



CAF wirkt – im Personalmanagement

Studie der slowenischen EU-Präsidentschaft

Michael Kallinger, BMKÖS III/C/9/a Public Management und Governance
Thomas Prorok, KDZ Zentrum für Verwaltungsforschung

Sektion III – Öffentlicher Dienst und
Verwaltungsinnovation
Personalmanagementtagung 2024
Wien, 17.-18. Oktober 2024
T-Center


Zusammenhang CAF – Dienstrechtsnovelle (1/2)

- 9. § 32 Abs. 3 lautet:
(3) Die Management-Trainings-Programme dienen insbesondere der Erreichung folgender Kompetenzen und Zielsetzungen:
 1. Gestaltung, Steuerung und Qualitätsentwicklung der Organisationseinheit im Sinne des Verwaltungsganzen und der Organisationsziele und -produktivität,
 2. Kontextangemessenes, sozial-kommunikatives und rollenflexibles Verhalten mit dem Ziel, die Teamfähigkeit, die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und die Organisationsziele zu erreichen,
 3. Fähigkeit zur Analyse der Rahmenbedingungen (z.B. politisch, wirtschaftlich, sozial) der Organisation und deren Weiterentwicklung, insbesondere unter Berücksichtigung der Bedingungen in der Europäischen Union,

Zusammenhang CAF – Dienstrechtsnovelle (2/2)

4. Kenntnis der haushaltsrechtlichen Bestimmungen (insbesondere Budget, Wirkungsorientierung, Beschaffung, Vergaben, Förderungen) und Fähigkeit zur Anwendung und Umsetzung,
5. Entwicklung und Einsatz von **Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten** und Unterstützung der dazugehörigen Prozesse,
6. **Kenntnisse zu Compliance und entsprechende eigene Haltung und Handlungen,**
7. Kenntnisse und handlungswirksame Fähigkeiten betreffend **Diversitätsmanagement, Personalmanagement und Personalentwicklung,**
8. **Erkennen digitaler Anforderungen** und Weiterentwicklungen für die relevanten Arbeitsprozesse und Umsetzungsfähigkeit und Folgenabschätzung dazu.

- Studie für “Ministry of Public Administration, Republic of Slovenia”, EU-Präsidentschaft 2021
- Ziele
 - Einblicke in die Auswirkungen der Implementierung des CAF auf die Praxis des Personalmanagements in öffentlichen Organisationen gewinnen.




www.kdz.eu si2021.eu

Impact of CAF on Human Resource Management and People

Survey
Sept. 23rd, 2021

Thomas Prorok (project lead)
Philip Parzer, Nikola Hochholdinger, Moritz Ladstätter
Contribution to methodology and questionnaire: Klaus Wirth

Commissioned by: Ministry of Public Administration, Republic of Slovenia



KDZ
Centre for Public Administration Research
Guglgasse 13 · A-1110 Vienna
T: +43 1 802 34 92-0 · F: -20
institut@kdz.or.at · www.kdz.or.at · www.caf-centre.eu

Sub-criterion 3.1
Manage and improve
human resources to
support the strategy of
the organisation


