

# PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

## -FORTSCHREIBUNG 2011-

# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

- Erstes PEK vom 12.02.2004
- Schwerpunkt
  - Personalkostenbudgetierung
  - Zielsetzung Stellen- und Kosteneinsparung
- Weitere Bausteine
  - Personalfördermaßnahmen / Qualifizierung
  - Dienstliche Beurteilungen / Mitarbeitergespräche
  - Leistungsanreize (LOB)
  - Frauenförderung
  - Optimierung der Geschäftsprozesse
- Erste Fortschreibung
  - Anpassungen an die Praxis
  - Gesundheitsmanagement
  - Betriebl. Wiedereingliederung
  - Einbeziehung der demographischen Entwicklung
  - gezielte Nachwuchs-, Nachfolge- und Besetzungsplanung

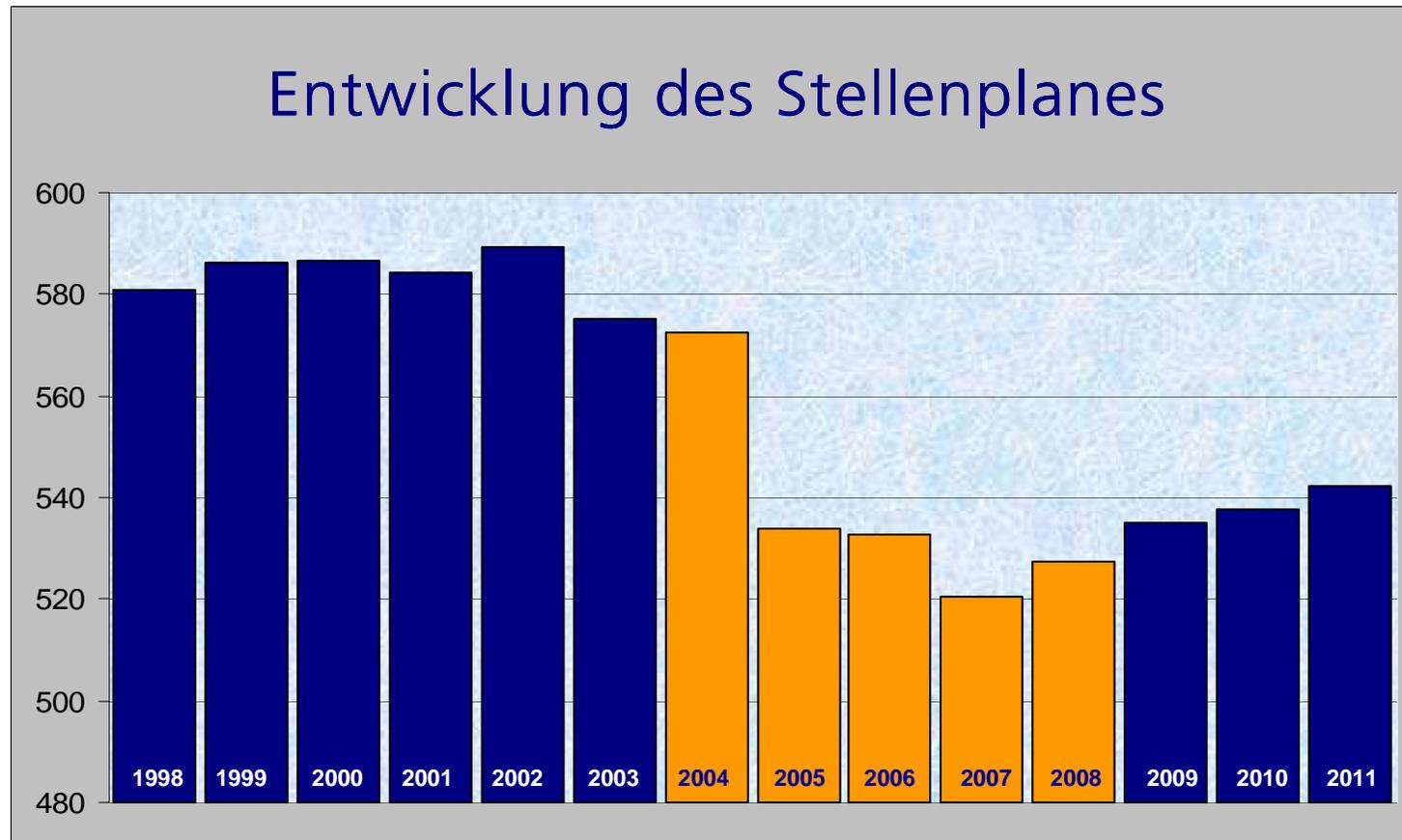
## Personalkostenbudgetierung

- Politische Vorgabe
  - Personalkostensenkung von 2004 – 2008 um 1 %
  - Auffangen der strukturellen Erhöhungen
  - insgesamt 9% mit Tarifierhöhungen
- Aufnahme des Ist-Bestandes nach Fachbereichen
- Zuordnung der Personalkosten
- Instrumente zur Personalkostenkonsolidierung
  - Festsetzung neuer Sollstärken pro Bereich  
Grundlagen: Interkommunaler Vergleiche, KGSt.-Kennzahlen,  
sowie Budgetverhandlungen mit den Bereichsleitern
  - Budgetierung der dafür notwendigen Kosten
  - Feuerwehr und Kindergärten blieben unberücksichtigt

