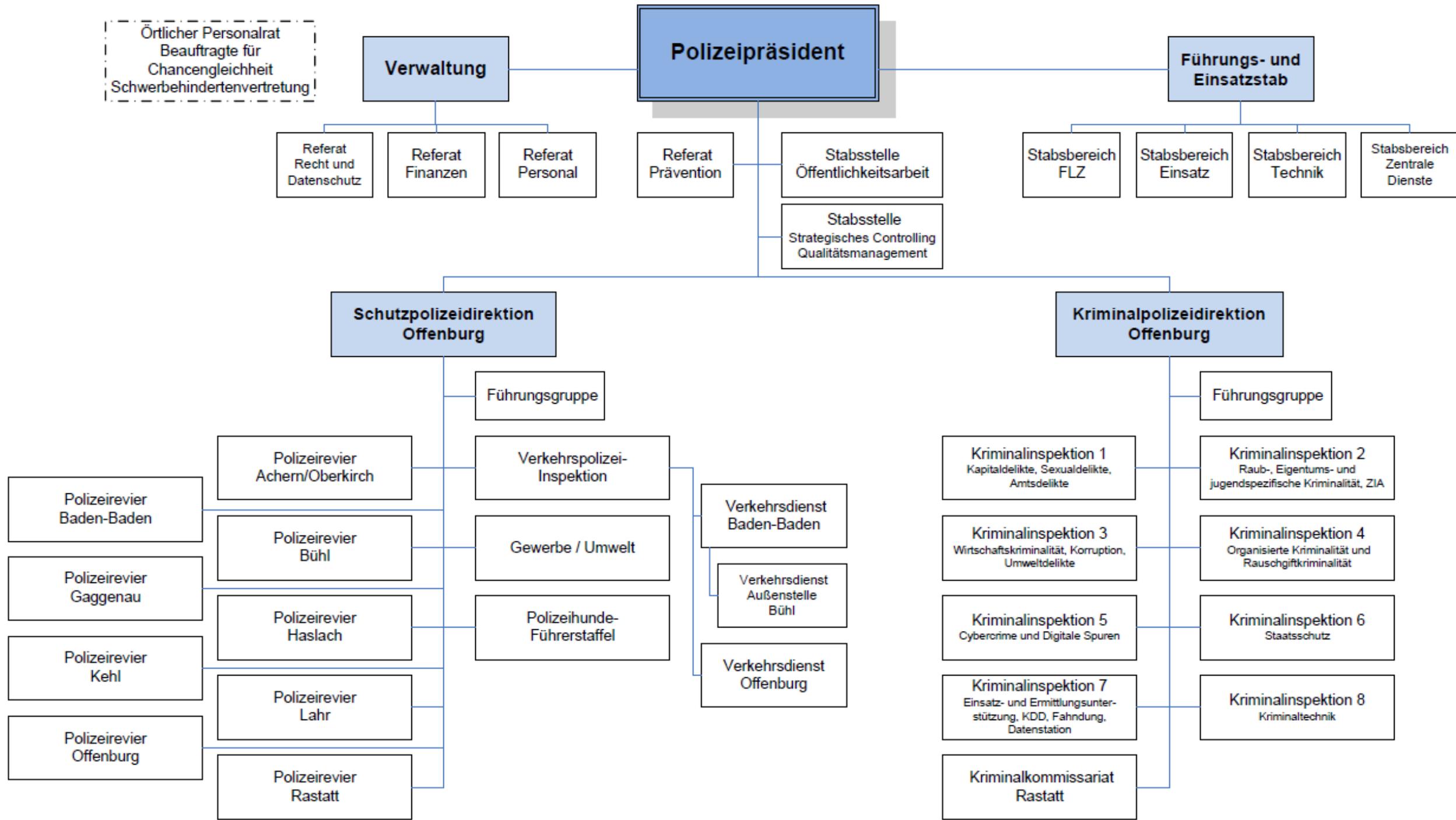
The background image shows a modern, multi-story police headquarters building with a light-colored facade and numerous windows. The building is set in an urban environment with a paved courtyard and some greenery. The entire image has a blue color overlay.

Polizeipräsidium Offenburg

„Kulturwelt für wirksame Führung“

Hochschule Offenburg – 14. Juni 2022



Zuständigkeit

Stadt Baden-Baden

Landkreis Rastatt

Ortenaukreis

710.000 Einwohner

2.730 q/km

75 Städte/Gemeinden

Landlich strukturiert

500.000 Fahrzeuge

Aufgaben

105.000 Notrufe

140.000 Einsätze

42.000 Straftaten

18.500 Verkehrsunfälle

Polizeipräsidium Offenburg





Sicherheit und hohe Lebensqualität

Sachaufgaben

... ergeben sich aus dem Sachzweck der Organisation.

„Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit und Schutz der Bevölkerung.“

Sachaufgaben sind die Variablen.

Managementaufgaben

.. ergeben sich aus den Gestaltungs- und Lenkungsarbeiten für die Organisation.

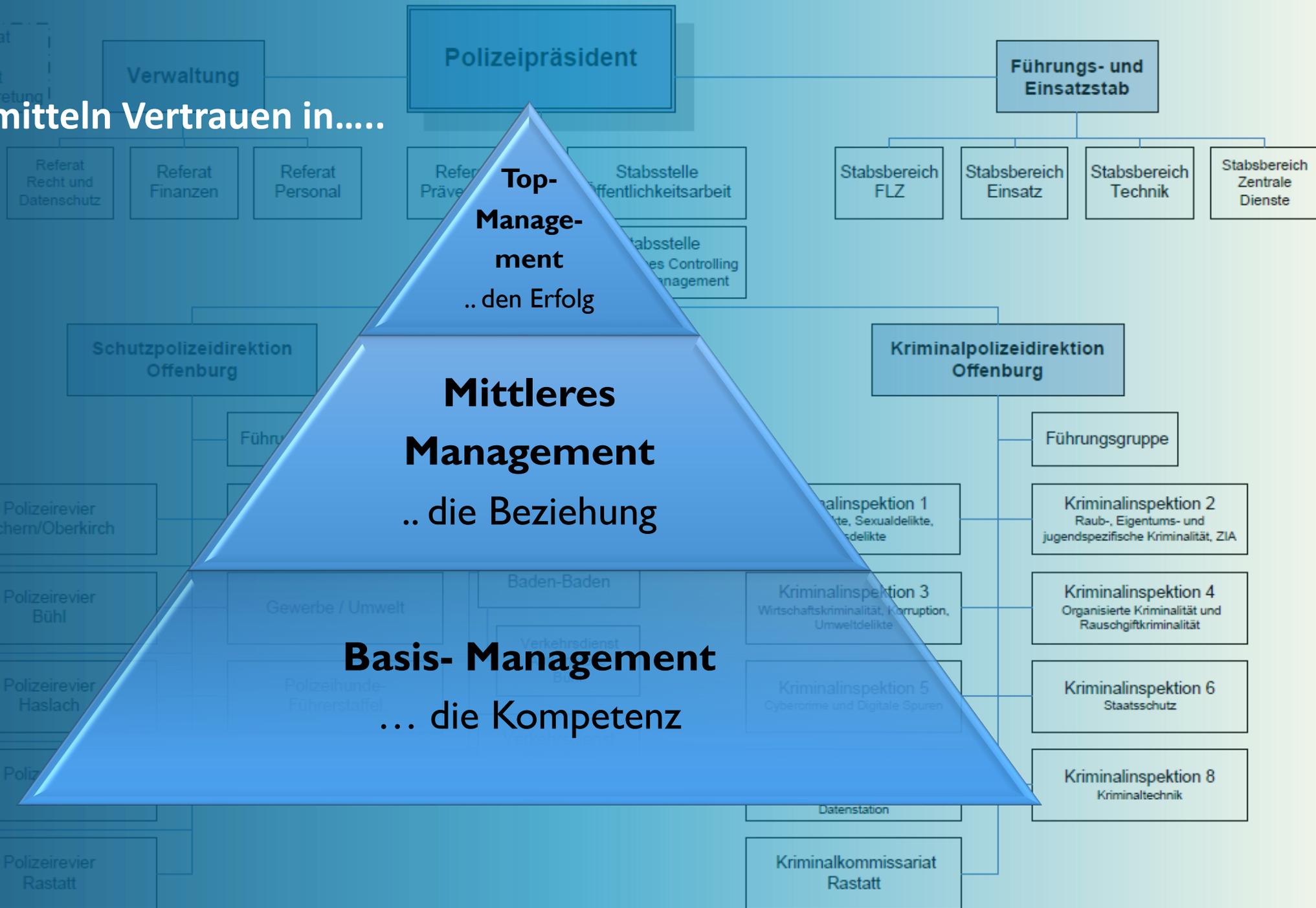
Mit ihnen werden die Sachaufgaben gemanagt.

Management ist die Konstante.

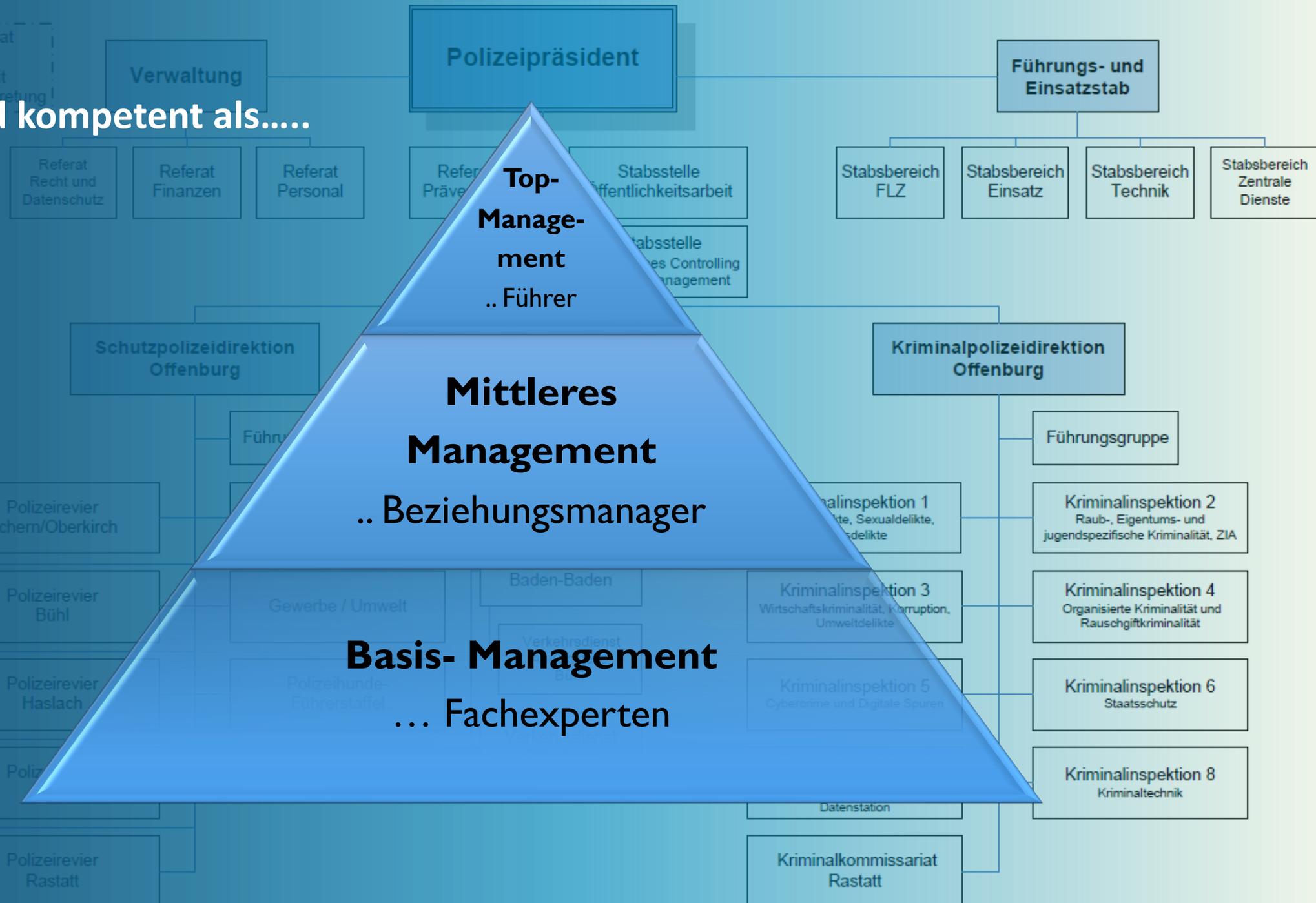
**Welches Rollenverständnis
haben wir hierzu?**



