

7. Fachkongress des IT-Planungsrats am 12./13. März 2019 in Lübeck



Personalentwicklung und -gewinnung
in der digitalen Verwaltung (PersDiV)

Referenten: Cordula Kießling, Henny Weber

Verpflichtungen zur Digitalisierung



BEISPIELE



● E-Government-Gesetz (E-GovG) (2013)

● EU-Verordnung zum Single Digital Gateway – SDG (2018)

● Onlinezugangsgesetz – OZG (2017)



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

Die Digitalisierung wird bereits in zahlreichen laufenden Projekten vorangetrieben



- **OZG-Umsetzung**
 - Aufbau **Portalverbund**
 - Umsetzung **Digitalisierung von Verwaltungsleistungen**
 - **FIM**, standardisierte Leistungs-, Formular- und Prozessbeschreibungen
- Vielzahl **eigener Projekte**
 - Einführung der **E-Akte**



Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung: Welche Maßnahmen/Projekte verändern Ihre Arbeit?



E-Akte

E-Gesetzgebungs-
verfahren

Aufbau
Portalverbund

Open-Data-
Plattform

IT-Konsolidierung

Onlinezugangsgesetz (OZG)

Ressort-eigene
Projekte

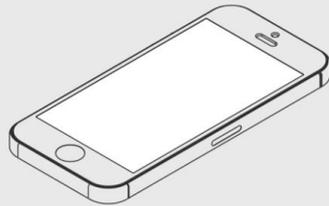
Sonstige



Welche Maßnahmen/Projekte verändern Ihre Arbeit? Bitte stimmen Sie ab



Gehen Sie zu www.menti.com und benutzen den Code **78 97 77**



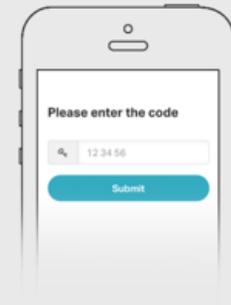
1

Nehmen Sie Ihr Handy zur Hand

www.menti.com

2

Gehen Sie zu www.menti.com

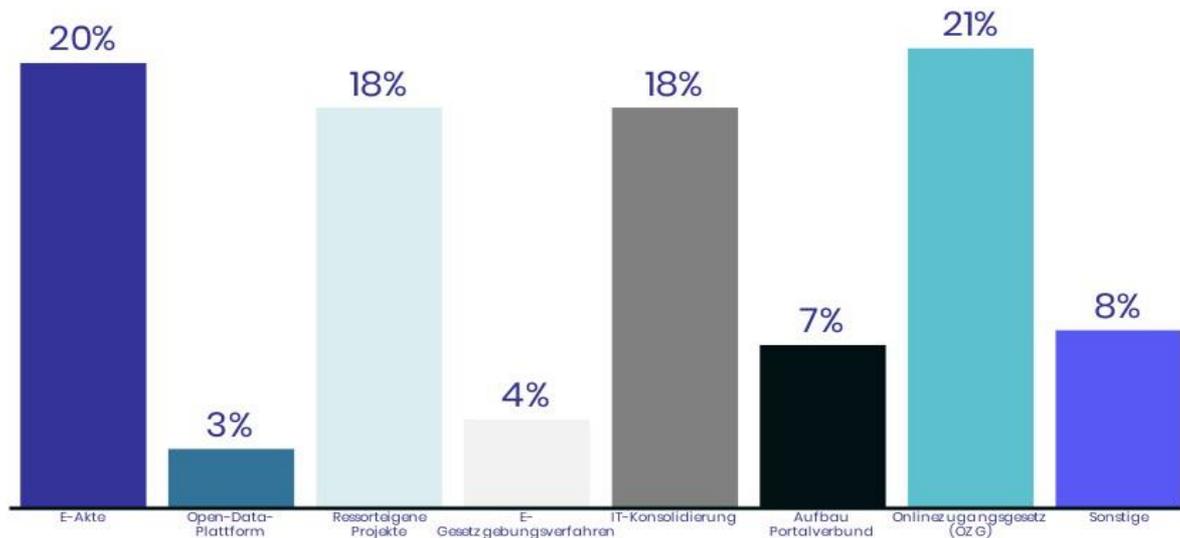


3

Geben Sie den Code ein
78 97 77 und stimmen Sie ab



Welche digitalen Projekte verändern aktuell Ihre Arbeit?



