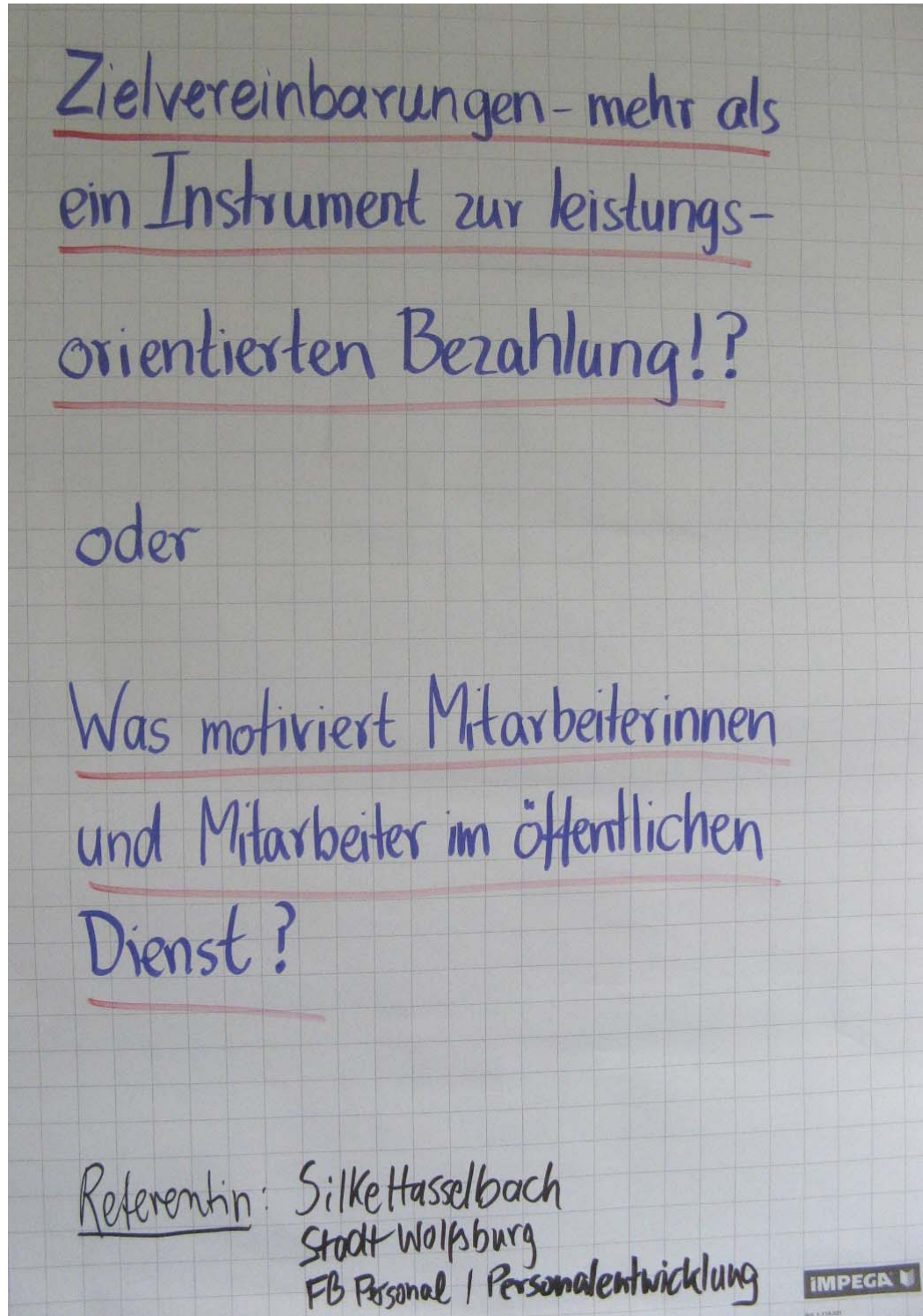


Dokumentation Frühjahrstagung der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Städte im Land Niedersachsen am 14./15.2008 Mai in Wolfsburg



Was motiviert Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst ?

