

**Nr.: 200/2016**

■ <b>Dezernat</b>	I - Finanzen, Zentrales Management & Bildung	20.09.2016
■ <b>Fachbereich</b>	Personal & Organisation	
■ <b>Verfasser/-in</b>	Sander, Martin	
■ <b>Telefon</b>	07621 410-1200	

---

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Status</b>	<b>Datum</b>
Verwaltungsausschuss	öffentlich	12.10.2016

---

### **Tagesordnungspunkt**

### **Fortführung Umsetzung der Bausteine des Personalmanagements 2016/2017**

---

#### **Bezug zum Haushalt**

Teilhaushalt	I	Finanzen und zentrales Management
Produktgruppe	11.21	Personalmanagement
Produkt(e)	11.21.04	Fortbildung
	11.21.08	Aufwendungen für die Gesamtverwaltung

## Inhalt der Mitteilung

---

### ■ Sachverhalt

Das Landratsamt Lörrach hat es sich als strategisches Ziel gesetzt, eine moderne, dienstleistungsorientierte Verwaltung und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Problematik entsprechendes Fachpersonal zu finden, gewinnen die Themen Personalbindung und-gewinnung weiterhin an Bedeutung und sollen 2017 einen Schwerpunktsetzung erfahren. Im Verwaltungsausschuss am 13.07.2016 wurde bereits über den Stand der Umsetzung der Bausteine des Personalmanagements informiert. Im Folgenden erfolgt eine aktualisierte, detaillierte Standortbestimmung und ein Ausblick auf die geplante Umsetzung für 2017.

### **Führungskräfteentwicklung – Führungskräfteweiterbildung:**

Das Führungskräfteweiterbildungsprogramm ist 2016 mit 12 Angeboten für die Kompetenzbereiche soziale, methodische, fachliche und persönliche Fähigkeiten in die Umsetzung gegangen. Im 1. Halbjahr wurden bereits 5 Veranstaltungen durchgeführt, mit einer Auslastung von 70%. Für das 2. Halbjahr liegt die voraussichtliche Auslastungsquote bei 90%. Die Inhalte des Führungskräfteweiterbildungsangebots sind aus Sicht der Führungskräfte praxisnah, vielfältig und treffen die jeweiligen Bedürfnisse. Auf besonderes Interesse stoßen die Angebote zu ‚Resilienz für Führungskräfte‘ und ‚Gesund führen‘. Dies kann im Hinblick auf die hohe Arbeitsbelastung der Führungskräfte, die insbesondere in den Workshops der Führungskräfte zur Gefährdungsbeurteilung thematisiert wurden, als ein geeignetes Angebot zum Umgang mit hohen quantitativen Anforderungen betrachtet werden. Ebenfalls besonders positiv wurden die Angebote zum Change Management und zur Kommunikation bewertet. Für 2016 wurde für die Führungskräfteentwicklung ein Budget in Höhe von 40.000€ zur Verfügung gestellt, dieses ist bisher zu 48% ausgelastet, bis Ende 2016 wird das Budget voraussichtlich vollständig genutzt sein.

Für 2017 ist eine Fortführung des Weiterbildungsangebots im Umfang von 2016 geplant. Ergänzt werden soll das Weiterbildungsprogramm um Angebote zum Personalmanagement und NKHR. Bei der Wahl der Angebote wird weiterhin auf die praxisnahe Vermittlung der Kompetenzen ein Schwerpunkt gelegt. Zukünftig wird bei der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe verstärkt auf die jeweilige Führungserfahrung geachtet, um das Angebot noch besser an den Bedürfnissen der Teilnehmer/-innen ausrichten zu können.

**Voraussichtlicher Aufwand 2017: 40.000€**

### **Führungskräfteentwicklung – Führungskräftewerkstatt:**

Im Jahr 2016 wird wieder eine Führungskräfteveranstaltung für alle Führungskräfte stattfinden. Diese wird sich in besonderer Form den Themen Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen und der leistungsorientierten Bezahlung widmen. Der Ausbau um weitere Angebote zur individuellen Förderung insbesondere Coaching sowie die Durchführung eines Führungsfeedbacks, ist für 2017 geplant. Hierzu erfolgt ein Budgetübertrag von 2016 nach 2017 in Höhe von 50.000€.

