



Moderne Verwaltung Lebenslanges Lernen
Erfahrungswissen Demografischer Wandel
Weiterbildung Unternehmenskultur
Interkulturelle Kompetenzen Gesundheitsmanagement
Kompetenzentwicklung Altersspezifische Rahmenbedingungen

Abschlussveranstaltung 19.11.2014

Weiterbildung zur Bewältigung des demografischen Wandels



weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung



Gefördert durch:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

„Lernende Verwaltung“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lernende Verwaltung - Projektdaten

- 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

Projektpartner:

- Stadt Forst (Lausitz)
- Landkreis Spree - Neiße
- M's Marketing + Kommunikation GmbH

Bundesprogramm „weiter bilden“

- Stärkung der Beratungsstrukturen
- Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
- Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis
- Kooperation in der Weiterbildung
- Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustauschs
- **Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb**
- Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Sozialpartnervereinbarungen

Ausgangssituation

- Die Bevölkerung des Landkreises Spree - Neiße wird bis 2030 etwa um ein Viertel abnehmen.
- Die Anzahl der Geburten, der Kleinkinder und der jungen Erwachsenen, der Familienbildenden und Erwerbstätigen wird sich bis 2030 fast halbieren.
- Der Anteil der über 65-jährigen wird erheblich steigen, für den Landkreis werden insgesamt +41.1% prognostiziert, die Spitzenwerte liegen bei 88,3%.
- Altersdurchschnitt der Verwaltungsmitarbeiter/innen liegt bei über 48 Jahren
- Arbeitsverdichtung bei sinkenden Mitarbeiterzahlen
- Starker Bedarf an fachlicher und außerfachlicher Weiterbildung
- Erste Generation von Mitarbeiter/innen, die bis zum Rentenalter arbeiten (Auslaufen der ATZ)

Demografischer Wandel

Wir werden weniger, wir werden älter und wir werden vielfältiger

Was bedeutet das für

- den Landkreis/die Region?
- für die Mitarbeiter/innen der Verwaltung?
- für jeden Einzelnen?

Die Region

- Werden unsere Kinder in einigen Jahren noch passende Bildungsangebote finden?
- Wie komme ich zu den Ämtern, wenn kein Nahverkehr mehr existiert?
- Wer hilft mir im Krankheitsfall, wenn 88% der Einwohner meines Ortes über 65 Jahre sind?
- Gibt es in einigen Jahren noch Ärzte, wenn kein Nachwuchs zu finden ist?
- Müssen meine Kinder ohne Freunde und Spielkameraden aufwachsen?
- ...

Die Verwaltung

- Wie kann das Generationswissen der Mitarbeiter/innen gesichert und erhalten werden?
- Welche Kompetenzen benötigen meine Führungskräfte?
- Wie kann ich frühzeitig meinen Führungskräftenachwuchs sichern und entwickeln?
- (Warum) Brauche ich ein Unternehmensleitbild?
- Sind meine Mitarbeiter/innen motiviert und immer ausreichend informiert?
- ...

Die Mitarbeiter/innen

- Was kann ich für meine physische und psychische Gesundheit tun?
- Welche Kompetenzen benötige ich in einer sich immer schneller entwickelnden Wissens- und Informationsgesellschaft?
- Wie kann ich mich weiterentwickeln?
- Wie kann ich Beruf und Familie vereinbaren?
- Wie kann ich mit meinen Kolleg/innen besser kommunizieren und Konflikte lösen...?

Ziele des Projektes

- Etablierung einer Weiterbildungskultur, welche fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist
- Entwicklung attraktiver, an Demografie orientierter Weiterbildungsangebote zur Verbesserung der außerfachlichen Kompetenzen der Beschäftigten
- Steigerung der Arbeitsqualität für die Beschäftigten durch Weiterbildung für bessere Handlungs- und Lösungskompetenz, mehr Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten

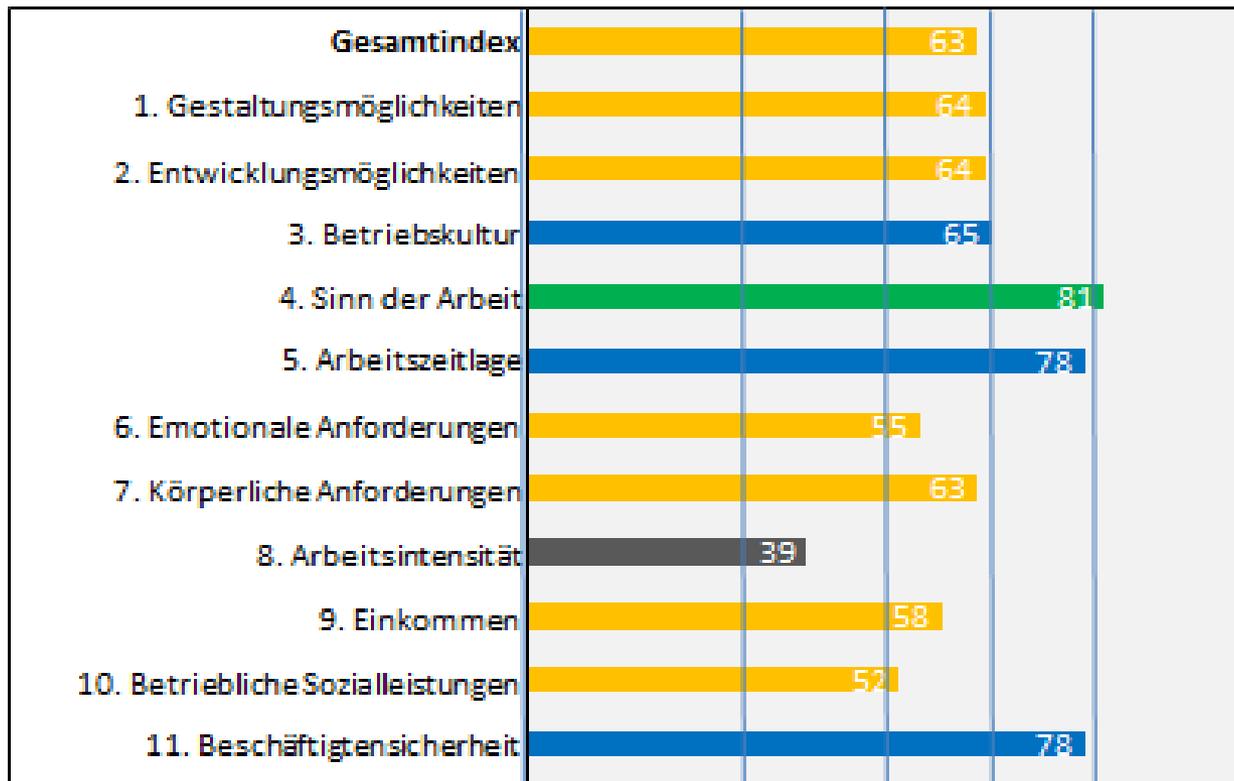
Methoden

- Experteninterviews
- Mitarbeiterbefragung
- Zukunftswerkstätten
- Weiterbildungsreihe für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte
- Coachings
- Projektgruppen

Analyse und Bedarfsermittlung

- Experteninterviews (12 Interviews mit Experten aus den Verwaltungen, Verdi, Wissenschaft und externe Partner) als Grundlage für die Planung der Weiterbildungsangebote
- Zukunftswerkstätten
 - Verwaltung, Politik, Bürger
 - 2030: Lust auf Lausitz?! Zukunft verwalten oder gestalten
 - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit
- Mitarbeiterbefragung nach dem DGB-Index „Gute Arbeit“
Onlinebefragung aller Mitarbeiter, Beteiligung bei ca. 50%
Auswertung für den Landkreis Spree – Neiße und die Stadt Forst (Lausitz) erfolgte getrennt

Mitarbeiterbefragung



Sonderauswertung
 »Öffentliche Verwaltung«
 2012/2013

© ICF 2012/2013 (Jugendsicht) 10000 u. 10000
 Bevölkerung: Berufung: - 1000

Stadt: Bonn, 10.02.14

Quelle: ICF-Institut für Arbeits- und Sonderauswertung »Öffentliche Verwaltung« 2012/2013, ICF Consulting