 50



Digitalisierung verändert Arbeitsweisen und Kultur



3 zentrale Trends verändern die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung maßgeblich



Digitalisierung und Automatisierung

4,74 Mio.

Beschäftigte des öffentlichen Diensts sind betroffen



Demografischer Wandel

906.000 Angestellte und
369.000 Beamte gehen bis
2026 in Rente/Ruhestand

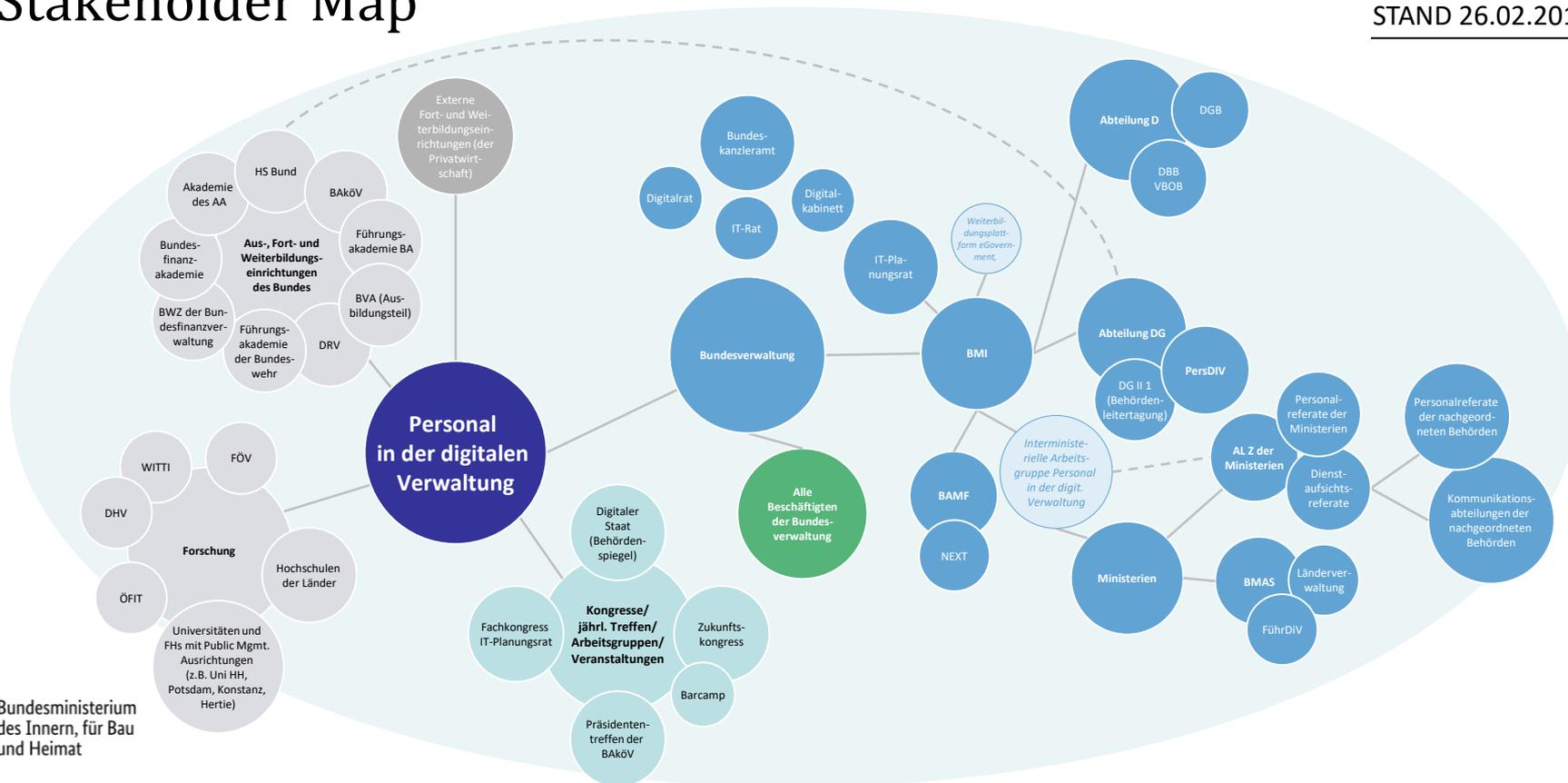


Erwartungen neuer Generationen

> 50% der Generationen Y und Z streben nach Sinnhaftigkeit, Weiterentwicklung und Flexibilität



Personal in der digitalen Verwaltung – Stakeholder Map



Personal in der digitalen Verwaltung (PersDiV) – das Programm für Personalgewinnung und -entwicklung in der öffentl. Verwaltung



PersDiV – ein ressortübergreifendes Netzwerk

- Hierarchiefreies, ressortübergreifendes Netzwerk von zur Zeit **120 Teilnehmern** – 53 Behörden und 14 Ressorts
- Koordiniert über das **BMI** (DGII1 BMI)

Ziele

Unterstützung bei der Personalgewinnung und Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung, um insbesondere

- **Kompetenzen** zu klären
- **Kompetenzbedarfe (Fort-/Weiterbildung)** zu identifizieren
- **Fachkräftegewinnung** zu verbessern

Weg

