

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

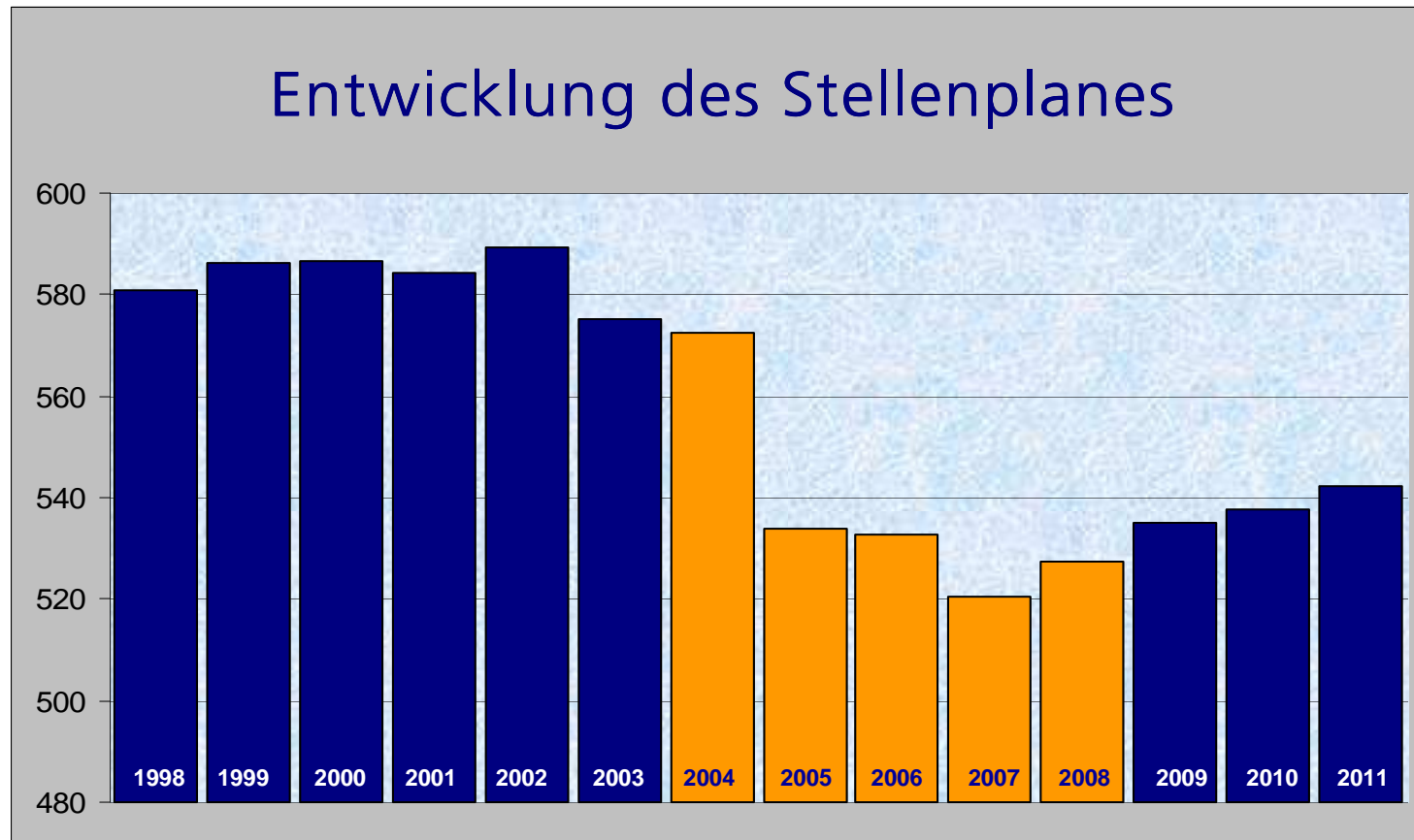
Personalkostenbudgetierung