58%

Sub-criterion 3.3
Involve and empower the
people and support their
well-being

40%

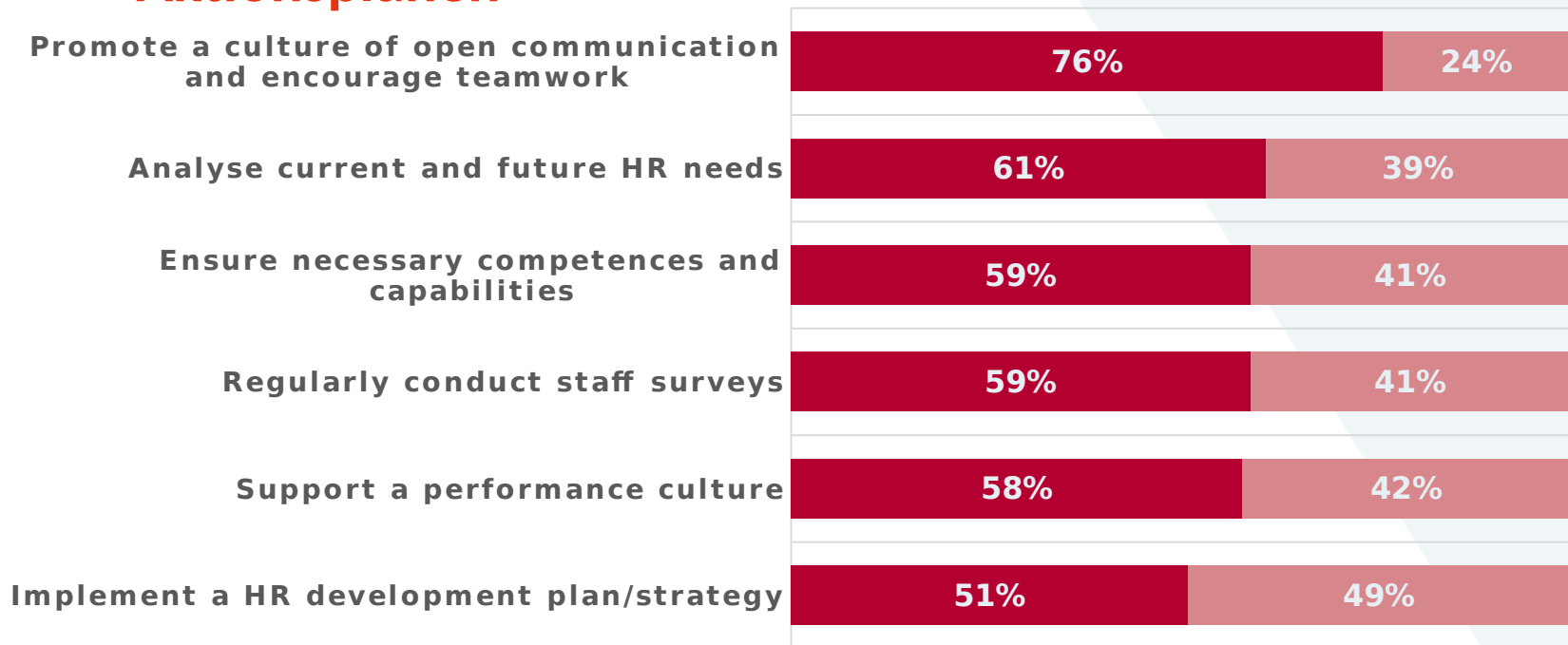
Sub-criterion 3.2
Develop and manage
competencies of people

36%

Median of approval 

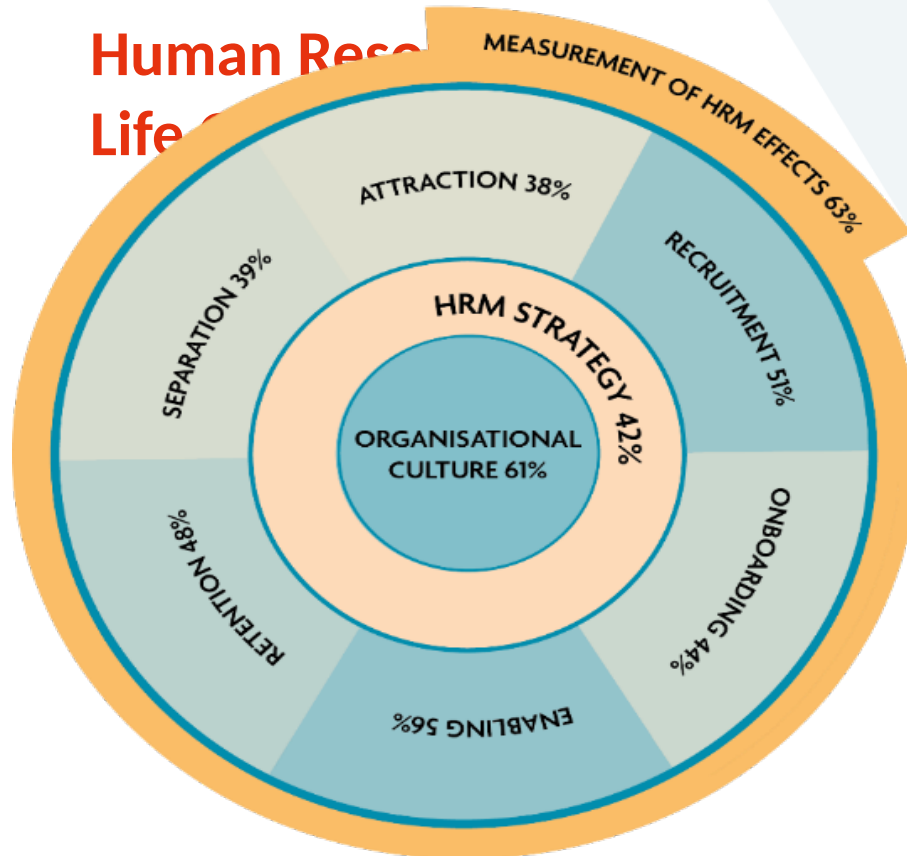
Die wichtigsten PM-Maßnahmen in CAF- Aktionsplänen