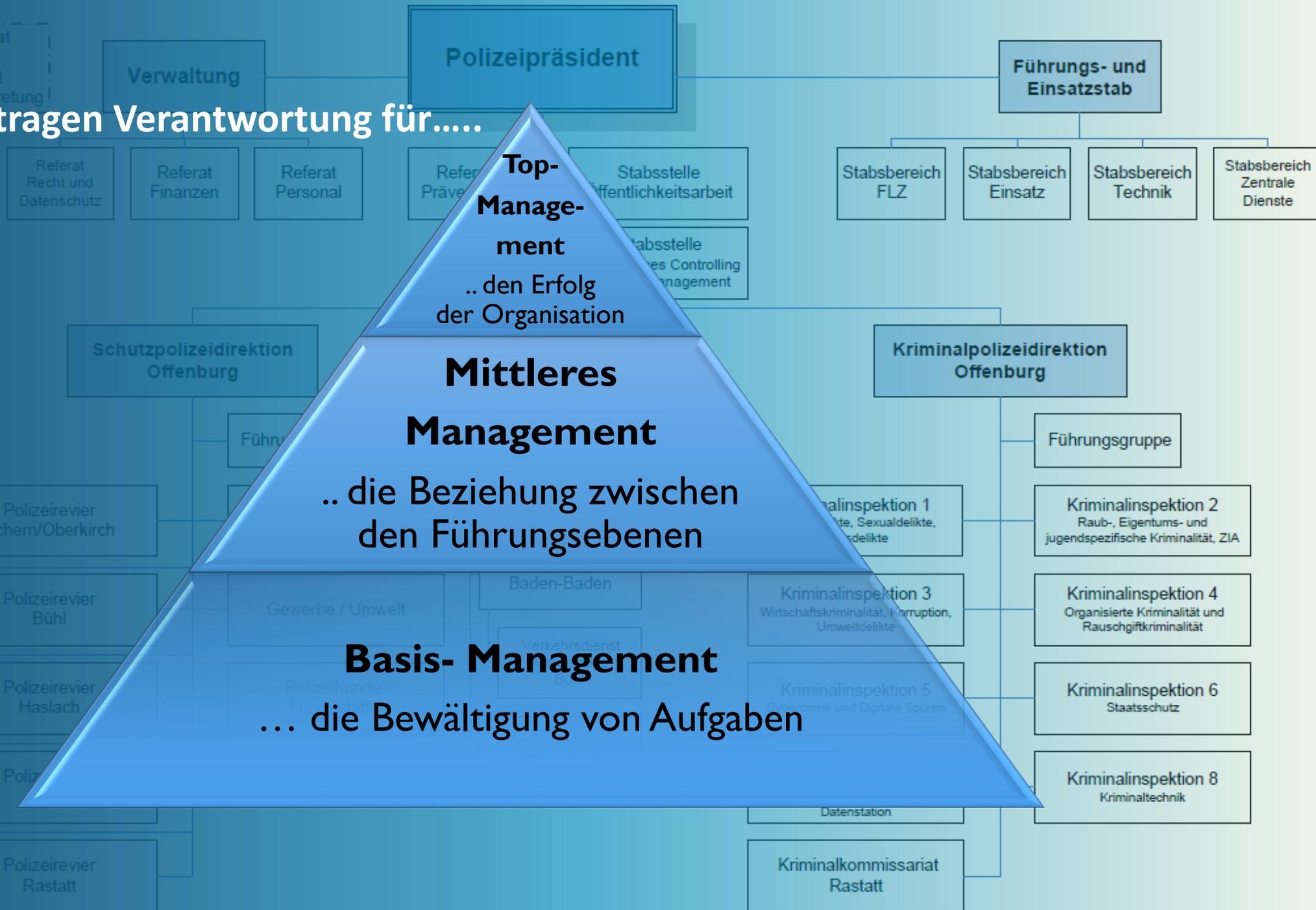
Manager vermitteln Vertrauen in.....



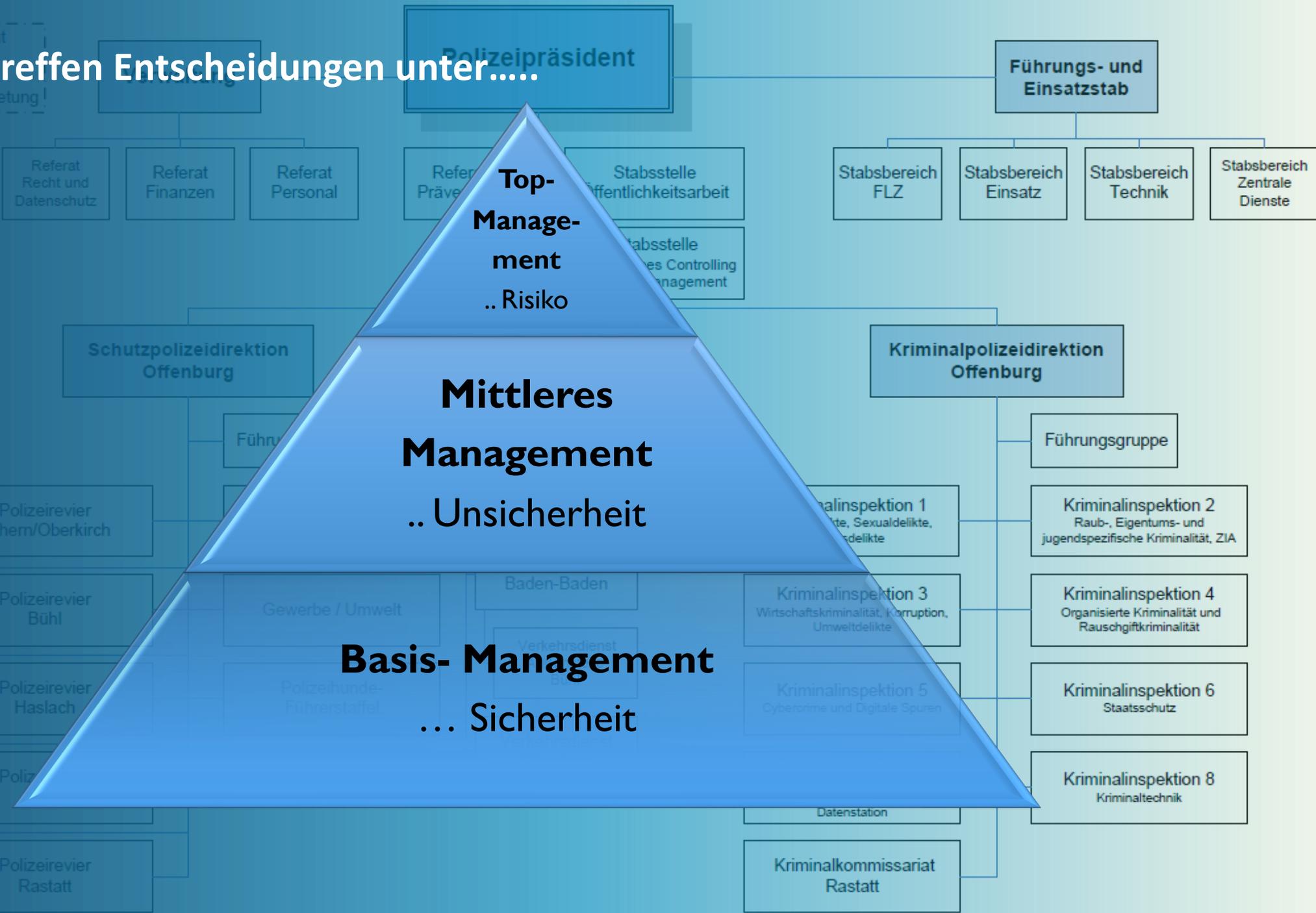
Manager sind kompetent als.....



Führungskräfte tragen Verantwortung für.....



Führungskräfte treffen Entscheidungen unter....



Top-Management
.. Risiko

Mittleres Management
.. Unsicherheit

Basis-Management
... Sicherheit

Führungskräfte setzen Vertrauen in.....

Polizeipräsident

Führungs- und Einsatzstab

Top-Management
.. sich selbst

Mittleres Management
.. die Beziehungen

Basis-Management
... die Regeln

Referat Recht und Datenschutz
Referat Finanzen
Referat Personal

Referat Prävention
Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
Stabsstelle Controlling Management

Stabsbereich FLZ
Stabsbereich Einsatz
Stabsbereich Technik
Stabsbereich Zentrale Dienste

