

## Nachlese 11. DBVC Dialogforum

11. DBVC Dialogforum 29.–31.01.2016 in Wiesloch

Thema: **Strategische Personalentwicklung und Coaching**

[Trailer DBVC Dialogforum 2016](#)



Über 80 Fachleute waren zu Gast beim [isb-Wiesloch](#) und dort in der [Akademie im Park](#). Nach der Begrüßung im Namen des DBVC, vergewenwärtigte Dr. Bernd Schmid die Idee des DBVC Dialogforums und führte kurz ins Thema ein. [Begrüßungsvideo](#)

Wie immer wurden Beispiele aus Organisationen vorgestellt, an denen sich kollegiale Dialoge von externen und internen Fachleuten kristallisieren.

### 1. Tag

#### **„New Leadership Organization“ – internationale Programme strategischer Personalentwicklung bei Merck**

Merck, eines der internationalsten Unternehmen in Deutschland, hat vor etwa drei Jahren im Rahmen der Globalisierung der Geschäfte eine "New Leadership Organization" eingeführt. Ein wichtiger Teil dieser Neuausrichtung war es, verstärkt globale Reporting Lines einzuführen. Um diese neue Organisation effizienter zu machen, wird ein Leadership Programm zunächst für die Top 400 gestartet. Themen sind Zusammenarbeit (u.a. in der Matrix), Einflussnehmen ohne formale Macht, das Managen von Paradoxen und Diversity. Das Programm soll Merck auf dem Weg zur Globalisierung unterstützen.

Vorge stellt wurde es von: Andreas Janz, PhD, Global Head of Learning, Human Resources, Merck, Darmstadt.

Im Auftrag des Vorstands wird weltweit ein 4-tägiges Seminar ausgerollt, das die Umstellung klassischer hierarchischer regionaler Führungsstrukturen auf ein Matrix-System mit Direktreport in die zentralen Zuständigkeitsbereiche erleichtern soll. Dieser Ansatz wurde in einstündigen Gruppendiskussionen ausführlich diskutiert und kritisch gewürdigt.

Anschließend stellten sich die Organisationen vor, deren Präsentationen am zweiten Tag zu erwarten waren.

Dr. Franz Inderst zeigte die lange Tradition des Sparkassensystems als System regionaler Solidargemeinschaften auf. Neben Bankbusiness geht es mit Vor- und Nachteilen um regionale Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik.

Rainer Hamburger verdeutlichte die Bedeutung moderner Personalentwicklung, Coaching und Teamentwicklung für Menschen in einer traditionellen Behörde und Signalwirkungen von Pionier-Projekten in Landesverwaltung und Politik.

Den Abend genossen Teilnehmer und Referenten gemeinsam bei griechischer Gastlichkeit, intensiven Gesprächen und viel Lachen.

### 2. Tag

#### **Entwicklung der Sparkassenakademie Bayern als Kompetenzzentrum für strategische Personalentwicklung**

Die Sparkassenfinanzgruppe stellt sich den herausfordernden Veränderungen z. B. in Bezug auf Digitalisierung, Individualisierung, Niedrigzinsphase.

Damit die Sparkassenakademie als Personalentwicklungs-Kompetenzzentrum der bayerischen Sparkassen diesen Wandel qualifiziert begleiten kann, muss sie sich selbst einem kontinuierlichen Wandel unterziehen. Dieser Wandel unter Berücksichtigung des Kontextes der Finanzgruppe, wird an Beispielen erläutert. Die Sparkassenakademie Bayern in Landshut (Campus mit 430 App.) ist die zentrale Weiterbildungseinrichtung von 71 bayerischen Sparkassen mit ca. 44 000 Mitarbeitern.