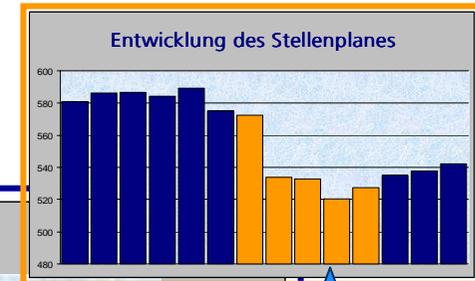
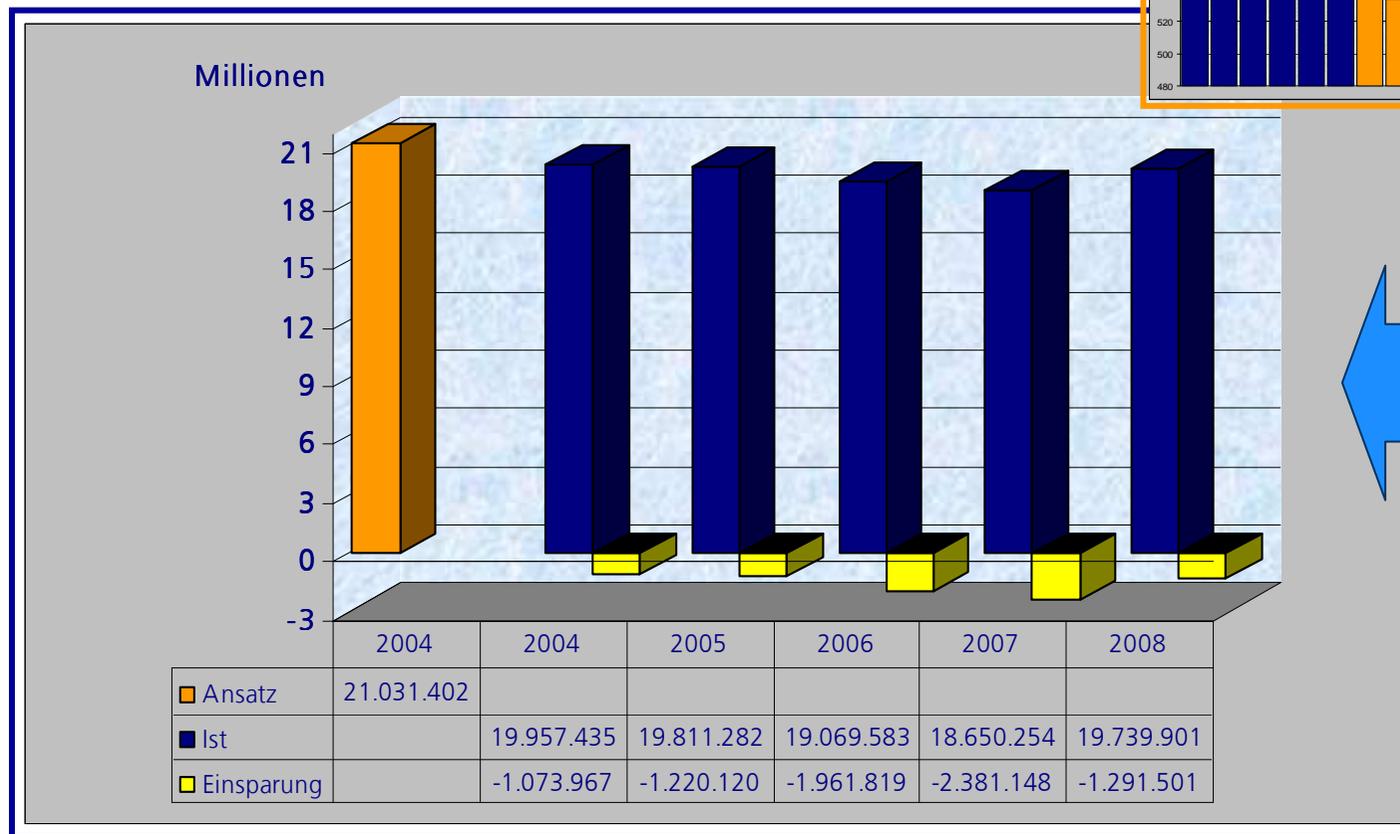
## Stellen- und Kosteneinsparung

- Stelleneinsparung: 47,58 Stellen (rd. 8,5%)
  - sozialverträglich / ohne Kündigungen / ATZ  
teilweise keine Wiederbesetzung freier Stellen
- jährliche Personalkosteneinsparungen
  - zwischen 1,07 Mio. € (2004) und 2,38 Mio. € (2007)
- Gesamt Einsparung: 7.929 Mio. €
  - Ansatz 2004 im Vergleich zum Ist-Ergebnis 2008