Schutzpolizeidirektion Offenburg

Kriminalpolizeidirektion Offenburg

Polizeirevier Achern/Oberkirch

Führung

Führungsgruppe

Kriminalinspektion 1
Terror, Sexualdelikte, Morddelikte

Kriminalinspektion 2
Raub-, Eigentums- und jugendspezifische Kriminalität, ZIA

Polizeirevier Bühl

Gewerbe / Umwelt

Baden-Baden

Kriminalinspektion 3
Wirtschaftskriminalität, Korruption, Umweldelikte

Kriminalinspektion 4
Organisierte Kriminalität und Rauschgiftkriminalität

Polizeirevier Haslach

Polizeihunde-Führerstaffel

Verkehrsdienst

Kriminalinspektion 5
Cybercrime und Digitale Spuren

Kriminalinspektion 6
Staatsschutz

Polizeirevier Kehl

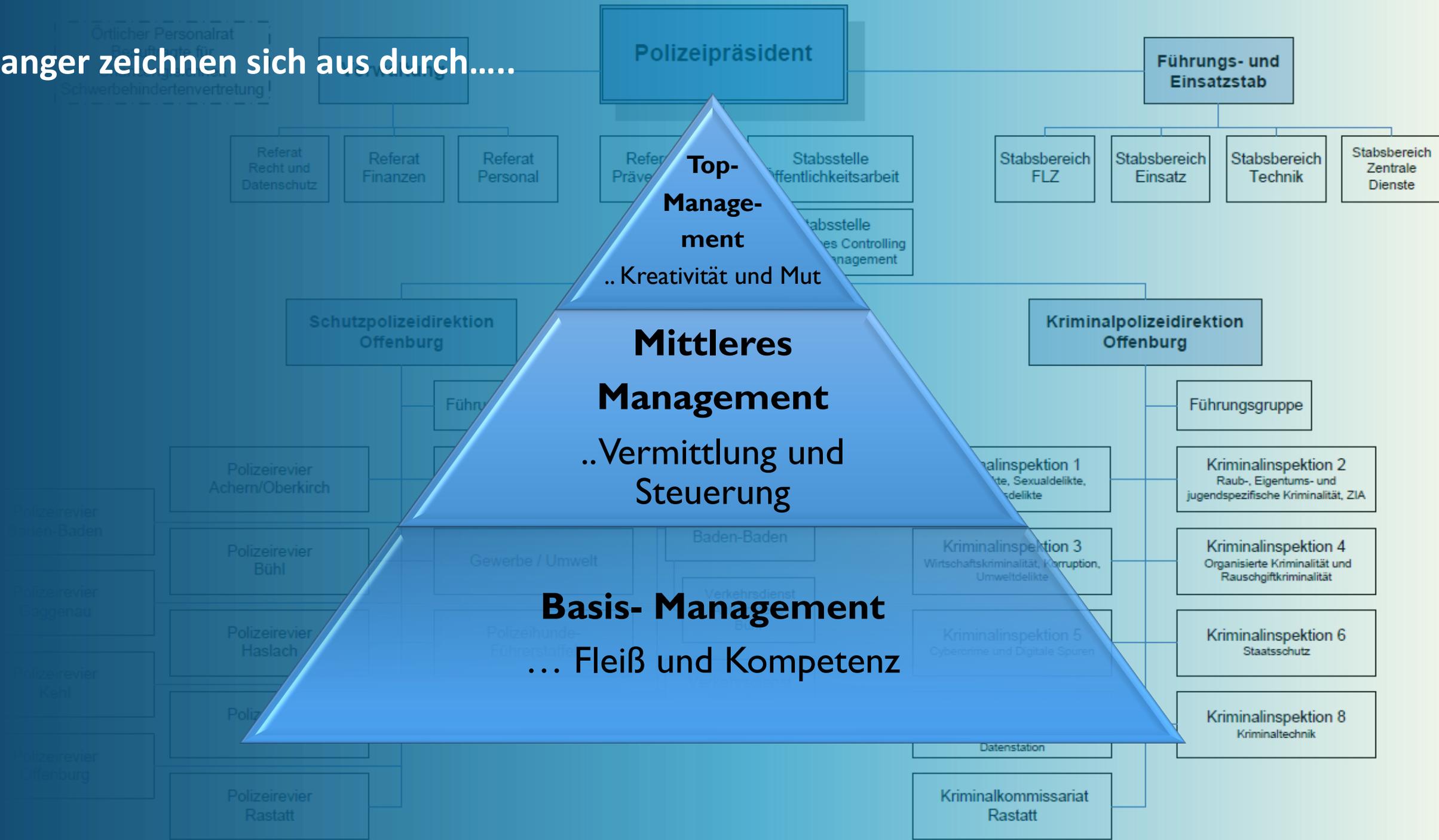
Datenstation

Kriminalinspektion 8
Kriminaltechnik

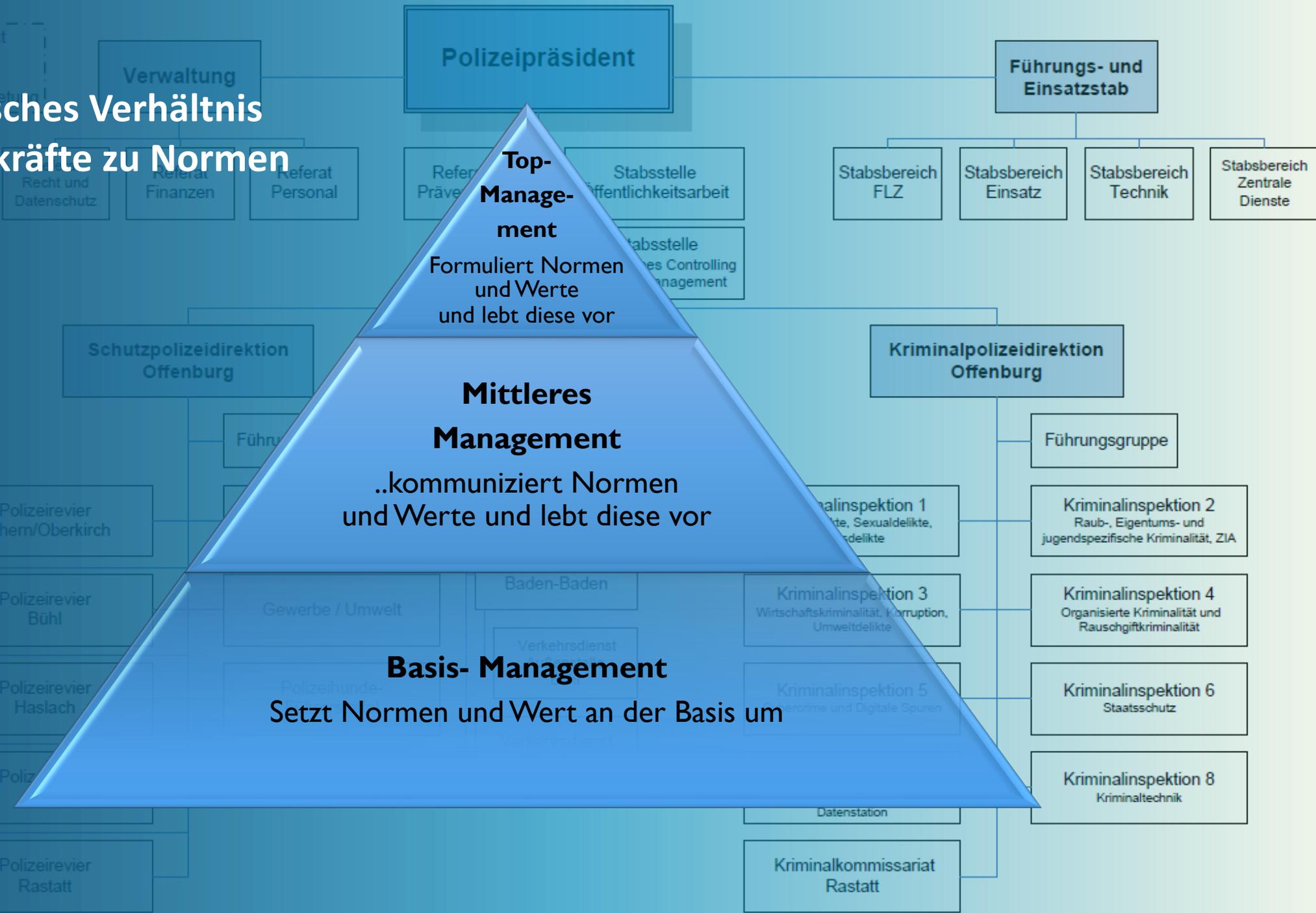
Polizeirevier Rastatt

Kriminalkommissariat Rastatt

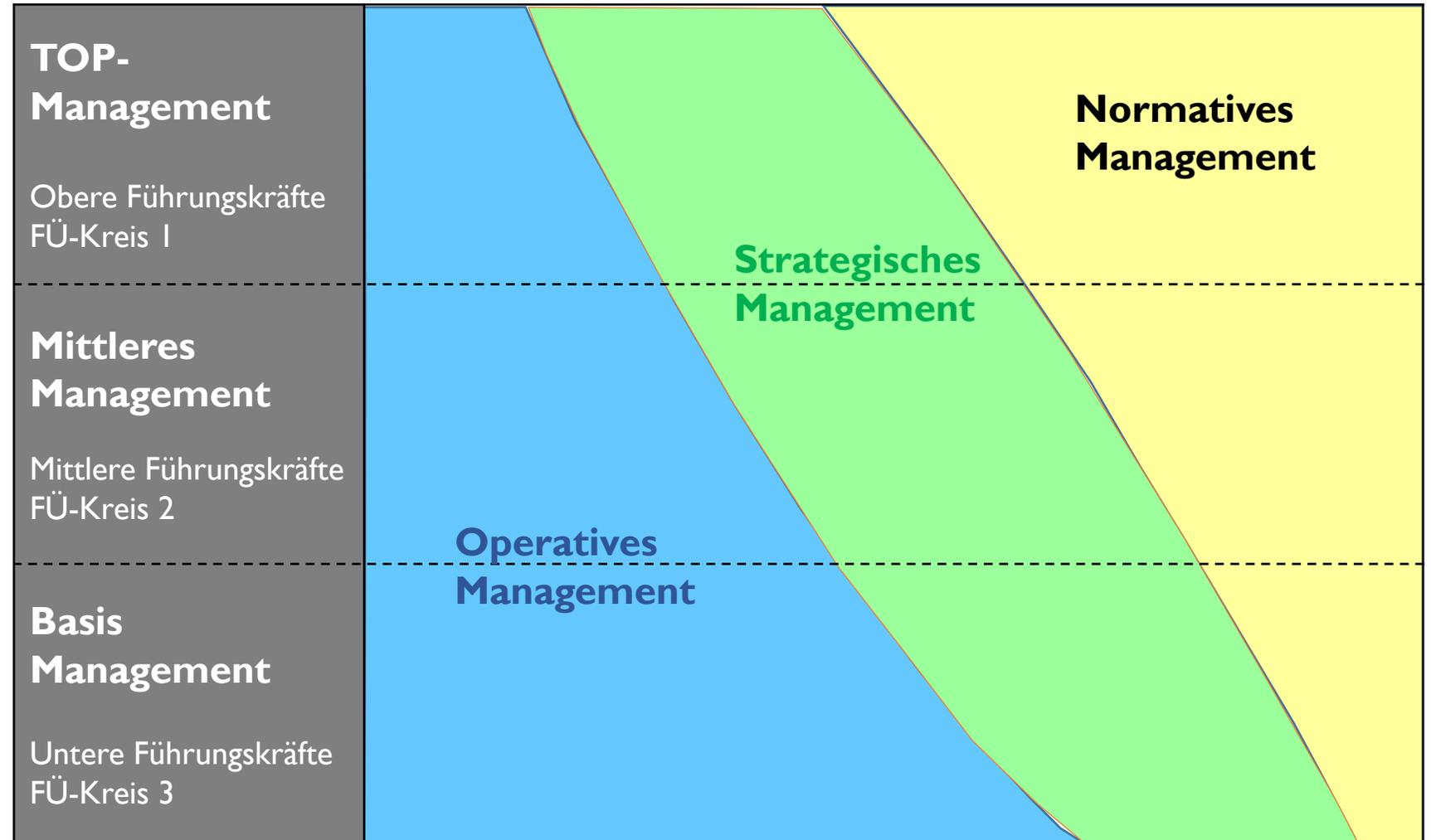
Manger zeichnen sich aus durch.....



Stufenspezifisches Verhältnis der Führungskräfte zu Normen und Werten



Aufgaben der einzelnen Führungsebenen



**Welche Kulturwertevorstellungen
haben wir hierzu?**



Managementaufgaben

Kultur

„Unter Organisationskultur werden die Werte und die Verhaltensnormen verstanden, die ihre Mitarbeitenden und Gruppen in der Organisation teilen und die im Laufe der Zeit sowohl ihr Verhalten untereinander als auch gegenüber den für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen außerhalb der Organisation prägen.“



Managementaufgaben

Führungsgrundsätze

Motto

*"Tu, was du tun kannst; mit dem was du hast,
und dort, wo du bist!"*

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Resultatorientierung

Es kommt uns nur auf die Resultate an.

Beitrag zum Ganzen

Es kommt uns darauf an, einen Beitrag zum Ganzen zu leisten.

Konzentration auf Weniges, dafür Wesentliches

Es kommt uns darauf an, sich auf Weniges, dafür Wesentliches zu konzentrieren.

Stärken nutzen

Es kommt uns darauf an, bereits vorhandene Stärken zu nutzen.

Vertrauen

Es kommt uns auf das gegenseitige Vertrauen an.

Positiv Denken

Der Grundsatz, positiv zu denken, erfüllt die Funktion, meine Aufmerksamkeit auf die Chancen zu richten.

Motto

*"Tu, was du tun kannst; mit dem was du hast,
und dort, wo du bist!"*

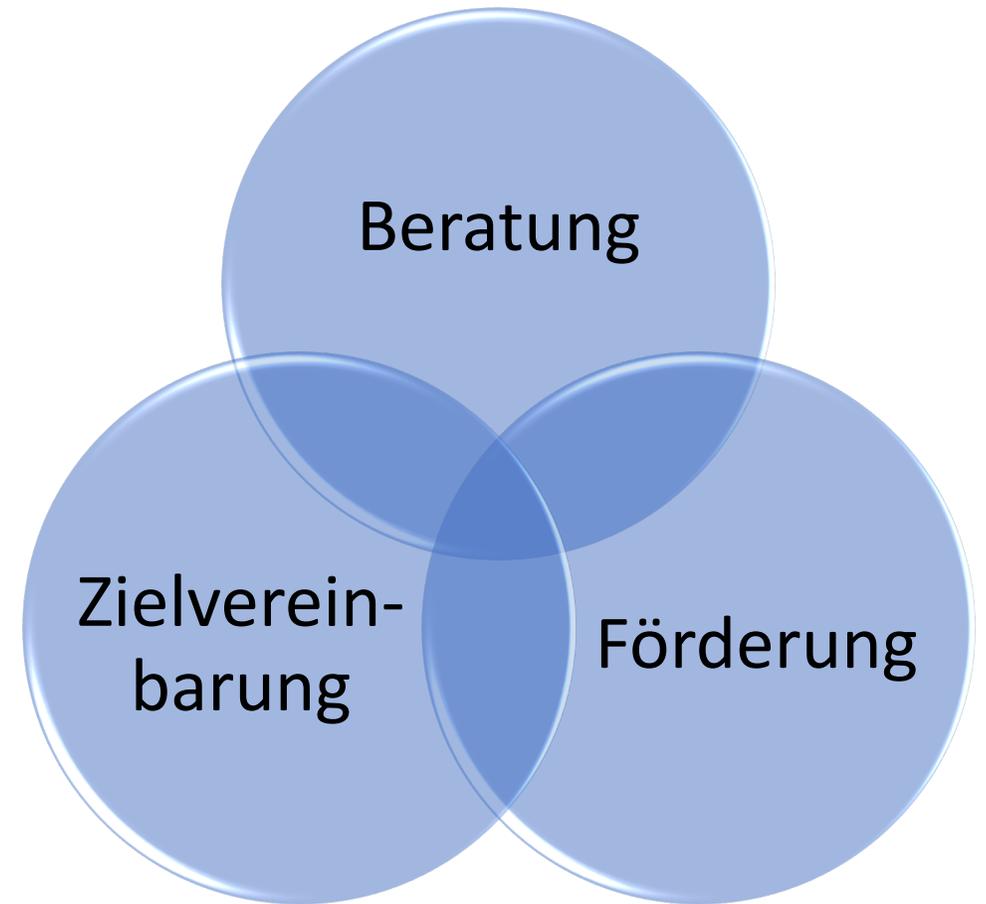
**Welche Instrumente
setzen wir ein?**



Managementaufgaben

Mitarbeitergespräch

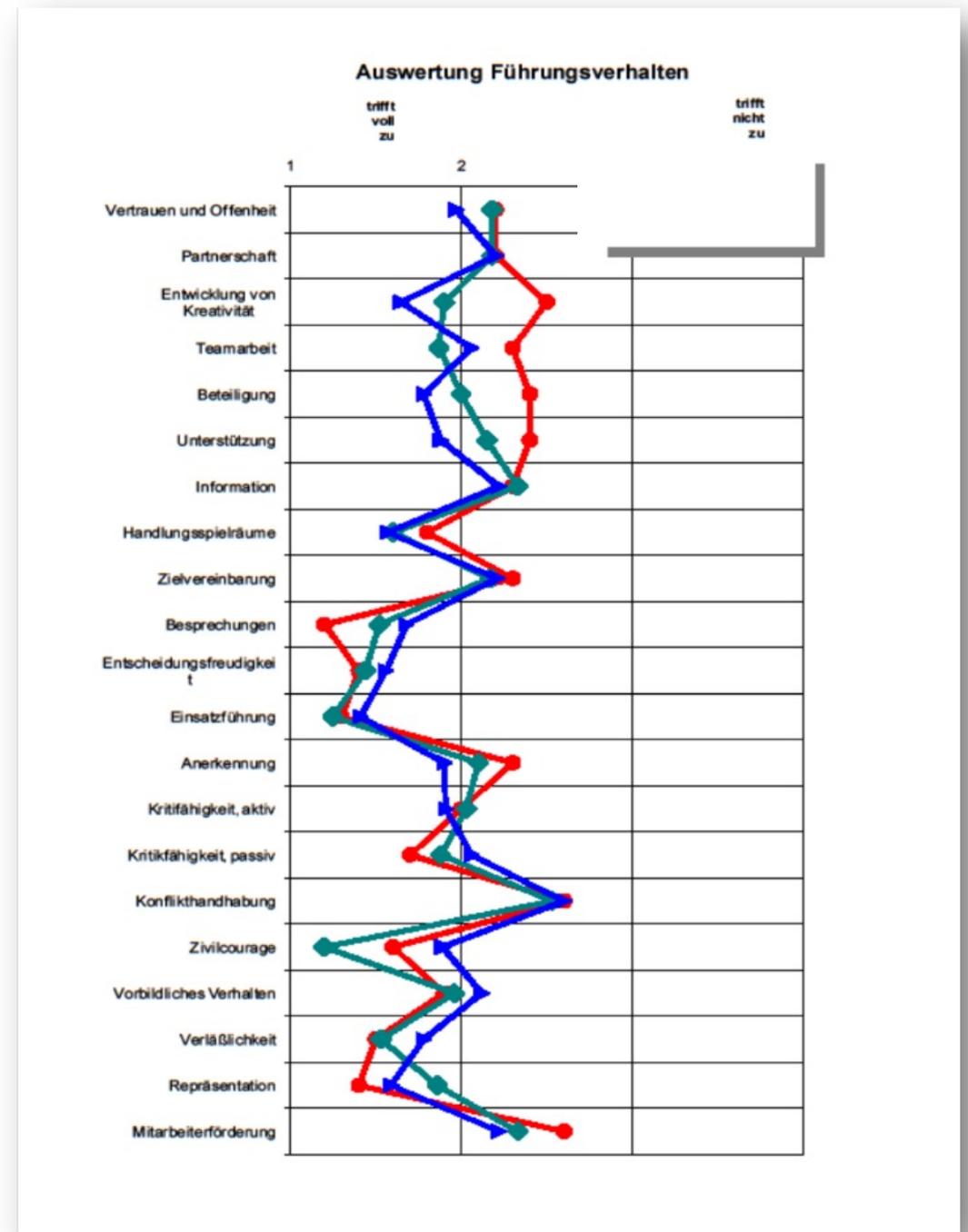
Jährlich



Managementaufgaben

Vorgesetzten Feedback

Jährlich



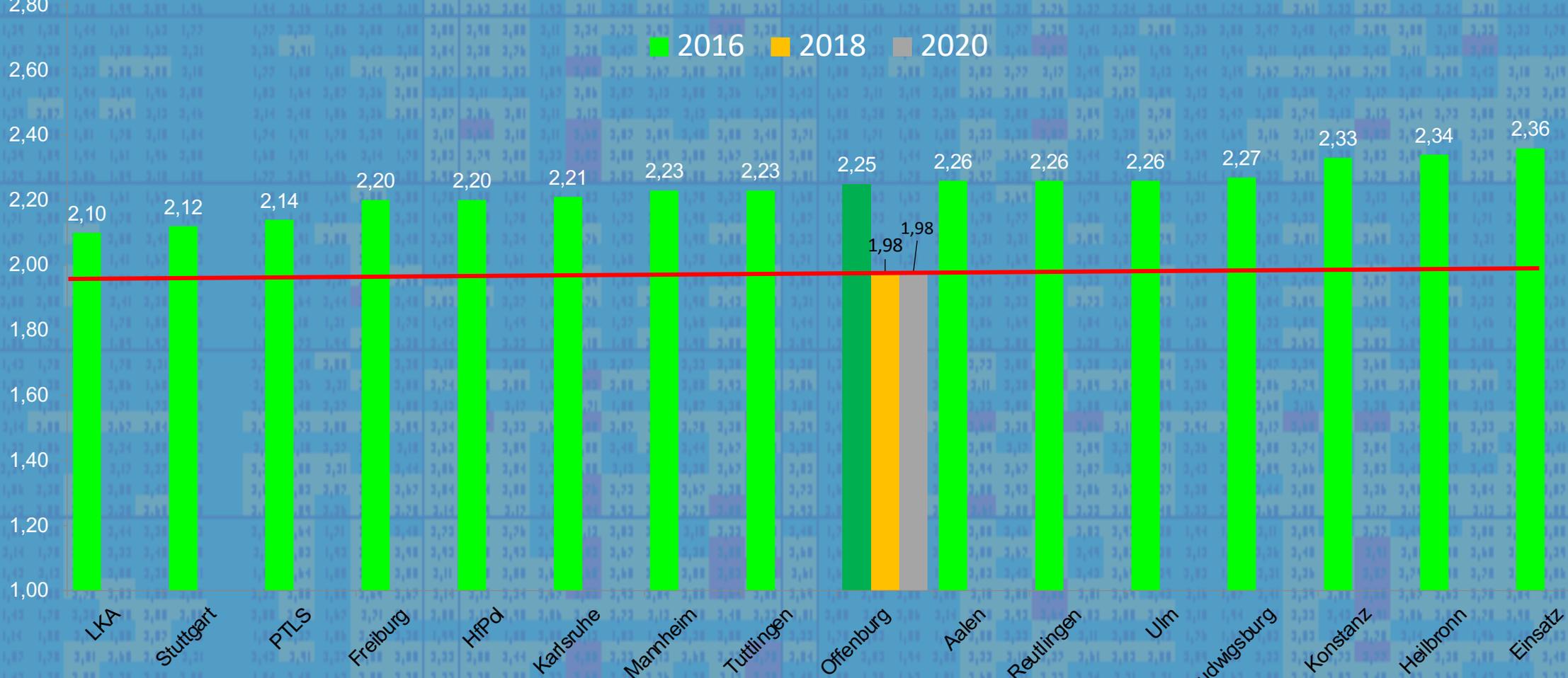
Managementaufgaben

Mitarbeiterbefragung

2000, 2002, 2006, 2008, 2010, 2016, 2018, 2020, 2021



Landesweiter Vergleich 2016-2020



Arbeitsbedingungen

- 1 Meine Büroausstattung ist funktional.
- 2 Meine Dienststelle trägt durch die Arbeitsgestaltung zu meiner Gesunderhaltung bei.
- 3 In meinem Arbeitsbereich sind die erforderlichen Arbeitsmittel (inkl. Führungs- und Einsatzmittel) vorhanden.
- 4 Ich kenne die Angebote meiner Dienststelle zum Umgang mit Belastungen, Stress und Konflikten.

Zusammenarbeit

Unsere tägliche Zusammenarbeit im Team ist geprägt von...

5.Vertrauen.
- 6 ... Anerkennung.
- 7 ... Wertschätzung.
- 8 ... Unterstützung.

Wenn in unserem Team Fehler passieren...

- 9 ...sprechen wir dies offen an.
- 10 ...lernen wir daraus.
- 11 Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationsbereichen verläuft konstruktiv.

Wissen und Kompetenz

- 12 In den digitalen Angeboten der Polizei finde ich Informationen, die mich in meiner täglichen

- 29 ...fördern und fordern eine respektvolle und wertschätzende Kommunikation mit den Menschen außerhalb der Polizei.
- 30 ...benachteiligen niemanden unzulässig aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.
- 31 ...fordern von uns Mitarbeitenden ein, dass wir niemanden unzulässig aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligen.
- 32 ...verfügen über die für ihre Tätigkeit erforderlichen fachlichen Kompetenzen.
- 33 ...verfügen über die für ihre Tätigkeit erforderlichen persönlichen und sozialen Kompetenzen.
- 34 ...bieten das strukturierte Mitarbeitergespräch (MAG) jährlich an.
- 35 ...bieten das anonyme Vorgesetztenfeedback (VGF) an.

Berufszufriedenheit

- 36 Ich identifiziere mich mit meinem Aufgabenbereich.
- 37 Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.
- 38 Ich übe die Tätigkeit aus, die ich mir derzeit wünsche.
- 39 Ich würde wieder zu meiner jetzigen Organisationseinheit gehen.
- 40 Ich bin stolz, bei der Polizei Baden-Württemberg zu arbeiten.

Mitarbeiterbefragung 2021

ich für meine Tätigkeit benötige.

Führung

Meine Vorgesetzten...

- 16 ...bringen mir Vertrauen entgegen.
- 17 ...geben mir Anerkennung.
- 18 ...begegnen mir mit Wertschätzung.
- 19 ...sagen mir klar und deutlich, was sie von mir erwarten.
- 20 ...sprechen Fehler aktiv an.
- 21 ...sind für mich in ihrem Führungsverhalten verlässlich.
- 22 ...vermitteln mir Sinn für meine Aufgabenerledigung.
- 23 ...geben mir die Unterstützung, die ich brauche, um erfolgreich zu arbeiten.
- 24 ...achten darauf, meine Arbeit möglichst gesundheitsgerecht zu gestalten.
- 25 ...berücksichtigen meine familiäre Situation, soweit dies dienstlich möglich ist.
- 26 ...achten auf gute Arbeitsergebnisse.
- 27 ...achten auf eine angemessene Arbeitsverteilung.
- 28 ...fördern und fordern eine respektvolle und wertschätzende Kommunikation innerhalb unserer Dienststelle.

und Arbeitsort (z. B. Teilzeit- oder Telearbeit bzw. Homeoffice).

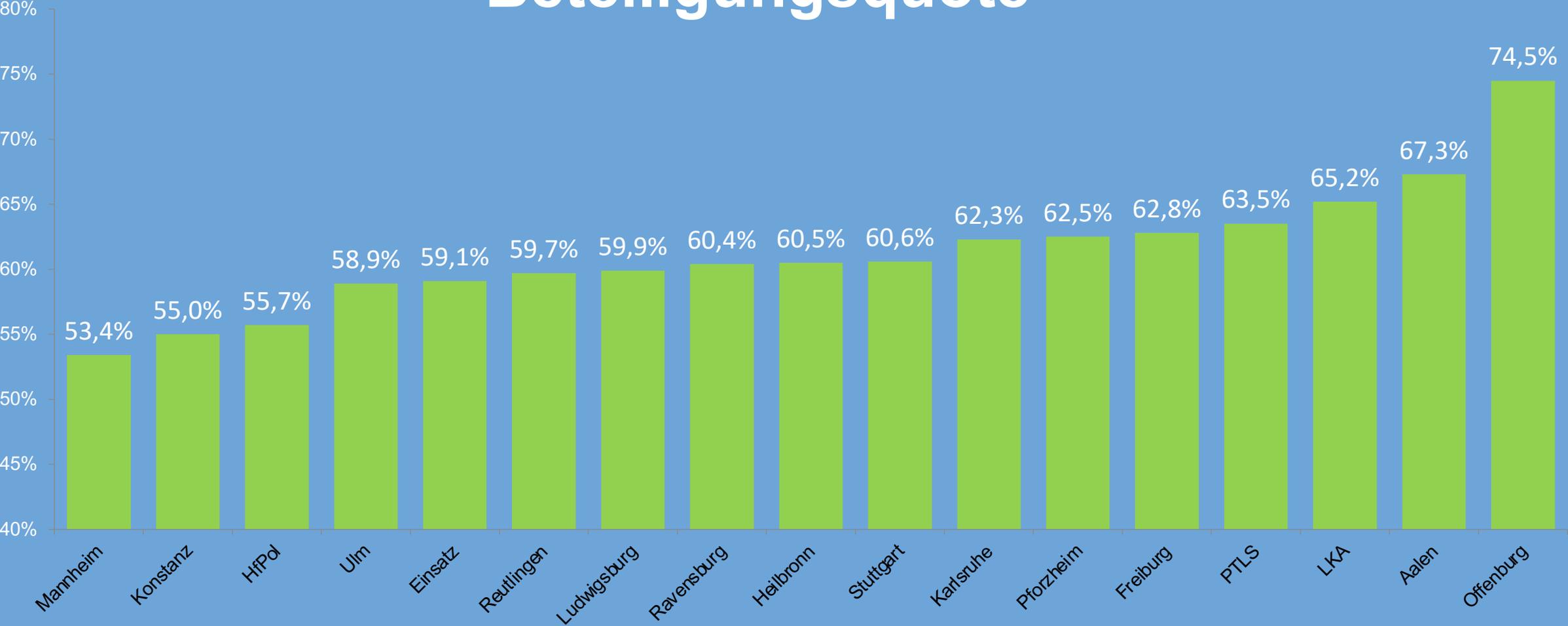
- 43 Meine Dienststelle unterstützt mich in meiner beruflichen Weiterentwicklung auch in Zeiten, in denen ich familiäre Verpflichtungen habe.
- 44 Bei längerer Abwesenheit aus familiären Gründen fühle ich mich von meiner Dienststelle oder Einrichtung ausreichend informiert und betreut.
- 45 Meine familiäre Situation ist meinem direkten Arbeitsumfeld bekannt und wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigt.
- 46 Ich kann meine Arbeit und familiäre Verpflichtungen gut miteinander vereinbaren.

Flexible Arbeitsformen

- 47 Für die Wahrnehmung meiner Aufgaben in Teilzeit erfahre ich die gleiche Anerkennung wie Kolleginnen / Kollegen in Vollzeit.
- 48 Meine Teilzeittätigkeit hat keinen negativen Einfluss auf meine dienstliche Beurteilung.
- 49 Meine Dienststelle unterstützt mich als Teilzeitkraft in meiner beruflichen Weiterentwicklung.
- 50 Ich kann meine Arbeit örtlich und / oder zeitlich ausreichend flexibel gestalten.
- 51 Ich würde meinen Teilzeitanteil erhöhen, wenn ich meine Arbeit örtlich und / oder zeitlich flexibler gestalten könnte.

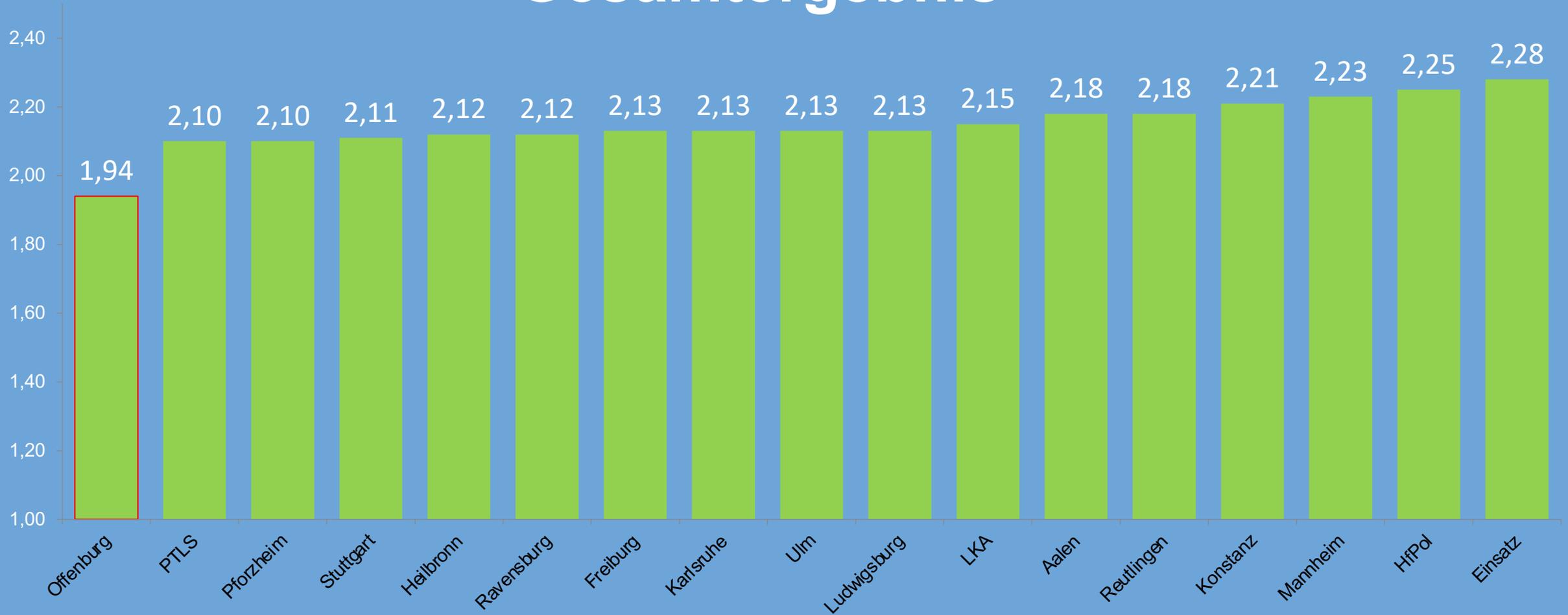
Landesweiter Vergleich 2022

- Beteiligungsquote -



Landesweiter Vergleich 2022

- Gesamtergebnis -



**Wie vermitteln wir
das Rollenverständnis und
die Werte?**





Jährliche Strategie- und Klausurtagungen

Jährliche Strategie-Tagungen FK 1+2

Strategische Ausrichtung in folgenden Bereichen

Organisationskultur / EFQM

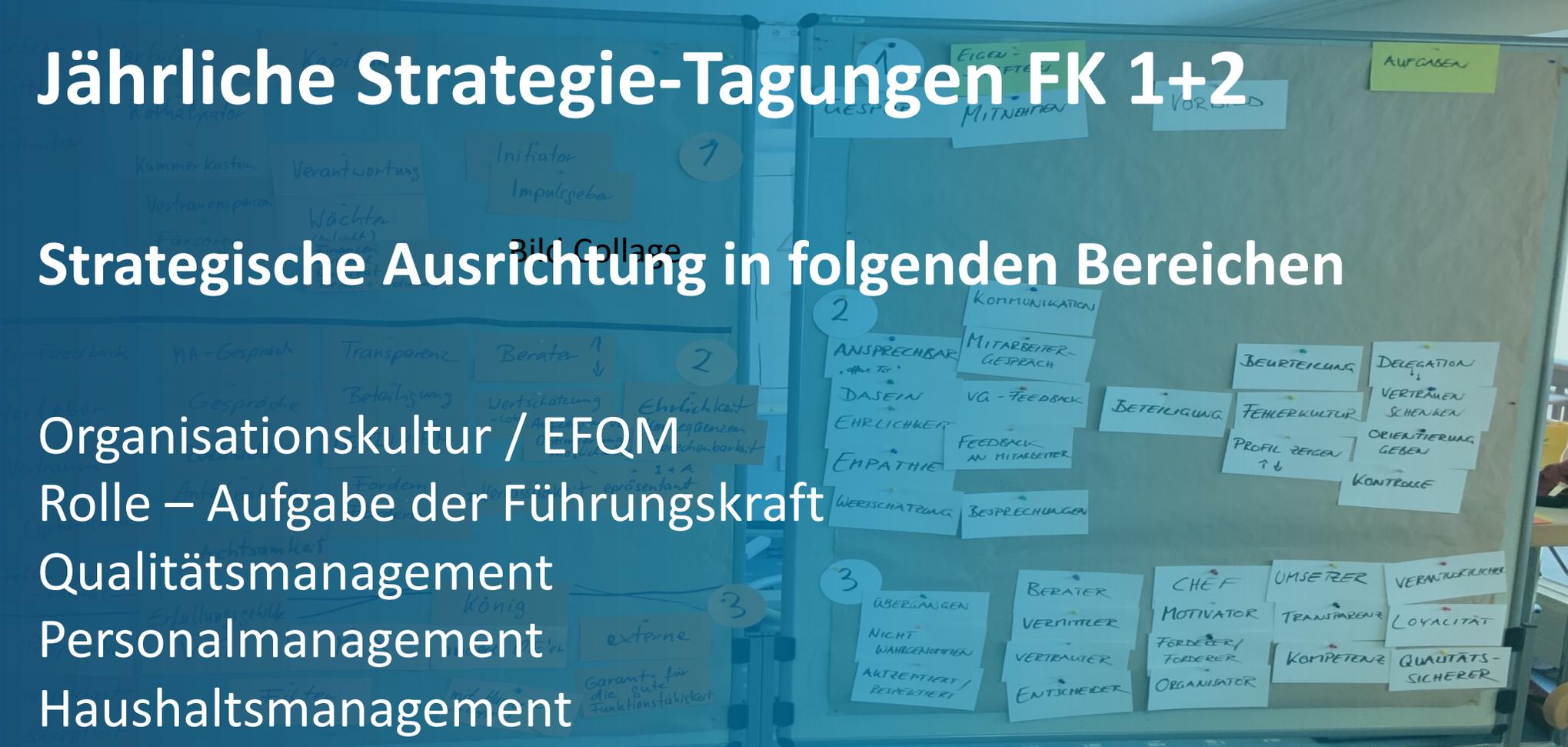
Rolle – Aufgabe der Führungskraft

Qualitätsmanagement

Personalmanagement

Haushaltsmanagement

Projektmanagement



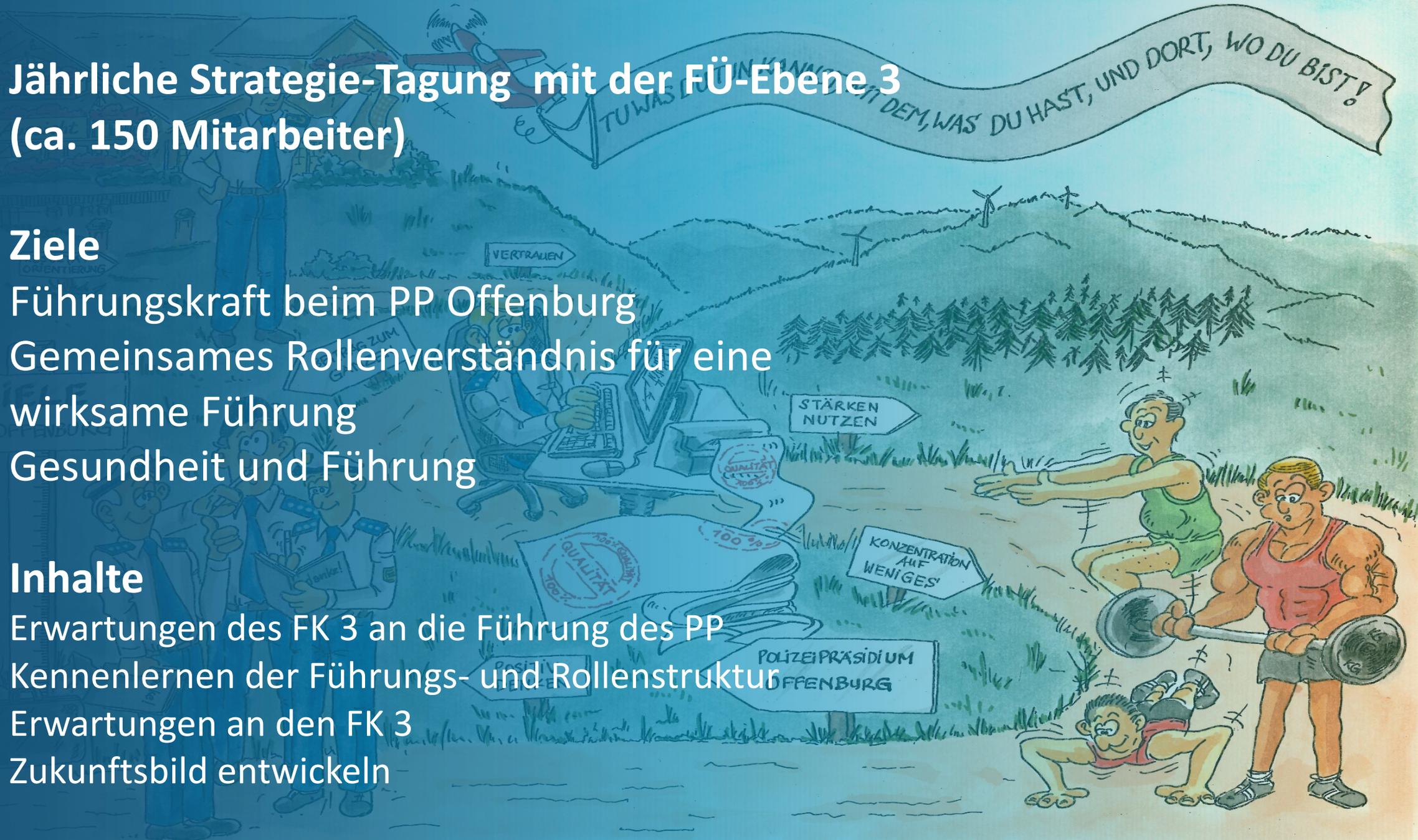
Jährliche Strategie-Tagung mit der FÜ-Ebene 3 (ca. 150 Mitarbeiter)

Ziele

Führungskraft beim PP Offenburg
Gemeinsames Rollenverständnis für eine
wirksame Führung
Gesundheit und Führung

Inhalte

Erwartungen des FK 3 an die Führung des PP
Kennenlernen der Führungs- und Rollenstruktur
Erwartungen an den FK 3
Zukunftsbild entwickeln





TU WAS DU TUN KANNST, MIT DEM, WAS DU HAST, UND DORT, WO DU BIST!



RESULTAT ORIENTIERUNG

VERTRAUEN

ZIELE
PP OFFENBURG

BEITRAG ZUM
GANZEN



STÄRKEN
NUTZEN

POSITIV
DENKEN

POLIZEIPRÄSIDIUM
OFFENBURG

KONZENTRATION
AUF
WENIGES



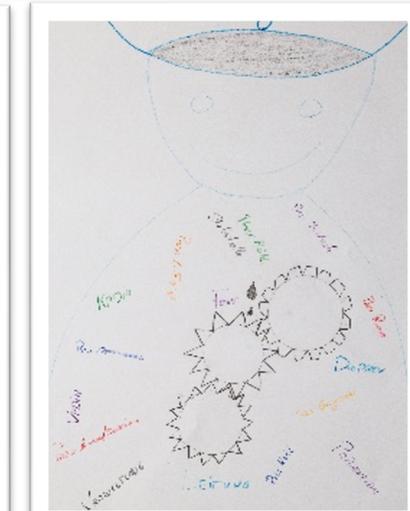
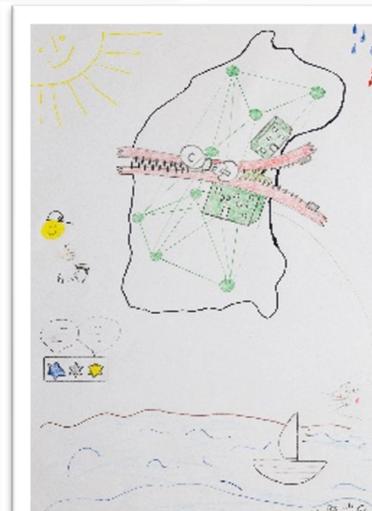
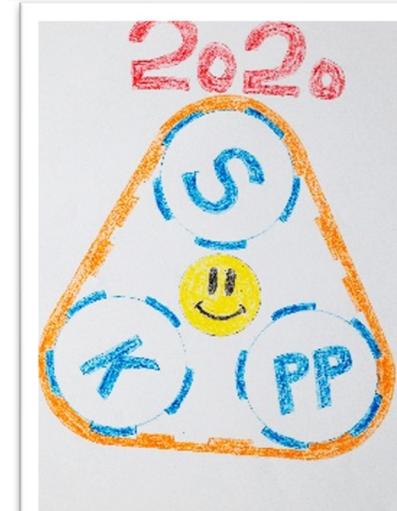
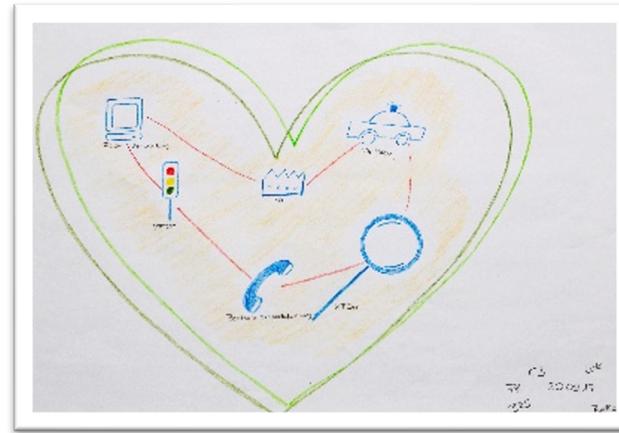
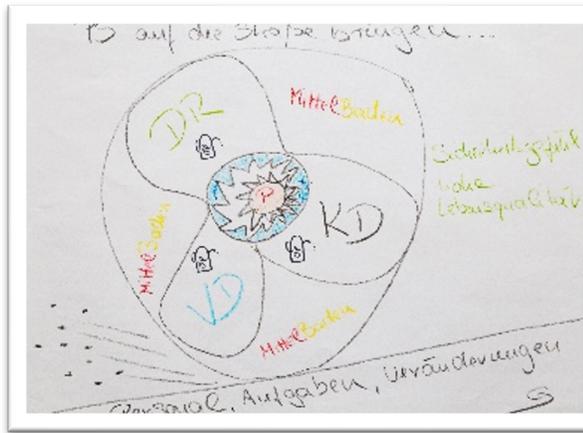
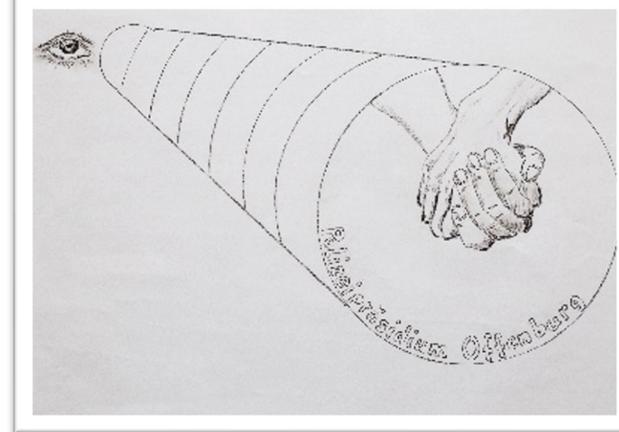
Klausurtagung FK 3

Zukunftsbild (2017)

„Stellen Sie sich vor, es sind
3 Jahre vergangen. Sie sitzen gemeinsam in
einem Boot und fahren auf dem Rhein am PP
Offenburg vorbei. Was nehmen Sie wahr?“

Malen Sie ein Bild!

Jährlich



Klausurtagung FK 3

Dankbarkeitstagebuch (2018)

*Trage bitte jeden Tag die drei guten
Dinge des Tages ein:*

- *Was ist Euch heute gut gelungen?*
- *Was war heute schön?*
- *Worüber habt Ihr Euch gefreut!*





Kamingespräche

Unsere Mitarbeiter- orientierung



Mitarbeiterorientierung

„Mensch im Mittelpunkt“



Gesundes Führen und seine Früchte

Gesundes Führen

- Mehr echte Anwesenheit
- *Mehr psychische Gesundheit*
- *Mehr Motivation*
- *Mehr gesunde Unternehmen*
- *Mehr Wohlbefinden im Job*

Belastungsab- und
Ressourcenaufbau

Stimmung und
Liebsklima

Transparenz und
Offenheit

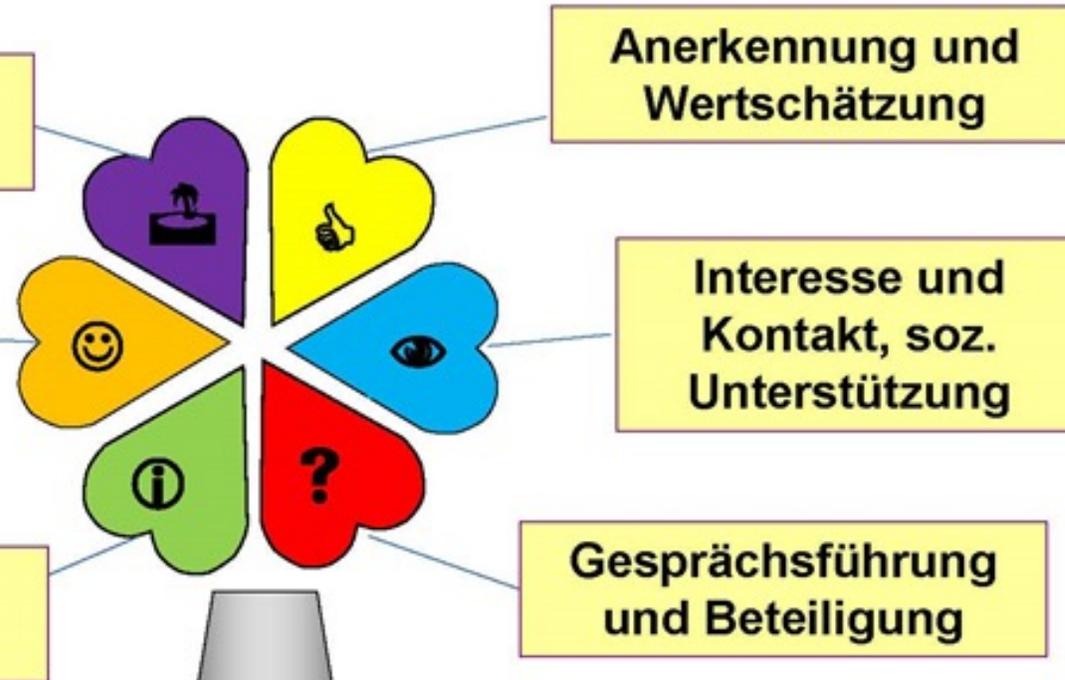
Arbeits-
fähigkeit



Wohlbefinden



Care-Kultur



Self
Care

Motivation



Gesundes
Unternehmen



VIEL
SPASS!





Jährliche BGM Aktionstage Sommersport 2019

~~Sommersport 2020~~

400 Teilnehmer

30 Sportarten

Wandern, Radfahren, Golfen, Schwimmen,
Bogen-schießen, Fitness, IDOGO,
Selbstverteidigung für Frauen im
Nichtvollzug und Massage u.a.

BGM-AKTIONSWOCHEN 2018

9 Standorte
9 Termine



Sport- und Gesundheitswochen beim PP Offenburg

- 500 Teilnehmer
- 2.000 Einzelbuchungen
- 70 Veranstaltungen/27 Sportarten
- Vorträge (Ernährung, Burn out)
- Ärztetag

Gesundheitstage

Yoga, Aqua-Gym, Therap. Dehnen, Nordic Walking, Geräte-Training, Medi Mouse, MFT S3-Check, Gewichtsanalyse, Laufbandanalyse mit Fußdruckmessung, Vorträge „Die richtige Haltung“ u.a.



Anerkennung



Personen - Organisationseinheit

300 Schecks pro Jahr

Erhält für

Beispiel:

besondere Anerkennung des Polizeipräsidiums Offenburg einen Tag Sonderurlaub

*Polizeirevier Offenburg mit 124
Mitarbeitern erhält 30 Schecks*

Überschrift - Datum - Name - Organisationseinheit

Jährliche Rückmeldung



POLIZEI



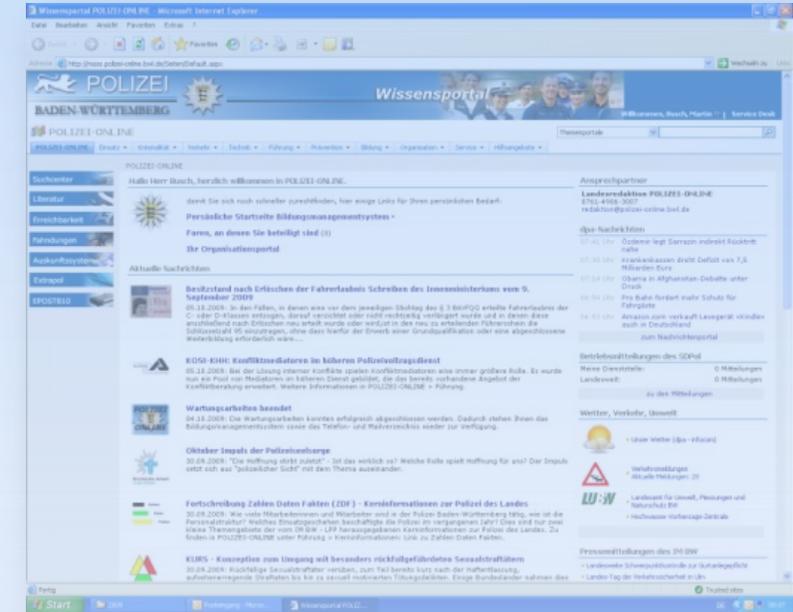
BADEN-WÜRTTEMBERG

POLIZEIPRÄSIDIUM OFFENBURG

Informationsmanagement

Die wahre Lebensweisheit besteht darin, im Alltäglichen das Wunderbare zu sehen.

