

**Modernisierungsschritte:
Erfahrungen aus der Deutschen
Rentenversicherung Bund**

Carmen Gerstmann-Fricke

Susann Santüns / Personalabteilung

Der Modernisierungsprozess im Überblick:

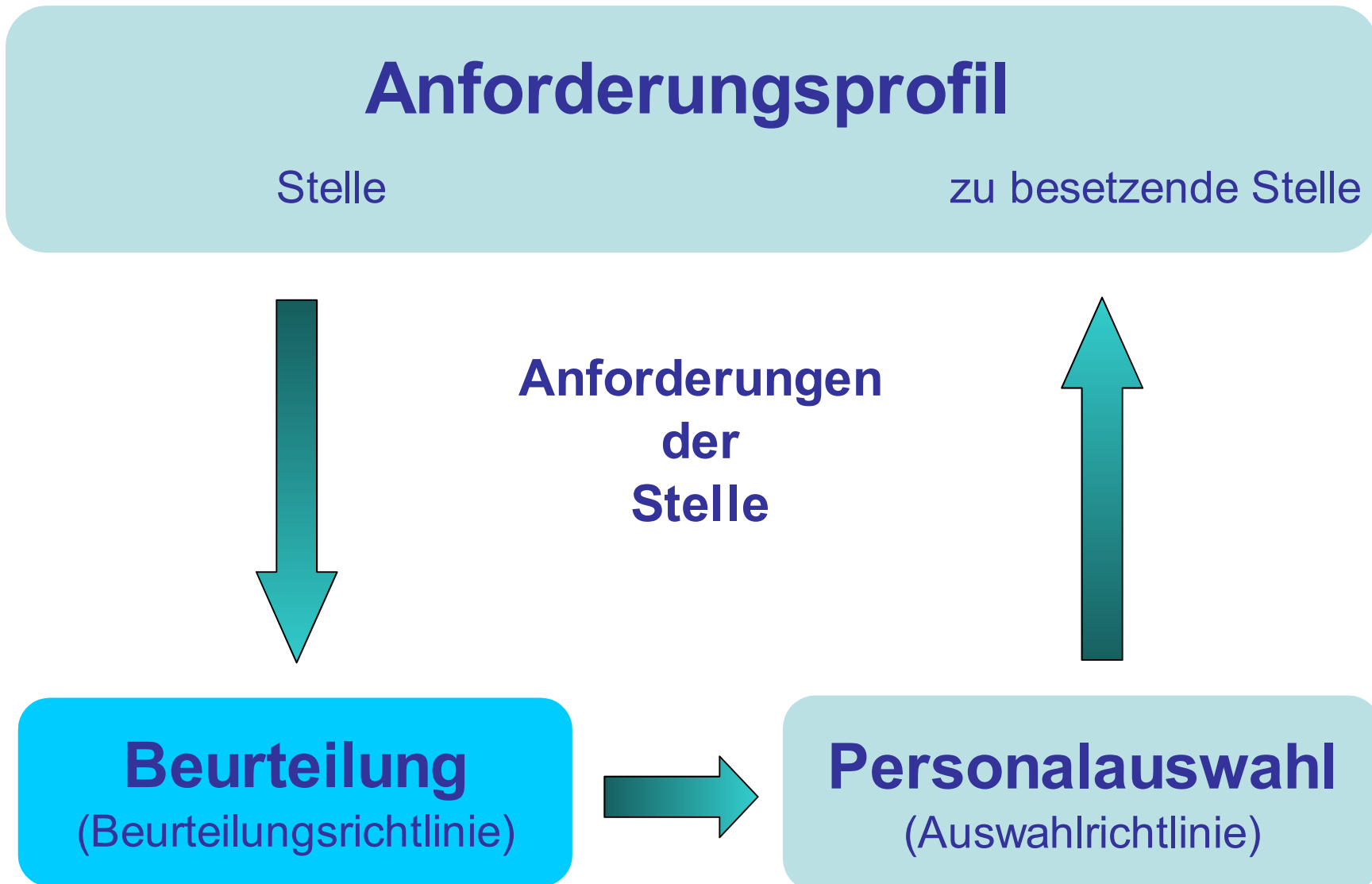
- **Konzeptionsphase**
 - > Integriertes Konzept und Personalentwicklung
- **Erarbeitungsphase**
 - > Zusammensetzung der Arbeitsgruppe Task Force BARI
 - > Ergebnisse
- **Umsetzungsphase**
 - > Weiterentwicklung und Begleitgremium