## Stellen- und Kosteneinsparung



## Stellen- und Kosteneinsparung



## Weitere Bausteine

- ⇒ Personalfördermaßnahmen / Qualifizierung
- ⇒ Dienstliche Beurteilungen / Mitarbeitergespräche
- ⇒ Leistungsanreize (LOB)
- ⇒ Frauenförderung
- ⇒ Optimierung der Geschäftsprozesse

## Weitere Bausteine

### Personalfördermaßnahmen / Qualifizierung

- Führungsfortbildungen für alle Führungskräfte
- Teambuilding-Seminare
- Nachwuchsförderung
- Berufliche Weiterentwicklung (A1 und A2-Lehrgänge)
- Fachliche Fortbildungen

### Ziel:

Mitarbeiter für weitergehende bzw. neue Anforderungen bzw. Aufgaben qualifizieren

## Weitere Bausteine

### Dienstliche Beurteilungen / Mitarbeitergespräche

- Dienstliche Beurteilungen (Anlass bezogen)
- Mitarbeitergespräche
- Gespräche zur jährlichen LOB-Bewertung
- Mitarbeiter-Feedback

### Ziel:

Minimierung des zeitlichen Aufwandes

## Weitere Bausteine

### LOB-Gespräche

- bisher dreimal durchgeführt
- Ausschüttungsquote etwa bei 70%
- Beamte 1 % / Freiwillig - Beschluss HFWA
- Tarifbeschäftigte 1,5%  
jährliche Steigerung um 0,25 bis 2%

Ziel:

Motivationssteigerung

## Weitere Bausteine

### Frauenförderung

- FFP - Berichtsrythmus 3-jährig an HFWA
- Spezielle Weiterbildungsangebote
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Hilfestellung bei Kinderbetreuung

### Ziel:

Berufseinstieg nach Kinderpause /  
mehr Frauen in Führungspositionen

## Weitere Bausteine

### Optimierung der Geschäftsprozesse

- Prozessoptimierung im Rahmen PEK 2004 - 2008
- Zentralisierung des Baubetriebshofes
- Überprüfung im Rahmen neuer Stellenplananträge
- Interkommunale Zusammenarbeit

### Ziel:

stetige Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation

## Fortschreibung des PEK

- ➔ Anpassungen an die Praxis
- ➔ Gesundheitsmanagement
- ➔ Betriebl. Wiedereingliederung
- ➔ Demographische Entwicklung
- ➔ gezielte Nachwuchs-, Nachfolge- und Besetzungsplanung

## Fortschreibung PEK

### Anpassungen an die Praxis

- Entfall der 2-jährigen Befristung
- Besetzung der Personalentwicklungskommission
- Anpassung an die Organisationsentwicklung

### Ziel:

schnellere Entscheidungen, qualifizierteres Personal

## Fortschreibung PEK

### Gesundheitsmanagement

- Startschuss mit Gesundheitstag
- Überprüfung der Arbeitsplätze
- aktive Gesundheitsvorsorge (Rückenschule, Yoga)
- Vorbeugung (Umgang mit Streß, Organisation der Arbeit)
- Sensibilisierungskurse für Führungskräfte
- halbjährliche Kursangebote

## Fortschreibung PEK

### Betriebliche Wiedereingliederung

- Sicherstellung der Wiedereingliederung
- Unterstützung bei der Wiederherstellung und dem Erhalt der Gesundheit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Entwicklung eines verbindlichen Handlungsleitfadens
- Einbindung der Personalvertretung

## Betriebliche Wiedereingliederung

### Handlungsleitfaden

- ➔ Ziele des Betriebl. Wiedereingliederungsmanagements
- ➔ Beteiligte Personen (AG Pflicht / AN freiwillig / Pers.Rat)
- ➔ Einsetzen der Betrieblichen Wiedereingliederung
- ➔ Klärung der Ursachen der AU
- ➔ Mögliche Lösungsansätze
- ➔ Gesprächsangebot AG – AN / Pers.Rat + Betriebsarzt
- ➔ Vereinbarung von Maßnahmen
- ➔ Dokumentation und Begleitung

