

Abschlussbericht ProReKo [Schulen]

Arbeitsbereich / Titel	Personalmanagement
Leistungsversprechen (Titel):	<ul style="list-style-type: none"> • Die Führungsaufgaben und Kompetenzen der Führung dienen der schulischen Qualität. • Die Mitarbeiter/Innen sind optimal eingesetzt. • Die Verwaltungsarbeit ist effektiv. Ein Verwaltungsmanagement ist systematisch eingeführt und evaluiert. • Ein Personalförderungskonzept ist eingeführt und umgesetzt. • Es gibt ein Konzept zur Unterstützung neuer Kolleginnen und Kollegen. • Ein Beschwerdemanagement für alle an Schule Beteiligten ist eingeführt. • Ein Konzept zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird praktiziert • Ein Konzept zur Vergabe von Anrechnungstunden ist eingeführt. • Eine systematische Führungskräftebeurteilung findet statt. • Für besondere Leistungen der Lehrkräfte existiert ein Gratifikationssystem.
AB Verantwortliche(r):	Frau Grimme (gisela.grimme@ess-hameln.de) Tel.: 05151/93780
Berichtsstand:	31.12.2007
Berichtszeitraum:	Von Jan. 2003 bis Dezember 2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsgrundsätze sind entwickelt und ein Bestandteil des Leitbildes der Elisabeth-Selbert-Schule. Sie werden gelebt und evaluiert. • Die Durchführung der Aufgaben im Zusammenhang mit den dienstrechtlichen Befugnissen verläuft reibungslos. Seit dem Jahr 2006 hat ein Verwaltungsleiter Aufgaben im Zusammenhang mit der Personalverwaltung übernommen. • Grundsätze zum Personaleinsatz sind vorhanden und werden angewandt • Die Aufgaben der Verwaltungsmitarbeiter sind in Stellenbeschreibungen aufgeführt. Die Effizienz der Verwaltung wird in regelmäßigen Abständen ermittelt und verbessert. • Verschiedene Konzepte zur Personalförderung wurden entwickelt, erprobt und eingesetzt. (Siehe nächste Rubrik) • Der Verwaltungsleiter sorgt für die organisatorische Umsetzung des Fortbildungskonzeptes. • Stellenbeschreibungen für alle Funktionsstellen werden in regelmäßigen Abständen angepasst. • Umsetzung des Konzeptes „Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch“ ist erfolgt. • Zielvereinbarungen werden auf den unterschiedlichen Entscheidungsstufen der Schulverfassung getroffen. Ein Konzept wird derzeit angepasst.
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	<p>Folgende Konzepte sind im Rahmen eines Personalmanagementkonzeptes bearbeitet und umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das bestehende Fortbildungskonzept wird weiterentwickelt. Qualität und Quantität der Fortbildungen sind Teil des jährlichen Fortbildungsberichtes • Grundsätze zum Unterrichtseinsatz in Zusammenarbeit mit den Teams sind formuliert. • Modell der Vergabe von Anrechnungstunden für Vertretungs- und Koordinierungsaufgaben sind erprobt und werden weiterentwickelt. • Ein Konzept zur Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen ist entwickelt und umgesetzt. • Zielvereinbarungen auf der Grundlage der Kennzahlen werden mit den zuständigen Personen getroffen. Die Einhaltung der Vereinbarungen wird im jährlichen Rhythmus überprüft. • Ein umfassendes Konzept zur Unterstützung des Kollegiums (neuer Kollegen/innen) ist entwickelt.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Beschwerdemanagementverfahren wird angewandt. <p>Andere Arbeitszeitmodelle und ein Gratifikationssystem sind bisher nicht erstellt worden.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</p>	<p>Aus schulinterner Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalbewirtschaftung vor Ort • Mitbestimmung vor Ort • Personalentwicklung als Aufgabe der Schule (z. B. in Form von bedarfsorientierter Fortbildung, Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen) <p>Bezogen auf Schulträger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positive Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen des Schulträgers • Unterstützung in der Personalausweisung <p>Bezogen auf Landesebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse • Vollständige Stellenbewirtschaftung unterhalb A15 Z • Informationsmaterial zum Personalmanagement (z.B. Handbücher)
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>Aus schulinterner Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der zeitliche Aufwand für die Schulleitung ist sehr hoch. <p>Bezogen auf Landesebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgaben und rechtlicher Rahmen zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle sind nicht gegeben worden. Die Möglichkeiten bzw. Rahmenbedingungen sind zu erarbeiten und den Schulen zu übergeben, um unnötige Arbeit an „unrealistischen“ Modellen zu vermeiden. • Ein Umstrukturierung des Schulsystems ist nur möglich, wenn die derzeitigen Arbeitszeitbedingungen seitens der Landesebene wie folgt geändert werden: <ul style="list-style-type: none"> - der räumliche Arbeitsplatz der Lehrer/innen sollte in der Schule sein. (Arbeitsmöglichkeiten sind vorzuhalten) (Einbindung des Schulträgers notwendig!) - die zeitliche Anwesenheit der Lehrkräfte in der Schule sollte ca. 80% der Arbeitszeit betragen. - eine andere Berechnung der Lehrer/innen - Arbeitszeit in tatsächlichen geleisteten Zeitstunden ist notwendig. • Übertragung der vollständigen dienstrechtlichen Befugnisse hat nicht stattgefunden. • Das juristische Unterstützungssystem ist nicht umfassend genug. • Es fehlt die Möglichkeit, nicht lehrendes Personal einzustellen und Honorarverträge abschließen zu können. • Es gibt kein finanzielles Anreizsystem. • Stellen- und Beförderungspläne haben nur Sinn, wenn auch die Besetzungen von A15 Stellen von der Schule vorgenommen werden können. • Das Handbuch wurde seit 1.1.2006 nicht mehr aktualisiert • Einstellungsstopp für nicht lehrendes Personal
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Die eigenständige Personalbewirtschaftung hat sich bewährt und sollte fortgeführt werden.</p>

Anlagen (verlinkt)	Fortbildungskonzept MVG Neue Mitarbeiter-Konzept Organisationsplan Muster Stellenbeschreibungen Beschwerdekonzep
--------------------	---