

KREISSTADT METTMANN Der Bürgermeister		Informationsvorlage		Drucksachennummer 281/2019	
Abteilung für Zentrale Verwaltung und Organisation		öffentlich		☒	
Böhmer, Angelika		nicht öffentlich		☐	

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Verwaltungsausschuss	8	12.11.2019

Jahresbericht Personalentwicklung

Finanzielle Auswirkungen keine

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

☐ Abfall	☐ Wasserhaushalt	☐ Klima
☐ Boden	☐ Natur- und Artenschutz	☐ Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

Personalentwicklung ist ein sich stetig entwickelnder Prozess und keine einmalige oder kurzfristig erfüllbare Aufgabe. Daher plant die Verwaltung die im Personalentwicklungskonzept festgelegten Maßnahmen nach und nach umzusetzen.

Als Priorisierung dient die PE-Jahresplanung, die von der Verwaltungsleitung, dem Amt für Verwaltungsservice, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung für das jeweilige Jahr festgelegt wurde.

Für das Jahr 2019 wurde folgende Priorisierung festgelegt:

PE-Jahresplanung 2019
▪ Informationsveranstaltung für die Führungskräfte zu den Regeln und Abläufen der Stellenbewertung ▪ Seminar für die regelmäßig an den Personalauswahlverfahren Beteiligten zur Interviewtechnik und zur Verhaltensbeobachtung und -bewertung ▪ Entkopplung (von den Verwaltungsbetriebsausgaben) und Erhöhung der fachbezogenen Fortbildungsbudgets ▪ Gestaltung eines Jahresfortbildungsprogramms unter Zugrundelegung eines zentralen fachübergreifenden Fortbildungsbudgets ▪ Einstieg in die verstärkte Führungskräftefortbildung im Rahmen des Jahresfortbildungsprogramms

Wie bei der Vorstellung des Personalentwicklungskonzeptes im Verwaltungsausschuss am 26.02.2019 angekündigt, soll am Ende eines Jahres ein Personalentwicklungsbericht (PE-Bericht) präsentiert werden, der einen Überblick darüber bietet, welche Maßnahmen in dem jeweiligen Jahr umgesetzt wurden bzw. noch in der Umsetzung sind.

Im Folgenden soll dargelegt werden, welche Maßnahmen im Jahr 2019 umgesetzt bzw. begonnen wurden:

Qualifizierung der Führungskräfte

- Information der Führungskräfte im Bereich Stellenbewertung

Als erstes Ziel der PE-Jahresplanung 2019 wurde eine Informationsveranstaltung für die Führungskräfte zu den Regeln und Abläufen der Stellenbewertung festgehalten.

Hierfür hat die Verwaltung einen Handlungsleitfaden zur Stellenbewertung erarbeitet.

Gleichzeitig wurde ein neues Muster für die Arbeitsplatzbeschreibungen eingeführt, das angelehnt an ein Muster der KGSt eine Stellenbewertung sowohl nach Beamtenrecht als auch nach Tarifrecht ermöglicht.

Der Handlungsleitfaden sowie das neue Muster für Arbeitsplatzbeschreibungen wird den Führungskräften dezentriert in Präsentationen durch die Geschäftsführung der Stellenbewertungskommission der Stadt Mettmann vorgestellt. Die Präsentationen sind für Oktober und November 2019 angesetzt. Nach der Präsentation gibt es die Möglichkeit, auf individuelle Fragen der Führungskräfte einzugehen.

- **Verstärkte Führungskräftefortbildung**

Ein weiteres Ziel der PE-Jahresplanung 2019 war der Einstieg in die verstärkte Führungskräftefortbildung.

Bereits im März und April 2019 wurden Schulungen zur „Dienstvereinbarung für den Umgang mit Suchtproblemen“ für Führungskräfte von der Caritas durchgeführt. Hier wurden den Führungskräften der Ablauf und die Regeln gemäß der Dienstvereinbarung vorgestellt und gleichzeitig Hilfestellung gegeben, wie man Suchtprobleme erkennen kann. Im Rahmen des Jahresfortbildungsprogrammes sind für Ende 2019 und Anfang 2020 noch zwei weitere Schulungen für die Führungskräfte geplant:

- **Schulung „Stärkung der Führungskompetenzen“**

Inhalte dieser zweitägigen Schulung sollen u.a. sein moderne Mitarbeiterführung, Change-Management, Unterstützung von Teambildung und Teamentwicklung sowie das Thema „Gesundes Führen“.

- **Schulung „Kommunikation für Führungskräfte“**

Diese Schulung soll sich ebenfalls über zwei Tage erstrecken. In dieser Schulung sollen die Führungskräfte Konfliktmanagement lernen sowie Feedback zu geben, zu motivieren und mit Fehlverhalten umzugehen.

Fachübergreifende Fortbildungen für die Mitarbeiterschaft

Im Haushalt 2019 wurde, wie in der PE-Jahresplanung für 2019 vereinbart, ein Budget für ein fachübergreifendes Jahresfortbildungsprogramm eingestellt.

Durch die Mitarbeiterbefragung im Januar 2019 wurden die Präferenzen der Mitarbeiterschaft abgefragt, um das Jahresfortbildungsprogramm dementsprechend auszugestalten.

