

## Projektsteckbrief

### 9. Führungskräfte

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

#### Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

##### Kurzbeschreibung und IST-Zustand

###### Führungskräftekongress:

- Führungskräftekongress wird 2020 stattfinden
- Themen (z. B. Führungskräfte-Leitbild) werden in 2019 abgestimmt

###### Stand der Führungskräfte-Entwicklung:

- Führungsebenen sind definiert und landesweit festgelegt,
- Führungskompetenzen sind definiert und landesweit festgelegt,
- Operationalisierung der Kompetenzen sind konkretisiert worden,
- Führungsakademie Berlin wird derzeit konzipiert und ab Sommer 2019 etabliert,
- zielgruppenscharfe Angebote zur Führungskräfteentwicklung in unterschiedlichsten Formaten und unter Berücksichtigung aktueller und zukünftiger Anforderungen werden derzeit erarbeitet und ab Sommer 2019 angeboten.

###### Auswahlverfahren:

Im ersten Halbjahr 2019 werden Standards zur strukturierten Durchführung von Auswahlverfahren entwickelt. Es ist beabsichtigt, diese anschließend als Handlungshilfe aufzubereiten und den Dienststellen voraussichtlich im 3. Quartal 2019 zur Verfügung zu stellen.

#### Ziele und Nutzen des Vorhabens

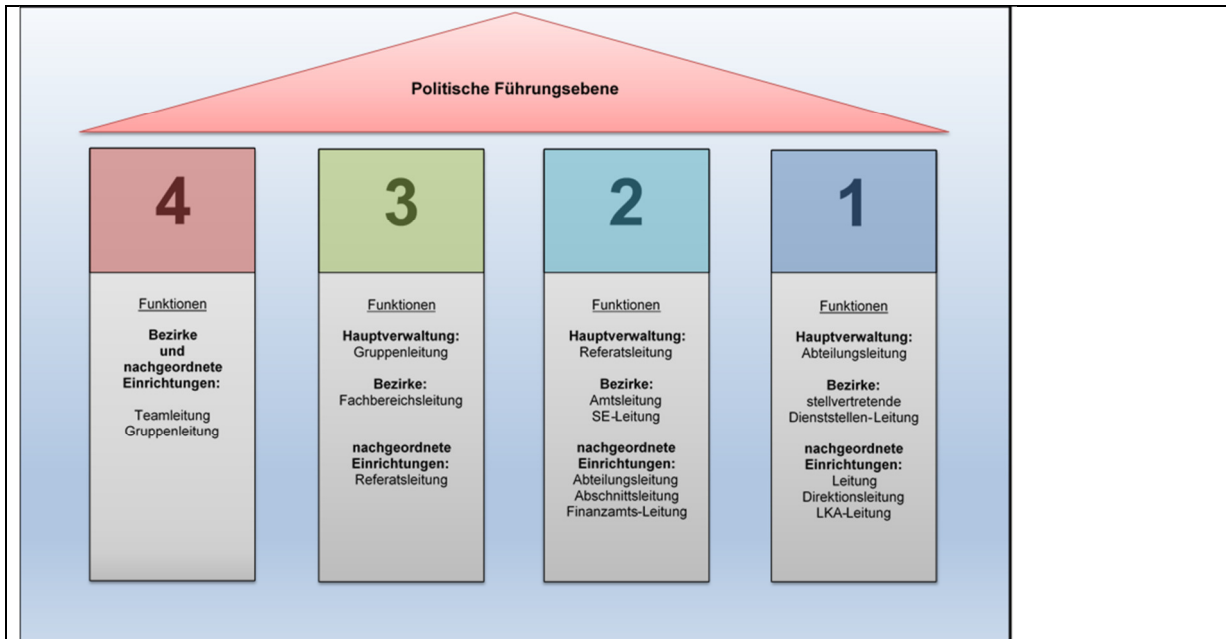
Gute Verwaltungssteuerung beginnt mit guter Führung. Auch die Alt-Kommission sieht hier in der Berliner Verwaltung Handlungsbedarf. Dieser hat strukturelle und personalspezifische Ursachen. Erhebliche Bedeutung hat hier eine gute Führungs- und Fehlerkultur, in der Verantwortungsübernahme belohnt wird. Dies wirkt sich auf die Effizienz von Verwaltungsprozessen aus.

Mit der verbindlichen Einführung von landesweit einheitlichen Kernkompetenzen für Führungskräfte in ebenfalls landesweit einheitlich definierten Führungsebenen werden die Voraussetzungen geschaffen für eine systematisierte Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung sowie für eine strukturierte Bedarfsplanung. Die Kernkompetenzen werden in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte berücksichtigt. Sie sind künftig Grundlage für die Führungskräftequalifizierung, Führungskräfteauswahl und für Potenzialanalysen.

Die vier Führungsebenen der Berliner Verwaltung:

## Projektsteckbrief 9. Führungskräfte

AG Personal und Führung



### Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Die Systematisierung soll nicht nur einheitliche Standards für Managementanforderungen definieren und damit auch die Konkurrenz unter den Dienststellen abbauen, sondern vor allem auch Transparenz für (angehende) Führungskräfte herstellen, um damit die Attraktivität des Arbeitgebers Land Berlin in Hinblick auf Personalgewinnung und -bindung zu steigern.

### Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018
- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2019/2020
- Schnellläuferprojekt („Beschleunigte Personaleinstellung / Recruitment“)

### Risiken

### Wer?

Senatsverwaltung für Finanzen

### Termine - Planung

**Start:** Januar 2019

**Ende:** 2020 (M1 - M3)

### Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Ende 2. Quartal 2019: Veröffentlichung Rundschreiben (Führungsebenen, Kompetenzprofil)	1. Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen 2. Veröffentlichung des Rundschreibens (Führungsebenen, Kernkompetenzprofile, Operationalisierungen)

## Projektsteckbrief

### 9. Führungskräfte

AG Personal und Führung

M2	Modulare Veröffentlichung ab Ende 3. Quartal 2019 bis Ende 2020: Konzeption der Auswahlverfahrenstandards	Allgemeiner Leitfaden, Standards für Nachwuchs, für Führungskräfte etc., sukzessive Veröffentlichung
M3	2. Quartal 2020: Konzeptionierung und Vorbereitung / Durchführung Führungskräftekongress	Einbeziehung Senatskanzlei
M4	4. Quartal 2021: Entwicklung und Implementierung eines „Leitbildes Führung“ im Land Berlin	