

Personalentwicklung im Bundesdienst

Ziele und Leitlinien

Wien, 2022

1 Personalentwicklung im Bundesdienst

Der Öffentliche Dienst ist zunehmend mit Herausforderungen im Hinblick auf die demografische Entwicklung, Digitalisierung sowie den Wandel der Arbeitswelt konfrontiert. Aufgrund der hohen Zahl zu erwartender Pensionierungen in den kommenden Jahren und der damit verbundenen Neuaufnahmen in den Bundesdienst ist die Leistungsfähigkeit der Personalentwicklung von großer Bedeutung.

Das vorliegende Leitbild wurde in der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Personalentwicklungs-Strategie des Bundes“ erarbeitet. Es soll ein gemeinsames Verständnis qualitätsvoller und zukunftssicherer Personalentwicklung sicherstellen und den Rahmen für zukunftssicheres, eigenverantwortliches Handeln der Ressorts bilden.

Unser Verständnis von Personalentwicklung

Im Fokus von Personalentwicklung steht die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft bestehender sowie neu aufgenommener Mitarbeiter:innen. Ebenso soll durch die Stärkung von Führungsqualität und Zusammenarbeit eine arbeitsfähige Organisation sichergestellt, Fluktuation geringgehalten und die Wahrnehmung des Bundesdienstes als attraktiver Arbeitgeber gestärkt werden.

Chancengleichheit, Inklusion, Diversität und generationenübergreifende Zusammenarbeit sind wichtige Prinzipien, die uns in unserer Arbeit leiten. Die Beobachtung von Trends und Entwicklungen im Bereich der Personalentwicklung sowie Zusammenarbeit und Austausch über Ressortgrenzen hinweg bzw. mit der Wissenschaft sind neben laufender Evaluierung gesetzter Maßnahmen die Basis für qualitätsorientiertes Handeln.

Personalentwicklung im Austausch mit anderen Akteur:innen

Personalentwicklung stellt eine wichtige Säule des Personalmanagements dar und wird über den Austausch mit einer Vielzahl an Akteur:innen wirksam.

- Organisationseinheiten für strategische und operative Personalentwicklung in den Ressorts in Abstimmung mit der Führungsspitze
- Führungskräfte als Verantwortliche für Personalentwicklung vor Ort
- Bildungseinrichtungen des Bundes (z.B. Verwaltungsakademie des Bundes und ressortspezifische Bildungseinrichtungen)
- BMKÖS/SIII (Koordination, ressortübergreifende Tools, Vernetzung)
- Mitarbeiter:innen als Treiber:innen ihrer eigenen beruflichen Entwicklung

Neben den Kernaufgaben von Personalentwicklung ist die enge Kooperation mit anderen Organisationseinheiten des Personalbereichs (z.B. Recruiting, Personalmarketing, Employer Branding, Gesundheitsmanagement) und der Organisationsentwicklung (z.B. Change-Management, Organisationskultur) von zentraler Bedeutung.

Ziele und Aufgaben der Personalentwicklung im Bundesdienst

Onboarding und Grundausbildung

Was wollen wir bewirken?

- Willkommen heißen und soziale Integration von Neueinsteiger:innen in die Organisation
- Sicherstellen der nötigen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen zur erfolgreichen Bewältigung ihrer Aufgaben

Was tun wir dafür?

- Wir schaffen zeitnah Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Kennenlernen.
- Wir definieren Prozesse/Abläufe zur Gestaltung der Einführungsphase für Neueinsteiger:innen.
- Wir stellen für Neueinsteiger:innen niederschwellig und leicht auffindbar erforderliche Informationen bereit.
- Wir gestalten eine bedarfsorientierte Grundausbildung im Hinblick auf eine hohe Qualität und Akzeptanz bei Mitarbeiter:innen und Führungskräften sowie auf breite Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten.

- Wir begleiten und unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter:innen während der Grundausbildung.
- Wir unterstützen eine qualitätsvolle Lehrlingsausbildung.

Dienstliche Weiterbildung

Was wollen wir bewirken?

- Laufende Weiterbildung, Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter:innen
- Sensibilisierung und Information zu aktuellen Schwerpunktthemen

Was tun wir dafür?

- Wir nutzen das Mitarbeiter:innen-Gespräch zur Ermittlung des aktuellen Qualifizierungsbedarfs.
- Wir nutzen die Angebote der Verwaltungsakademie des Bundes und stellen eigene bedarfsorientierte fach- und organisationsspezifische Ausbildungsangebote zur Verfügung.
- Wir sorgen für niederschwellige Informationsangebote zu aktuellen Themen.
- Wir integrieren die Möglichkeiten neuer Lernformen in unsere Ausbildungsangebote.
- Wir evaluieren die Wirksamkeit der Ausbildungsangebote.

