

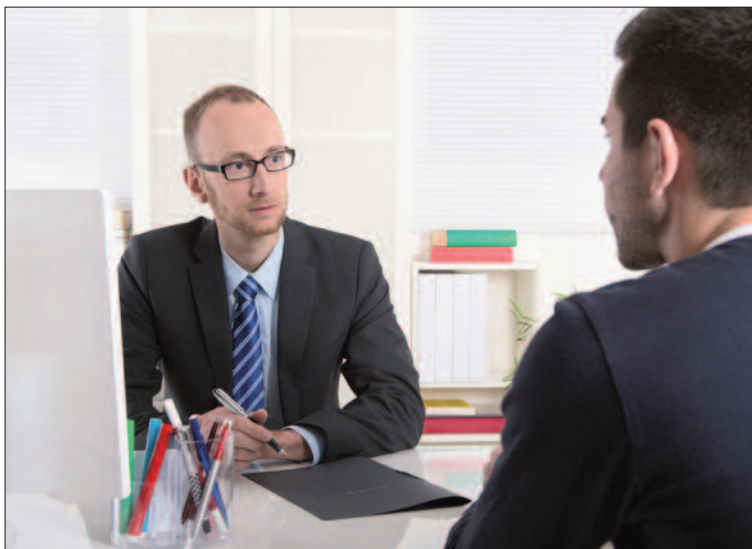
Starker Anstieg bei LEDs

Lag die Zahl der Mitarbeitergespräche im BMI vor 2012 im zweistelligen Bereich, konnte die Zahl mit dem Projekt Leistungs- und Entwicklungsdialog 2014 gesteigert werden.

Durch den Leistungs- und Entwicklungsdialog (LED) bekam das jährliche Mitarbeitergespräch eine neue praktische Bedeutung, nämlich den direkten Zusammenhang der LED mit der strategischen Planung der Polizei und den eigenen Erfolgsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was ist der Leistungs- und Entwicklungsdialog und was bringt er?

- Beim LED steht das Gespräch, das zwischen Vorgesetztem bzw. Vorgesetzter und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin geführt wird, im Vordergrund. Dabei soll es nicht nur um Leistung, sondern insbesondere auch um zwischenmenschliche Aspekte gehen.
- Inhalt des fachlichen Teils des LED sind Ressortstrategie, Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Organisationseinheiten und die Arbeitsprogramme (im Falle der Landespolizeidirektionen) sowie die erbrachten und erwarteten Leistungen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin und seine bzw. ihre persönlichen Entwicklungsziele.
- Die individuellen Entwicklungsziele des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin werden dem Bedarf der Organisation gegenübergestellt.
- Bezogen auf die aktuellen Anforderungen der jeweiligen Organisationseinheiten, münden sie in einer gezielten Weiterentwicklung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin entsprechend seiner bzw. ihrer Stärken und Entwicklungspotenziale (Weiterbildung).
- Den Vorgesetzten ermöglicht der LED eine zusätzliche Ebene, auf die Erfüllung der Vorgaben für ihren Verantwortungsbereich positiven Einfluss zu nehmen.
- Die Organisation profitiert durch die Möglichkeit eines flächendeckenden strategischen Vorgehens und in der Personalentwicklung durch die Mög-



LED: Beim Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter sollen unter anderem persönliche Entwicklungsziele vereinbart werden.

lichkeit, rechtzeitig auf die demografische Entwicklung innerhalb des Innenressorts zu reagieren (z. B. rechtzeitige Information über Mitarbeiterabgänge sowie zeitgerechte Einleitung von Wissenstransfers).

- Schlussendlich können sich die Bürgerinnen und Bürgern als „Kundinnen und Kunden“ der Polizei langfristig auf eine moderne Polizei verlassen, die auf aktuelle Herausforderung bedarfsgerecht und kompetent reagieren kann.

Der LED und die Strategie der Polizei:

- Die Strategie der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit steht am Be-

GD-STRATEGIE

Fünf Ziele

- Ziel 1: Näher am Bürger sein.
- Ziel 2: Handlungssicherheit steigern.
- Ziel 3: Ressourceneinsatz fokussieren.
- Ziel 4: Proaktive Polizeiarbeit, insbesondere Kriminalitätsbekämpfung sicherstellen.
- Ziel 5: In dynamischen Umwelten gestalten und agieren.

ginn des strategischen Prozesses in der Polizei. Mit ihr legen die Führungskräfte auf Grundlage der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen die Bedarfs- und Entwicklungsplanung für das kommende Jahr fest.

- So werden zunächst Arbeitsprogramm und Arbeitsschwerpunkte der Landespolizeidirektion ausgearbeitet und an die nachgeordneten Dienststellen weitergetragen.
- Die Ergebnisse bilden einen wichtigen Teil für den Leistungs- und Entwicklungsdialog zwischen Vorgesetzten und Mitar-

beitern bzw. Mitarbeiterinnen.

- Das Resultat der LEDs fließt in das Bildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die Bildungsanbieter (SIAK, BK, BVT u. a.) können ihre Bildungsmaßnahmen dementsprechend bedarfsgerecht planen.
- Führungskräfte absolvieren ein Training („Führung und Verantwortung“), bei dem sie im Hinblick auf den Umgang mit Führungsverantwortung geschult werden. Dabei ist der LED eine wichtige Säule in der Führungsverantwortung.
- Mit dem Einsatz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den benötigten Bereichen entsprechend ihrer Interessen, ihres Wissens und ihrer Erfahrung schließt sich der Kreis einer bedarfsorientierten, modernen Polizei mit zufriedenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft direkt Einfluss nehmen können.

Derzeit werden in den Landespolizeidirektionen auf Basis der Strategie der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit (*siehe Kasten*) die Arbeitsprogramme und Arbeitsschwerpunkte für das kommende Jahr festgelegt. Die nächsten Leistungs- und Entwicklungsdialoge finden von Jänner bis März 2016 statt.