Gruppe: technische Bereiche

- klarer Aufgabenbereich
- gute technische Ausstattung
- umfassende Informationen (⇒ Informationsfluss)
- Entscheidungskompetenz
- Anerkennung und Lob
- schnelle Entscheidungen v. d. Führungsebene
- gute ämterübergreifende Abstimmung

Was motiviert Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst?

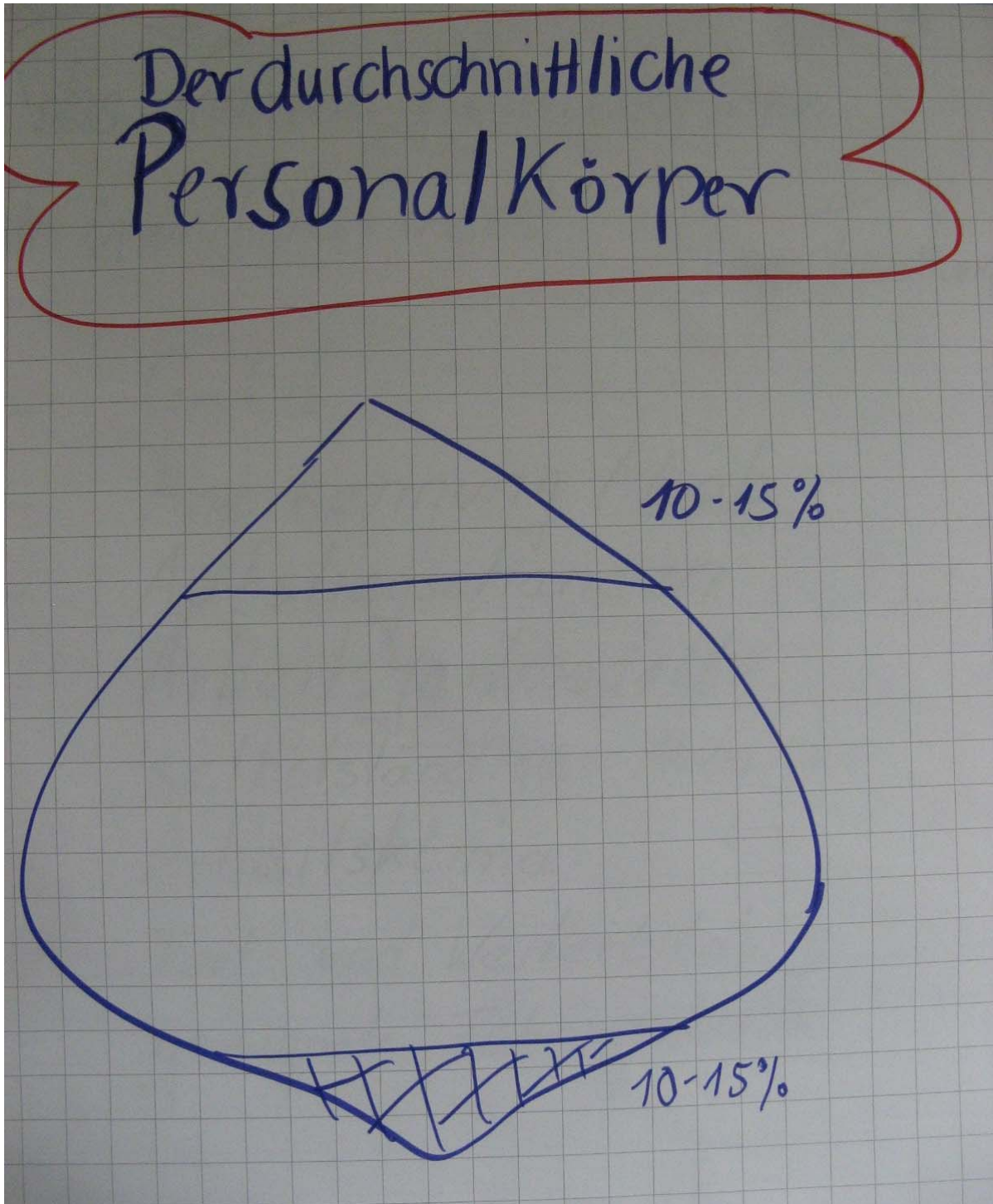
Gruppe: Soziales und Kultur

- Eigenverantwortung
- motivierte Vorgesetzte
- Geld/Karriere
- Anerkennung/Interesse von innen + außen
- gutes Arbeitsklima
- Teamarbeit
- Infofluss + Kommunik.
- Transparenz
- gelebtes Leitbild

Was motiviert Mitarbeiter/innen
im öffentlichen Dienst?

Gruppe: Verwaltung

- Geld
- Anerkennung / Lob
- Aufstiegschancen
- Arbeitszeitmodelle
- selbstständiges Arbeiten
- Arbeitsklima
- Fort- und Weiterbildung
- geeignete Führungskräfte



Worum geht es?