## Fortschreibung PEK

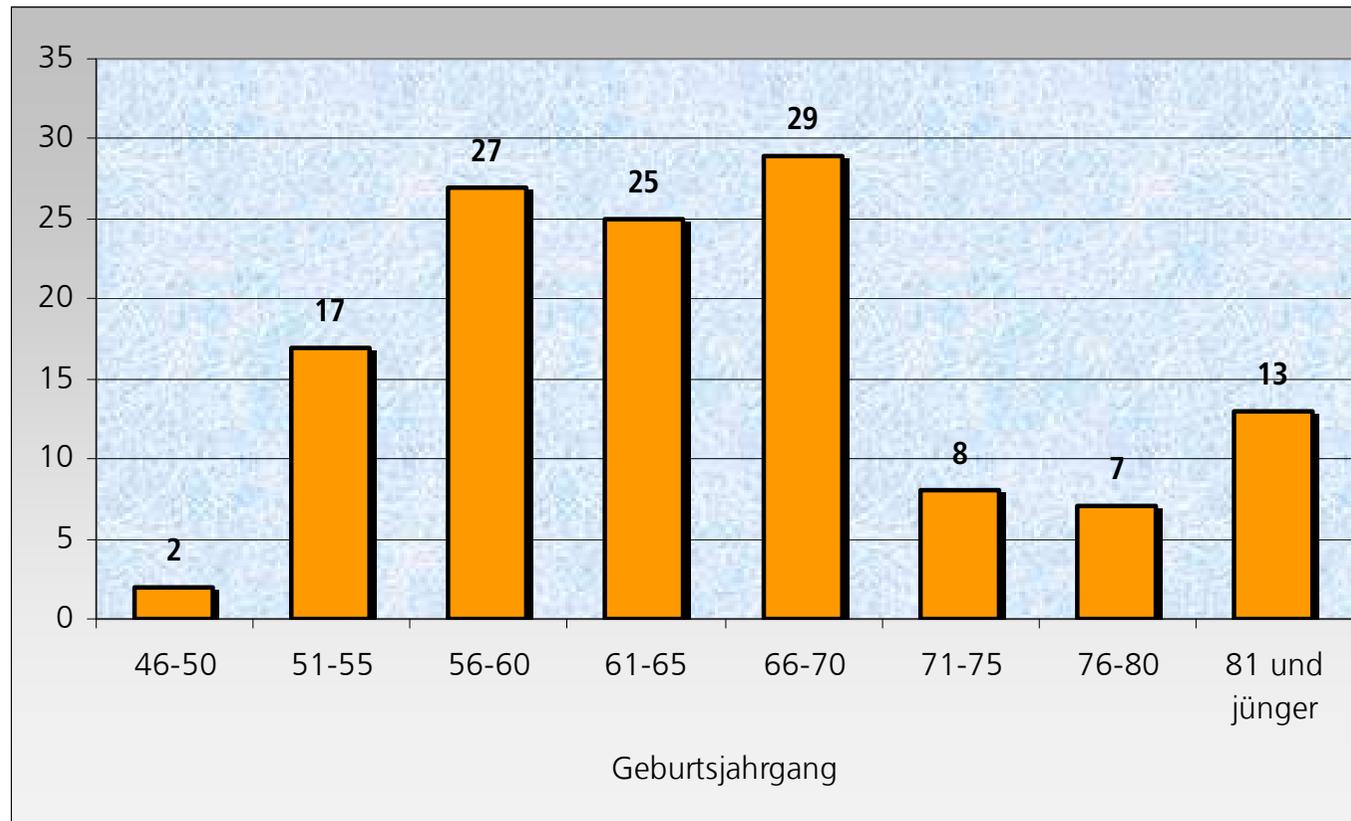
### Demographische Entwicklung

- Altersstruktur des Personalkörpers
- Betrachtung der „Berufsgruppen“
- 10-jähriger Betrachtungszeitraum
- jährliche Fortschreibung

### Ziel:

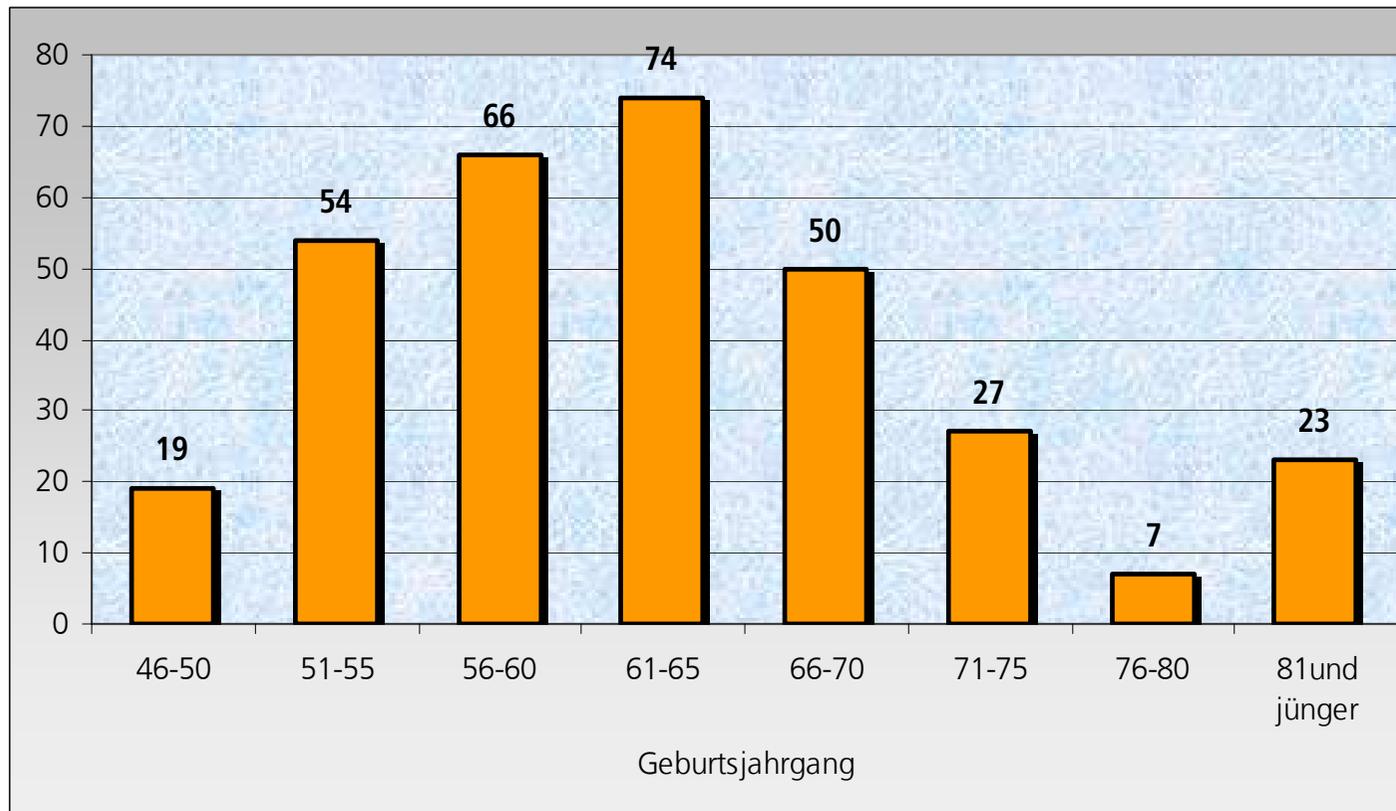
kontinuierliche Personalentwicklung und -planung

