

## **2. BW-Forum**

# **Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst**

**Forum 1: Fortbildungen, Workshops, Coaching –  
Führungskräfte informieren und qualifizieren**

**Beispiel:  
Finanzkontrolle Baden-Württemberg**

**Dr. Otto Häußer  
Leiter der Präsidialabteilung beim  
Rechnungshof Baden-Württemberg**



## **Was kommt auf Sie zu?**

Wo stehen wir?

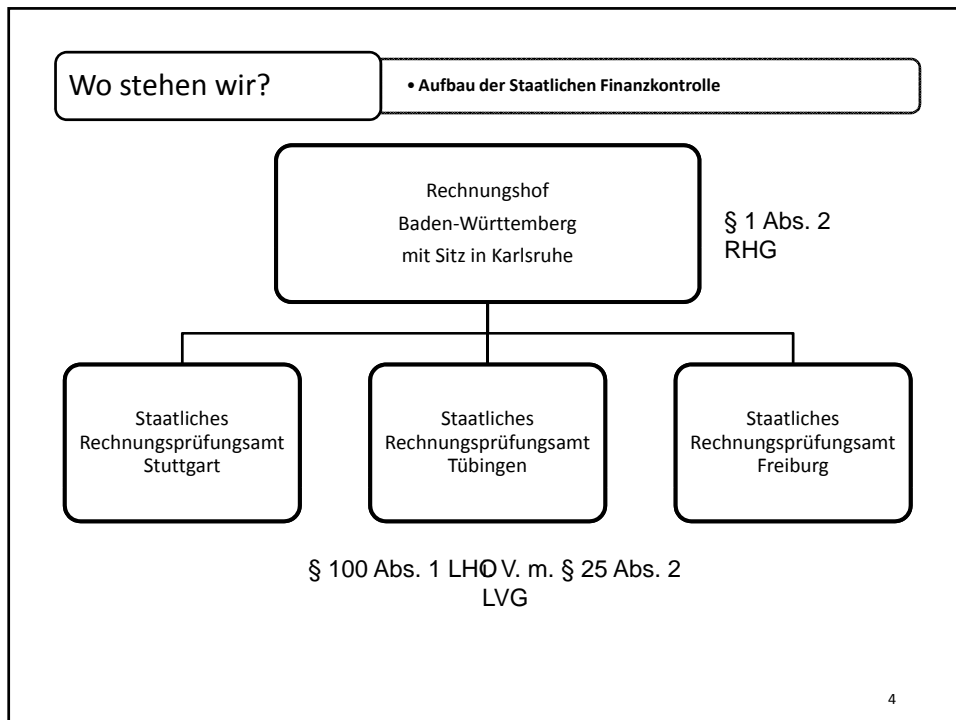
Warum ist Führungskräfteentwicklung erforderlich?

Was soll Führungskräfteentwicklung in der Finanzkontrolle ?

Welche Grundsätze sollten gelten?

Welche Handlungsfelder gibt es bereits?

Wie geht es weiter?



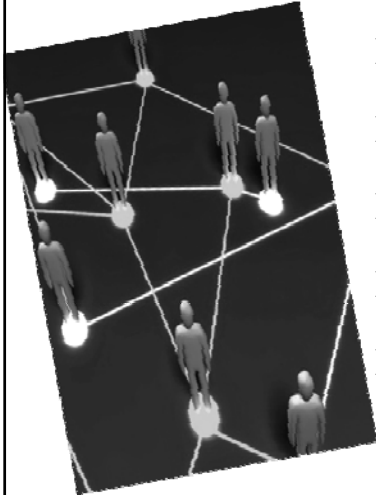
## Warum ist Führungskräfteentwicklung erforderlich?



07.05.2014

Dr. Häußler

## Was soll Führungskräfteentwicklung in der Finanzkontrolle ?

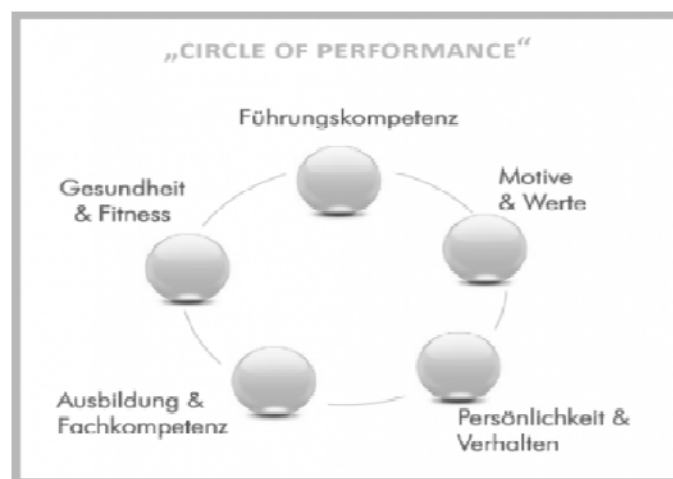


- fachliche Qualifikationen erhalten, fördern und erweitern,
- Flexibilität im Umgang mit neuen Anforderungen erhöhen,
- Motivation und Arbeitszufriedenheit steigern,
- Auswahl und Entwicklung von Fach- und Führungskräften verbessern,
- Perspektiven für das berufliche Fortkommen aufzeigen sowie