- 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

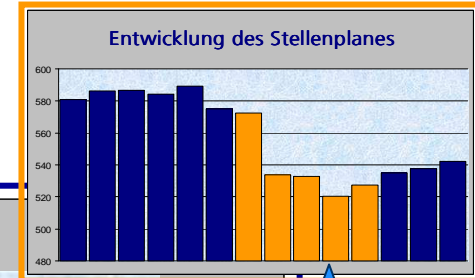
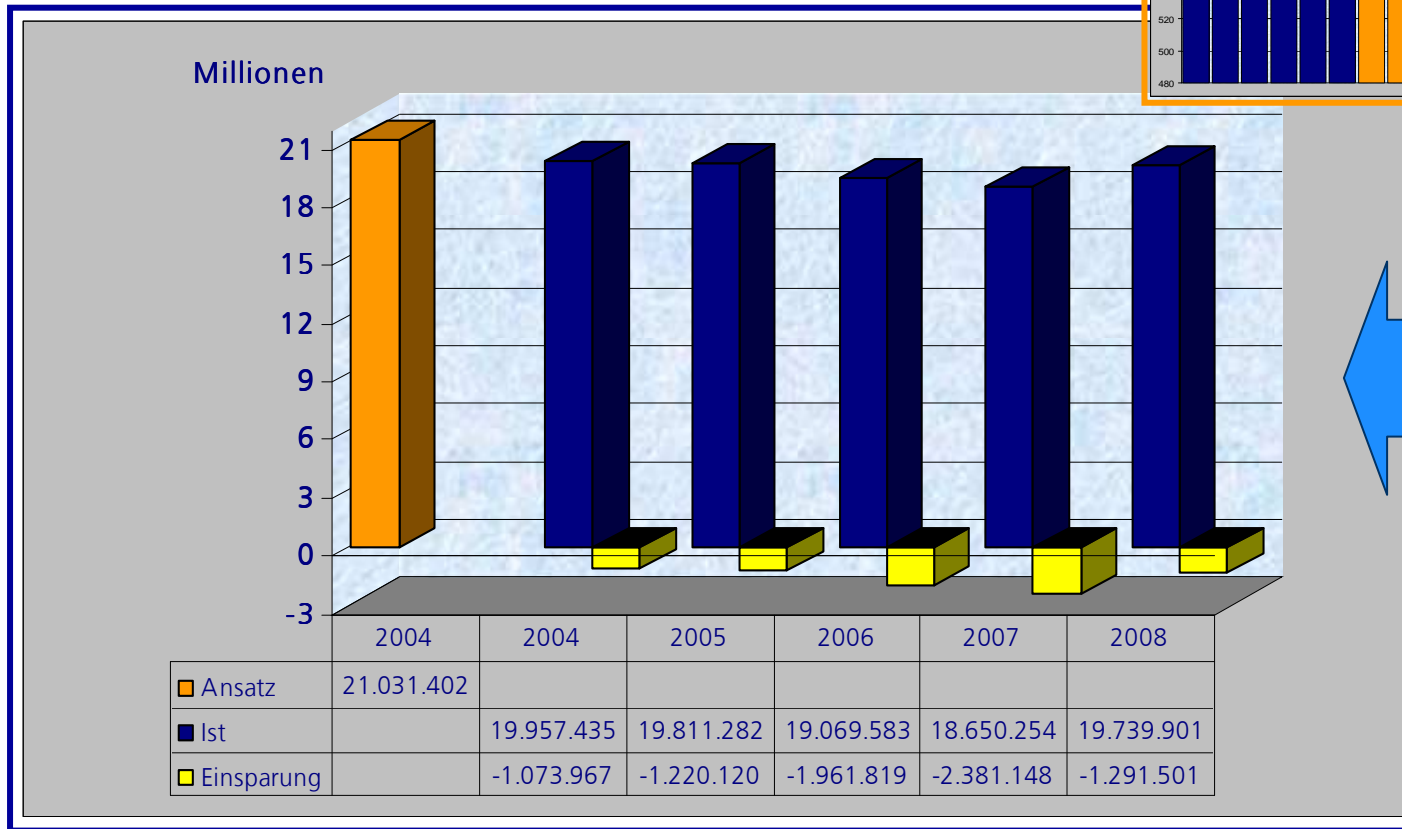
Stellen- und Kosteneinsparung