A) Geld: „Treibsatz“

ca. 335.000€ für ca. 1400 F

≈ 240€/Beschäftigtem/r

B) Anreiz: „Motivation“

nicht-geldlich: Absprachen,
Ziele, Klarheit

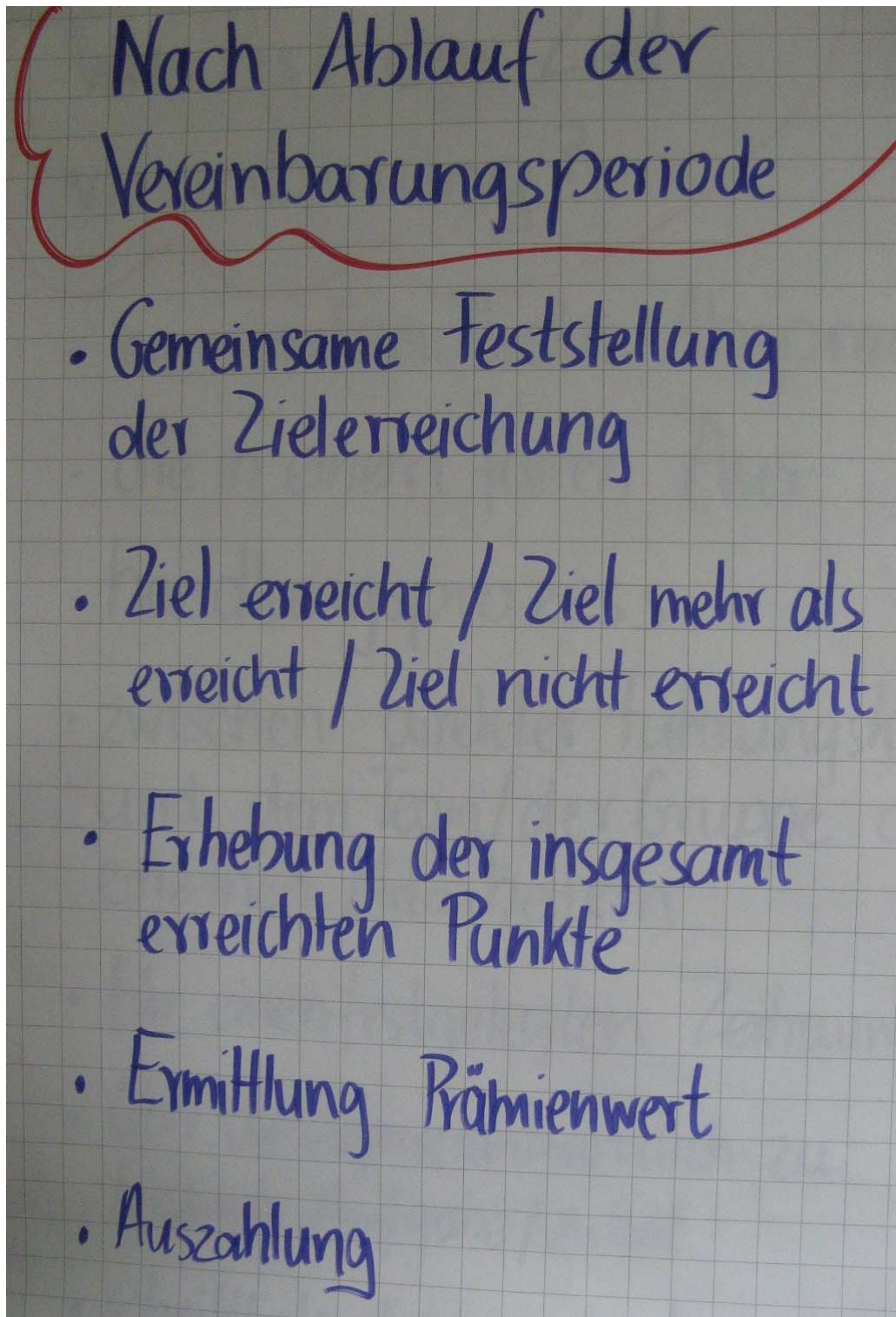
C) Führung: „Veränderung“

Absprache, Rückmeldung,
Leistungs differenzierung

Was ist eine Zielvereinbarung?

- eine verbindliche Absprache
- die in einem fairen Aushandlungsprozess
- zwischen direkter Führungskraft und dem Team/der Gruppe oder einzelnen Mitarbeitern
- für einen festgelegten Zeitraum
- über die eigenverantwortlich zu leistende Aufgabe/Arbeit
- schriftlich dokumentiert und von allen Teilnehmenden unterschrieben wird.

IMPEGN



EIPA [European Institute of Public Administration]

1. vergleichende Studie über Leistungs-
beurteilung und Leistungsmessung im
öffentlichen Dienst bei 25 teilnehmenden
Staaten.

Praxisforum Personal, Berlin 17.-18. April

Motivationsfaktoren:

- ⇒ individuelle Gestaltungsmöglichkeiten
- ⇒ auf Prozesse einwirken können
- ⇒ Qualität der Kommunikation zwischen FK und MA
- ⇒ Anerkennung ++ Feedback
- ⇒ Entwicklungsgespräche

Motivation als Führungsaufgabe?!

⇒ Menschen können sich nur selbst motivieren

⇒ die Führungskraft sollte für gute Leistungsvoraussetzung

Rahmenbedingungen sorgen

⇒ Führungsaufgabe = Fördern + Fordern

Thesen

- In unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen sind unterschiedliche Faktoren als Motivatoren einsetzbar (Beispiel im technischen Bereich motivieren funktionierende Maschinen).
- Im Laufe einer Erwerbsbiographie ändern sich die extrinsischen Anreize als Motivatoren für Leistungserbringung.(Beispiel: laut DGP Befragung unter 1800 Bewerbern und Bewerberinnen für den Öffentlichen Dienst (2007/2008) wählten aus 42 Attraktivitätsfaktoren, sich bei öffentlichen Arbeitgebern zu bewerben,
 - 79 % die Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle, die persönlichen Handlungs- und Gestaltungsspielräume wurden nur zu 18% als wichtig angesehen !!!).
- Als Berufsanfänger sind andere Faktoren wie Übernahmemodalitäten , Aufstiegsmöglichkeiten entscheidende Motivatoren.
- Für ältere Arbeitnehmer werden andere Gestaltungsspielräume/ die Möglichkeit Erfahrungswissen einzubringen, Wertschätzung oder Verantwortungsübernahme eine größere Rolle bei der Bereitschaft zur Leistungserbringung darstellen.

Was braucht ein langfristig
erfolgreicher öffentlicher Dienst?

=> Langfristiger Erfolg braucht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die kritisch mit den Botschaften

und Dienstleistungen des

Unternehmens umgehen.

=> Fördern und Fordern von
anderen Meinungen