07.05.2014

Dr. Häußner

## Ziele der Führungskräfteentwicklung



07.05.2014

Dr. Häußner

## Kommunikation und Netzwerk der Führungskräfte entwickeln und fördern

### Gelegenheit für Kommunikation schaffen

#### - Forum für Führungskräfte

- Zweimal bis viermal pro Jahr
- Führung  
(z.B. als Baustein „Beteiligung des Qualitätsmanagements der Finanzkontrolle“)
- Personalentwicklung
- Controlling
- Gesundheit (z.B. Vortrag „Psychische Erkrankungen im Arbeitsleben“)

07.05.2014

### Bewusstsein für die Führungsrolle und -verantwortung stärken

- Inhouse Schulung
  - „Gesundheitsorientiertes Führen“ (zweitägig)
  - „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz – Informationen über Ursachen und Prävention“
- Inhouse Veranstaltungen zu aktuellen Themen je nach Bedarf wie z.B.
  - Reporting für Fortgeschrittene
  - Psychologie des Prüfens für erfahrene Prüfer
  - Fragetechniken, Gesprächs- und Verhandlungsführung

Dr. Häußler

## Beförderung und Aufstiegsförderung

### Führungsfortbildung

- Qualifizierung für die Mittlere Führungsebene
- Aufstiegslehrgänge
- Führungslehrgänge
- Individuelle Schulungen aus dem Angebot der Führungsakademie u.a. nach Bedarf
- Interne Inhouse-Schulungen/Fortbildungen/Veranstaltungen;

07.05.2014

### Aufstiegsförderung

- Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst
  - Mittels Qualifizierungsmaßnahme
- Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst
  - Mittels Qualifizierungsmaßnahme (Aufstiegslehrgang der FüAK)
  - Verzicht auf eine solche Qualifizierungsmaßnahme
  - Aufstieg in Sonderfällen

Dr. Häußler

## Fortbildung und Förderung der Verwendungsbreite

### Fortbildung

- Zwei-jähriger Fortbildungsplan. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Themen vorschlagen
- Eigene Fortbildungswünsche können über die Vorgesetzten an das Personal-referat herangetragen werden
- Interne Fachfortbildung (Organisation, Aufgaben und Rechtsgrundlagen in der FK, Grundzüge des Haushaltsrechts, Prüfungsplanung- und durchführung, Einführung in die IT bei der FK und Kommunikation von Prüfungsergebnissen)
- Qualifizierungsreihen der FüAk für die mittlere Führungsebene (Führungskräfteachwuchs, Aufstiegsbeamte)
- Führungslehrgang der FüAk

### Förderung der Verwendungsbreite

- Arbeitsplatzwechsel oder Abordnung innerhalb der Finanzkontrolle
- Hospitationen bei anderen Dienststellen bzw. Einrichtungen
- Zeitlich begrenzter Personalaustausch mit anderen Dienststellen oder Rechnungshöfen

07.05.2014

Dr. Häußer

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Flexibles Arbeitszeitmodell und Teilzeit

- DV Arbeitszeit legt den Rahmen fest (flexibles Arbeitszeitfenster)
- Gewährung von Teilzeitarbeit entsprechend den gesetzlichen Vorgaben.
- Flexible Gestaltung der Teilzeitanteile (40 bis 100%) möglich.
- Abwägung von persönlichen und dienstlichen Belangen im Einzelfall geboten.

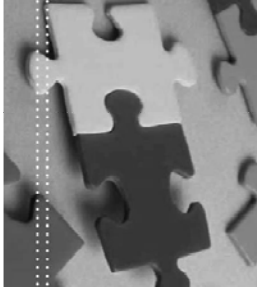
### Telearbeit

- DV Telearbeit in der Überarbeitung
- Pilotphase für weitere Öffnung
- Priorität bei familienbezogener Begründung der Telearbeit

07.05.2014

Dr. Häußer

## Zum Schluss:



07.05.2014

Dr. Häußer

Führungskräfteentwicklung

- kein abgeschlossenes Handlungsprogramm

- Bedarfsorientierte Weiterentwicklung geboten, um Führungskräfte besser zu machen