- 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

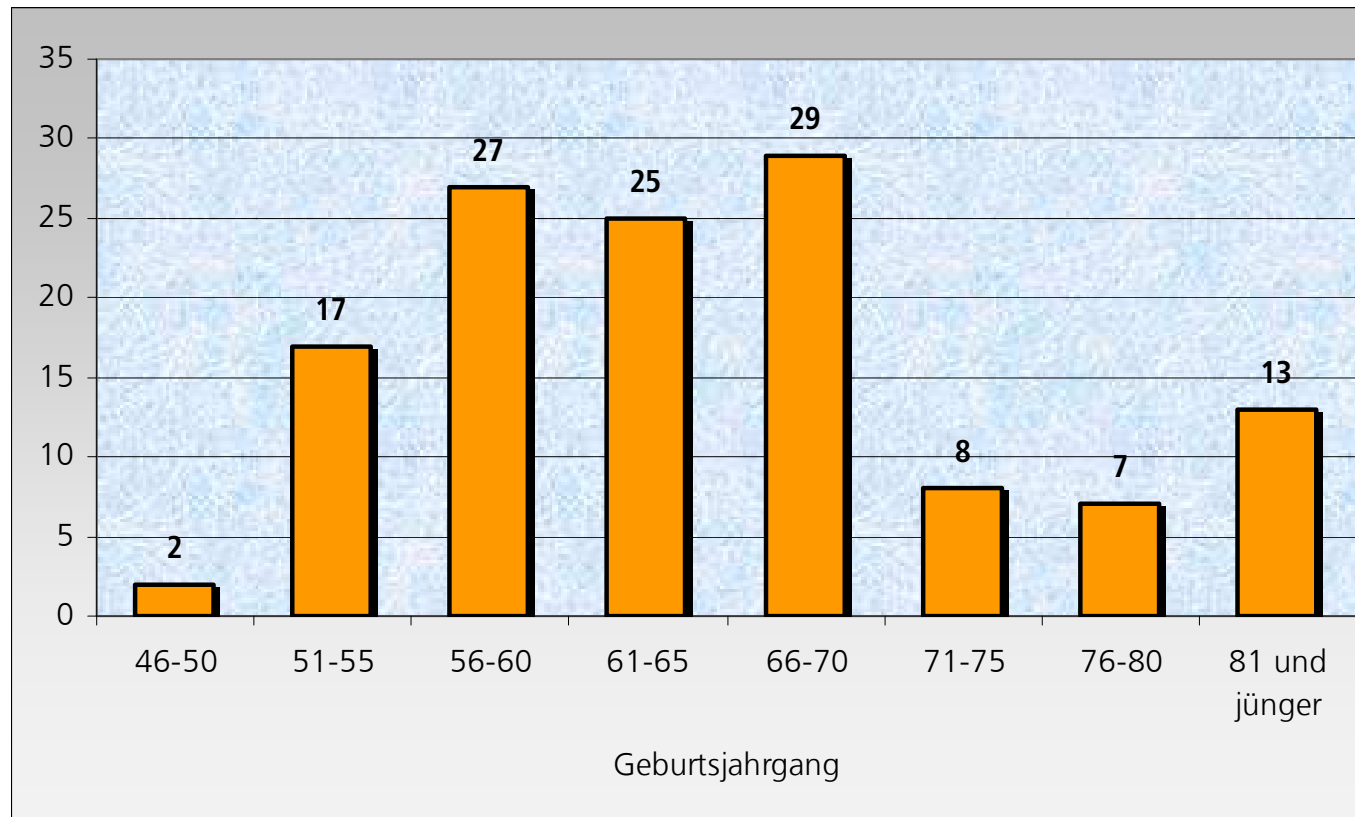
Demographische Entwicklung

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

Ziel:

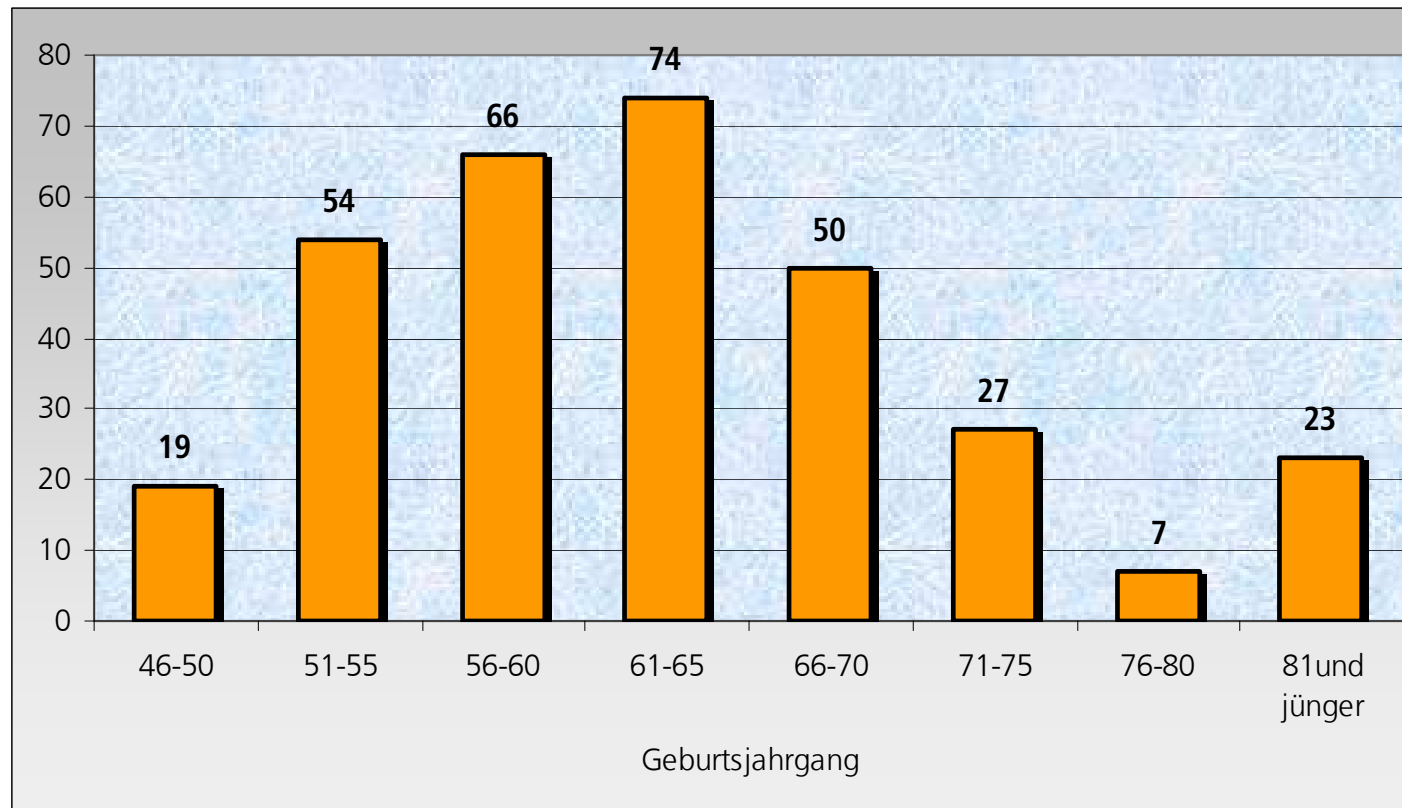
kontinuierliche Personalentwicklung und -planung

