

# Personalversorgung und Personalentwicklung

**Schicksalsgelenktes Abenteuer  
mit ungewissem Ausgang ...**

# Personalversorgung und Personalentwicklung

... oder aktives und systematisches  
Gestaltungsmoment  
für Qualitätsentwicklung?

# Thesen

- **Personalversorgung ist das größte Moment von Personalentwicklung und damit von schulischer Qualitätsentwicklung**
- **Personalversorgung und -einsatz ist demnach originäre Schulleitungsaufgabe**
- **Personalversorgung und Personaleinsatz muss langfristig, systemisch und systematisch erfolgen**
- **Ohne eine solche Planung gelingt weder das Anwerben „guten“ Personals, noch die inhaltliche „Verschmelzung von alten und neuen Kolleginnen und Kollegen“**
- **Das Referat „Lehrerversorgung“ ist nicht nur genervt, wenn sich Schulleitungen aktiv einmischen**



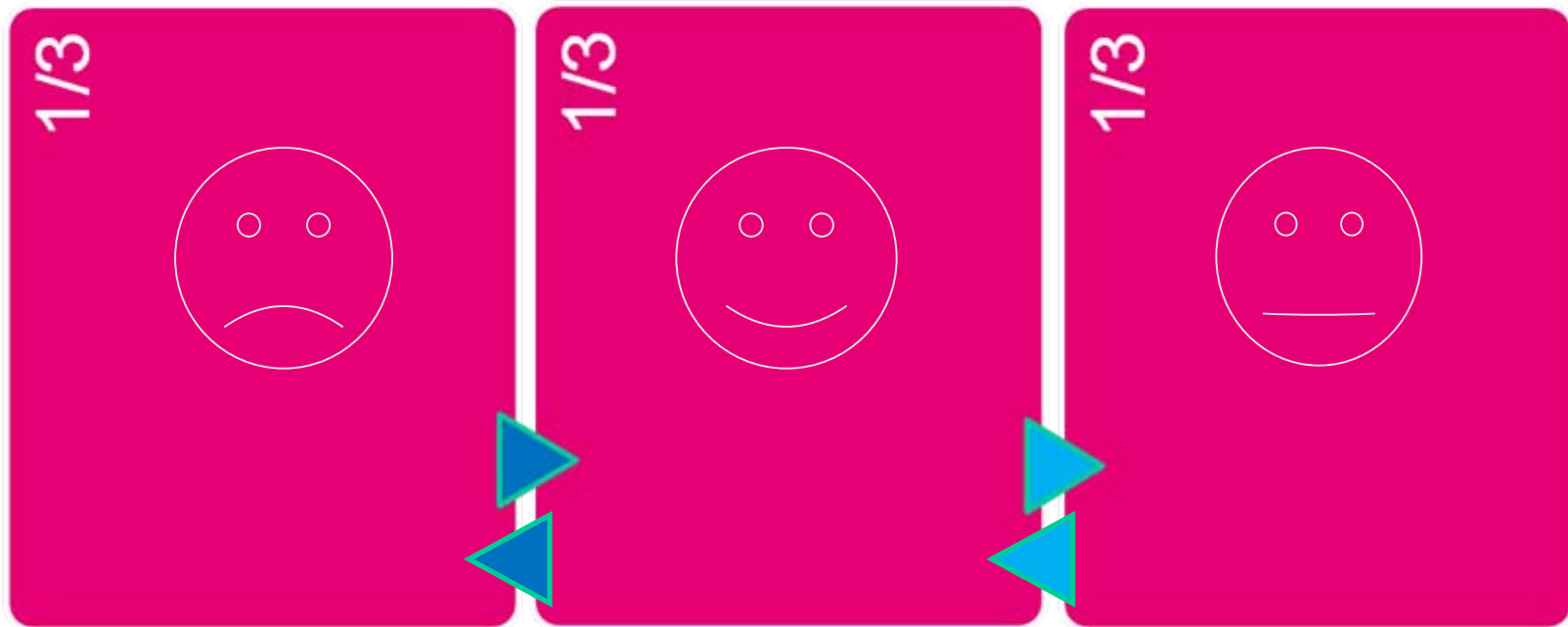
**Aktiv geplante Personalversorgung ist nicht nur nötig, sondern auch möglich**

# Schule hat ...



## ... Corporate Identity

# So könnte es auch bei Ihnen im Kollegium aussehen...



# Nötig ist für ...



- **bestärken**
- **wertschätzen**
- **anerkennen**
- **herausheben**
- **danken**
- **schützen**
- **begleiten**
- **Rollen und Aufgaben anbieten**

# Nötig ist für ...



- **nicht aus der Verantwortung lassen**
- **Stärken erkennen und diese gezielt einsetzen**
- **einbinden, soweit es geht**
- **Unterstützung und Hilfssysteme anbieten**
- **Verstöße klar benennen**
- **Alternativen suchen**

# Nötig ist für ...




- bei positivem Einbringen bestärken, wertschätzen, anerkennen, herausheben, danken und schützen, begleiten, Rollen und Aufgaben anbieten,
- deutlich machen, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz ein hohes Gut ist ...
  - ... Anstrengung und Leistung sich lohnen
  - ... und Einsatz belohnt wird
- Kontakte anbahnen zu ...





# Für die Personalgewinnung heißt das...

- jede/r Neue muss nicht nur „die richtigen Fächer mitbringen“, sondern auch die Corporate Identity der Schule mit Leben füllen können ... 
- ich weiß auf die nächsten fünf Jahre, wer „ordnungsgemäß“ geht, welche Fächer betroffen sind und welches schulische Amt die Person wahrnimmt ...
- ich kenne meine potentiellen „Ausfallkandidaten“ (BEM o.ä.) ...
- ich weiß langfristig, ob und welche Mangelfachbedarfe es gibt, die u.U. auch über den normalen Markt nicht einfach zu organisieren sind ...
  - langfristige Anmeldung der Fachbedarfe bei SfB
  - Sicherung von Referendaren, die ich ausbilden kann, so lange ich noch fachkompetente Kolleginnen und Kollegen habe
  - Sicherung von Studierenden, die während der Praktika „einen guten Eindruck“ hinterlassen
  - Quereinsteiger

# Unterschiedlichkeit der Systeme:

## Kleinere Systeme:

- die längerfristige Planung ist problematischer, weil ein „Minus“ in der Unterrichtsversorgung schlechter aufzufangen ist
- Das Warten auf „gute“ Lehrer/innen wird schwierig

## Größere Systeme:

- die längerfristige Planung ist einfacher, weil über schülerzeitbezogene Stundentafeln ein aktuelles Minus aufgefangen werden kann
- das Warten auf „gutes“ Personal lässt sich besser organisieren

## **„Historisch“ bedingte Problematik:**

**Zwischen Ende der 70er und Anfang bis Mitte der 90er Jahre gab es in Bremen einen absoluten Einstellungsstopp; diese Generation fehlt in den Schulen.**

- **es gab keine kontinuierliche Durchmischung der Kollegien**
- **viele Kolleginnen und Kollegen gehen „gemeinsam“ in den Ruhestand oder die Altersteilzeit**
- **es wird ein großer Schwung von Neueinstellungen auf einmal vorgenommen**
- **junge Kolleginnen und Kollegen bekommen Kinder**
- **es gibt Konfrontationen zwischen den „Neuen“ und den „Alten“  
(Verbindung schaffen)**
- **die „Wertevermittlung“ für die „Neuen“ muss gezielt betrieben, sie müssen eingebunden werden**
- **die „Neuen“ müssen von einem „jungen Alten“ und einem „alten Alten“ in einer *guten Kombination* eingearbeitet werden**


## Belegt ist:

Bei neueingestellten Lehrerinnen und Lehrern entscheidet sich innerhalb der ersten drei Jahre, welche Lehrer/innen-Persönlichkeit stabil entwickelt wird.



Das muss ich als Schulleitung aktiv steuern

## Möglich ist:

- „Neue“ und „Alte“ in Teams koppeln; gemischte Teams ... 
- Jahrgangsebenen stabilisieren, so dass sich ggf. mehrere „Neue“ finden können
- Fachbereichsarbeit auf Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen prüfen
- „Neue“ über gezielte Schulinformationen („Mappe für Neue“) auf Vorhandenes einschwören
- regelmäßig und institutionalisiert Entwicklungsgespräche führen

# Und zum Abschluss

- **Wir benötigen ein Verständnis, dass die Lehrerversorgung ein (wenn nicht das) maßgebliche Moment schulischer Qualitätsentwicklung ist**
- **Bremen entwickelt (institutionalisiert und nicht nur als Verständnis Einzelner) das Bewusstsein, dass Lehrerversorgung ein Serviceangebot ist und kein Moment behördlichen „Teilen und Herrschens“ ...**



**Also trauen Sie sich und fordern Sie die Qualitätsentwicklung ein und ...**

**... hegen, pflegen und nähren und hüten  
Sie Ihre/n Lehrerversorger/in**



# Fragen:

- **Nehme ich eine Lehrkraft, die sich versetzen lassen will - was muss ich dabei beachten?**
- **Habe ich Einfluss auf die Zuweisung bestimmter Referendare?**
- **Was tue ich, wenn ich eine insuffiziente Person ohne „Anrechnung“ aufnehmen soll?**
- **Was tue ich, wenn mir eine Lehrkraft zugewiesen wird, die ich gar nicht kenne?**
- **Welchen Einfluss kann ich auf das Auswahl- und Einstellungsverfahren nehmen?**
- **Was kann ich tun, wenn sich eine unfähige Lehrkraft allen Angeboten widersetzt?**
- **Kann ich völlig unfähige Kolleginnen und Kollegen „loswerden“?**
- **...**