## Altersstruktur des Personals - Beamte



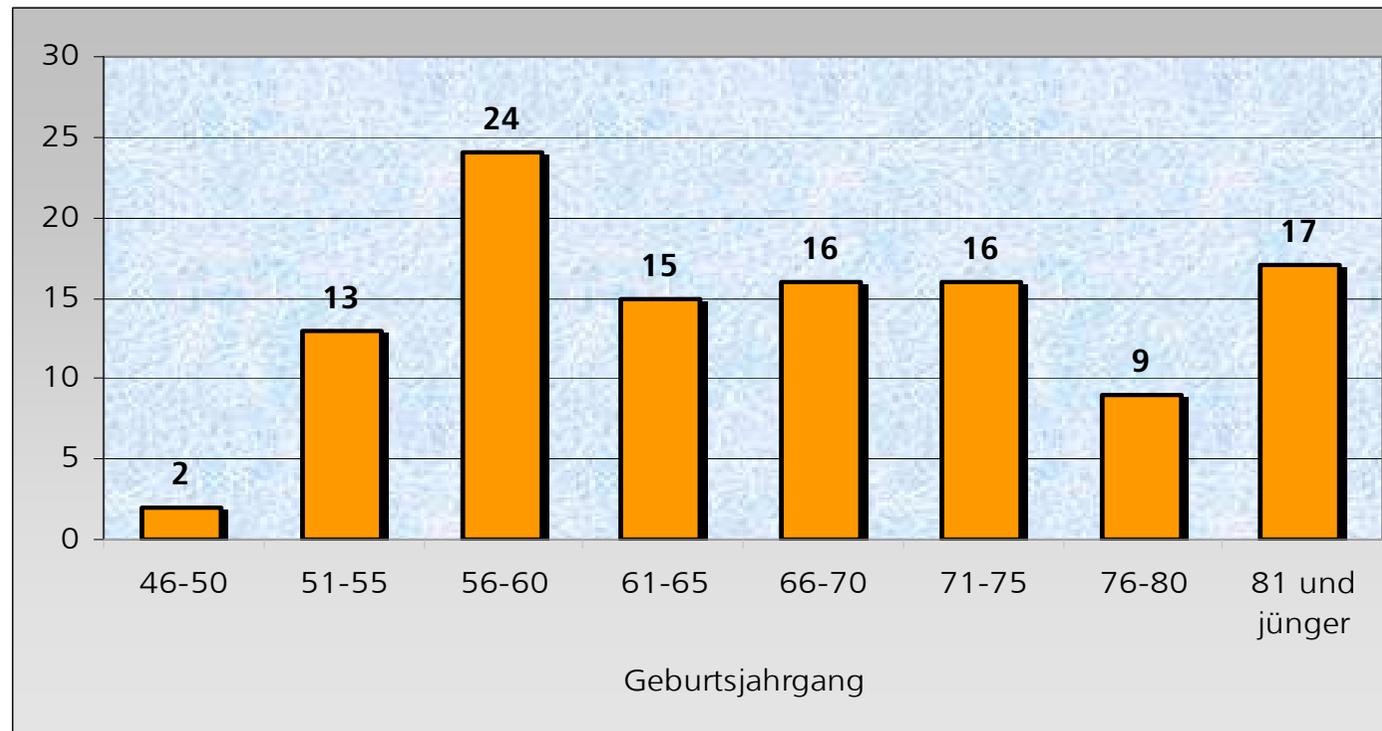
# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

## Altersstruktur des Personals - Tarifbeschäftigte

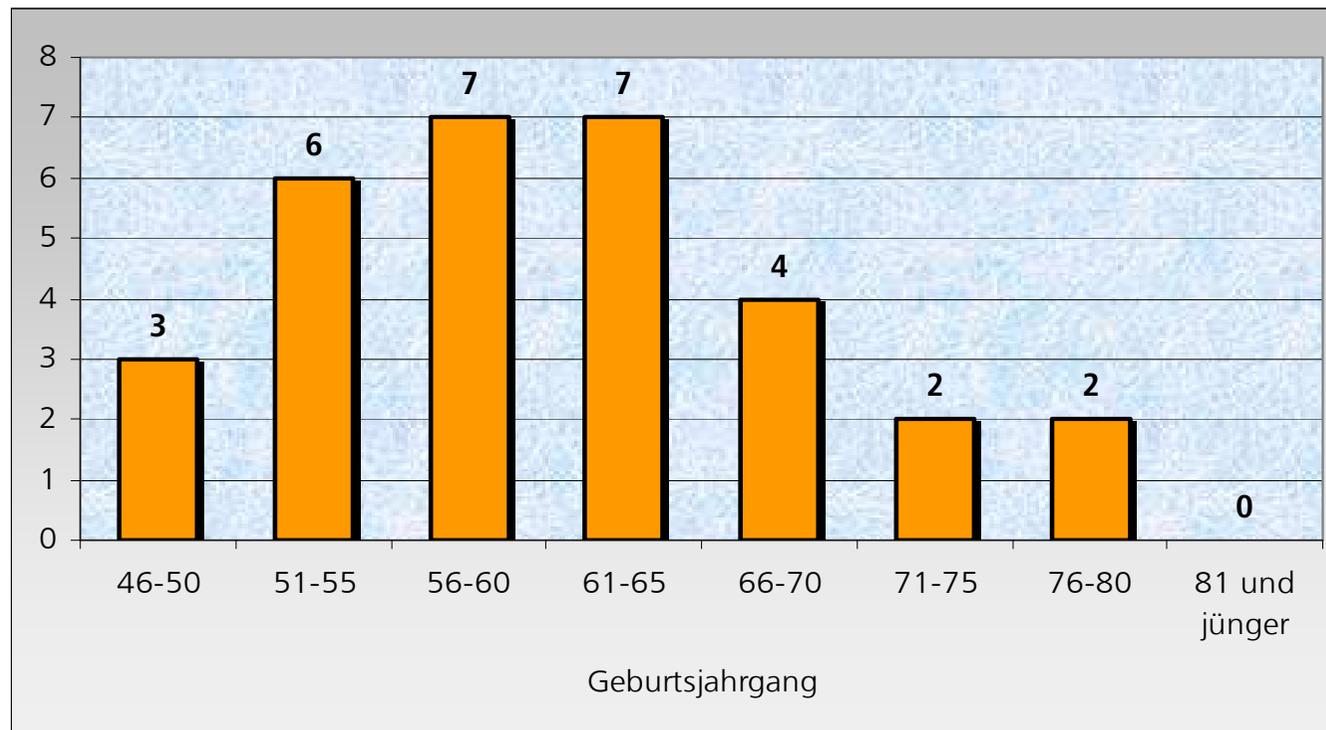


# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

## Altersstruktur des Personals - Kindergärten

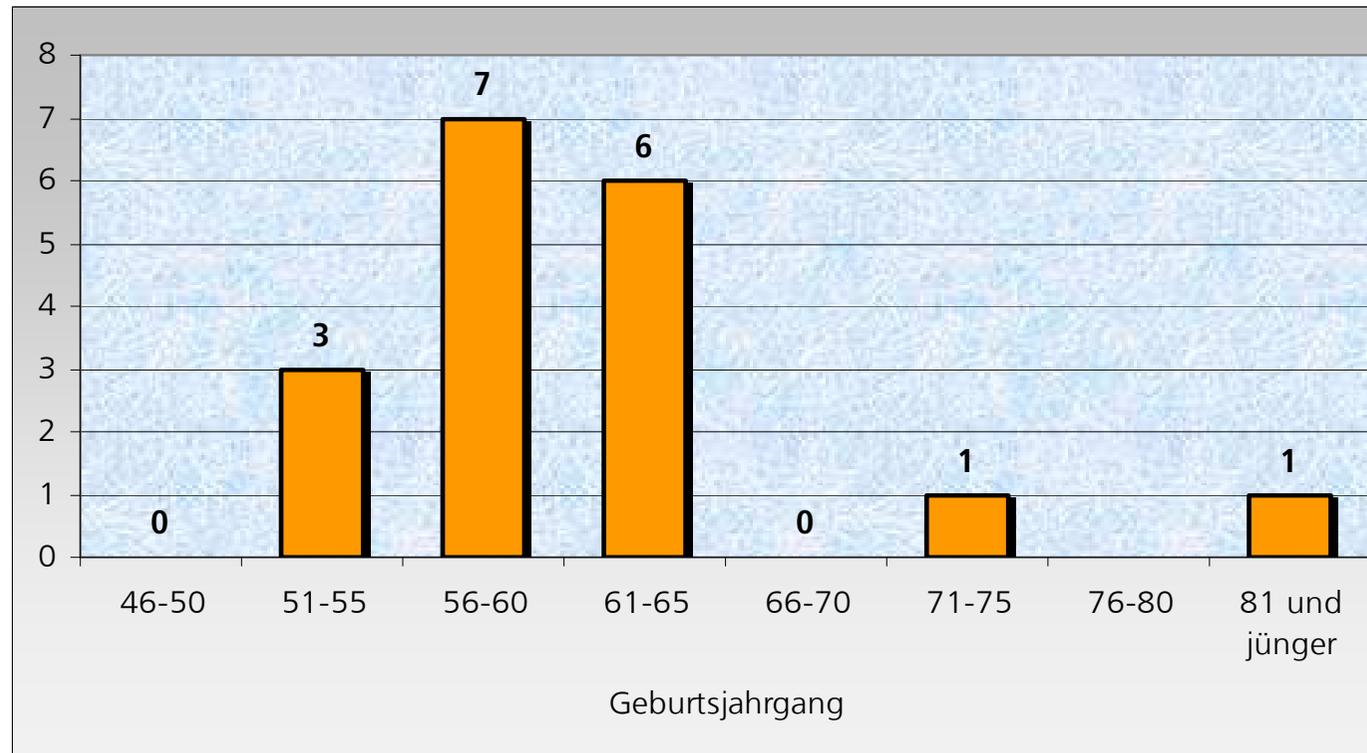


## Altersstruktur des Personals - Musikschule



# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

## Altersstruktur des Personals - Sozialdienst



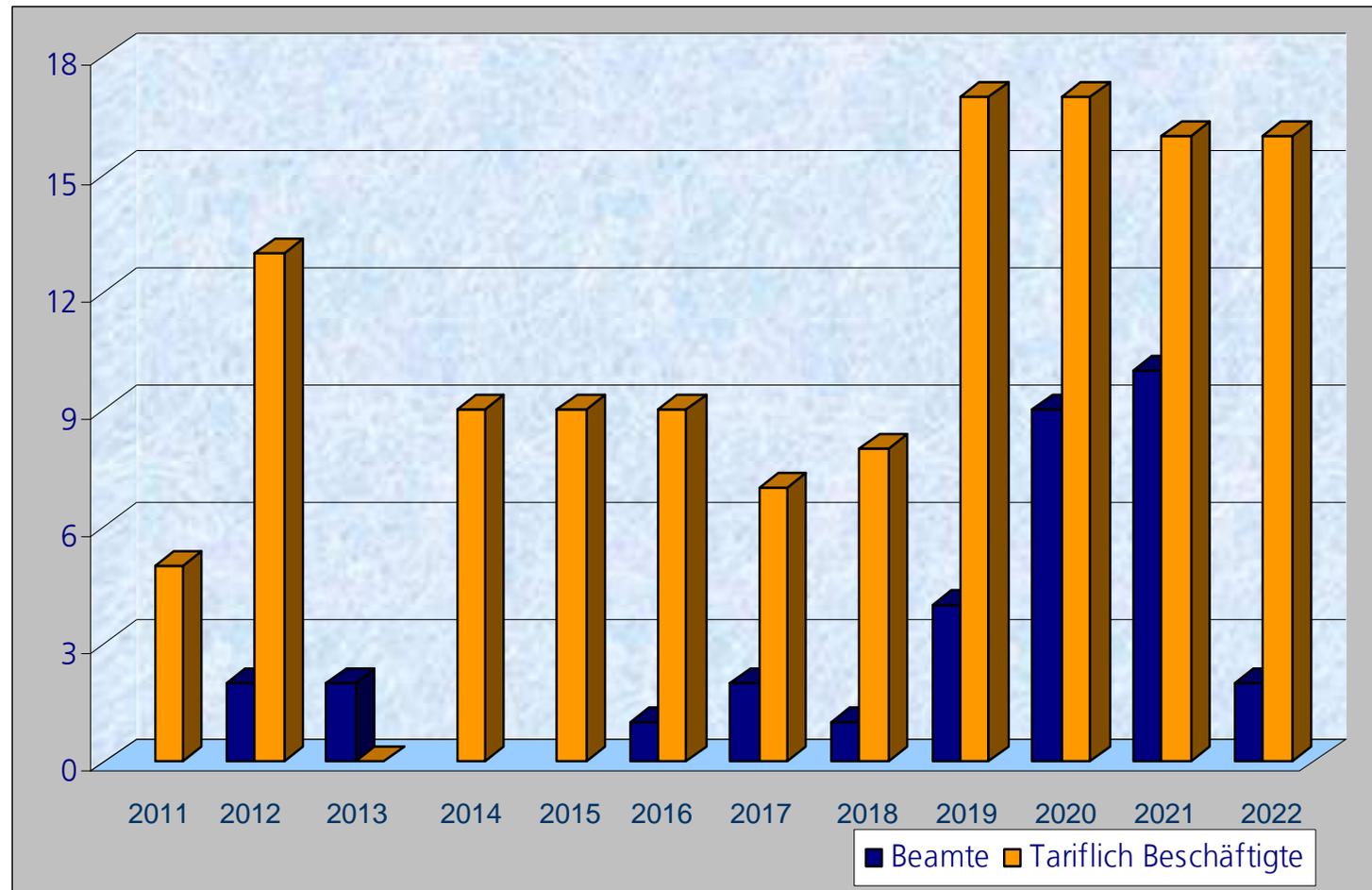