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

- Gesamtindexwert liegt in beiden Verwaltungen etwas unter den Werten einer deutschlandweiten Vergleichsbefragung
- Weisen auf hohe Belastung sowohl der Angestellten als auch der Führungskräfte in den Bereichen soziale und emotionale Anforderungen, Arbeitsintensität, Entwicklungsmöglichkeiten, Beschäftigtensicherheit und Betriebskultur

Aber:

- Beschäftigte nehmen ihre Arbeit in hohem Maß als wertvoll für die Gesellschaft wahr
- Mitarbeiter haben ein hohes Interesse an fachlicher und außerfachlicher Weiterbildung (auch privat organisiert)

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

- Ableitung von kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen, die in den Verwaltungen umgesetzt werden
- Ableitung von Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen des Projektes durchgeführt wurden
- Weiterbildungsbedarfe ergaben sich vor allem in den Themenfeldern:
 - Führung
 - Kommunikation
 - Gesundheit
 - Handlungs- und Methodenkompetenz

Weiterbildung, Coaching

- Seit 2013 wurden **45** Seminare, Workshops und Zukunftswerkstätten (inkl. modulare und mehrtägige Seminare) mit ca. 450 Teilnehmer/innen durchgeführt (inkl. Mehrfachnennung)
- über **6300** Teilnehmerstunden wurden durch die Verwaltungen in Weiterbildung investiert
- Teilnehmer/innen, die im Rahmen des Projektes an externen Veranstaltungen/ Weiterbildungen teilgenommen haben (z.B. Personalentwicklung, Stressbewältigung)
- Ausbildung von Multiplikator/innen „Demografie managen“ an der BTU Cottbus-Spremberg

Themenschwerpunkte der angebotenen Seminare

- Kommunikation
- Führungskräfteentwicklung
- Methoden und Handlungskompetenz
- Gesundheit





Projektgruppen

- Bildung von temporären Projektgruppen, um verschiedene Themenstellungen zu bearbeiten z.B. zur Mitarbeiterbefragung, Weiterbildungskonzeption, Wissenstransfer und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Projektgruppe Wissenstransfer:
Erarbeitung eines Konzeptes, wie Wissen ausscheidender Mitarbeiter/innen in den Verwaltungen gesichert und weitergegeben werden kann
- Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement:
Erarbeitung einer Verfahrensweise, wie ein BGM im Landkreis Spree - Neiße umgesetzt werden kann

Gesundheitstage

- Auf Initiative des Projektes LV nahmen 2013 und 2014 die Beschäftigten der Stadt Forst (Lausitz) am Gesundheitstag des Landkreises teil und beteiligten sich mit eigenen Angeboten



Plakatausstellung „Dafür bist Du schon zu alt“ im Kreishaus



Semesterarbeiten von Studenten der
BTU Cottbus-Spremberg, die sich mit
Altersstereotypen auseinandersetzten