1. Konzeptionsphase - Vorgehen und Ziele

- > Ausgleich zwischen individuellen Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und den Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund als Arbeitgeberin
- > Aktuelle und eindeutige Stellenanforderungen als Grundlage für systematische Personalentwicklung
- > Ein gerechtes Beurteilungs- und Auswahlverfahren
- > Förderung der Geschlechtergerechtigkeit
- > Handlungsräume für Eigenverantwortung bei der individuellen beruflichen Entwicklung
- > Mitarbeiterpotenziale erkennen und fördern

2. Erarbeitungsphase - Arbeitsschritte/Ergebnisse

- > Erstellen von Anforderungsprofilen
 - > mehr als 1000 Profile hausweit erstellt
 - > sämtliche Tätigkeiten im Hause durch ein entsprechendes Anforderungsprofil abgebildet
 - > perspektivische Nutzung von SAP
- > Neue Auswahl- und Beurteilungsrichtlinien
- > Weitere Projekte / Planungsschritte 2006



Fachkompetenz

Kenntnisse/Fertigkeiten zur sachgerechten Wahrnehmung der Aufgabe.

Soziale Kompetenz

Fähigkeiten erfolgreich mit anderen zu kommunizieren bzw. zu kooperieren.



Handlungskompetenz

Führungskompetenz

Fähigkeit zur unmittelbaren Steuerung und Leitung.

Methodenkompetenz

Planung, Durchführung und Kontrolle situationsgerechter Problemlösungen.

Erstellungsprozess:

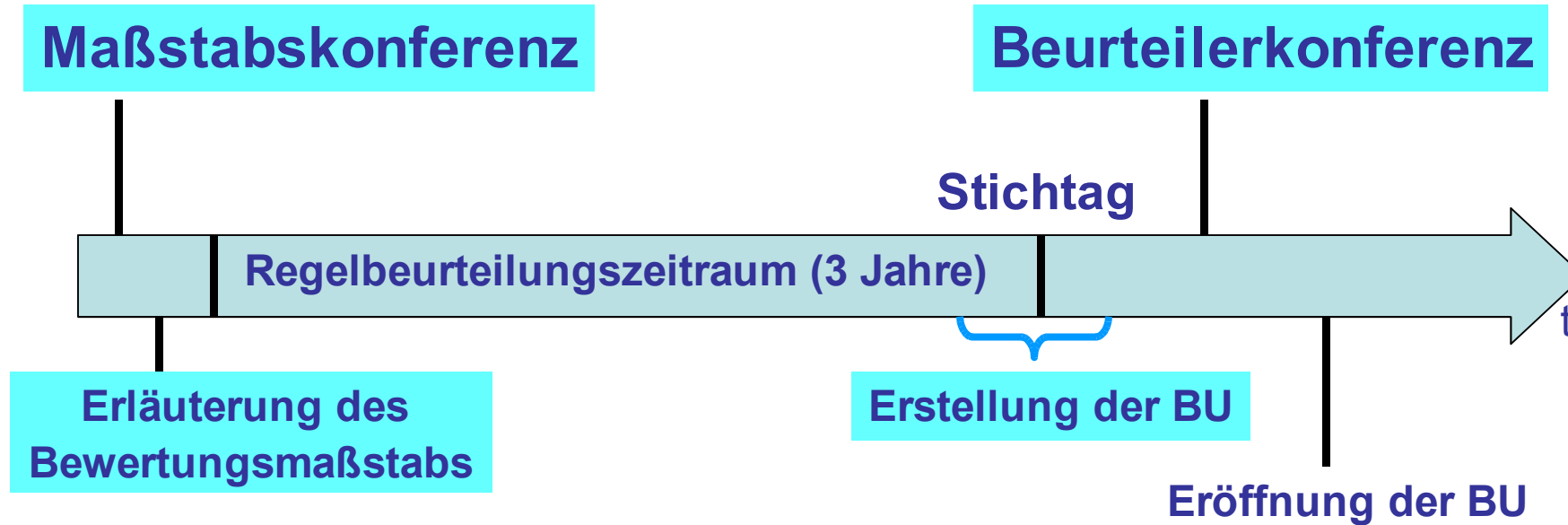
- Bildung von Stellenbündeln - Clusterung
- Durchführung von Interviews mit dem Stelleninhaber und deren Vorgesetzten
- Ableitung der Kompetenzen aus den Interviewergebnissen
- Gewichtung der Kompetenzen mit A,B und C
- Abstimmung mit Abteilungen und hausweiter Vergleich / Qualitätssicherung
- Zuleitung an die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung im Rahmen der Zusammenarbeit

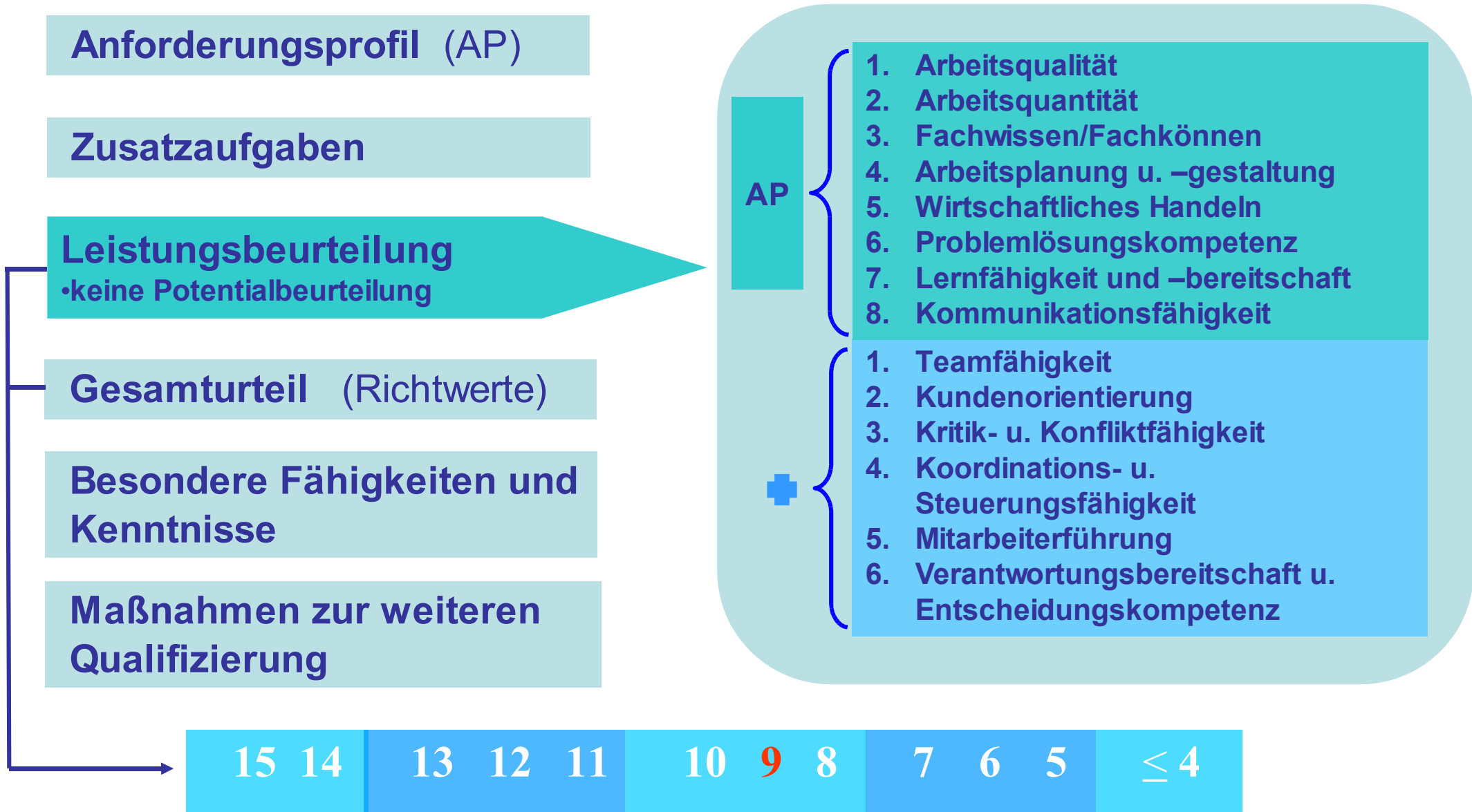
Die neue Beurteilungsrichtlinie

Inkrafttreten 01.01.2006

- Teil eines aufeinander abgestimmten Gesamtsystems
 - Anforderungsprofil – Beurteilung – Personalauswahl
- größere Gerechtigkeit bei der Leistungseinschätzung
 - Stichtagsbezogene Regelbeurteilungen (alle 3 Jahre)
 - Richtwerte (Maßstabsgerechtigkeit)
 - 15% höchste Notenstufe, 35% zweithöchste Notenstufe
 - Maßstabskonferenzen (vor Beginn des Regelbeurteilungszeitraums)
 - Festlegung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabs
 - Beurteilerkonferenzen (im Rahmen der Beurteilungserstellung)
 - Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Richtwerte
- verbesserte Kommunikation über Leistungsanforderungen
- größere Transparenz im Beurteilungsverfahren

Beurteilungsprozess





Erstellung der Beurteilung

durch direkten Vorgesetzten unter Einbeziehung weiterer Fachvorgesetzter („Beurteilergremium“)
u. ggf. weiterer Personen (z.B. Projektleiter, ehem. direkte Vorgesetzte)

Beurteilungsgespräch

- Aushändigung des Beurteilungsentwurfs an Mitarbeiter/in mindestens 3 Arbeitstage vor dem Beurteilungsgespräch
- Eröffnung und Besprechung durch direkten Vorgesetzten

Weitere Regelungen

- Gegenvorstellungsverfahren
- Beurteilung schwerbehinderter Menschen
- 1 Jahr Beurteilungsschutz (für wegen Familienpflichten Beurlaubte)
- Benachteiligungsverbot (insb. von Teilzeitbeschäftigten)
