



FührDiV: „Führung im digitalisierten öffentlichen Dienst -
Social Labs & Tools für die demokratische Verwaltungskultur von heute“

Überarbeitung und Anpassung von INQA-Instrumenten

Anna Farina Vollbracht, M.Sc.
Dienstag, 5. Juni 2018



1 Vorstellung

2 Stand der Arbeiten

3 Feedback



1

Vorstellung

2

Stand der Arbeiten

3

Feedback



- ◆ FührDiV steht für **F**ührung in der **d**igitalisierten öffentlichen **V**erwaltung
- ◆ Teil-Projekt: Anpassung und Überarbeitung von INQA-Instrumenten u.a. INQA-Checks „Führung“, „Gesundheit“ und Wissen & Kompetenz“
- ◆ Zeitraum: 7.2017 bis 12.2018

- ◆ Anna Farina Vollbracht
- ◆ Prof. Dr. Gottfried Richenhagen
- ◆ Institut für Public Management an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management



1

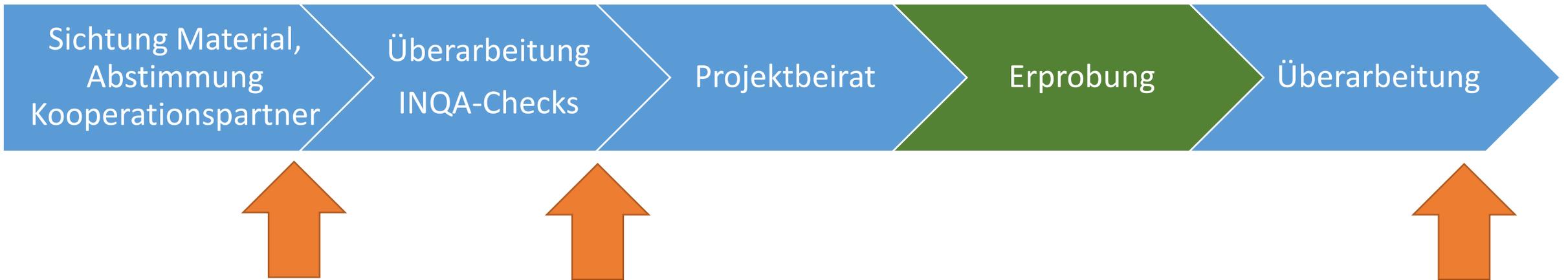
Vorstellung

2

Stand der Arbeiten

3

Feedback





Sichtung Material,
Abstimmung
Kooperationspartner

Überarbeitung
INQA-Checks

Projektbeirat

Erprobung

Überarbeitung

- ◆ Zeitraum April bis August 2018
- ◆ Erprobung in Projektverwaltungen
- ◆ Erprobungsveranstaltung am 30.08.2018 an FOM Standort Köln



Wissen und Kompetenzen bewahren

Erfolgreiche Praxis
 Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.
 In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

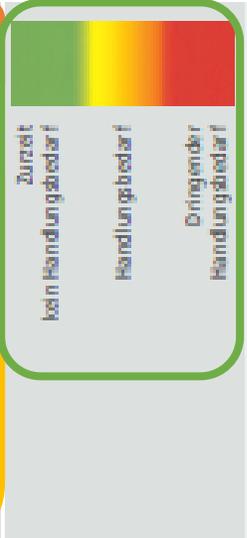
Handlungsbedarf

Ziel:
 Wir sichern Wahrgenommenes, Erlebtes und Erfahrenes über den Augenblick und über einzelne Personen hinaus. Wir bewahren diese Erkenntnisse im Unternehmen, um es personen- und zeitunabhängig für den Wertschöpfungsprozess zu nutzen.

7.3 Wissen personenunabhängig im Unternehmen halten

Wir sorgen dafür, dass das vorhandene Wissen auch bei einem Wechsel oder beim Ausfall von einzelnen Beschäftigten im Unternehmen erhalten bleibt.

- Zum Beispiel:
- Überprüfen, welche Personen für das Unternehmen kritisches und/oder unverzichtbares Wissen besitzen
 - Die Kenntnisse einzelner Beschäftigter über individuelle Abläufe/Ansprechpartner in ihrem Arbeitsbereich schriftlich festhalten und regelmäßig aktualisieren; Mentoring (erfahrene Beschäftigte dienen als Ansprechpartner für unerfahrene Beschäftigte)
 - Diese individuellen Kenntnisse in die betrieblichen Dokumentationen einpflegen (wie Checklisten, Gebrauchsanleitungen, Betriebsanweisungen, Ansprechpartnerverzeichnis, Gefährdungsbeurteilungen)
 - Sicherstellen, dass Stellvertreter die Arbeit jederzeit übernehmen können (Stellvertreterregelung)
 - Rechtzeitig vor dem Unternehmensaustritt von Beschäftigten: frühzeitiges Einarbeiten von neuen beziehungsweise von anderen Beschäftigten



1. Baustein & Zielsetzung je Baustein

2. Beschreibung der guten Praxis

3. Beispiele

4. Handlungsbedarf festlegen

5. Maßnahmen festlegen



◆ Wer steckt hinter dem Check?

Die Weiterentwicklung des INQA-Checks „Wissen & Kompetenz“ für den öffentlichen Bereich¹ wurde von dem Institut für Public Management der FOM Hochschule für Oekonomie und Management gGmbH erstellt und mit den Herausgebern des INQA-Checks „Wissen & Kompetenz“ für Unternehmen der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ unter dem Dach der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) abgestimmt.

Das ursprüngliche Konzept des Checks stammt von <alle aufgeführten Beteiligte Konzeption je Check>

Die Entwicklung des Checks wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

¹ im Rahmen des Projekts „FührDiV – Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung“



Unternehmenscheck	Öffentlicher Verwaltungcheck
Unternehmensziele	Verwaltungsziele
Unternehmen	Verwaltung
Beschäftigte	MA
Führungskräfte	FK
Technologien	<i>noch offen</i>
Kundenbedarfe	Bedarfe von Bürgerinnen und Bürger
Kunden (kontextbezogen betrachtet)	Bürgerinnen und Bürger / MA
Märkte und / oder Lieferanten	Öffentliche Dienstleister und Dienstleisterinnen
Erfolgreich (wenn nötig)	<i>noch offen</i>
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Wirtschaftlich	Leistungsfähig



- ◆ Einbindung Themen aus Leitfaden „Verwaltung der Zukunft“
- ◆ Überarbeitung Kompetenzeinschätzung
- ◆ Übernahme Checkpunkte
- ◆ Anpassung Beispiele nach Erprobungsphase

Bausteinmodell einer systematischen Organisation von Wissen und Kompetenz



Quelle: In Anlehnung an Probst, Gilbert; Raub, Steffen; Romhardt, Kai: Wissen managen, 1999, S. 58.



- ◆ Änderung in „Führung“
- ◆ Hinweis auf Personalführung
- ◆ Einbindung Themen aus Leitfaden
- ◆ Umsortierung Checkpunkte nach Elementen des INQA-Hauses
- ◆ Anpassung Beispiele nach Erprobungsphase



1. Personalplanung
2. Personalentwicklung
3. Personalgewinnung
4. Motivierende Personalmaßnahmen
5. Gutes Arbeitsklima
6. Interne Kommunikation als Führungsaufgabe
- ~~7. Vielfalt der unterschiedlichen Menschen gezielt einsetzen~~
8. Arbeitgeberattraktivität → übergreifender Punkt
9. Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten (Vertrauen, Respekt, Verlässlichkeit, Einbeziehung)
10. Werte und Prinzipien klären und vermitteln
11. Führungskompetenzen kennen und weiterentwickeln → übergreifender Punkt

Mitarbeiterorientierte Führung
und Kommunikation

Arbeitsorganisation und
Veränderungsmanagement

Partizipation und Motivation



- ◆ Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger als neuen Punkt 9.5
- ◆ Aufnahme „Führung auf Distanz“ als eigener Punkt bzw. als Beispiel
- ◆ (Stärkere) Einbindung weiterer Aspekte: Digitalisierung, Mobiles Arbeiten, Förderung von Motivation, Führung im virtuellen Raum



- ◆ Einbindung Themen aus Leitfaden und Beachtung Projekte wie „psyGA“
- ◆ Übernahme Checkpunkte
 - ◆ Unterpunkte zur Arbeitgeberattraktivität streichen
 - ◆ Punkt 1.1 Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität anders positionieren
- ◆ Anpassung Beispiele nach Erprobungsphase



1

Vorstellung

2

Stand der Arbeiten

3

Feedback



FührDiV

FÜHRUNG IN DER DIGITALISIERTEN
ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Feedback



Fragen? Hinweise? Ergänzungen?



Ihre Ansprechpartner/in beim Institut für Public Management:

Wissenschaftliche Mitarbeiterin:
Anna Farina Vollbracht, M.Sc.

anna.vollbracht@fom.de

Leitung:
Prof. Dr. Gottfried Richenhagen

gottfried.richenhagen@fom.de

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin