

PERSONALENTWICKLUNG IN FRAKTIONEN Politik qualifiziert! Anspruch und Chance für AkteurInnen

Einige betrachten Fraktionen als Endstufe persönlicher politischer Entwicklung, böse Zungen sprechen allerdings auch von Endlagern von Entwicklung, von wegen chronisch-etabliert, wenn das Recht auf Rotation nicht wahrgenommen werden kann. Es dürfte sehr unterschiedliche Dynamiken in den einzelnen Fraktionszusammenhängen geben. Wir gehen davon aus, dass durch eine organisch-dynamische Personalentwicklung vieles optimiert werden kann – Vom Wirkungsgrad bis zum Wohlbefinden.

Ideal wäre es gleich zu Beginn der Ratsperiode, Personalentwicklungsziele und Formen zu verabschieden. Der zweitgünstigste Zeitpunkt ist die Halbzeit! Gruppe und Einzelpersonen können aus ihren Zwischenbilanzen hier noch wirksame Schlüsse ziehen – auch für die Aufstellung zur Weiterarbeit in Wahlkampf und nächster Periode.

Sonderliche Gedanken zum Arbeits- und Lebenszusammenhang „Ratsfraktion“ im Vergleich zu anderen politischen Zusammenhängen erarbeitet derzeit Jochen Luczak.

Inkarnation der Aufgabe

- Wenn sich eine Fraktion entschließt Personalentwicklung zu betreiben, muss sie Prozeß-Verantwortliche benennen. Wir kennen keine einfach übertragbaren Modelle für diese Personalentscheidung. Halten aber folgende Suchanregungen für zielführend:
- Zwei Personen sind die Idealbesetzung, wg. Reflektionsmöglichkeit.
- Kontaktfreude, Integrations- und Empathiefähigkeit sind hier wichtig. Die Menschen sollten persönlich nicht Karriereambitioniert sein und keine größeren offenen Rechnungen in der Fraktion haben.
- Sie sollten einen Blick für die notwendigen handwerklichen Fähigkeiten im politischen Geschäft haben, möglichst auch Kontakt zu Weiterbildungsnetzen.
- Verschwiegenheitsfähigkeit in Vertrauensfragen ist NOTWENDIG!
- Ehemalige Ratsmitglieder oder GeschäftsführerInnen sind interessante Potentiale für diese Aufgabe. Ebenso wie Fraktionsmitglieder aus Nachbarorten, die hier eine Rolle spielen können. Der/die Fraktionsvorsitzende sollte die Rolle nur in Ausnahmefällen einnehmen.

Budget

Ein ausgeschriebenes „Qualifizierungs-Budget“ stützt die Aufgabe. Vergabe-Richtlinien, jedeR hat das Recht in der ersten Ratsperiode pro Jahr bis zu 5 Tage Ratsarbeits-Qualifizierung mit Bruttokosten bis zu je 1.500€ wahrzunehmen. In der gesamten zweiten Ratsperiode bis zu 15 Tage. In den folgenden je 5. In einigen Kommunen gibt es Qualifizierungsbudgets für Ratsmitglieder fraktionsübergreifend.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG



NORDRHEIN-WESTFALEN

Heinrich Böll Stiftung NRW | Graf-Adolf-Straße 100 | 40210 Düsseldorf
T. 0211.936508 0 | F. 0211.936508 25 | info@boell-nrw.de
www.boell-nrw.de

Zyklen

- Vierteljährliche Berichte des/der PEs in der Fraktion.
- Jährliches Einzelgespräch des/der PEs mit allen Fraktionsmitgliedern. Tendenziell auch mit sachkundigen BürgerInnen und mit dem Parteivorstand, ob es nachwachsende Talente mit Ratsabsichten gibt.
- Kurzer schriftlicher Jahresbericht als Grundlage für einen ausführlichen Punkt auf der Jahresklausur.

Persönliche Entwicklungsarbeit

- Der/dem PE werden von jeder/m Fraktionsmitglied (mögl. inkl. Sachkundigen Bürgern) persönliche politische Entwicklungsziele (langfristig, periodisch und für das anlaufende Jahr) mitgeteilt, in Bezug auf Rolle und auf Fertigkeiten. Ehrliche Offenheit ist für den Wirkungsgrad wichtig!
- Qualifikationslisten sind hier hilfreich um Qualifizierungswege zu entwickeln – und um Defizite zu merken.
- Auf diesen Check-Listen sollten auch Entwicklungs-Störfaktoren benannt und bewertet werden, die in der Gesamtgruppe wirken: Sitzungswesen, Kommunikationswege...
- Verschwiegenheit der/des PEs versteht sich. Insgesamt sollten Fraktionsmitglieder ermuntert werden, über Absichten und Widersprüche in diesem Bereich ehrlich zu sprechen. Auch bei den Grünen „steubert“ (steuern=Changemangement im Trüben, tut weg den Typ egal warum, wann und für wen) es öfter als man denkt.

