

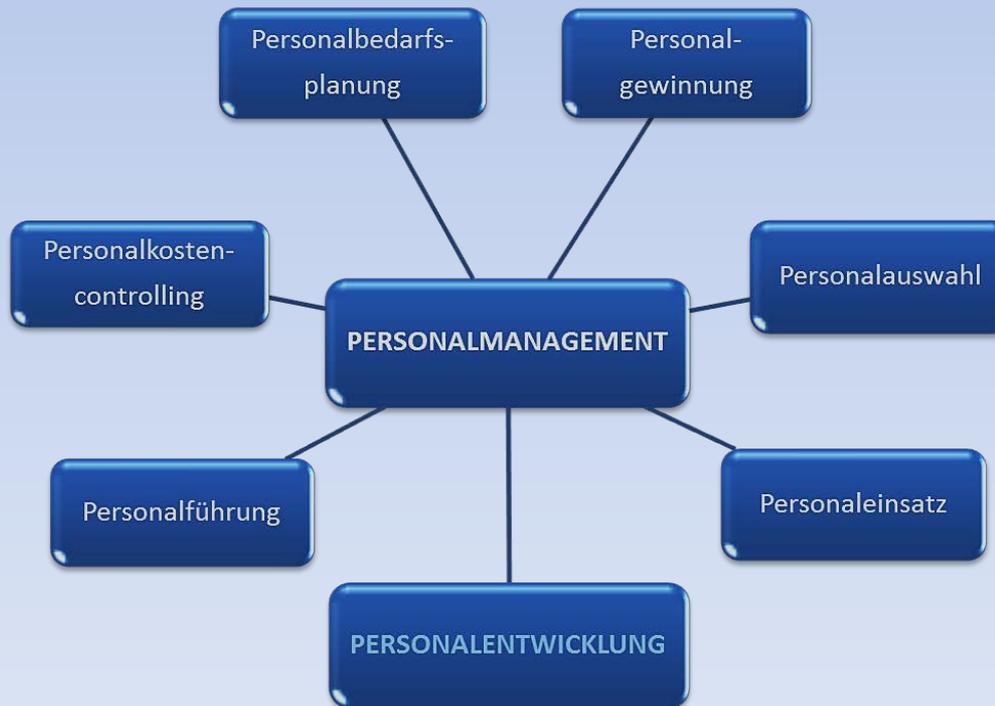
# PERSONALENTWICKLUNG LANDKREIS OLDENBURG

*Kreativ Denken  
Strategisch Lenken*



# Personalentwicklung als Teil des Personalmanagements

Ziel des Personalmanagements ist die optimale Bereitstellung, Erhaltung und Entwicklung des Personals gemäß den strategischen Verwaltungszielen und den daraus entstehenden Anforderungen. Folgende Handlungsfelder gibt es:



# PERSONALENTWICKLUNG

## Wozu das Ganze?

- **Das Personal ist die wertvollste Ressource der Kreisverwaltung!**  
Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander sind ein unverzichtbarer Eckpfeiler der Unternehmenskultur.

- **Eine erfolgreiche, dienstleistungsorientierte Kreisverwaltung kann nur mit qualifiziertem und hochmotiviertem Personal erreicht werden.**  
Genau hier setzt die Personalentwicklung an:

**Sie zielt als systematischer Prozess darauf ab, das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterschaft zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.**

- **Die Personalentwicklung muss den Leistungsanforderungen und Zielen der Kreisverwaltung entsprechen und ebenso den Erwartungen, Bedürfnissen und Potenzialen der Mitarbeiter/innen gerecht werden.**  
Beides gilt es umzusetzen und bestmöglich miteinander zu verzahnen.