**Voraussichtlicher Aufwand 2017: 63.000€**

### **Führungskräfteentwicklung – Führungskräfteprogramm für neue Führungskräfte**

Das Landratsamt Lörrach hat 2016 das erste Mal am interkommunalen Führungskräfteprogramm für neue Führungskräfte teilgenommen. Hierbei werden die grundlegenden Führungskompetenzen vertieft und ein deutlicher Schwerpunkt auf den Ausbau der sozialen Kompetenzen gelegt. Das Programm ist mit 4 Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Führungsebenen vollständig besetzt. Die Teilnehmer/-innen betonen die Möglichkeit zum gegenseitigen Vernetzen und damit die Möglichkeit zum kollegialen Austausch zu Führungsthemen sowie die gezielte Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenzen

und -persönlichkeit.

Das interkommunale Führungskräfteprogramm für neue Führungskräfte soll auch 2017 durchgeführt werden. Aktuell gibt es sechs potentielle Teilnehmer/-innen aus unterschiedlichen Bereichen, die bezüglich einer Teilnahme angesprochen werden.

**Voraussichtlicher Aufwand 2017: 8.400€**

### **Führungskräfteentwicklung – Führungsnachwuchskräfteprogramm**

Am interkommunalen Führungsnachwuchskräfteprogramm nehmen 2016 aus dem Landratsamt Lörrach 5 Teilnehmer aus unterschiedlichen Fachbereichen teil. Aktuell befinden sich die diesjährigen Teilnehmer/-innen an der Verfassung einer Hausarbeit zu einem Führungsthema ihrer Wahl. Das Ergebnis wird den Dezernatsleitungen präsentiert und das erarbeitete Wissen in die Organisation einfließen.

Das Führungsnachwuchskräfteprogramm wird 2017 fortgeführt. Die Ausschreibung des Programms ist bereits erfolgt, eine Auswahl der Teilnehmer/-innen mittels eines Auswahlverfahrens erfolgt bis Ende des Jahres.

**Voraussichtlicher Aufwand 2017: 8.400€**

### **Maßnahmen zur Teamentwicklung:**

Mit den Maßnahmen zur Teamentwicklung sollen Zusammenarbeit und Gemeinschaftssinn gefördert werden. Zur Nutzung des Budgets wurden zunächst Rahmenbedingungen und Voraussetzungen formuliert und diese kommuniziert. Nachdem in den Bereichen die Abstimmung zu Ziel und Auswahl der Maßnahme überwiegend erfolgt ist findet nun die Umsetzung der gemeinsamen Aktion statt. Mittlerweile haben ca. 30% der Bereiche eine Teamentwicklungsmaßnahme angemeldet und nutzen somit einerseits die Möglichkeit, ihre Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Arbeitsabläufe zu verbessern, andererseits werden Konflikte im Team besprochen und somit das Arbeitsklima verbessert, was wiederum zur Personalbindung und optimierten Arbeitsabläufen beitragen kann. Die gewählten Maßnahmen sind vielfältig: Von der Bewältigung eines Teamparcours mit unterschiedlichen Übungen zur besseren Zusammenarbeit, begleitet von einem Trainer, über einen angeleiteten Kochkurs hin zur Erstellung eines gemeinsamen Bildes, das nun im jeweiligen Bereich angebracht ist.

Die Diskussionen in den Bereichen zur Wahl der passenden Maßnahmen verliefen kreativ und sehr engagiert. Bereits dieser erste Schritt hat zu einem gesteigerten Teamgefühl beigetragen. Die bisherigen Rückmeldungen zu durchgeführten Teamentwicklungsmaßnahmen zeigen außerdem, dass die hiermit verfolgten Ziele wie eine Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und ein Beitrag zur Beseitigung von Konflikten erreicht werden können.

Die Fortführung der Teamentwicklung ist auch für 2017 geplant, um weiteren Bereichen die Möglichkeit zu geben sich weiterzuentwickeln und begonnene Prozesse fortzuführen und zu vertiefen. Bei der Wahl der Maßnahme ist verstärkt darauf zu achten, dass sie zur aufgeführten Zielstellung passend ist und sowohl den Teamzusammenhalt stärkt sowie zur Verbesserung der Arbeitsabläufe beiträgt.

**Voraussichtlicher Aufwand 2017: 55.000€**

---

Marion Dammann  
Landrätin

---

Alexander Willi  
Dezernent I

---