

## Abschlussbericht ProReKo der BBS 6 Hannover

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	Arbeitsfeld Personal
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ein System, dass die Schule in die Lage versetzt, den Personalbedarf zu planen, das für die Prozesse notwendige Personal (Kern- und Unterstützungsprozesse) vorzuhalten und das Personal für die Prozesse aus- und weiterzubilden</li> <li>2. Ein System, das den Führungskräften ermöglicht, die Mitarbeiterpotentiale zu erkennen und für die Organisation nutzbar zu machen</li> <li>3. Ein System, das Leistungsanreize für die Erledigung besonderer Aufgaben und Erfolge ermöglicht</li> <li>4. Ein System, das die Mitbestimmung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellt</li> <li>5. Erfahrungen in Teilbereichen unserer Organisation mit alternativen Arbeitszeitmodellen</li> </ol>
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	OStR Astrid Wangler a.u.w@web.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Von 13.4.2004 bis Dez. 2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<p>Zu 1: Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind geklärt und schriftlich fixiert worden. Die Schulverfassung gibt wesentliche Anforderungsprofile an das Personal vor. Ein Strategiekonzept für die Gewinnung und Einstellung von Personal ist beschrieben worden. Durch die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse im Rahmen von ProReKo erfolgt eine schnellere Umsetzung/ Einstellung. Ebenso ist ein Qualifizierungskonzept für Funktionsstellen und ein Fort- und Weiterbildungskonzept entwickelt. Unterstützt wird das Leistungsversprechen durch Prozessbeschreibungen, die mit dem Prozessmodellierungstool „Viflow“ bearbeitet worden sind.</p> <p>Zu 2: Eine Evaluation der Personalentwicklungsgespräche hat noch nicht stattgefunden. Auf der Grundlage des 2. Leistungsversprechen wurde eine Dienstvereinbarung zwischen der Schulleitung und dem Personalrat zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen geschlossen. Eine Evaluation konnte noch nicht durchgeführt werden, da zu wenig Mitarbeitergespräche durchgeführt worden sind.</p> <p>Zu 3: Gemäß der Vorgaben der Landesprojektgruppe wurden die LV 3 und 5 gestrichen.</p> <p>Zu 4: Die Mitbestimmung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Personalvertretungsgesetz und der Schulverfassung beschrieben</p>
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	<p>Zu 1: erfüllt Zu 2: teilweise erfüllt Zu 4: erfüllt</p> <p>Einige Arbeitspakete sind nicht umgesetzt worden, dadurch ist eine Evaluation aller Leistungsversprechen nicht möglich.</p>

<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b>	a) aus schulinterner Sicht: Erfahrungen durch EFQM, b) bezogen auf Schulträger c) bezogen auf Landesebene: Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse an die Schule, Führung eines eigenen Stellenplanes  Was waren die Gelingenbedingungen? (Gute Vorgaben?)
<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b>	a) aus schulinterner Sicht: AP wurden bearbeitet, auf dem BSCW-Server eingestellt, an der Umsetzung nicht weiter gearbeitet. Seit 2005 ist die Führungsposition „Verantwortung für die Personalprozesse“ durch Abordnung in das MK unbesetzt. b) bezogen auf Schulträger c) bezogen auf Landesebene: Der Zeitumfang der Erprobungsphasen ist zu gering, durch beamtenrechtliche Strukturen und mangelnde Vorgaben der Landesregierung und MK konnten 3 und 5 nicht bearbeitet werden. Einstellungsstopp im Lande Niedersachsen für nicht lehrendes Personal hemmt die Möglichkeiten der Beschäftigung von Assistenzpersonal. Die jährliche Neuberechnung der Personalstellen innerhalb des Kapitels 0722.
<b>Was ist uns am Ende wichtig?</b>	Wesentliche Veränderungen können nicht umgesetzt werden, da keine Leistungsanreize gegeben sind. Eine Umsetzung aller APs ist erforderlich, damit sie evaluiert werden können. Insbesondere sollten Mitarbeitergespräche geführt werden, da sie zum wichtigsten Bestandteil der Personalentwicklung gehören.