Für das Jahr 2019 bzw. Frühjahr 2020 sind folgende Schulungen für die Mitarbeiterschaft geplant:

- Schulung „Stressbewältigung“

Durch die Schulung „Stressbewältigung“ soll die Mitarbeiterschaft lernen, ihre persönlichen Stressoren zu identifizieren und die eigene Stress-Reaktion zu beeinflussen. Gleichzeitig sollen Entspannungstechniken und Tipps zur Vermeidung von Überforderung sowie Handeln in akuten Stresssituationen vermittelt werden.

- Schulung „Selbst- und Zeitmanagement“

Im Rahmen der Schulung „Selbst- und Zeitmanagement“ soll der Mitarbeiterschaft vermittelt werden, wie man „Zeitdiebe“ identifiziert und vermeidet, Informationen besser strukturiert und durch Prioritätensetzung abarbeiten kann. Die Schulung soll zum Umgang mit zunehmender Arbeitsverdichtung Hilfestellungen geben.

- Schulung „Kommunikationstraining“

Das Kommunikationstraining soll dazu beitragen, dass die Mitarbeiterschaft auch schwierige bzw. emotionale Gesprächssituationen noch besser meistern kann. Hierzu sollen Regeln der Gesprächsführung, der Umgang mit Kommunikationsstörungen und der bewusste Einsatz von Körpersprache vermittelt werden. Darüber hinaus soll die Mitarbeiterschaft lernen, sich individuell auf das Kommunikationsverhalten des Gegenübers einzustellen, eine positive Gesprächsatmosphäre herzustellen und ablehnende Entscheidungen zu übermitteln.

- Schulung „Excel“

Fachübergreifend soll in einer Schulung die Grundfunktionen von Excel, das Erstellen von Tabellen und Grafiken, Filtermöglichkeiten und die Erstellung von Diagrammen vermittelt werden.

Personalgewinnung

Der Bereich Personalgewinnung ist wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und soll daher künftig stärker fokussiert und optimiert werden. Folgende Maßnahmen wurden bereits in 2019 umgesetzt bzw. begonnen:

- Überprüfung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenwerten vor Stellenausschreibungen

Seit Anfang 2019 ist die Abstimmung zwischen Personal- und Organisationsabteilung noch weiter ausgebaut worden. Vor jeder Stellenausschreibung wird nun zunächst abgestimmt, ob eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung mit Stellenbewertung vorliegt.

Falls nicht, wird kurzfristig mit der Fachabteilung eine neue Arbeitsplatzbeschreibung entworfen und in die Stellenbewertungskommission eingebracht.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sowohl die Aufgabeninhalte, als auch der Stellenwert in der Stellenausschreibung den aktuellen Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen.

- Ausbildungsbroschüre

Um neuen Auszubildenden den Berufseinstieg zu erleichtern und eine erste Orientierung zu bieten, hat die Personalabteilung eine Ausbildungsbroschüre entwickelt. Diese Broschüre enthält alle wichtigen Informationen rund um das Ausbildungsverhältnis bzw. den Vorbereitungsdienst bei der Stadt Mettmann.

- Schulung zur Optimierung des Personalauswahlverfahrens

Für die regelmäßig an Personalauswahlverfahren Beteiligten (Personalabteilung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) ist noch in 2019 eine zweitägige Schulung durch einen externen Anbieter zur Optimierung des Personalauswahlverfahrens geplant. Dies war ebenfalls Bestandteil der PE-Jahresplanung 2019.

Diese Schulung wird Themen wie Interviewtechniken, Orientierung an Anforderungsprofilen, Dokumentation der eigenen Beobachtungen, Verhaltensbeobachtung und –bewertung sowie die Durchführung von Feedbackgesprächen beinhalten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein Ziel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es, die Anzahl der Telearbeitsplätze zu erhöhen. Im Jahr 2019 wurden drei neue Telearbeitsplätze eingerichtet, drei weitere Anträge für Telearbeit sind derzeit in der Bearbeitung.

Gesundheitsförderung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient nicht nur der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterschaft, sondern ist zudem ein wesentlicher Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit.

- Massageangebot

Im Mai 2019 wurde für die Mitarbeiterschaft an zwei Tagen das brainLight System mit Massagesessel zur Verfügung gestellt. Dieses System bietet eine angenehme Shiatsu Rückenmassage kombiniert mit einer Licht- und Ton-Tiefenentspannung.

▪ Gesundheitstag

Im Rahmen des Gesundheitstages am 19. September 2019 gab es für die Mitarbeiterschaft zahlreiche kostenlose Angebote:

- Massage im BrainLight Massagesessel
- Blutdruck-, Zucker- und Cholesterinmessung
- Carotisscreening (Untersuchung der Halsschlagader)
- Venenmessung
- Infostand Barmer Krankenkasse
- Infostand discovering hands (Brustkrebsfrüherkennung)
- Seh- und Hörtest

▪ Hautscreening

Zur Hautkrebsvorsorge wurde der Mitarbeiterschaft am 16. September 2019 die Möglichkeit geboten, von einer Hautärztin ein Hautscreening durchführen zu lassen. Aufgrund der starken Nachfrage wurde im November 2019 noch ein zweiter Termin gebucht.

▪ Grippeschutzimpfung

Im Oktober 2019 wird erneut für die Mitarbeiterschaft angeboten, sich im Haus gegen Grippe impfen zu lassen.

Gez. Stang