# Das Personalentwicklungskonzept des Landkreises Oldenburg und seine Aktionsfelder

**Personalentwicklung**

```
graph TD; A[Personalentwicklung] --> B[Qualifikation Fortbildung]; A --> C[Eigenverantwortung und Kooperation]; A --> D[Rückmeldung und Beurteilung]; A --> E[Aufstiegschancen Karriere]; A --> F[Führungskompetenzen Führungsstil]; A --> G[Personalbetreuung Personalbindung];
```

**Qualifikation  
Fortbildung**

**Eigenverantwortung  
und Kooperation**

**Rückmeldung  
und Beurteilung**

**Aufstiegschancen  
Karriere**

**Führungskompetenzen  
Führungsstil**

**Personalbetreuung  
Personalbindung**

# Aktionsfeld Qualifikation/Fortbildung



## Ausbildung

insbes. Verwaltungsfachangestellte und  
Anwärter/innen (duales Studium)

## dezentrale Fortbildung

(fachbezogene Weiterbildung)

## zentrale Fortbildung

(fachübergreifende Weiterbildung)

## spezielle

Förderungsfortbildung  
(siehe Aufstiegschancen/Karriere)

# Aktionsfeld

## Eigenverantwortung und Kooperation



# Aktionsfeld

## Rückmeldung und Beurteilung

Vorgesetzte wenden ihre Sozialkompetenz im Sinne des Anforderungsprofils für Führungskräfte (FK) an - d. h.:

- ⇒ ***FK führen durch Kommunikation***  
(in Form individueller Gespräche oder z. B. im Zuge von Team- oder Dienstbesprechungen)
- ⇒ ***FK geben Rückmeldung***  
(spontanes oder anlassbezogenes Feedback / als anerkennendes Lob oder konstruktive Kritik)
- ⇒ ***FK fördern Lernprozesse***  
(Leistungspotenziale erkennen und ggf. fördern)
- ⇒ ***FK beurteilen nach einem bewährten und verlässlichen Regelwerk***

### **Zielsetzung der Dienstvereinbarung:**

Dienstliche Beurteilungen verfolgen das Ziel, ein aussagefähiges, gerechtes und vergleichbares Bild der Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Gleichzeitig sollen die Potenziale (Eignungen und Fähigkeiten) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgezeigt werden. Dienstliche Beurteilungen bilden eine sehr wichtige Grundlage bei Personaleinsatzüberlegungen und Personalauswahlentscheidungen.

Dienstliche Beurteilungen sind zudem als Förderungsinstrument zu verstehen. Sie sollen Dienststelle und Beschäftigten als Informationsquelle dienen, um möglichst passgenaue Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren und einzuleiten.

# Aktionsfeld Aufstiegchancen/ Karriere

*Der Landkreis Oldenburg rekrutiert seine Führungskräfte von morgen weitgehend aus der eigenen Mitarbeiterschaft. Damit dies gelingt, nimmt die spezielle Förderungsfortbildung einen entsprechend hohen Stellenwert ein. Zu nennen sind hierbei:*