Altersstruktur des Personals - Beamte



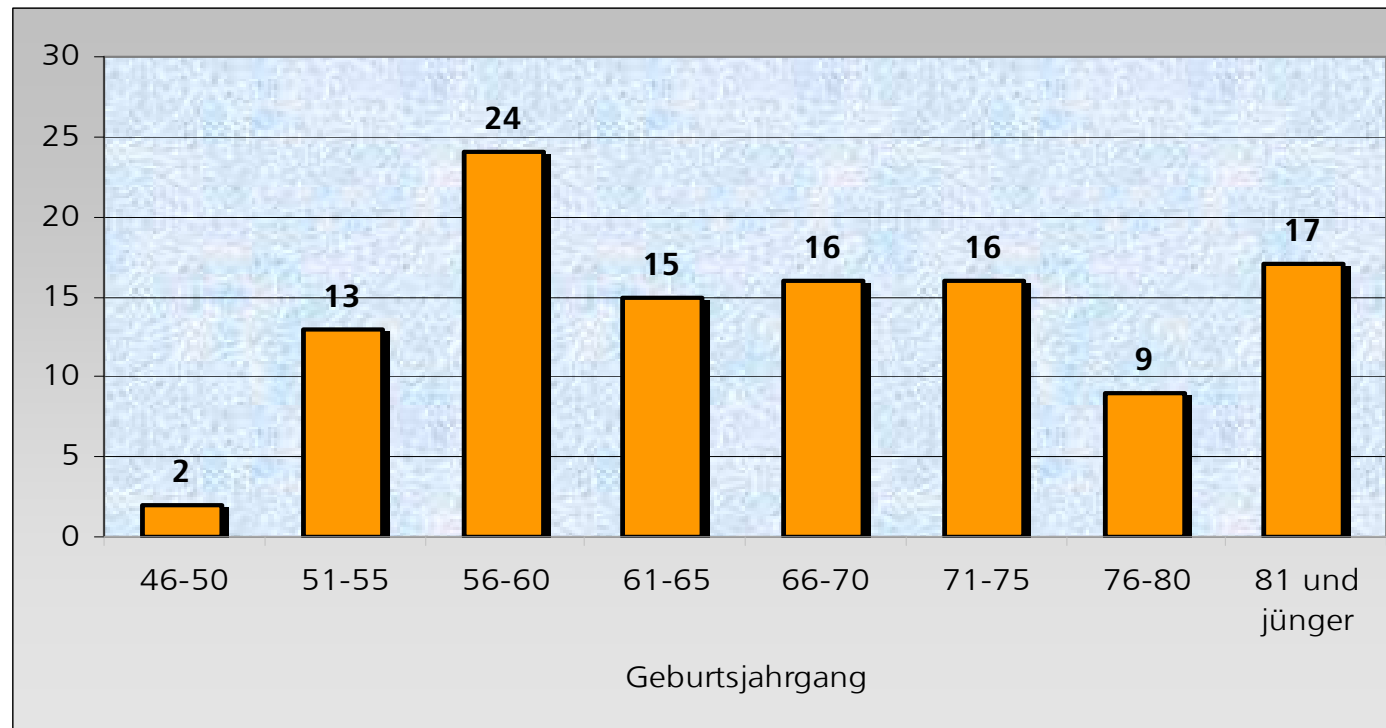
Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