Gruppen-Entwicklungsarbeit

- Werden Defizite benannt und breiter erkannt, entwickeln die PEs Vorschläge zum Abstellen. Von einem Bestellseminar in kooperativer Rhetorik für alle Beteiligten bishin zum Verschicken von zwei Mitgliedern zur Ausbildung in „Sitzungsleitung“.
- Die PEs sind hier auch Bindeglieder zu Bildungsträgern wie der HBS, auch um dort neue Angebote anzuregen.
- MentorInnen-Programme können ebenfalls geprüft werden. PraktikantInneneinsatz hat auch eine dynamische Entwicklungsseite! Auch Neuen-Netzwerke mit Nachbarstädten machen einen Sinn. Es haben auch schon Fortbildungen mit gegnerischen Fraktionen sinnvoll stattgefunden?!

Start und Ziele

- Der Einstieg in den Prozess sollte anhand von Gedanken über die spontanen Entwicklungen der letzten Jahre möglichst durch den/die VorsitzendeN eingeleitet werden. Dieses und andere Papiere sollten vorher verschickt werden. Mit möglichen VerantwortungsträgerInnen sollte über eine Rollenübernahme vorher gesprochen werden. EinE AussenreferentIn z.B. von HBS oder GAR kann bei Widersprüchen und Widerständen auch geladen werden.
- Ziele im laufenden Geschäft sollten primär auf wirkungsvolle Verbesserungen ausgerichtet sein, auch bei den Einzelnen.
- Halbzeitig sollte aber auch ein Umbau für die nächste Etappe mitansprechbar sein. Was fehlt an Qualitäten (Wissen&Fertigkeiten, Quoten-Geschlecht-Generation-Beruf-Migration-Frische-Ortsteile-Leidenschaften)? Wo gibt es Personalverwicklung in den eigenen reihen? Wo gibt es Überschüsse/Unterschüsse? Welche Signale kommen aus der Partei? Wie viele potentielle

HEINRICH BÖLL STIFTUNG



Heinrich Böll Stiftung NRW | Graf-Adolf-Straße 100 | 40210 Düsseldorf
T. 0211.936508 0 | F. 0211.936508 25 | info@boell-nrw.de
www.boell-nrw.de

SpitzenkandidatInnen haben wir?

- Aus diesem Fragenfundes sollte zur Halbzeit auch eine Botschaft nach draussen, zunächst zur Partei und einiges dann auch für die Gesamtöffentlichkeit formulierbar sein: „Frauen von XY, wenn Ihr die Quote wollt, sagt was wir tun müssen, damit Ihr listig werdet!“ „Liebe Vorsitzende des Integrationsrates, willst Du nicht endlich ein Echt-Mandat?!“
- Öffnung und Erneuerung führt natürlich zu Verdrängungsängsten, die meist zulange in Diskurs verdrängt werden! Obacht!
- Gelingt es eine Wechselkultur zu etablieren, die StammspielerInnen Aufgaben nach dem Mandat (Coach, TrainerIn, MentorIn, Beauftragte für Sportvereine, PersonalentwicklerIn...) würdig zeigt, gibt es interessante Wechselspiele. Eine entsprechende DVD kann bei der Landeszentrale oder des Heinrich Böll Stiftung NRW bestellt werden!

OBACHT

Die Mitgliederwerbung und vieles mehr gehört in die Obhut der Partei. Fraktionen überschatten durch Ressourcen-Bündelung und öffentliche Wahrnehmung, ihre Basis oft.

Eine natürliche Folge von Personalentwicklung kann auch spannende innerparteiliche Demokratie sein. Kampfabstimmungen zwischen starken Persönlichkeiten werten Parteien auf, tun aber Unterliegenden (auch bewährten FraktionärInnen weh)!

HEINRICH BÖLL STIFTUNG



NORDRHEIN-WESTFALEN

Heinrich Böll Stiftung NRW | Graf-Adolf-Straße 100 | 40210 Düsseldorf
T. 0211.936508 0 | F. 0211.936508 25 | info@boell-nrw.de
www.boell-nrw.de

Literaturtipps

PoMa-AnStiftungen zum Thema im Internet:

MI 1: Mitglieder gewinnen und aktivieren
MIII 3: Vom Häuptling zum Medizinmann
PI 1: Markt der Möglichkeiten
OV 2a-d: Praktika Praktisch
MII 3: EhrFurcht, Nachwuchsprobleme in der Ratsarbeit
MI 1c: Lockruf 2007/2009ff

Medien zum Thema

- Andreas Osner Hrg., **Personalentwicklung in der Politik**, Gütersloh 2006, ISBN 3-89204-724-3
Einige Autorenexemplare können noch bei der HBS gratis bezogen werden, solange der Vorrat reicht!
- **Das junge Alter**, DVD, Bestellnummer 4641280 bei der Landeszentrale für politische Bildung: www.politischebildung.nrw.de oder in allen öffentlichen Büchereien.

Redaktion: **Hermann Strahl**
Letzte Änderung: **17.01.2007**
Kontakt: hermann.strahl@boell-nrw.de
0211 – 936508-24

HEINRICH BÖLL STIFTUNG



NORDRHEIN-WESTFALEN

Heinrich Böll Stiftung NRW | Graf-Adolf-Straße 100 | 40210 Düsseldorf
T. 0211.936508 0 | F. 0211.936508 25 | info@boell-nrw.de
www.boell-nrw.de