Pearl S. Buck



Präsentationsbildschirm

Präsentationsbildschirm



7 Tage
7 Themen

7 Tage
7 Themen



Intranet

Intranet

frag.renter@polizei.bwl.de

Mitarbeiterbriefe und Videobotschaften

„Für Sicherheit und hohe Lebensqualität“

MITARBEITERBRIEF NUMMER 9

Offenburg, den 26.10.2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bereits in der vergangenen Woche hat das IM-LPP verschärfte Corona-Regelungen erlassen, was Sie beispielsweise an der Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung im Präsidiumsbereich sicherlich schon bemerkt haben.

Aufgrund eines aktuellen positiven Testergebnisses in unserem Haus scheint es nun angezeigt, zumindest kurzfristig und vorsichtshalber, die Schutzmaßnahmen im Gebäude der Prinz-Eugen-Str. 73 zusätzlich noch weiter zu erhöhen. Dies zunächst, bis wir durch ausstehende Tests und deren Ergebnisse, die wir gegen Mitte bzw. Ende der Woche erwarten, eine präzisere Lageeinschätzung treffen können.

Sie alle beobachten die Entwicklungen seit dem Beginn sehr genau und entscheiden gemeinsam mit Ihren Führungskräften, lagesangepasst und verantwortlich über die angezeigten und gemessenen Maßnahmen. Dies soll auch jetzt und in Zukunft so beibehalten werden.

Trotzdem möchte ich Sie, in Anbetracht der aktuellen Situation im Polizeipräsidium, insbesondere für die kommende Woche sensibilisieren, Präsenzkontakte im Präsidium zunächst noch weiter zu minimieren bzw. auch durch die Möglichkeiten des ortsungebundenen Arbeitens gänzlich zu vermeiden.

Dies betrifft, neben dienstlichen Präsenzbesprechungen in kleineren oder größeren Gruppen, bei denen in der kommenden Woche noch genauer geprüft werden sollte, ob sie durchgeführt bzw. ob teilgenommen werden muss, auch die Mittags- und Kaffeepausen. Es scheint, in Anbetracht der Situation, derzeit nicht angezeigt zu sein, wenn wir uns zu mehreren in unseren Kantinen oder sonst wo aufhalten.

Derzeit ist geplant den Kantinebetrieb im Präsidiumsgebäude offenzuhalten, gleichzeitig bitte ich Sie dringend, sich nicht an die Tische zu setzen, sondern in Ihrem Büro oder außerhalb des Gebäudes Pause zu machen oder zu essen.

Ihr


Reinhard Renter
Polizeipräsident

„Für Sicherheit und hohe Lebensqualität“

MITARBEITERBRIEF NUMMER 5

Offenburg, den 30.04.2020

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

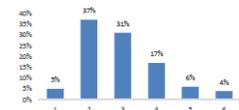
ich hoffe, es geht Ihnen persönlich gut und Sie erfreuen sich hoffentlich guter Gesundheit.

Heute möchte ich Sie über die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage informieren.

An der Mitarbeiterumfrage haben insgesamt 629 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, die sechs gestellten Fragen zu beantworten. Denn in dieser bisher nie da gewesenen Situation ist es mir umso wichtiger das Meinungsbild unserer Gesamtorganisation zu reflektieren.

Nachfolgend darf ich Ihnen die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage transparent machen. Die Bewertung erfolgte analog der Schulnoten 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend). Für die Auswertung gelten die Noten eins bis drei als eher positive Rückmeldung. Bei den Werten vier bis sechs sehe ich einen Verbesserungsbedarf.

Frage 1: Wie bewerten Sie den Handlungsrahmen zur Umsetzung der Corona VO?



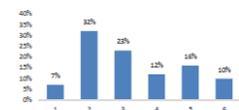
Den Handlungsrahmen bewerten 73 % der Teilnehmenden überwiegend als positiv. Demnach konnten Sie sich, durch die Vorgaben des IM-LPP und des PP Offenburg, in Ihren Handlungen zur Umsetzung der Corona VO und den dynamischen Anpassungen an die Lage sicher fühlen.



Das Ergebnis stellt eine zweigeteilte Meinung (46 % zu 54 %) im Hinblick auf die gewährten Schutzmaßnahmen dar, zeigt mir aber klar den dringenden Handlungsbedarf auf. Aus Ihren freizeichlichen Rückmeldungen kann herausgelesen werden, dass die nicht in ausreichendem Maße vorhandenen Schutzausstattungen die ausschlaggebenden Gründe waren.

Wir sind in den Einsatzlagen besonderen Gefahren ausgesetzt. Mir ist es daher sehr wichtig, dass Sie mit Schutzmasken und Schutzanzügen ausgestattet sind. Am letzten Freitag haben wir wieder eine Lieferung mit Desinfektionsmittel und Schutzausrüstung erhalten. Es konnten ca. 10.000 Schutzmasken in die Verteilung gehen. Wir arbeiten unermüdlich daran, Sie in diesem Bereich weiterhin nach all unseren Möglichkeiten bestmöglich auszustatten und die internen Abläufe dahingehend zu optimieren.

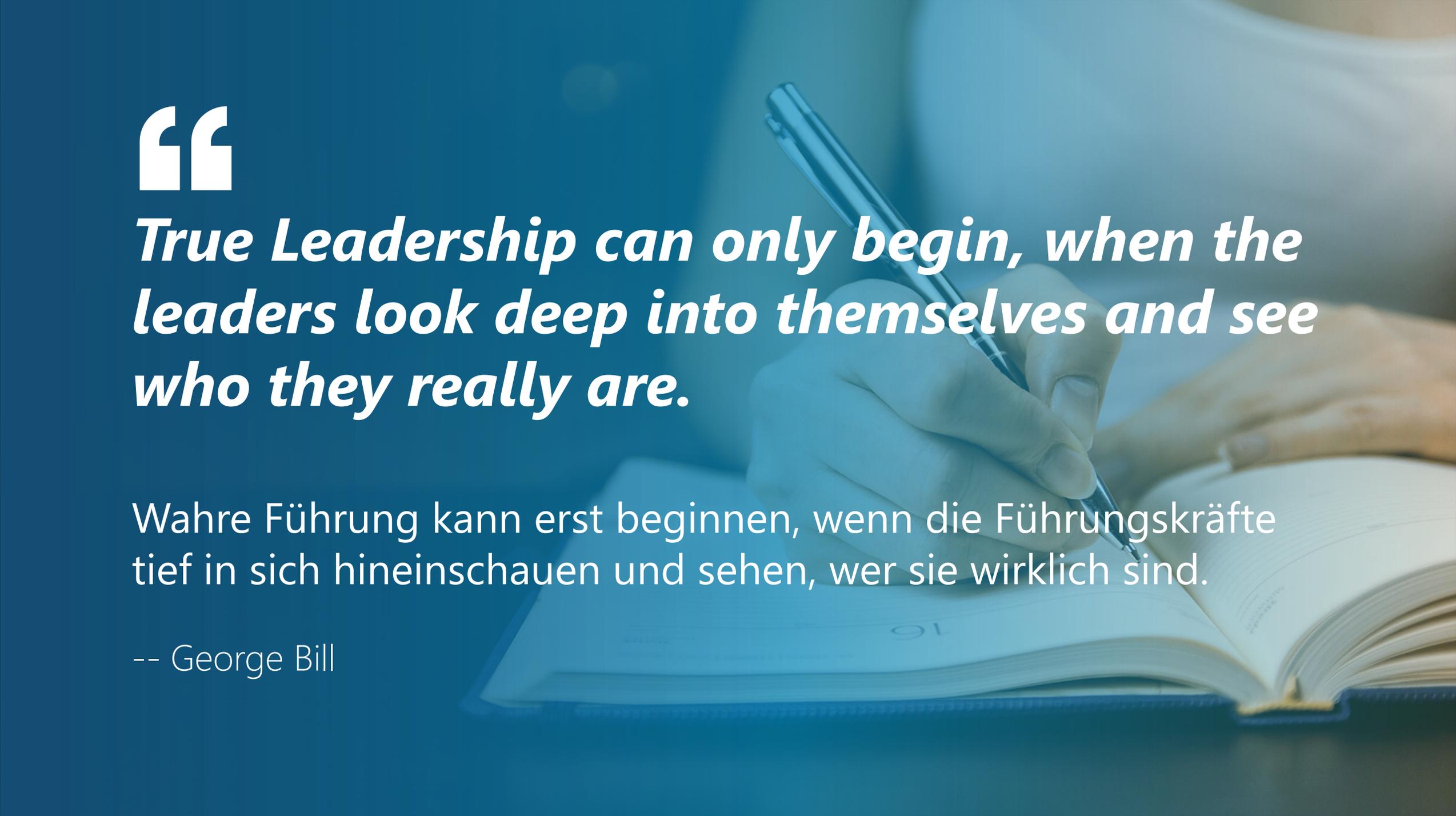
Frage 3: Wie ausreichend empfinden Sie die Schutzmaßnahmen in kollegialen Umgang miteinander?



Die neue „VUCA“-Welt



V Volatilität
U Unsicherheit
C Komplexität
A Ambiguität

A person's hands are shown writing in an open notebook with a blue pen. The background is a soft, out-of-focus blue. The text is overlaid on the left side of the image.

“

True Leadership can only begin, when the leaders look deep into themselves and see who they really are.

Wahre Führung kann erst beginnen, wenn die Führungskräfte tief in sich hineinschauen und sehen, wer sie wirklich sind.

-- George Bill

Achtsamkeitsprogramm



- 28.03./29.03.2022 - Kloster Bühl
- 31.03./01.04.2022 - Kloster Gengenbach
- 06.04./07.04.2022 - Kloster Gengenbach
- 19.04./20.04.2022 - Kloster Gengenbach
- 25.04./26.04.2022 - Kloster Bühl
- 01.06./02.06.2022 - Kloster Bühl
- 20.06./21.06.2022 - Kloster Gengenbach
- 22.06./23.06.2022 - Kloster Bühl



„Das Gesamte ist mehr als die Summe seiner Einzelteile“, sagt Kriminalkommissar Dominik von der Kriminologischen

„Ich würde das BarCamp mit einem Puzzle vergleichen. Wir waren viele kleine Teile und haben ein großes Bild geschaffen. Ich werde immer an das große Puzzle denken“, so die Tarifbeschäftigte Rebecca Schneider vom Arbeit Personal der Vernehmung



„Mit Offenheit und Augenhöhe begegnen sich die Teilnehmer des BarCamps. Eine Ebene, die sehr zielorientiert ist. Es entsteht ein guter Arbeitsprozess, der gemeinsam entwickelt und nicht gehindert wird. Durch das Katalogisieren einzelner Ideen entstehen sehr



„BarCamp ist Austausch. Ein für mich neues Format, das



Entwicklung von BarCamps
BarCamps entstanden aus den FooCamps des Verlegers Tim O'Reilly („Foo“ = Friends of O'Reilly). Diese waren nur mit einer Einladung besuchbar. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollten dieses innovative Format allen zugänglich machen und entwickelten die Idee des BarCamps. Das erste fand 2005 in Palo Alto (Kalifornien) statt. So wurde aus dem „FooCamp“ das „BarCamp“. 2006 fanden die ersten im deutschsprachigen Raum statt.

Barcamp 2020

ERSTES BARCAMP BEIM POLIZEIPRÄSIDIUM OFFENBURG

„Welche Kommunikationsformen und Inhalte sind für mich und meine Tätigkeiten beim PP Offenburg wichtig?“

Kommunikation ist die Komplexität von Zusammenhängen und die Mehrdeutigkeit von Aussagen großer als früher. Kommunikation birgt dabei Chancen und auch einer Erörterung durch unsere künftigen Führungskräfte hat das Polizeipräsidium Offenburg das erste BarCamp der Polizei Baden-Württemberg unter dem Thema „Welche Kommunikationsformen und Inhalte sind für mich und meine Tätigkeit beim Polizeipräsidium Offenburg wichtig?“ veranstaltet.

Organisationseinheiten des Polizeipräsidiums Offenburg erhalten die Möglichkeit, ihre eigene berufliche Entwicklung zu gestalten sowie die Polizei als moderne Institution voranzubringen. Denn gerade die Qualität polizeilicher Arbeit hängt in der sich stets wandelnden Gesellschaft stark von der Fähigkeit, sich an neue Gegebenheiten anzupassen. In Zusammenarbeit mit dem Organisationsboard mit den Inhalten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Orientierungshilfe bei der Bearbeitung von insgesamt 19 Themen. Durch die Zuweisung der eingebrachten Themen wurde der Sessionplan (Zeitschiene) befüllt. Mehrere Sessions konnten zeitgleich abgehalten werden. Eine Session dauerte 45 Minuten. Der Themenverantwortliche präsentierte das Thema anschließend in fünf Minuten. Und der nächste Sessionblock konnte beginnen.