## Fortschreibung PEK

### Demographische Entwicklung (To do-Liste)

- Untersuchung jeder Stelle hinsichtlich Zuschnitt, Anforderungen, Notwendigkeit
- Entwicklung eines Anforderungsprofils hinsichtlich der Nachbesetzung
- nötige Qualifikation (Führungsposition / Sachbearbeitung)
- Besetzungsentscheidung  
(eigene Ausbildung / externe Besetzung)
- Nachbesetzung

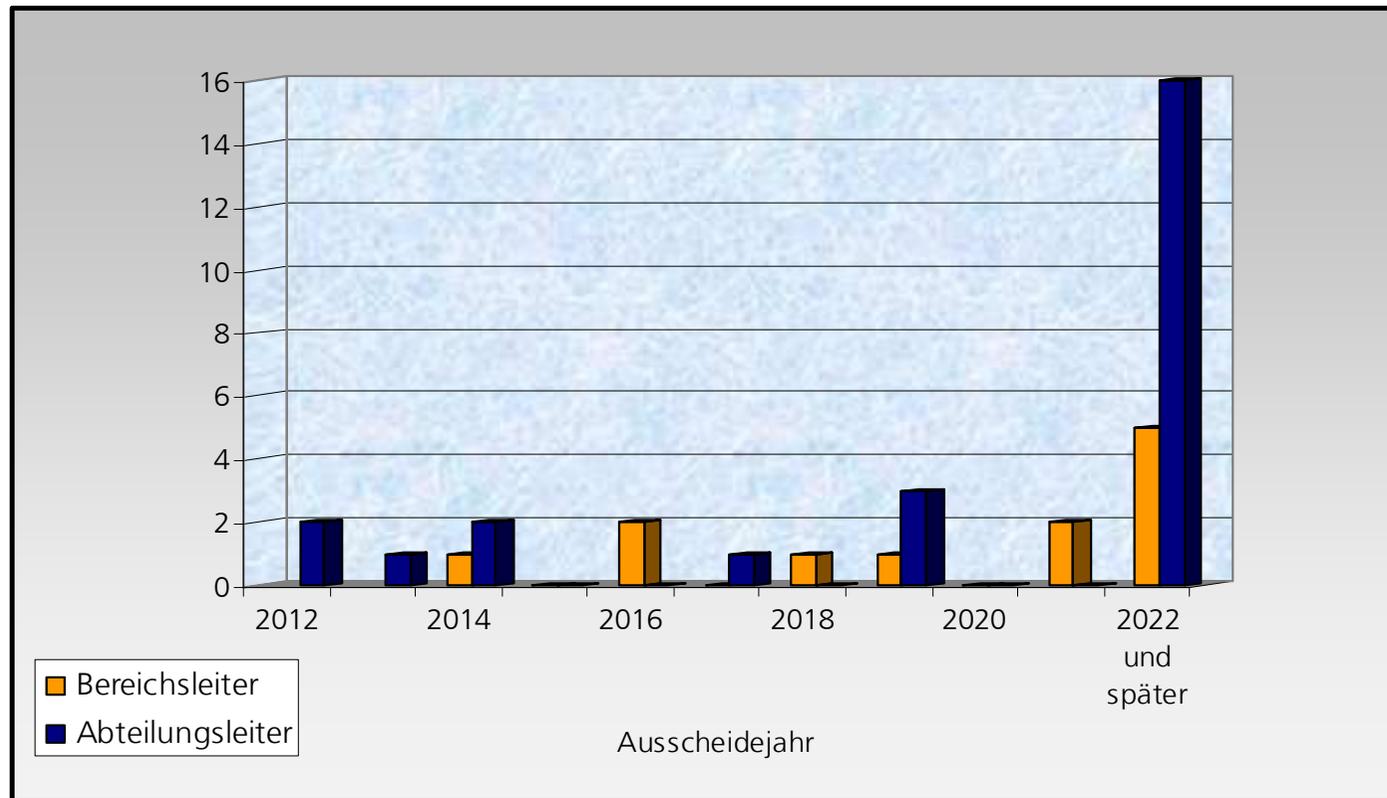
# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

## Altersbedingte Fluktuation 2011 - 2022



# Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

## Altersbedingte Fluktuation - Bereichsleiter / Abteilungsleiter -



## Fortschreibung des PEK

### Fazit – Weiteres Vorgehen

- Entwurf der Fortschreibung des PEK  
Anpassung und Fortentwicklung
- Verwaltungsinterne Abstimmung  
VK und Personalrat
- Verabschiedung PEK Fortschreibung
- Jährliche Fortschreibung
- Aufbau von Controllingmechanismen

Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit