

Das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Geilenkirchen

Präsentation für den Haupt- und Finanzausschuss, 10.10.2018

I



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

Agenda

1. Inhalte des Konzepts
2. Statistik
3. Themenschwerpunkte
4. Zusammenfassung/Ausblick

▶ 2



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

1. Inhalte des Konzepts

- ▶ Vorwort
- ▶ Definition
- ▶ Leitsätze
- ▶ Ausgangslage
- ▶ Themenschwerpunkte
- ▶ Zusammenfassung/Ausblick

▶ 3



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

2. Statistik: Alter

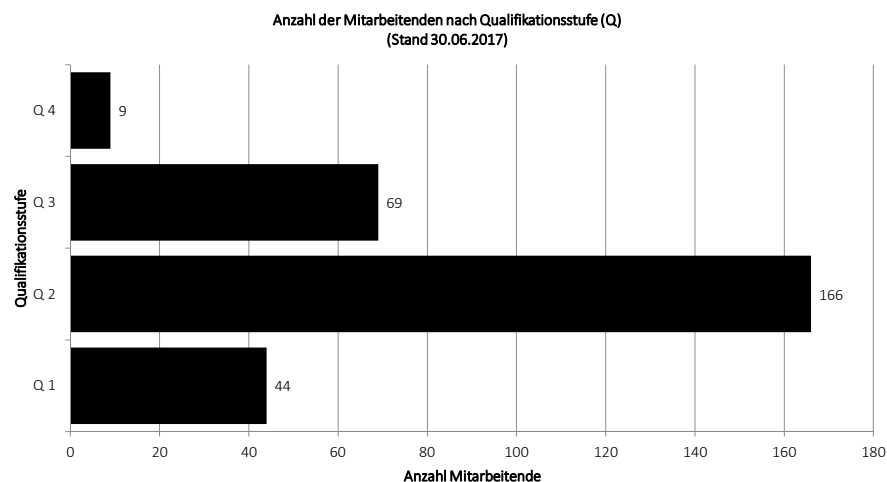
- ▶ Altersdurchschnitt
 - ▶ 45 Jahre
 - ▶ Mitarbeiterinnen: 42 Jahre
 - ▶ Mitarbeiter: 49 Jahre
- ▶ 24,5 % älter als 55 Jahre
- ▶ 14 % unter 30 Jahre
- ▶ Verstärkte Ausbildung fortsetzen

▶ 4



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

2. Statistik: Qualifikation



► 5



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

2. Statistik: Qualifikation Beamte

► A 6 – A 16

- Endgruppen: Mehr Männer
- Darunter liegende Besoldungsgruppen:
Mehr Frauen
- Ab Besoldungsgruppe A 13,
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
ausschließlich Männer

► 6



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

2. Statistik: Qualifikation Beschäftigte

► EG 1-12 TVöD

- 71 Frauen, meist EG 5
- 90 Männer, meist EG 6

► EG S 3 – S 17 TVöD-SuE

- 57 Frauen, meist EG S 8a
- 3 Männer, EG S 11b, EG S 12, EG S 17
höher eingruppiert als die Mehrheit der Frauen

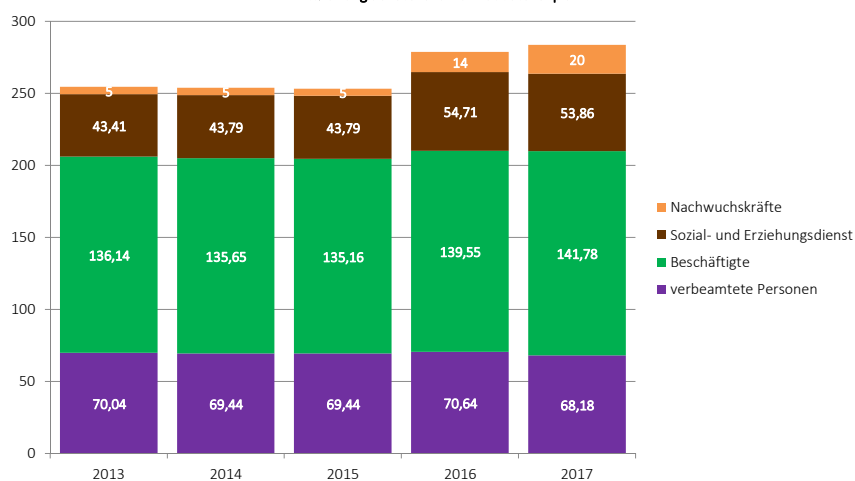
► 7



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

2. Statistik: Stellenanzahl

Entwicklung der Stellenanzahl laut Stellenplan



► 8



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Mitarbeitergespräch

- ▶ Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs
- ▶ Jährlich
- ▶ Personalentwicklungsbedarf
 - ☐ Führungskraft informiert Hauptamt
 - ☐ Hauptamt prüft Durchführung

▶ 9



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Gleichstellung

- ▶ Ziele der Gleichstellungspläne bei Personalentwicklung berücksichtigen
- ▶ Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin auch künftig u. a. bei Stellenbesetzungsverfahren einbinden

▶ 10



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Schwerbehinderung

- ▶ Einschränkungen bei Personalentwicklung berücksichtigen
- ▶ Bisherige Aktivitäten beibehalten
- ▶ Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Personalentwicklung für schwerbehinderte/gleichgestellte Mitarbeitende

▶ II



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Einarbeitung

- ▶ Einarbeitung
 - schnellere Integration
 - Motivation und Leistungsfähigkeit steigern
- ▶ Rotation
 - Flexibilität und Verwendungsbreite fördern

▶ I2



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Einarbeitung

- ▶ **Bisherige Aktivitäten fortführen**
 - ▶ Einarbeitung durch Amtsleitung/Vorgänger
 - ▶ Hauptamt als Ansprechpartner bei Personalangelegenheiten
 - ▶ Amtsleitung/Stellenvorgänger als Ansprechpartner bei Fachfragen
 - ▶ Rückkehrgespräch
 - ▶ Wünsche berücksichtigen
 - ▶ Während Abwesenheit Kontakt aufrecht erhalten

▶ 13



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Einarbeitung

- ▶ **Stellennachfolge frühzeitig klären**
 - ▶ Vorgänger und Nachfolger miteinander bekannt machen
 - ▶ Austausch
 - ▶ Parallele Beschäftigung, falls erforderlich und möglich
 - ▶ Wichtige Prozesse durch Vorgänger schriftlich festhalten

▶ 14



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Fortbildung

- ▶ Anpassung an veränderte Anforderungen im Arbeitsbereich
- ▶ Bedarfsorientierung
- ▶ Schwerpunkt: Fachkenntnisse, bei Bedarf Methodenkenntnisse und persönliche und soziale Kompetenzen

▶ 15



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Fortbildung

- ▶ Anfragen und Anmeldungen zentral festhalten
 - ▶ ggf. Inhouse-Veranstaltungen
 - ▶ Abgleich Qualifikationen und Stelle
 - ▶ Rückmeldungen nach Fortbildung
- ▶ Insb. Selbststudium, Erfahrungslernen
- ▶ Auch Lernen mit elektronischen Medien

▶ 16



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Berufliche Weiterbildung

- ▶ Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten/Stellen
- ▶ Perspektiven schaffen
 - Motivation und Leistungsfähigkeit erhöhen
- ▶ Aufstieg auch künftig ermöglichen

▶ 17



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

3. Thema: Führungskräfteentwicklung

- ▶ Befähigung zur Übernahme von Führungsfunktionen
- ▶ Kompetenzen für Führungskräfte festlegen und Nachfolgekräften vermitteln
- ▶ Modulare Qualifizierung

▶ 18



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

4. Zusammenfassung/Ausblick

- ▶ Konzept 2018-2020
- ▶ Ziele
 - ▶ Anpassung an verändernde Aufgaben
 - ▶ Demografie, Fachkräftemangel bewältigen
- ▶ Aktivitäten weiterführen und künftig
 - ▶ Mitarbeitergespräche
 - ▶ Schwerpunkt: Fachkenntnisse
 - ▶ Berufliche Weiterbildung verstärken
 - ▶ Reaktion auf neue Herausforderungen

▶ 19



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!

▶ 20



Stadt Geilenkirchen 10.10.2018