[Entwicklung der Sparkassenakademie Bayern zum Kompetenzzentrum für strategische PE \(Teil 1\)](#)

Vorge stellt von: Dr. Franz Inderst, Leiter der Sparkassenakademie Bayern

Die mit langem Atem angelegte und umfassende PE-Strategie berücksichtigt sowohl Tradition als auch dramatische Innovationsnotwendigkeiten. Neben der integrierten Berücksichtigung vieler Perspektiven wurde die Anknüpfung an die Menschen und Systeme beleuchtet. Entscheidend wichtig: Feld und Business kennen, den Menschen einen Weg in eine qualifizierte Zukunft bereiten, mit großer Geduld nachhalten bis der entscheidende Sog durch Nachfrage aus dem Business kommt.

[Entwicklung der Sparkassenakademie Bayern zum Kompetenzzentrum für strategische PE \(Teil 2\)](#)  
[Entwicklung der Sparkassenakademie Bayern zum Kompetenzzentrum für strategische PE \(Dialog\)](#)

### **Flächendeckende Einführung von Teamarbeit und Coaching – strategische Personalentwicklung in einer hessischen Landesbehörde**

In der Hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation (ca. 1600 Mitarbeiter) wurde in einem umfassenden Programm u.a. flächendeckend moderne Teamarbeit sowie Coaching als Service und kollegiale Lernkultur eingeführt. Neben jährlichem Team-Coaching für ca. 140 Teams wurde kollegiales



Coaching für Führungskräfte sowie Mitarbeiter eingeführt. Weiterhin wurde mit einer Partnerorganisation (Sparkassenverband mit ca. 800 Mitarbeitern) eine Coaching-Kooperation eingegangen. Dieses Pionierprojekt strategischer Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung ist Bestandteil des Projektes Zukunftsfähigkeit (2011-2016).

Vorgestellt von: Gerd Köhler, stellv. Präsident des Landesamtes für Bodenmanagement und Geoinformation und Reiner Hamburger, Personalentwickler der hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation

Eine hoheitliche Behörde muss/will lernen, sich als Dienstleistungsunternehmen am Markt zu bewähren. Neben Zusammenlegungen von Dienststellen, Stellenabbau und Neugestaltung des Business-Modells stehen Öffnungen aller Art, Umstellungen der Zusammenarbeits- und Leistungskultur auf der Agenda. Strategisch durchdachte Teamentwicklungs- und Coaching-Programme helfen den Menschen, solche Entwicklungen zu bewältigen.

[Teamarbeit und Coaching in einer Landesbehörde \(Teil 1\)](#)  
[Teamarbeit und Coaching in einer Landesbehörde \(Teil 2\)](#)  
[Teamarbeit und Coaching in einer Landesbehörde \(Dialog\)](#)

Zum Abschluss berichtete Bernd Schmid vom Stand der Kooperation mit der modernen internationalen OE-Szene und von mitgestalteten Konferenzen [www.INOC-NETWORK.org](http://www.INOC-NETWORK.org).

<http://www.zentrum-weiterbildung.de/programme/management-und-unternehmertum/symposium-die-praxis-systemischer-konfliktbearbeitung-in-organisationen> und [www.biographiefaktor.de](http://www.biographiefaktor.de)

### **DBVC Dialogforum 2017: 27.–28.01.2017**

#### **Zum Hintergrund der DBVC Dialogforen:**

Die Dialogforen des DBVC bieten qualifizierten Austausch zwischen Coaching-Fachleuten im DBVC und in den Unternehmen. DBVC Mitglieder und Experten aus Organisationen sprechen miteinander über Einsatz, Nutzen und Qualität von Coaching in Organisationen sowie über Entwicklungen im Coaching-Feld.

"Dialog" – das heißt, dass alle auf Augenhöhe ihre Erfahrung einbringen und miteinander zu wichtigen und interessanten Themen arbeiten. Als Kristallisationspunkte werden Inputs oder Workshop Designs angeboten.

Als Coaching-Verband widmet sich der DBVC generell den Fragen rund um die Profession Coaching. Externe können dabei erst im qualifizierten Zusammenspiel mit internen Fachleuten und Verantwortungsträgern nachhaltig wirksam werden. Ausgangspunkte der Dialogforen sind daher die Themen, die für Organisationen und professionelle Entwicklungswege wesentlich sind.