- Diskriminierungsverbot (Gleichbehandlung von Frauen u. Männern)

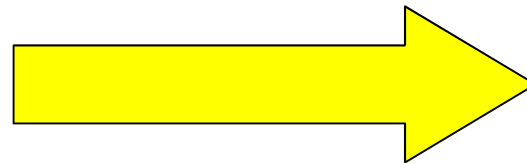
Die neue Auswahlrichtlinie

Inkrafttreten 01.01.2006

- Teil eines aufeinander abgestimmten Gesamtsystems
Anforderungsprofil → Beurteilung → Personalauswahl
- Hausweite Geltung / auch für die Sonderbereiche
- Bezugnahme auf die Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes
- Öffnung für innovative methodische Ansätze (AC, Potenzialanalyse)
- Stärkung der Eigenverantwortung
 - > durch horizontale Bewerbungsmöglichkeiten
 - > personalwirtschaftlich und organisatorisch bedingte Umsetzungsverfahren/
Möglichkeiten der Eigeninitiative
- größere Transparenz im Auswahlverfahren

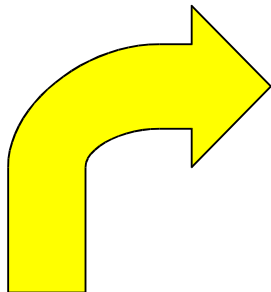
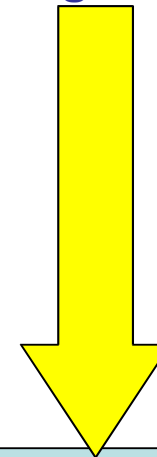
Stellenausschreibung :

- ↓ Gestaltung / AP
- ↓ Veröffentlichung
- ↓ 3-Wochenfrist



Faktoren der Bestenauslese

- ↓ Unabdingbare Voraussetzungen
- ↓ Beurteilungsvergleich
- ↓ Hilfskriterien
- ↓ Vorrangregelungen



Auswahlentscheidung

Bildung des Gesamtauswahlergebnisses:

- ↓ Beurteilungen als Schwerpunkt der Auswahl
- ↓ Auswahlgespräch als Hilfskriterium
- ↓ Besonderheiten (Ergänzung des Auswahlgesprächs/
besondere Auswahlmethoden)

- Kommunikationsoffensive
 - Infoveranstaltungen
 - e-learning- Angebote
 - Infomaterialien
 - Veröffentlichung der Anforderungsprofile
- Begleitgremium in der 2-jährigen Einführungsphase

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**