VUCA-Welt
Welche Entscheidungen entscheiden wesentlich über die Bedingungen, die es einer Organisation ermöglicht, zu agieren. Das Mehr an Flüchtigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit (VUCA = Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), verlangt von den Verantwortlichen, sich anders auszurichten und mit neuem Führungsverhalten unter veränderten Bedingungen für gute Ergebnisse zu sorgen. Die VUCA-Welt fordert sie auf, eigene Wege zu finden, die Psycho-Logik zu verstehen und empathisches Verhalten zu entwickeln. Oder kann sich mehr mit den

Reifegrad der Organisation



EFQM

zur Organisationsentwicklung

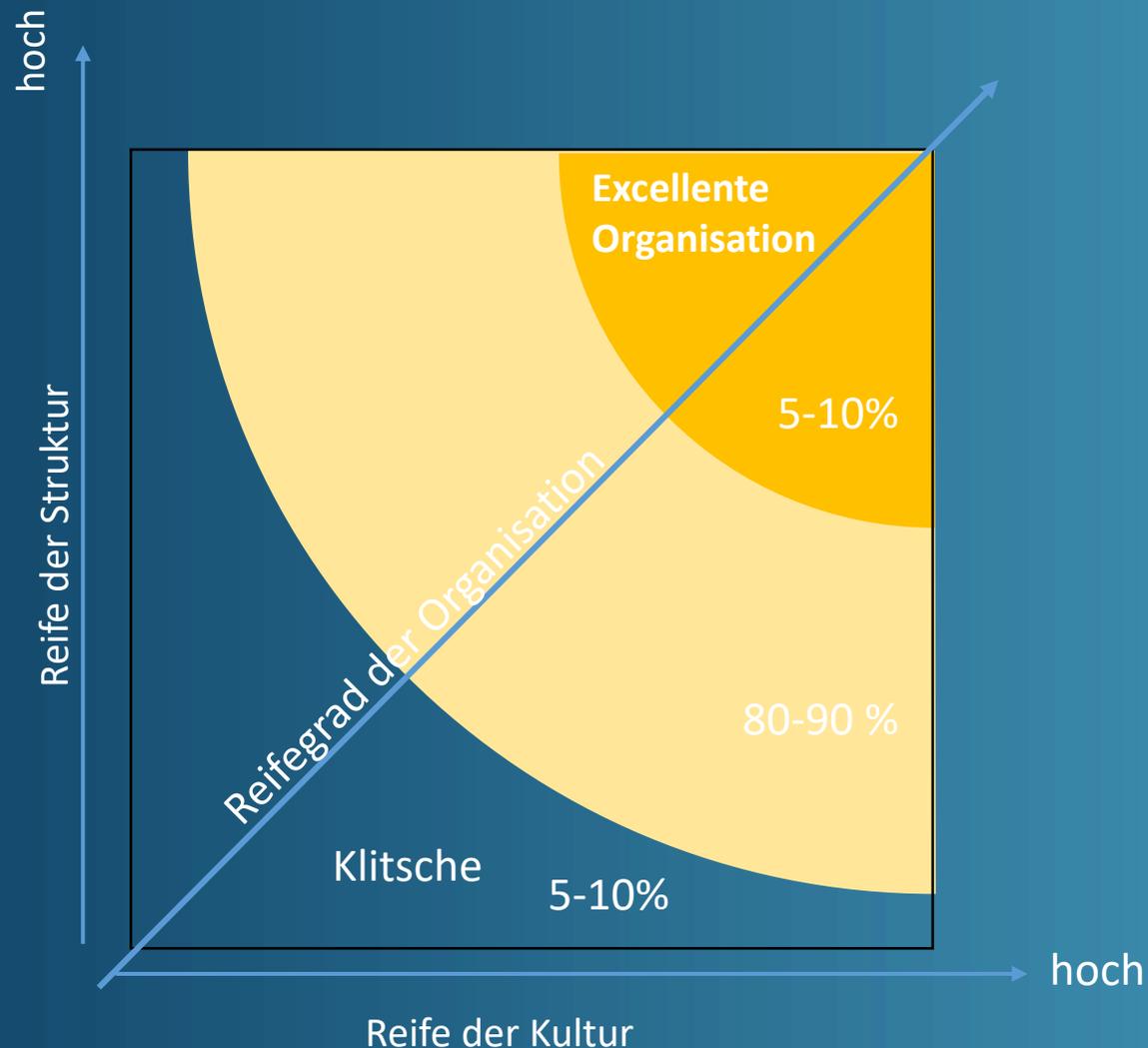
„Organisation ist ein Mittel, die Kräfte der Einzelnen zu vervielfältigen.“

Peter F. Drucker

Eine Organisation ganzheitlich in ihrer Struktur und Kultur zielgerichtet gestalten, um ihren Reifegrad nachhaltig zu steigern bzw. auf einem guten Niveau zu erhalten oder um erforderlichen Wandel zu meistern.

Mithilfe von ganzheitlichem Qualitätsmanagement kann eine Organisation nicht nur ihre Prozesse und die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern ihren organisatorischen Reifegrad insgesamt kontinuierlich verbessern.

Reifegradsteigerung als zentrales Ziel von Organisationsentwicklung



Unternehmensreifegrad hat zwei Dimensionen:

Reife der Struktur

Aufbau- Ablauforganisation, Prozessinfrastruktur, Methodenportfolio, Hard- und Softwareinfrastruktur, Mitarbeiterkompetenz und –ressource.

Reife der Kultur

Umfasst die handlungsleitenden Werte der Organisation, das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter miteinander, gegenüber Kunden und Partnern sowie die Ausgestaltung der Beziehung zwischen den Menschen innerhalb und mit denen außerhalb der Organisation.



Arbeitstagung der Polizeipräsidenten mit dem Innenministerium

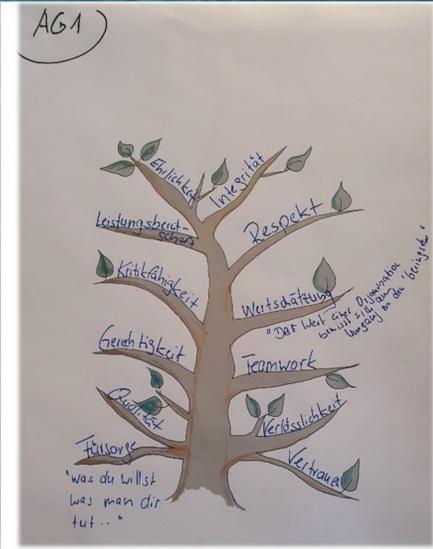
„Führungs- und Wertekultur“

„Kultur ist Chefsache und die einzige Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann“.

Moderation: Reinhard Renter und Jana Schmidt

Ziele der Arbeitstagung:

- Commitment über die bisherige Befassung zum Komplex Führungs- und Wertekultur, Instrumente und deren möglichen Anpassungsbedarf.
- Erarbeitung von möglichen zentralen Handlungsfeldern / Instrumenten unter Berücksichtigung erfolgskritischer Faktoren.
- Vorbereitung von möglichen Schwerpunktsetzungen.



- Vertrauen
- Verlässlichkeit
- Fürsorge
- Qualität
- Teamwork
- Gerechtigkeit
- Wertschätzung
- Kritikfähigkeit
- Respekt
- Leistungsbereitschaft
- Integrität
- Ehrlichkeit

Abbildung 11: Ergebnis AG 1 - Wertebaum



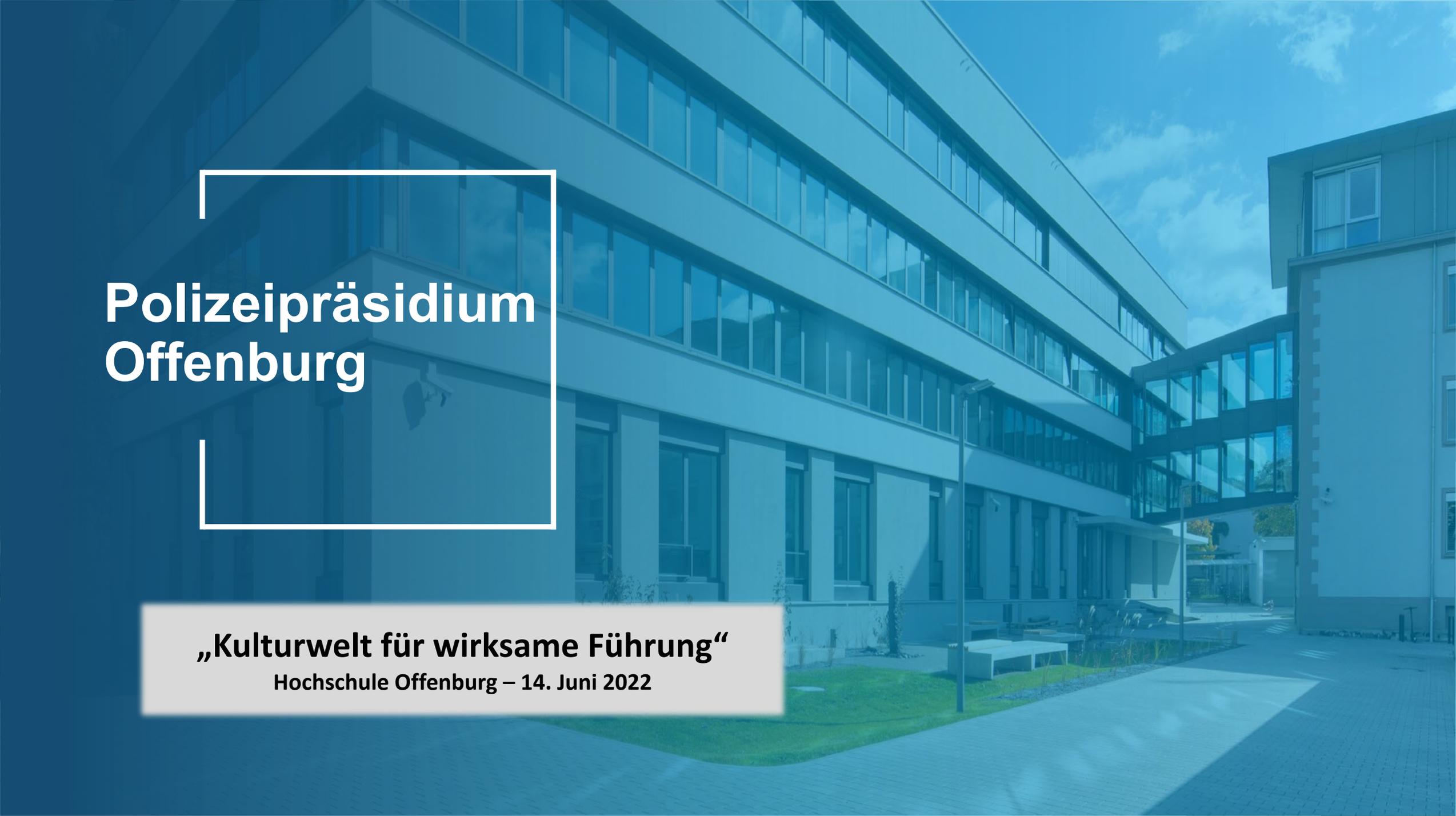
AG1

Instrumente

Handlungsfeld	Instrument	Geplante Wirkung	Anpassungsbedarfe
Personalförderung	Wertorientierte Wahrung (Lust-Lap) (Sensitivität)	Zielgruppe mit Werten ausprägen	Werte-Konzept anpassen
Zusatz-/Einstellungsumfeldern	Aufsuchen/Referenzenpers. Social Media etc.	Selbststudium, Richtig anwerben	" / Akzeptanzfaktoren
Berufseinstieg/Ausbildung	PAB/PB Auswahlqualifikation	besseren Transfer	Anpassung Ausbildung in D (AK Wert) Anpassung " 2D
"	Führung muss sich um PAB/PB kümmern	Multiplikation Werte Handlungssicherheit	Konferenz - Reflexion
Org & Führung	WAG/NAE/USF forieren	Bedeutungsgelium	Inhalte quantitative & qualitative anpassen
	FluU-Bepr. Kennwerte	Wertschätzung unmittelbarer Kontakt + direkte Botschaft	BL verpflichtet/Konzeption
	Präsenz in Fläche/OEen	" "	BL
	Frühbarystem installieren	Zielvorgabe stärken Ausprägungssystem	Danke & Schutz installieren
	Erhebung + Befragung individuell	Sensibilisierung/Wertschätzung	Tun

Instrumentenbewertung



A photograph of a modern, multi-story police headquarters building in Offenburg, Germany. The building features a light-colored facade and numerous windows. A paved courtyard with some greenery and a bench is visible in the foreground. The image has a blue tint.

Polizeipräsidium Offenburg

„Kulturwelt für wirksame Führung“

Hochschule Offenburg – 14. Juni 2022