■ yes ■ no



Source: Survey Effective CAF Users, KDZ 2021

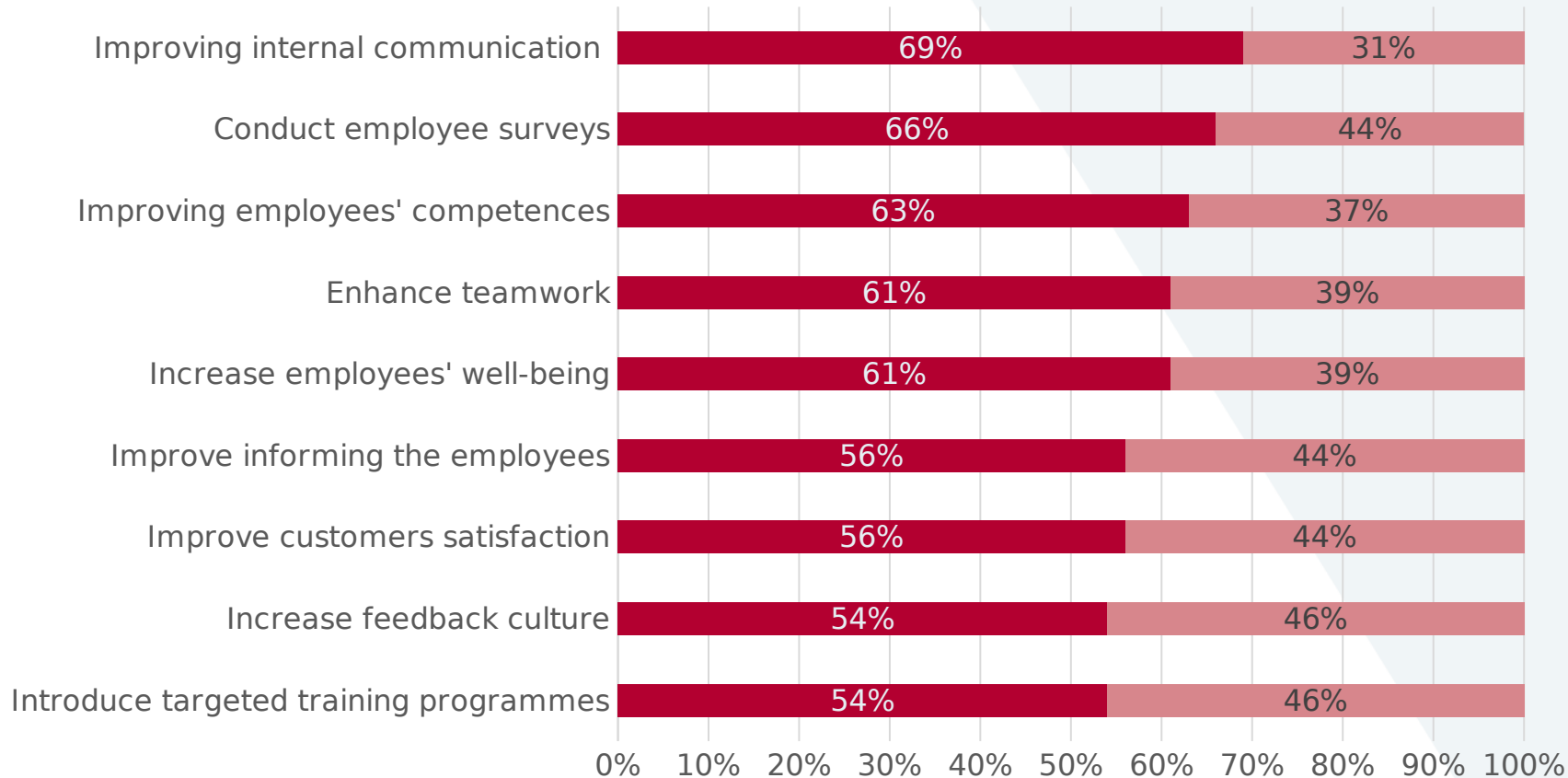
Welche Wirkung hat CAF auf den Human Resource Life Cycle?



CAF Implementation:

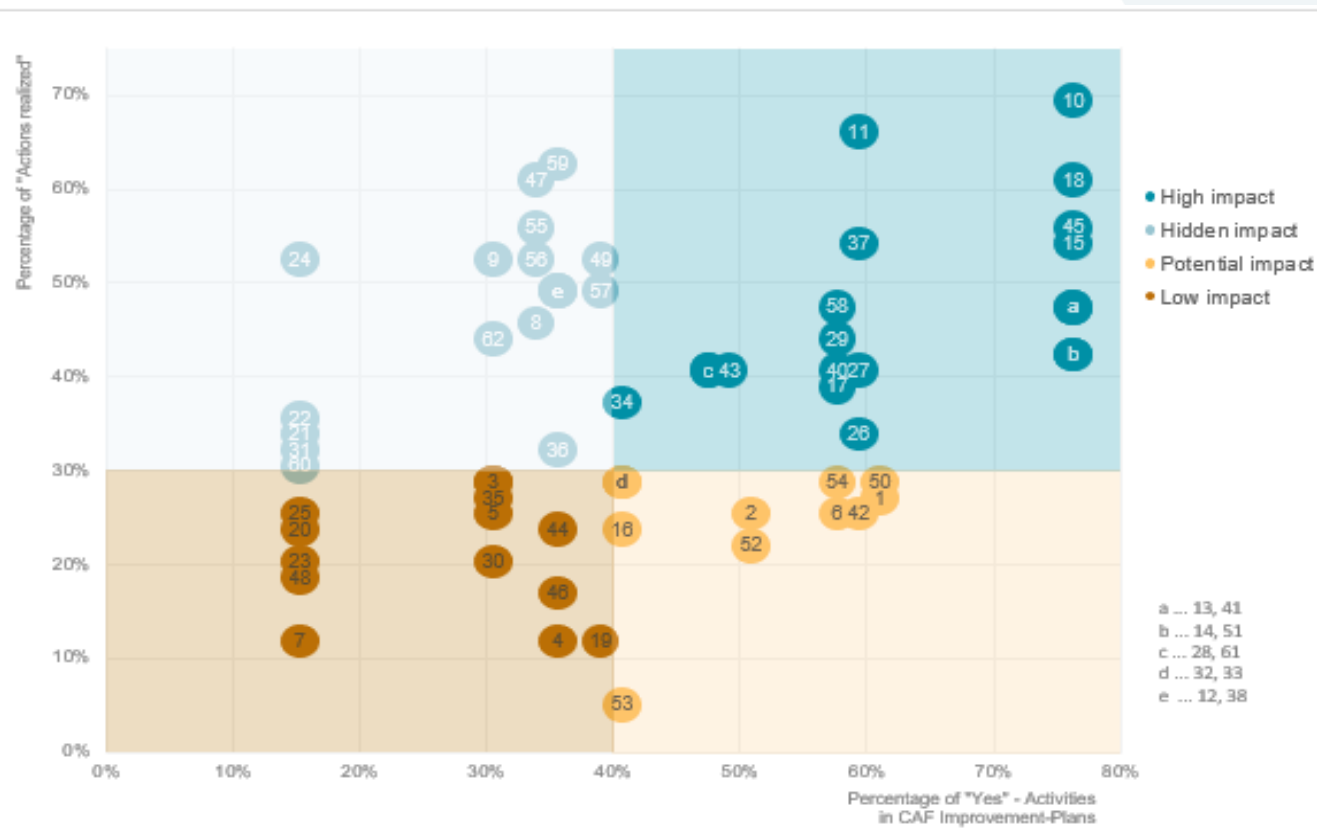
- Had no effects
- Discussion took place
- Actions were planned**
- Actions were realized**
- No competence

Nach dem CAF umgesetzte Aktionen



Source: Survey Effective CAF Users, KDZ 2021

Schlussfolgerung: Hohe Wirkung des CAF



- + hidden impact
- + potential impact

Hidden impact

- Better employee satisfaction
- Appraisal interviews
- Innovative recruiting
- Improved well being and working conditions
- Satisfaction of customers
- Motivation
- Website appearance
- Training for newcomers

Improvement Plan -
Actions +

High impact

- Internal communication
- Employee survey
- Suggestion system
- Intergenerational dialogue
- Feedback culture
- Performance culture
- Knowledge management
- Internal information
- Teamwork

Improvement Plan +
Actions -

Low impact

- Sensitivity for diversity
- Talent management programmes
- Leadership development programmes
- Mobbing
- Recruiting skills
- Digital literacy
- Mentors programmes
- New career paths

Improvement Plan -
Actions -



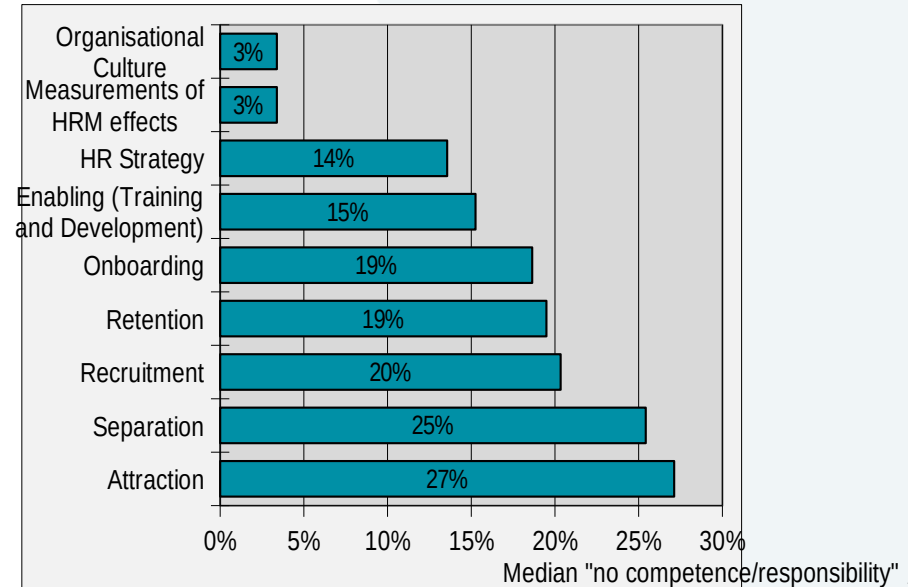
Potential impact

- HR Strategy and Development Plans
- New ways of working
- Skill database
- Proactive retirement plans
- Senior experts pool
- HR controlling system
- Job requirements

Improvement Plan +
Actions -

Schlussfolgerung - Effektives Personalmanagement mit CAF stärken

- Anforderungen von New-Work
- Personalstrategie, -planung und -steuerung
- Führungsprogramme
- Stellenanforderungen und
- Planung von Pensionierungen
- Digitale Kompetenz
- Sensibilität für Diversität
- Keine Zuständigkeit/Verantwortung





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Michael Kallinger
BMKÖS III/C/9/a Public Management und Governance
michael.kallinger@bmkoes.gv.at

Thomas Prorok
KDZ Zentrum für Verwaltungsforschung
prorok@kdz.or.at