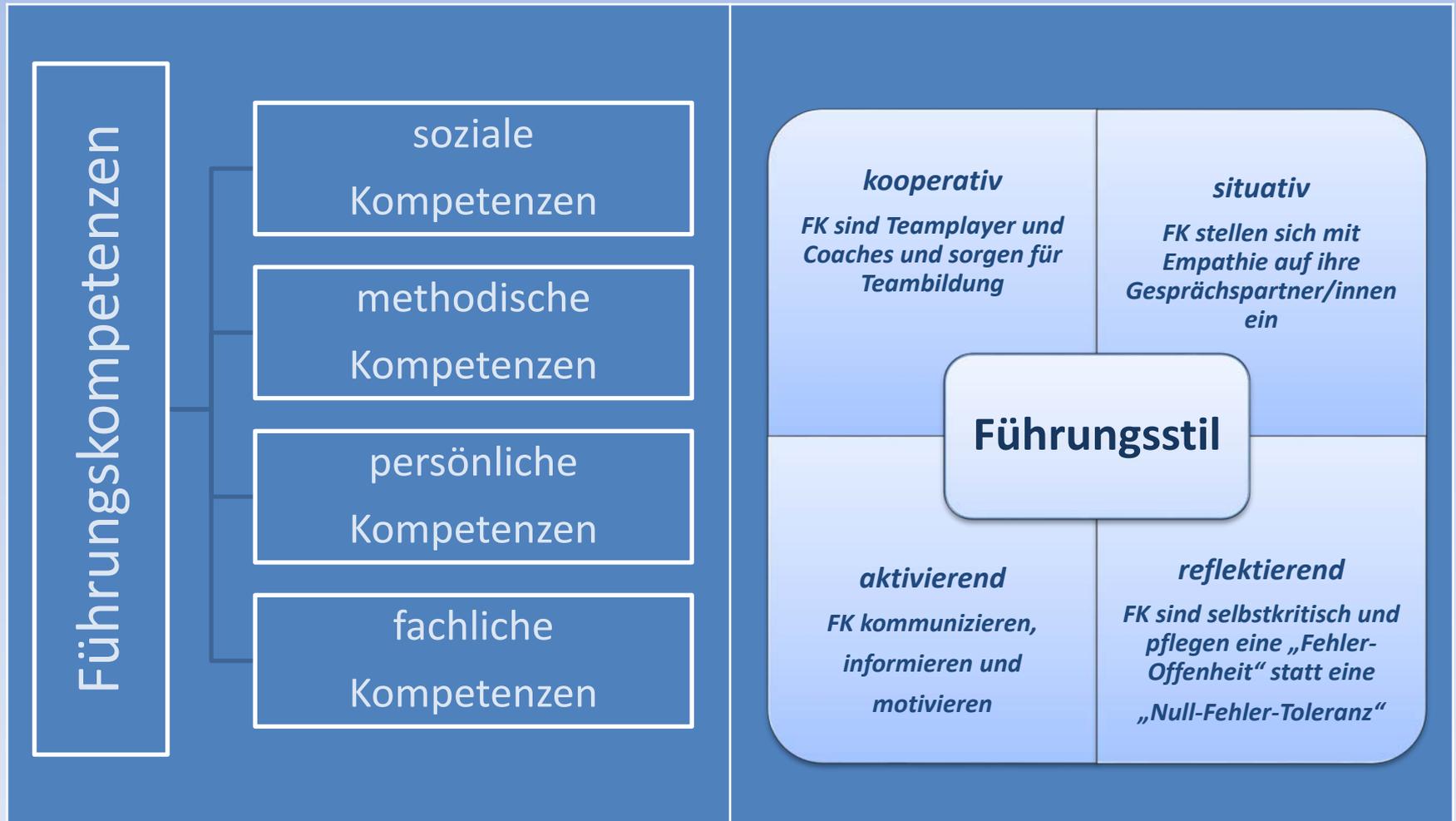
Der Angestelltenlehrgang I (A I) insbesondere für Seiteneinsteiger/innen, die die Qualifikation Verwaltungsfachangestellte/r berufsbegleitend erwerben wollen.

Der A II/ B II für Verwaltungsfachangestellte oder Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes, die sich berufsbegleitend für den gehobenen Dienst qualifizieren möchten.

Die Führungsnachwuchskräftefortbildung: Eine Fortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen Dienstes, die sich für eventuelle spätere Führungspositionen qualifizieren möchten. Kernstück dieser in Eigenregie konzipierten Fortbildung, die von einem versierten Personalentwicklungsunternehmen durchgeführt wird, ist der Wissenstransfer beispielsweise in den Bereichen Sozialkompetenz und Methodenkompetenz. Sechs Pflichtmodule müssen und drei flexible Module können absolviert werden. Die Fortbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von rund zwei Jahren und sie endet mit einem Abschluss-Workshop und der Präsentation einer Facharbeit, die von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erstellen ist.

# Aktionsfeld

## Führungskompetenzen/ Führungsstil



# Aktionsfeld

## Personalbetreuung/Personalbindung