10/2013-11/2013
Ausstellungseröffnung

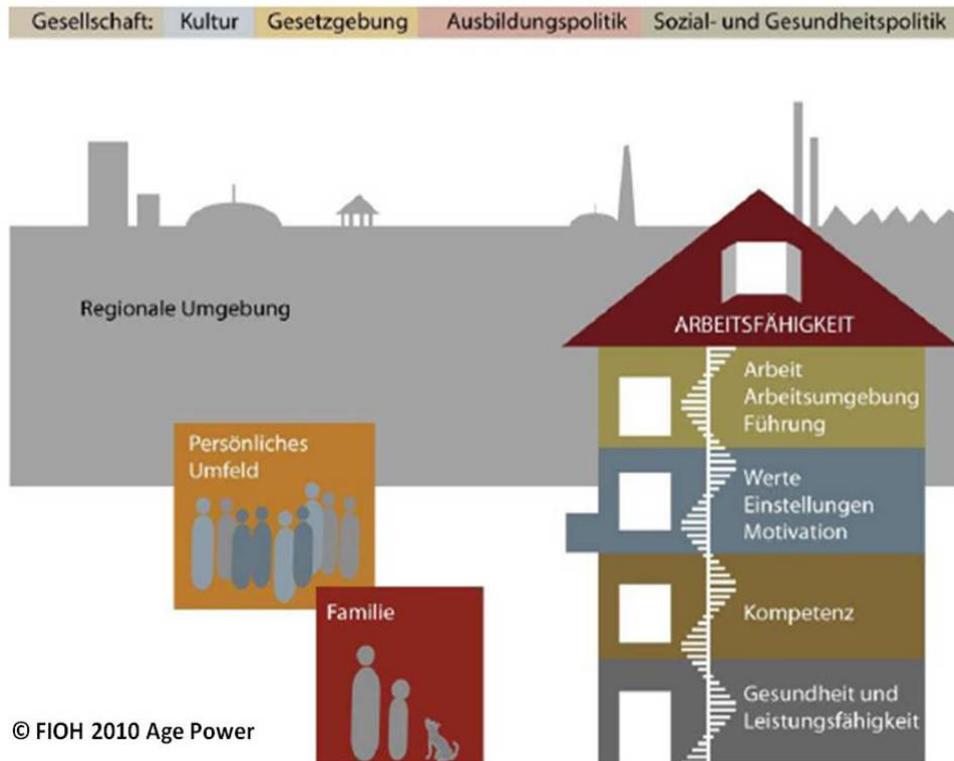


Ergebnisse des Projektes

Weiterbildungskonzeption

- Verarbeitet die Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes z.B. aus der Mitarbeiterbefragung, den Arbeitsgruppen, Seminaren und Workshops, Experteninterviews
- Zeigt auf, wie eine Weiterbildungskultur in den Verwaltungen verankert werden könnte
- Enthält theoretische Grundlagen zur ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsbedingungen
- Zeigt einen praktikablen Weg für bedarfsgerechte Weiterbildung auf