Ressortübergreifenden Austausch zw. Behörden fördern und dabei neue Arbeitsweisen anwenden



PersDiV konzentriert sich auf die Entwicklung von Lösungen in Personalentwicklung und -gewinnung und fördert Austausch



Baukasten Personalentwicklung

- Einheitliches Werkzeug für die Ermittlung und Adressierung von Kompetenz- und Entwicklungszielen
- 10 kurz-, mittel-, und langfristige Maßnahmen

Baukasten Personalgewinnung

- Strukturierte, fokussierte Analyse zur Optimierung der Bewerberreise
- 60 kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen

Kommunikation und Austausch

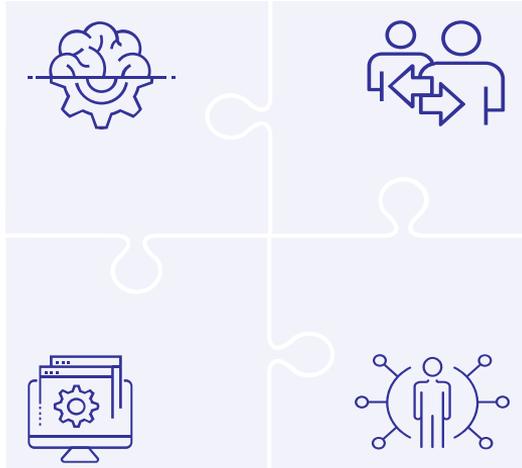
- Austausch "guter Praxis" und "Bench-Learning"



PersDiV Kompetenzmodell – für die Ermittlung von Entwicklungszielen und -bedarfen von Führungskräften

Methoden- und Handlungskompetenzen

z.B. Planen, organisieren und priorisieren;
Projektmanagement



Soziale und emotionale Kompetenzen

z.B. Kommunikationskompetenzen,
Sozialkompetenzkompetenz, inkl. Coaching

Digitale Kompetenzen¹

z.B. Digitale Grundbildung, Digitale
Interaktion

Individuelle Fachkompetenzen

**Möglichkeit der Individualisierung
für jede Behörde**

PersDiV unterstützt die Quantifizierung von Entwicklungsbedarfen mittels Soll-Ist-Abgleichen

