass dies ein sehr gutes Instrument für eine nachhaltige, qualitative Verbesserung in der Verwaltung sei.

Der Vorsitzende beendete diesen Tagesordnungspunkt und der Ausschuss nahm diesen zur Kenntnis.