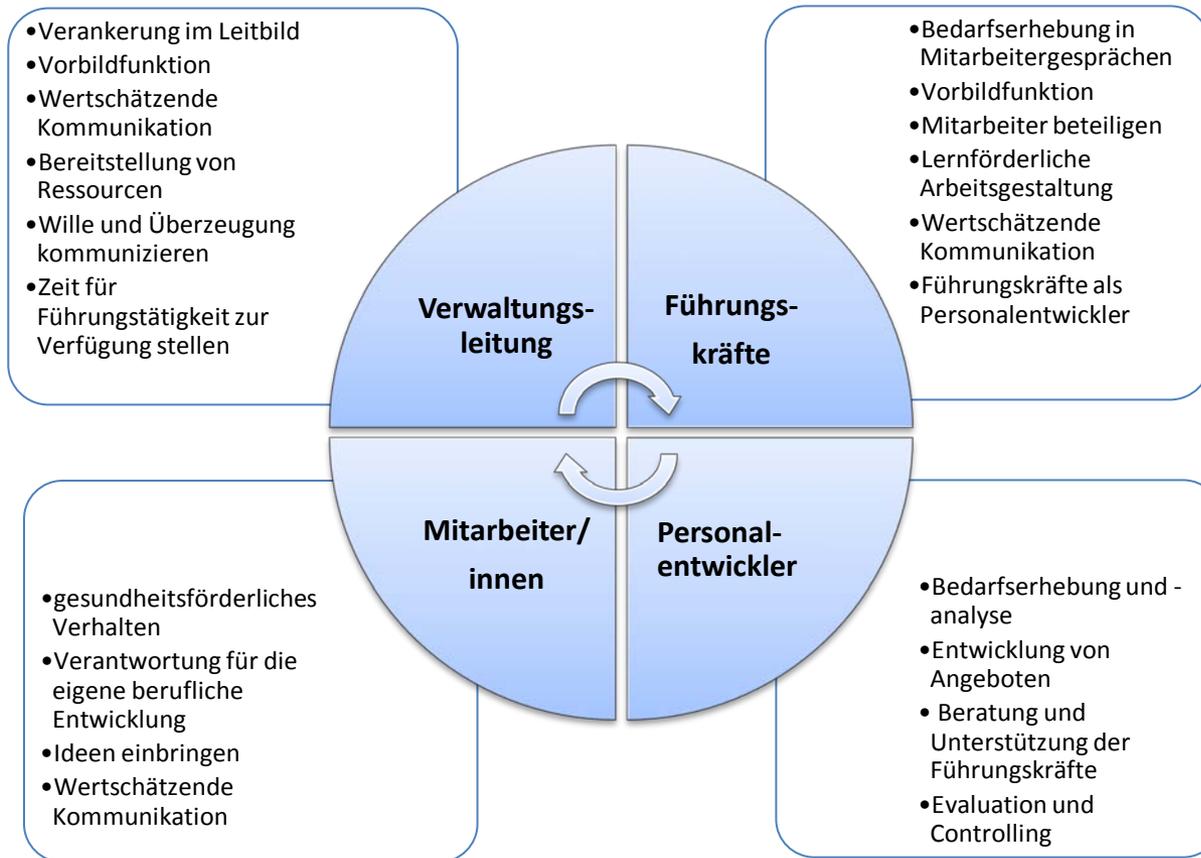
Ergebnisse des Projektes



© FIOH 2010 Age Power

- Arbeitsbedingungen müssen ganzheitlich betrachtet werden
- Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ bildet einen umfassenden Ansatz für die alters- und gendergerechte Gestaltung von Arbeit

Betriebliche und individuelle Voraussetzungen für die Etablierung einer Weiterbildungskultur



Ergebnisse des Projektes

- Etablierung einer Weiterbildungskultur notwendig – lebenslanges Lernen in einer Wissensgesellschaft wichtiger denn je
- Mitarbeiter/innen Orientierung durch ein Leitbild geben
- Einführung eines verwaltungsspezifischen Kompetenzmanagements
- Führungskräfte = Personalentwickler ihrer Mitarbeiter
- Führungskräfte tragen Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter
- Lebensphasenorientierte Förderung der Beschäftigten
- Instrumente der Personalentwicklung gezielt anwenden

Ergebnisse des Projektes

- Mitarbeiter/innen benötigen neben fachlicher Weiterbildung regelmäßige außerfachliche Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung
- Schaffung von lernförderlichen Arbeitsbedingungen damit Mitarbeiter/innen kreativ und ideenreich arbeiten können
- Kommunikation ist eine Schlüsselqualifikation in der Verwaltung und muss regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildung sein
-



Urkunde

Demografischer Wandel

Im Namen des Landes Brandenburg
spreche ich dem

Landkreis Spree-Neiße,
der Stadt Forst (Lausitz) und
der M's Marketing + Kommunikation GmbH

für das Projekt

„Lernende Verwaltung“

meinen Dank und meine Anerkennung aus.

Potsdam, den 13. November 2014



Rudolf Zeeb
Chef der Staatskanzlei
des Landes Brandenburg

- „Lernende Verwaltung“ wurde am 13.11.2014 vom Staatssekretär des Landes Brandenburg als Demografiebeispiel des Monats November ausgezeichnet

Transfer

- „Lernende Verwaltung“ wurde als gutes Praxisbeispiel in das Demografieportal des Bundes und der Länder aufgenommen. Das vom Bundesinstitut für Bevölkerungsentwicklung initiierte Portal stellt u. a. praktische Hilfen für Kommunen bereit und zeigt übertragbare Ansätze für den erfolgreichen Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels auf.
- Weiterbildungskonzeption
- Weiterführung gelungener Maßnahmen und Themen in den Verwaltungen auch nach dem Projektende

Erfolgsfaktoren des Projektes

- Finanzielle und personelle Ressourcen
- Einbeziehung der Verwaltungsleitungen und Personalräte
- Auf den Bedarf der Mitarbeiter/innen abgestimmte Themen
- Mitarbeiterbefragung und regelmäßige Evaluation der Seminare
- Auswahl von Dozenten/Referenten nach festgelegten Qualitätskriterien und Vorgespräche mit den Dozenten/innen, um die Themen passgenau abzustimmen
- Freiwillige Teilnahme der Mitarbeiter/innen
- Regelmäßige Informationen zum Projekt und Kommunikation mit den Mitarbeiter/innen
- Kostenfreie Veranstaltungen während der Arbeitszeit, geringe/keine Fahrzeiten

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Projektleitung
Martin Kuder

M's Marketing + Kommunikation GmbH

Büro Berlin

Alt-Moabit 73
3. Hof • Aufgang B • 5. OG
10555 Berlin
Tel +49 (0)30 889 42 319

Büro Lausitz

Inselstraße 30/31
03149 Forst
Tel +49 (0)3562 692 41 15

buero@ms-mk.eu
www.ms-mk.eu