Ausbildung und Stärkung der Führungskräfte

Was wollen wir bewirken?

- Befähigung und Stärkung der Führungskräfte sowohl hinsichtlich Management- als auch Führungsaufgaben
- Engagierte Umsetzung von Personalentwicklung durch die Führungskräfte

Was tun wir dafür?

- Wir stellen den Führungskräften entsprechende Ausbildungsangebote bzw. Lehrgänge (Management-Training) zur Verfügung.
- Wir setzen Initiativen zur verstärkten Nutzung der Schulungsangebote, insbesondere bei neubestellten Führungskräften.
- Wir stellen niederschwellige Informations- und Schulungsangebote zu relevanten Führungsthemen bzw. aktuellen Inhalten zur Verfügung.
- Wir bieten bzw. vermitteln im Bedarfsfall individuelle Unterstützung für Führungskräfte.

Mittel- und langfristiges Kompetenzmanagement

Was wollen wir bewirken?

- Zukunftsorientiertes Sicherstellen erforderlicher Qualifikationen und Kompetenzen
- Flexible und anlassbezogene Unterstützung bei der Umsetzung von Organisationsänderungen

Was tun wir dafür?

- Wir definieren und beschreiben erforderliche Kompetenzen in Abstimmung mit dem Personalmanagement.
- Wir stimmen uns eng mit Personalmanagement und Organisationsentwicklung zu künftig erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen ab.
- Wir bringen Aspekte der Personalentwicklung in Strategie- und Change-Prozesse ein.
- Wir sind in laufendem Austausch mit möglichen Bildungseinrichtungen um zeitgerecht und inhaltlich treffsicher erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen innerhalb der Organisation sicherzustellen.
- Wir identifizieren Potenzialträger:innen sowie bisher ungenutzte Kompetenzen der Mitarbeiter:innen.

Talentmanagement und Laufbahnplanung

Was wollen wir bewirken?

- Förderung und Entwicklung der berufsrelevanten individuellen Stärken und Talente der Mitarbeiter:innen
- Stärkung der Motivation der Mitarbeiter:innen durch Sichtbarmachen von Entwicklungsperspektiven

Was tun wir dafür?

- Wir sensibilisieren die Führungskräfte für den entwicklungsorientierten Einsatz des Mitarbeiter:innen-Gesprächs.
- Wir bieten Informationen zu den Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation.
- Wir unterstützen die Mobilität der Mitarbeiter:innen zur bestmöglichen Entfaltung ihrer Potenziale und Karrieremöglichkeiten.
- Wir unterstützen insbesondere Frauen in der Vorbereitung auf Führungspositionen.

Leistungsbereitschaft, Motivation und Mitarbeiter:innen-Bindung

Was wollen wir bewirken?

- Erhalt und Steigerung der Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter:innen
- Stärkung der Identifikation der Mitarbeiter:innen mit der Organisation zur Förderung der Mitarbeiter:innen-Bindung
- Stärkung einer leistungsorientierten, wertschätzenden und fairen Organisationskultur

Was tun wir dafür?

- Wir beraten das Personalmanagement hinsichtlich leistungs- und motivationsförderlicher Arbeitsbedingungen.
- Wir setzen Initiativen für eine motivationsförderliche Organisationskultur und beziehen dabei die Sicht der Mitarbeiter:innen ein.
- Wir sensibilisieren und informieren die Führungskräfte hinsichtlich der Schaffung eines motivierenden und leistungsförderlichen Arbeitsklimas.
- Wir bieten bzw. vermitteln Unterstützung bei der möglichst frühzeitigen Identifikation und Bearbeitung von Problemen bzw. Konflikten.

Offboarding und Wissenssicherung

Was wollen wir bewirken?

- Identifizierung von relevantem Wissen für die Organisation
- Wissenssicherung sowohl in der laufenden Zusammenarbeit als auch bei Personalwechsel

Was tun wir dafür?

- Wir sensibilisieren die Führungskräfte zur Identifizierung von relevantem Wissen für die Organisation, z.B. im Rahmen des Mitarbeiter:innen-Gesprächs oder anderer geeigneter Instrumente.
- Wir stellen den Führungskräften Informationen, Prozesse und Werkzeuge zur Wissenssicherung bei Personalwechsel zur Verfügung.
- Wir nutzen die Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Austausch von Praxisbeispielen.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

+43 1 71606 667138

susanna.rihs@bmkoes.gv.at

bmkoes.gv.at