

Rahmenkonzept zur Personalentwicklung aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
Entwurf	Endfassung (Neue Formulierungen sind hervorgehoben.)
<p>in der Präambel: Entwurf: Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für eine leistungsstarke und leistungsbereite Verwaltung, die im Hinblick auf die Personalentwicklung geprägt ist durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen kooperativen Führungsstil • Eigenverantwortlichkeit • Vertrauen und Information • transparente Entscheidungen • Team- und Projektarbeit • Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten • ergebnisorientierte Kommunikation 	<p>in der Präambel: Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für eine leistungsstarke und leistungsbereite Verwaltung, die im Hinblick auf die Personalentwicklung geprägt ist durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respekt und Toleranz • Vertrauen und Information • einen kooperativen Führungsstil • Zivilcourage • Eigenverantwortlichkeit • transparente Entscheidungen • Team- und Projektarbeit • Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten • ergebnisorientierte Kommunikation
<p>im Abschnitt Anforderungsprofil der Führungskräfte: Entwurf: Voraussetzung für eine effektive Qualifizierung ist die Entwicklung eines Anforderungsprofils, das die erforderlichen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Führungskräfte sowie ihre Aufgaben als Sollzustand definiert und als Orientierungsrahmen für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgibt. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte soll unter Einbeziehung der Beschäftigten in Workshops erarbeitet werden.</p>	<p>im Abschnitt Anforderungsprofil der Führungskräfte: Voraussetzung für eine effektive Qualifizierung ist die Entwicklung eines Anforderungsprofils, das die erforderlichen fachlichen, persönlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen und das gleichstellungsfördernde Verhalten der Führungskräfte sowie ihre Aufgaben als Sollzustand definiert und als Orientierungsrahmen für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgibt. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte soll unter Einbeziehung der Beschäftigten in Workshops erarbeitet werden. Um Diskriminierung zu vermeiden, dürfen die Anforderungskriterien keinen Raum für eventuelle klischeehafte Vorstellungen von weiblichem und männlichem Rollenverhalten bieten.</p>
<p>im Abschnitt Kommunikation: Eine offene Kommunikation, die geprägt ist durch die rechtzeitige und umfassende Weitergabe von Informationen, konstruktive Kritik, den Austausch von Wissen und Erfahrungen und den Umgang mit Konflikten bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und damit für die Förderung und Motivation der Beschäftigten.</p>	<p>Im Abschnitt Kommunikation: Eine offene, sachliche und der jeweiligen Situation angemessene Kommunikation bildet die Grundlage für eine diskriminierungsfreie und vertrauensvolle Zusammenarbeit und damit für die Förderung der Motivation aller Beschäftigten. Sie ist geprägt durch die rechtzeitige und umfassende Weitergabe von Informationen, die Kenntnis von Strukturen und Aufgaben, eine unterstützende Beratung, soziales Verständnis, konstruktive Kritik, den Austausch von Wissen und Erfahrung und den lösungsorientierten Umgang mit Konflikten. Hierzu gehört, sich auf andere einzustellen, Raum für eigene Vorstellungen zu geben und sich mit den Meinungen anderer sachlich und fair auseinanderzusetzen.</p>

<p>im Abschnitt Konfliktmanagement: Eine wesentliche Voraussetzung für ein durch kooperatives Verhalten geprägtes Arbeitsklima ist der konstruktive Umgang mit Konflikten. Damit unbewältigte Konflikte erkannt, aufgegriffen und einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung zugeführt werden können, bedarf es der Stärkung der Kommunikationsfähigkeit aller Beschäftigten durch entsprechende Schulungen sowie eines einheitlichen Verfahrens des Konfliktmanagements.</p>	<p>im Abschnitt Konfliktmanagement: Eine wesentliche Voraussetzung für ein durch kooperatives und vorurteilfreies Verhalten geprägtes Arbeitsklima ist der konstruktive Umgang mit Konflikten. Damit die Beschäftigten Konflikte frühzeitig erkennen, aufgreifen und einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung zuführen können, bedarf es der Stärkung der Kommunikationsfähigkeit aller Beschäftigten durch entsprechende Schulungen sowie eines einheitlichen Verfahrens des Konfliktmanagements.</p>
<p>im Abschnitt Individuelle Förderung: Eine umfassende Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt nicht nur im Interesse der Beschäftigten selbst, sondern auch im Interesse der Dienststelle. Eine gezielte, auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Qualifizierung motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten auf.</p>	<p>im Abschnitt Individuelle Förderung: Eine umfassende Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die frei von Vorurteilen ist und alle Beschäftigten gleichermaßen erfasst, liegt nicht nur im Interesse der Beschäftigten selbst, sondern auch im Interesse der Dienststelle. Eine gezielte, auf den individuellen Bedarf und die sozialen Verpflichtungen zugeschnittene Qualifizierung motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeigt berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf.</p>
<p>im Abschnitt Auslandsaufenthalte: keine Aussage</p>	<p>im Abschnitt Auslandsaufenthalte: Zur Personalentwicklung in diesem Bereich gehört auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Berücksichtigung sozialer Verpflichtungen bei Auslandsaufenthalten, vor allem der Kinderbetreuung und -erziehung.</p>

Quelle: Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.