Altersstruktur des Personals - Tarifbeschäftigte

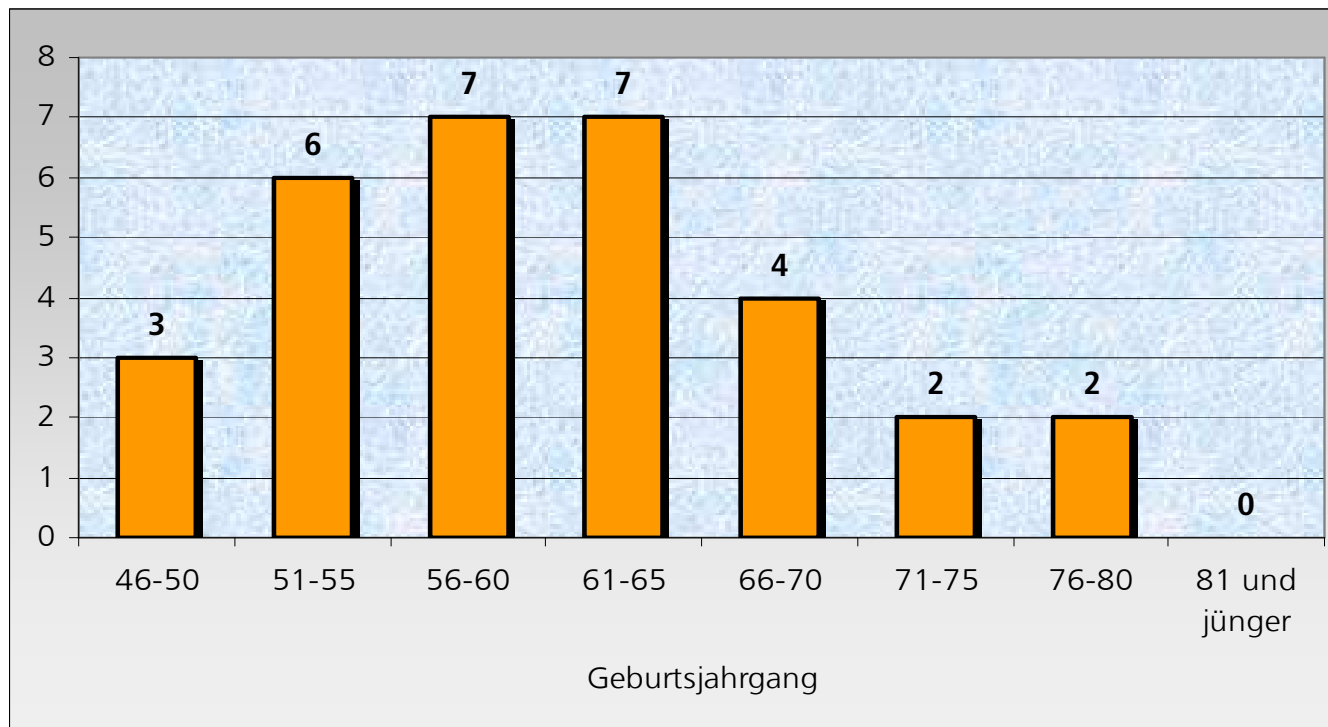


Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

Altersstruktur des Personals - Kindergärten

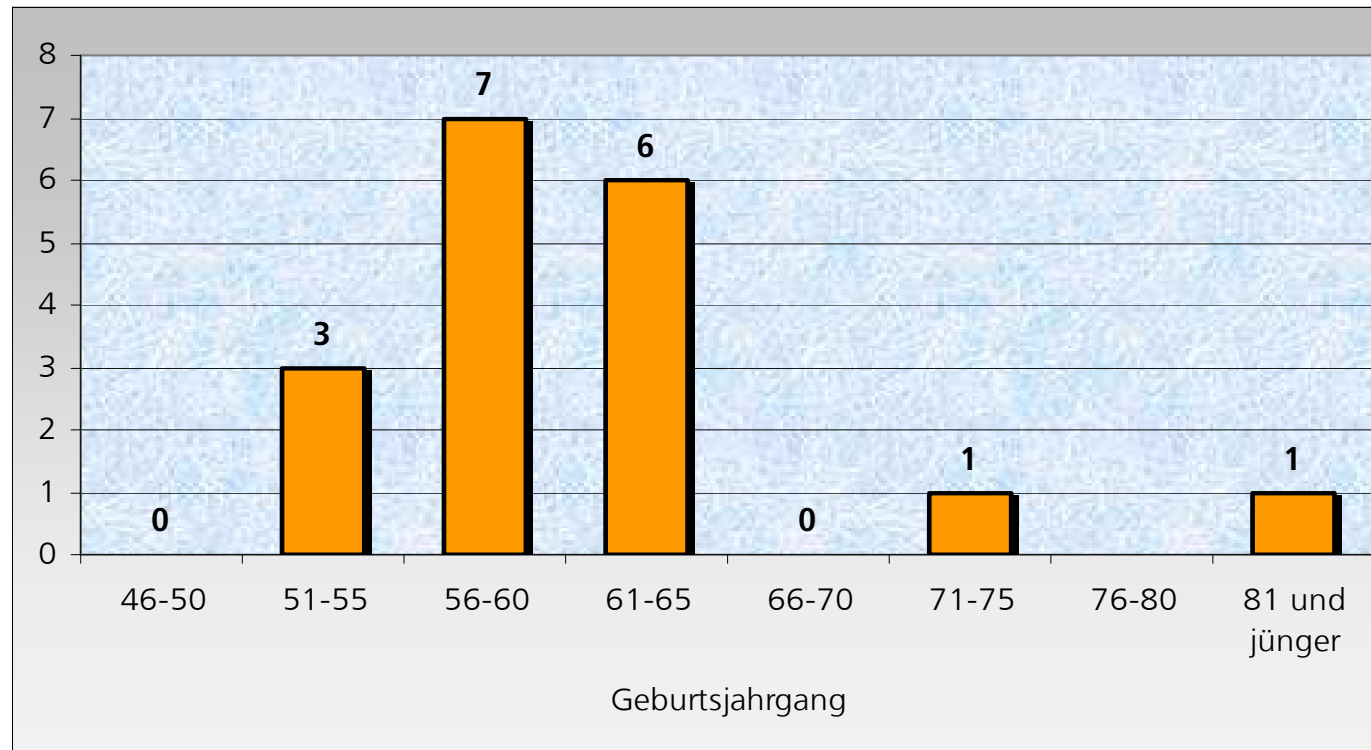


Altersstruktur des Personals - Musikschule



Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

Altersstruktur des Personals - Sozialdienst



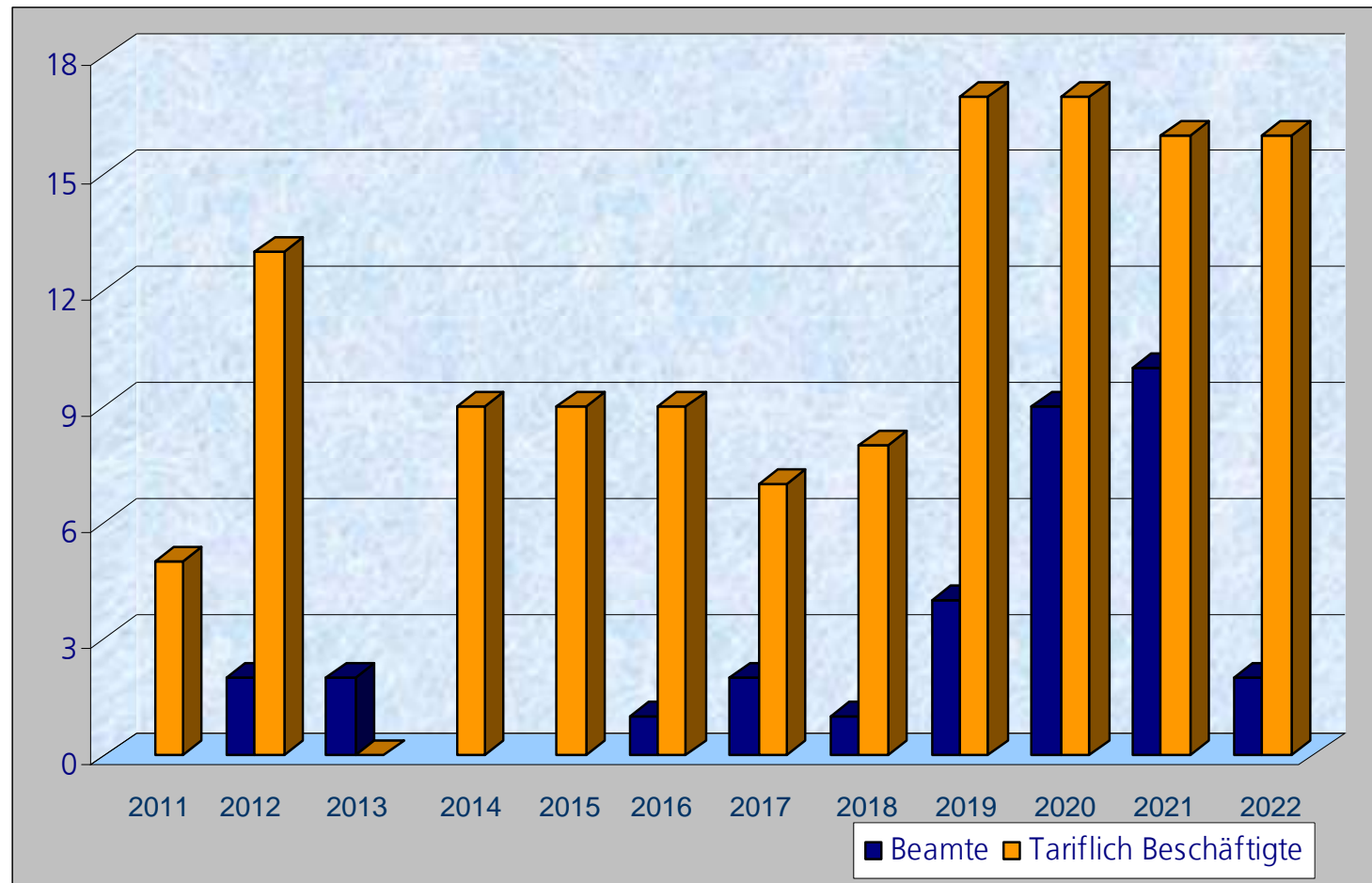
Fortschreibung PEK

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

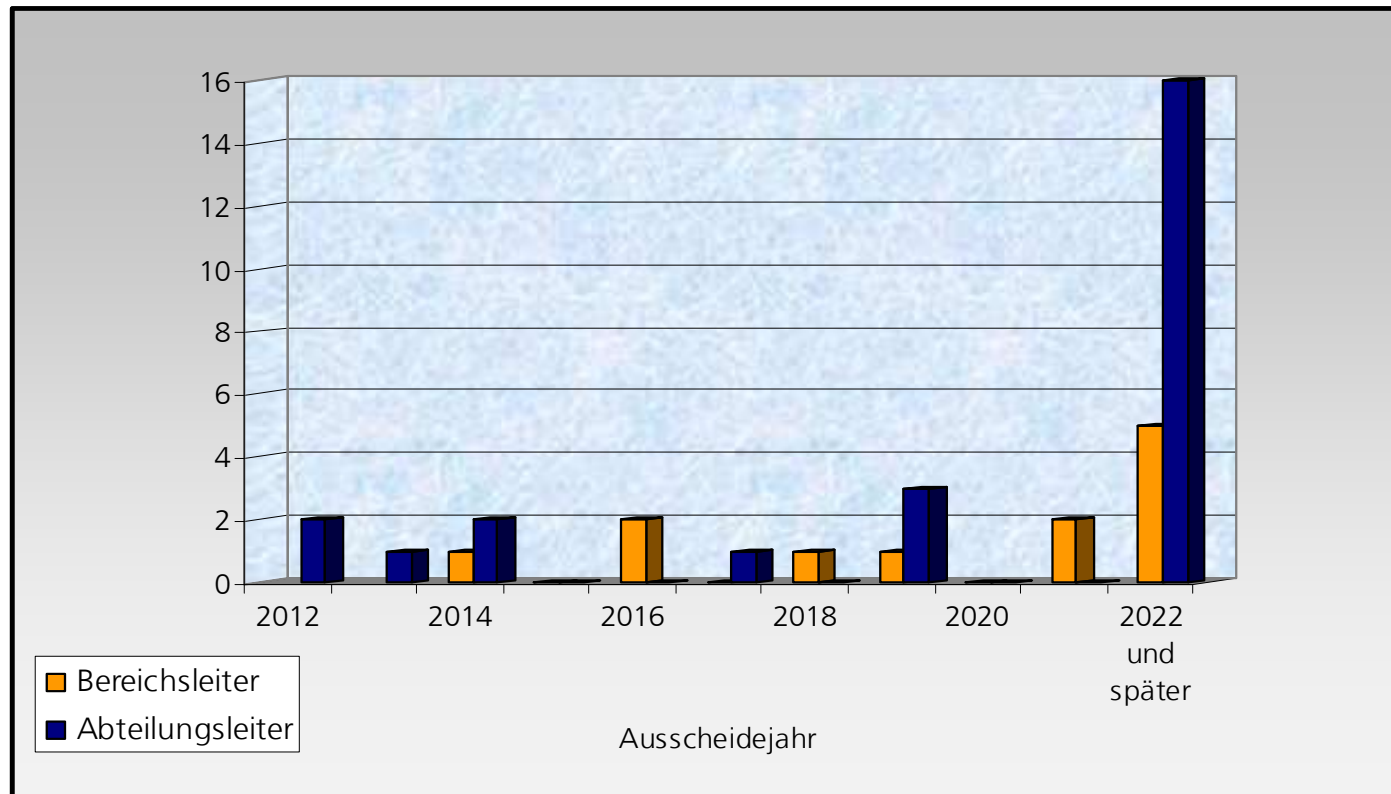
Personalentwicklungskonzept - Fortschreibung

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