

## **Kurzbeschreibung des Projektes Lernende Verwaltung**

**Titel:** "Lernende Verwaltung Spree-Neiße-Land - Weiterbildung zur Bewältigung des demografischen Wandels"

**Förderung:** Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesprogramm „weiter bilden“

<http://www.initiative-weiter-bilden.de/>

**Laufzeit:** 01.11.2012 – 31.12.2014

Mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „weiter bilden“ werden entsprechende Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt.

Die Initiative fördert Aktivitäten auf betrieblicher Ebene insbesondere im Hinblick auf die Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen unter den sich wandelnden Bedingungen am Arbeitsmarkt.

### **Projektpartner:**

Stadt Forst

Landkreis Spree Neiße

M's Marketing + Kommunikation GmbH (Koordination)

### **Inhalt**

Die Lebensbedingungen in Südbrandenburg und die Anforderungen an die kommunalen Verwaltungen werden sich im Zuge des demografischen Wandels in den nächsten Jahren weiter stark verändern. Die Beschäftigten der Verwaltung des Landkreises Spree-Neiße und der Stadt Forst stehen dabei in zweifacher Weise vor enormen Herausforderungen. Einerseits sollen die mit der demografischen Entwicklung einhergehenden Veränderungen bewältigt und attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen aufrecht erhalten und geschaffen werden, andererseits sind die Mitarbeiter/-innen selbst den gesellschaftlichen Alterungsprozessen unterworfen und Teil des demografischen Wandels. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen. Mit einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus, mehr Qualität, Effizienz und interkultureller Kompetenz in einer europäischen Grenzregion, können die Herausforderungen der demografischen Entwicklungen besser bewältigt werden.

Zum einen bedarf es dazu der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der Beantwortung folgender Fragen:

1. Welcher Weiterbildungsmaßnahmen bedarf es, ein umfassendes Verständnis des Wandels und seiner Folgen entwickeln zu können?
2. Welche demografieorientierten Kompetenzen benötigen Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen, um mit den Folgen qualitätsbewusst, effizient und interkulturell kompetent umgehen zu können?
3. Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind aus der Sicht der Beschäftigten erforderlich, um Beschäftigungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit zu erhalten und zu steigern?

Zum anderen werden im Projekt betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und eine Weiterbildungskonzeption erarbeitet, die die Regelungen in § 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVÖD) durch demografieorientierte Weiterbildungsangebote detaillierter ausgestaltet. Durch Weiterbildungsveranstaltungen sollen die fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen der kommunalen Verwaltung erhöht werden.

Projektregion ist der Landkreis Spree-Neiße, Projektpartner sind die Kreisverwaltung des Landkreises, die Stadtverwaltung der Stadt Forst (Lausitz) und das Unternehmen M's Marketing + Kommunikation als Projektkoordination.

## Hintergrund

Die Bevölkerung des Landkreises Spree-Neiße und der Stadt Forst nimmt aufgrund niedriger Geburtenrate und starker Abwanderung ab. Der Anteil von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sinkt, der Anteil der über 65-jährigen nimmt deutlich zu. Der Personalbestand in der öffentlichen Verwaltung soll abgebaut werden. Das Aufgabenspektrum für die Verwaltungen bleibt trotz abnehmender Bevölkerung gleich, die Leistungsanforderungen für die Beschäftigten nehmen an Intensität und Komplexität zu. Weniger Personal bei gleich bleibendem oder steigendem Arbeitsaufwand, erhöht die Leistungsanforderungen und hat Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Fehlzeiten aufgrund von Krankheit steigen an. Unter diesen Rahmenbedingungen und der Verortung in einer europäischen Grenzregion sind die Herausforderungen des demografischen Wandels nur durch eine Erhöhung der Qualität, Effizienz und interkulturellen Kompetenz zu bewältigen.

Dabei wird von zwei Prämissen ausgegangen:

1. Nur eine Verwaltung, deren Mitarbeiter/-innen durch demografieorientierte Weiterbildung in der Lage sind, ihre Leistungsfähigkeit im Hinblick auf Qualität, Effizienz und interkulturelle Kompetenz zu steigern, kann den demografischen Wandel bewältigen.
2. Die Aufgabe erfordert gemeinsames kooperatives Handeln der Sozialpartner.

Die öffentlichen Arbeitgeber müssen erkennen, dass die Humanressourcen ihr wertvollstes Vermögen sind. Ebenso wichtig ist, dass die Erwerbstätigen begreifen, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, je besser sie qualifiziert sind. Das Handlungskonzept basiert auf dem Aufbau von Kenntnissen und Kompetenzen im Umgang mit der Entwicklung des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche der öffentlichen und privaten Daseinsvorsorge. Es umfasst die Ermittlung der vorhandenen und zukünftig benötigten Kompetenzen der Verwaltung, die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft durch demografieorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, die Erarbeitung einer demografiefähigen Weiterbildungskonzeption und die Etablierung einer Weiterbildungskultur. Im Fokus stehen die Förderbereiche „Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf“ und „Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb“.

Die Weiterbildungsformate und Angebote werden auf den Landkreis und die Stadt Forst zugeschnitten und können nach Projektende zum Transfer im Rahmen zukünftiger interkommunaler Zusammenarbeit genutzt werden.