

Abschlussbericht ProReKo der BBS Fredenberg

Arbeitsbereich (AB) Titel	AP 4 – Personalmanagement
Leistungsversprechen (Titel):	<p>AP 4.1 – Dienstrechtliche Befugnisse: AP 4.1.1 - Herbeiführen der notwendigen Voraussetzungen zur Übertragung erweiterter dienstrechtlicher Befugnisse. AP 4.1.2 - Erproben der erweiterten dienstrechtlichen Befugnisse und Erfassen der Auswirkungen.</p> <p>AP 4.2 – Personalvertretungsrecht: AP 4.2.1 - Herbeiführen der notwendigen Voraussetzungen zur Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Beteiligung. AP 4.2.2 - Erproben der Wahrnehmung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung und Erfassen der Auswirkungen.</p> <p>AP 4.3 – Herausragende besondere Leistungen: AP 4.3.1 Entwicklung eines Konzeptes für die Honorierung von besonderen Leistungen. AP 4.3.2 Erproben des Konzeptes für die Honorierung von besonderen Leistungen und Erfassen der Auswirkungen.</p> <p>AP 4.4 – Assistenzkräfte: AP 4.4.1 - Feststellen des Bedarfs und bedarfsgerechtes Implementieren von Assistenzkräften und Verwaltungsleitung. AP 4.4.2 - Erproben der Aufgabenwahrnehmung durch Assistenzkräfte und Verwaltungsleitung u. Erfassen der Auswirkungen.</p> <p>AP 4.5 – Arbeitszeit: AP 4.5.1 - Prüfen von Elementen alternativer Arbeitszeitmodelle und Auswählen eines Arbeitszeitmodells zur Erprobung.. AP 4.5.2 - Erproben eines alternativen Arbeitszeitmodells und Sammeln von Erfahrungen. AP 4.5.3 - Auswerten der gesammelten Erfahrungen mit dem erprobten Arbeitszeitmodell. AP 4.5.4 - Schaffen, Erproben und Weiterentwickeln eines Instrumentariums zur gerechteren Verteilung der Arbeitsbelastung.</p> <p>AP 4.6 – Personalentwicklung: AP 4.6.1 - Aufstellen eines transparenten und fortschreibbaren Personalentwicklungsplans. AP 4.6.2 - Definieren und Erproben des Prozesses der leistungs- und aufgabenorientierten Stellenbesetzung. AP 4.6.3 - Definieren und Erproben des Prozesses der bedarfsgerechten Personalauswahl und Einstellung. AP 4.6.4 - Erarbeiten und Erproben von zielorientierten Methoden der Personalführung. AP 4.6.5 - Aufbauen eines Coachingsystems. AP 4.6.6 - Aufbauen eines Systems zur Lehrerfort- und -weiterbildung.</p>
AB Verantwortliche(r):	Andreas Heymann , ☎ 05341/403-217, E-Mail: a.hey mann@bbs-fredenberg.de ; Vertreter: Gerd Lagenpusch, ☎ 05341/403-217, E-Mail: g.lagenpusch@bbs-fredenberg.de
Berichtsstand:	Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	Von 09/2003 bis 12/2007.
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichti-	Das Themengebiet wurde auf einem Startup-Workshop analysiert, Arbeitsfelder mit Arbeitsfeldverantwortlichen eingerichtet und ein Meilensteinplan entwickelt. In den Arbeitsfeldern fand eine Analyse der Ausgangslage statt. Einrich-

<p>gung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</p>	<p>tion von Projektgruppen, Erstellung von Entwürfen zur Veränderung, Vorstellung und Diskussion in der schulinternen MV-AG, Weiterentwicklung einschließlich der Erstellung von Prozessen und Vereinbarungen. Abschließende Freigabe durch die MV-AG.</p>
<p>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</p>	<p>Das Leistungsversprechen der leistungsbezogenen Anreize wurde nicht erreicht. Zwar wurde eine Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung erarbeitet, sie konnte aber aufgrund der Vorgaben des Kultusministeriums nicht umgesetzt werden. Das Ziel, die Arbeitsbereiche des Verwaltungsleiters und der Assistenzkräfte zu ermitteln, wurde erreicht. Für alle existieren Stellenbeschreibungen bzw. Vorlagen für die Stellenbeschreibung. Dies gilt ebenfalls für den Bereich der Personalplanung, also für Personalbedarfsbestimmung, bedarfsgerechte Personalauswahl und Personaleinstellung, wo Prozesse festgelegt und erprobt wurden. Ebenfalls wurden Beförderungen bedarfsgerecht und prozessorientiert durchgeführt. Keine vollständige Erreichung gab es im Bereich Personalführung durch Zielvereinbarungen. Zwar ist die rechtliche Grundlage durch die Schulverfassung gelegt, eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat und die Umsetzung auf Abteilungsebene sind in Planung. Gleiches gilt für den Bereich Coaching. Die Teams erfahren zurzeit eine Fortbildung zur Teamentwicklung durch externe Moderatoren, das Coachingsystem ist aber erst im Aufbau. Die Funktionen der Personalvertretung und der Frauenbeauftragten sind geklärt.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</p>	<p>a) Die Einstellung einer Verwaltungsleiterin war entscheidend für das Erreichen der Ziele im Bereich Personal. b) Die Übernahme von verwaltungstechnischen Tätigkeiten durch die Verwaltungsleiterin war für das Gelingen wichtig. c) Die rechtlichen Vorgaben durch das Schulleiterhandbuch sowie die Zusammenarbeit mit der Landesschulbehörde trugen genauso wie die gute Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgruppe zum Erreichen der Ziele bei.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>a) - b) - c) Das zugewiesene Personalkostenbudget wurde erst in der Mitte des Kalenderjahres mitgeteilt. Eine vorausschauende Personalplanung war dadurch nur unter Vorbehalt möglich. Die „Deckelung“ der Stellen im Modellversuch verursachte bei einem landesweiten Ansteigen der Schülerzahlen eine personelle Verschlechterung. Für angestellte Lehrkräfte sind die Durchschnittssätze zu hoch bzw. wurden extrem erhöht. Die Erprobung von Arbeitszeitmodellen wurde vom Land nicht weiter verfolgt, ebenso wenig die Honorierung von besonderen Leistungen.</p>
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Die dienstrechtlichen Befugnisse und die finanziellen Rahmenbedingungen im Modellversuch ProReKo erlauben den Schulen ein auf die Verbesserung der Unterrichtsqualität ausgerichtetes Personalmanagement zu betreiben. Eine Schaffung von Anreizen z.B. durch Bonuszahlungen wäre wünschenswert, um über positive Belohnungen eine durchgängige Motivation zu erreichen. Personalentwicklung muss Aufgabe der Schule sein (z. B. in Form von bedarfsgerechter Fortbildung, Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitmodelle modifizieren • Sicherstellen eines juristischen Unterstützungssystems • Vollständige Stellenbewirtschaftung unterhalb A15 Z • Mitbestimmung vor Ort