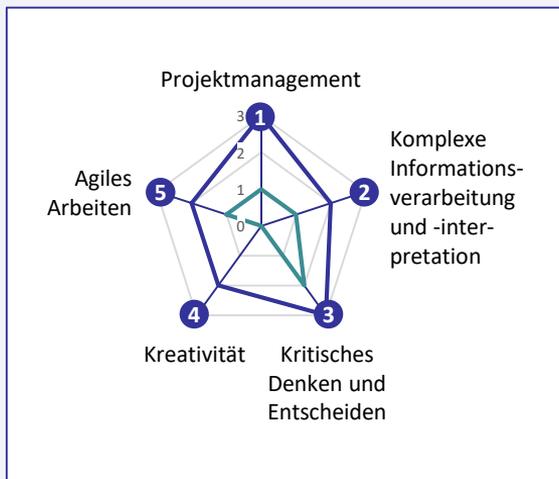
EXEMPLARISCH

Abgleich von Soll- und Ist-Profilen von Führungskompetenzen im Kontext der Digitalisierung

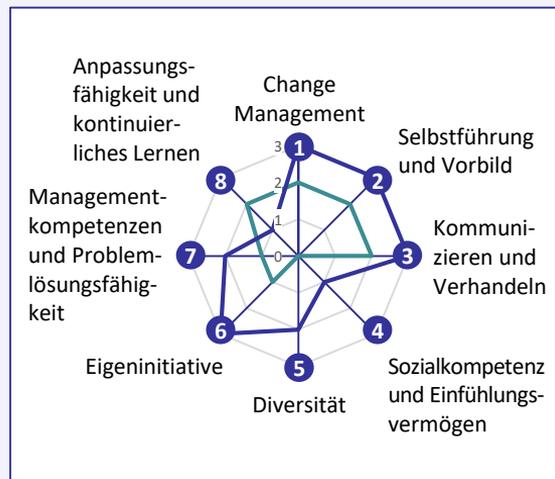
— Ist-Profil — Soll-Profil



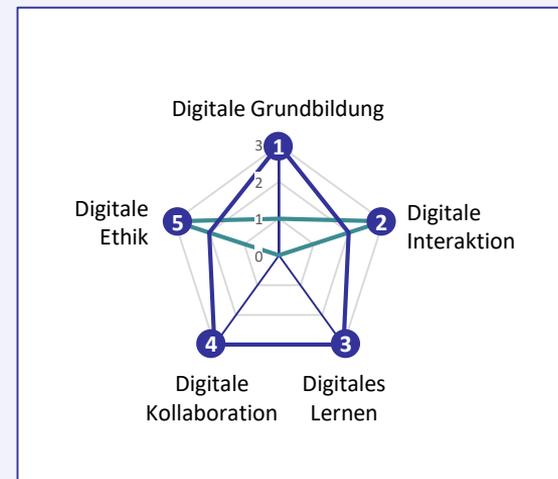
Methoden- und Handlungskompetenzen



Soziale und emotionale Kompetenzen

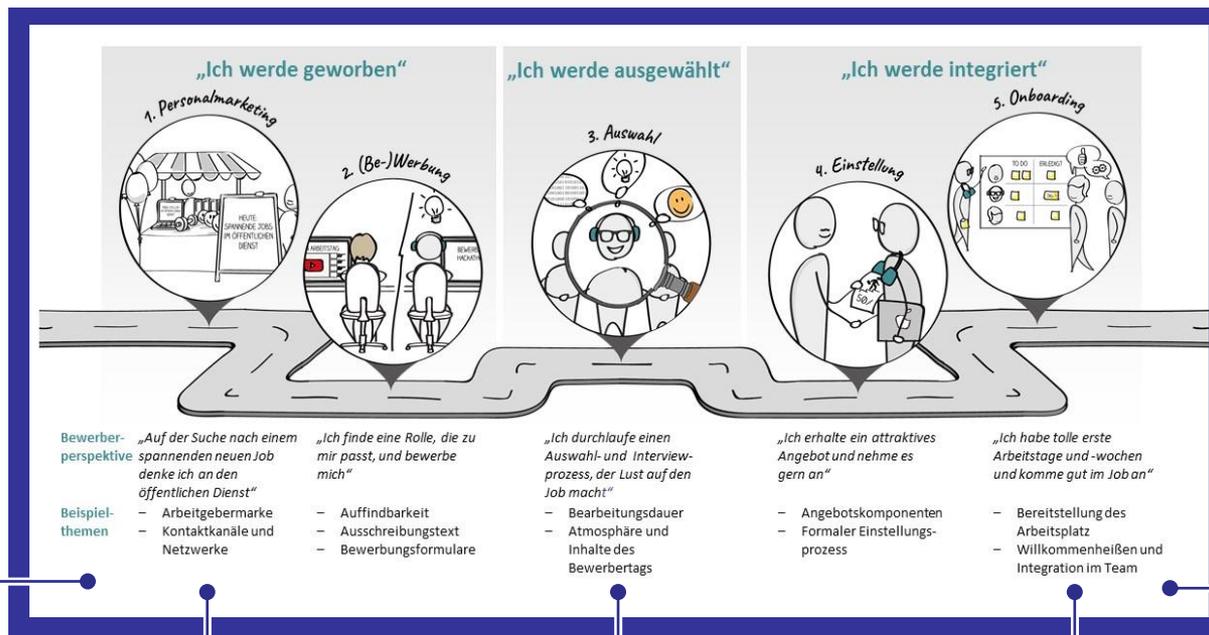


Digitale Kompetenzen (Digital Citizenship Skills)



PersDiV Bewerberreise – für eine strukturierte Analyse von Verbesserungspotenzialen entlang Ihrer Personalgewinnung

Auszug möglicher Maßnahmen



Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Buddy-/ Mentorenprogramm etablieren

Storytelling zum Arbeitsalltag in Podcasts, Videos oder Artikeln

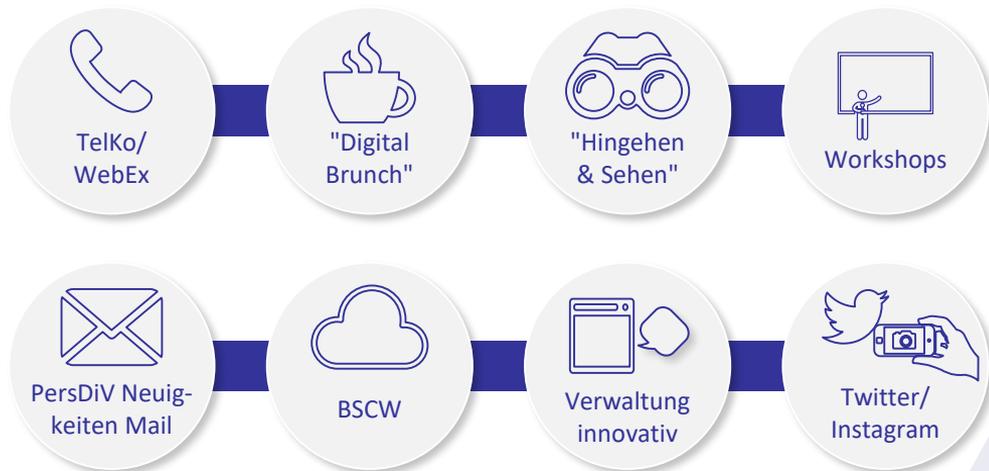
Enge Einbindung Fachseite inkl. eigener Interviews

Persönlicher Anruf der Leitungsebene bei besonders guten Kandidaten



PersDiV entwickelt etablierte Austauschformate für aktiven Austausch innerhalb seines Netzwerks

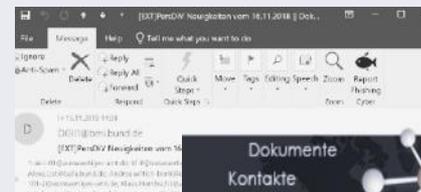
Übersicht etablierter Austauschformate



Workshop-Serie 2018



Teilen guter Praxis



Digitale Plattform mit allen
Gute Praxis Dokumenten

Vielen Dank für Ihr Interesse!





IT-Planungsrat

Digitale Zukunft gestalten

