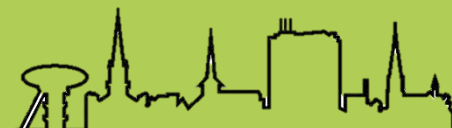


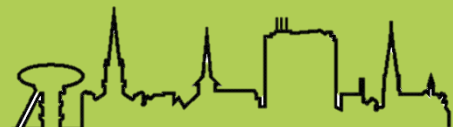
Personalentwicklungskonzept

*Sachstandsbericht im
Rat der Stadt Lünen
am 11.10.2018*

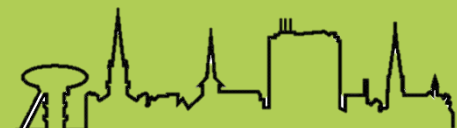


Agenda

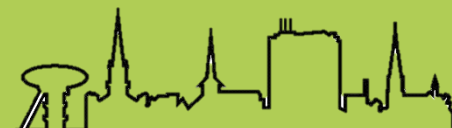
- Stellenwert, Verständnis, Erfolgsfaktoren
- Entstehungs-Prozess
- Elemente
- Maßnahmen



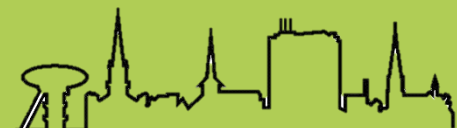
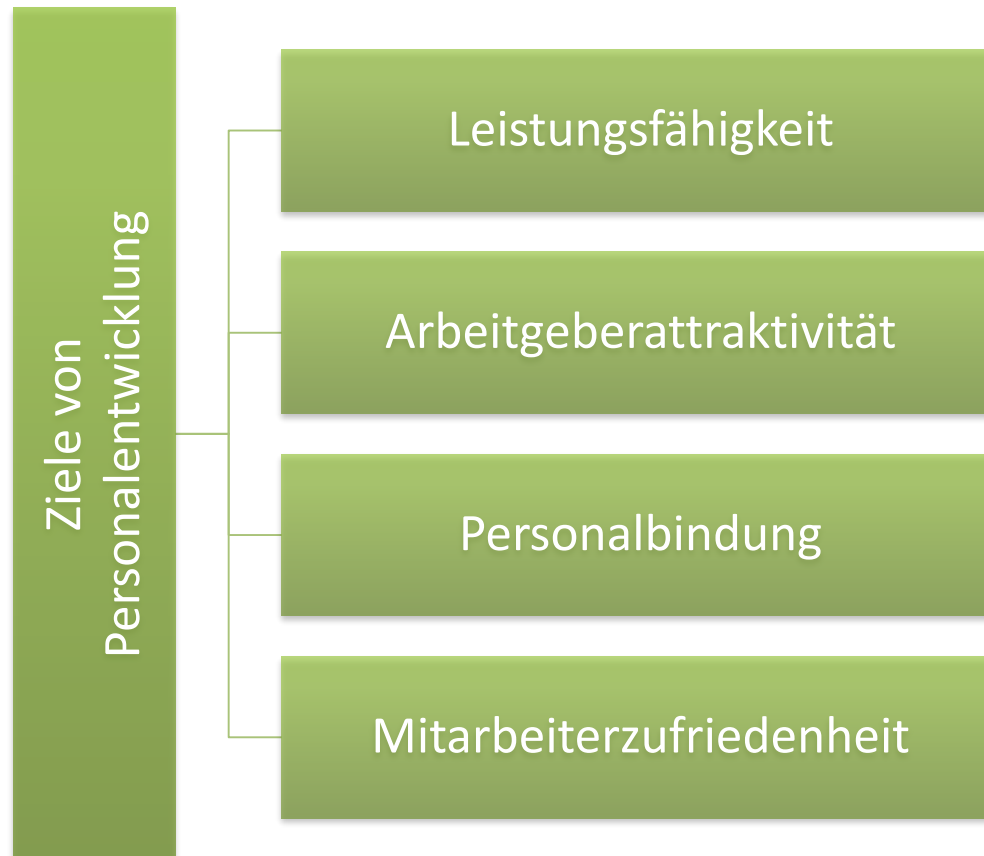
Stellenwert, Verständnis, Erfolgsfaktoren



- Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie zivilgesellschaftliche Gruppen und Organisationen wünschen sich und haben einen Anspruch darauf, dass ihre Stadtverwaltung gut funktioniert.
- Personalentwicklung trägt maßgeblich dazu bei, dass die Stadtverwaltung Lünen die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen bewältigen und auch in Zukunft ihre umfangreichen Leistungen in angemessener Qualität erbringen kann.
- Personalentwicklung hat daher einen hohen Stellenwert.



Stellenwert

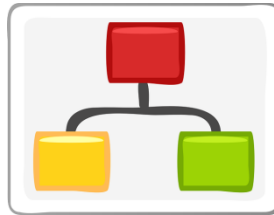


Verständnis



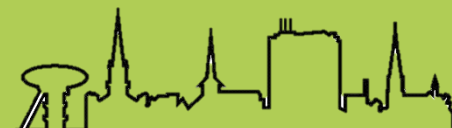
Leistungs- und
Lernpotential erkennen

systematisch



gestaltete Prozesse

Verwendungs- und
entwicklungsbezogen fördern



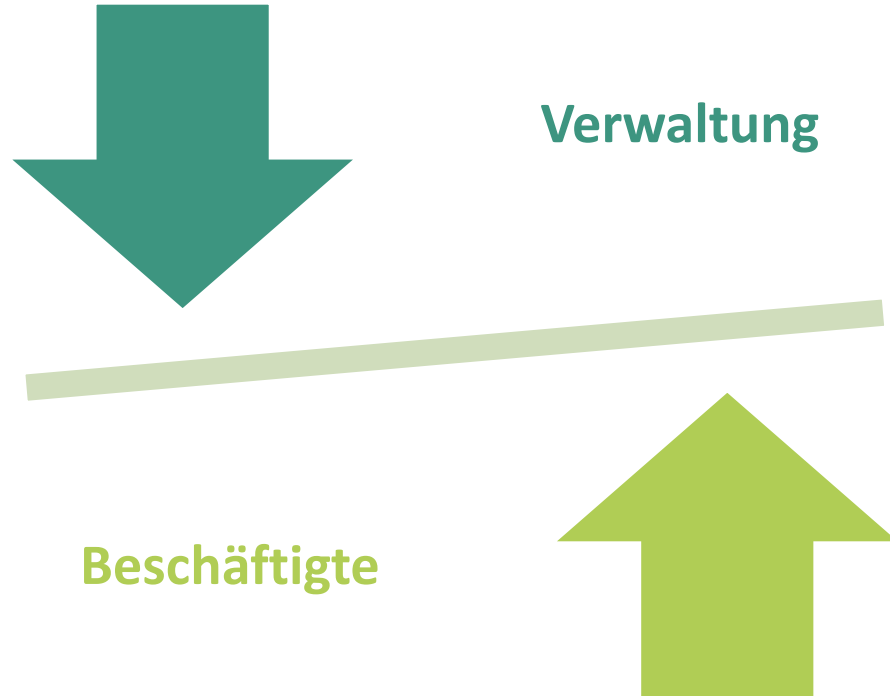
Verständnis



**Einbeziehen
verschiedener Ebenen**

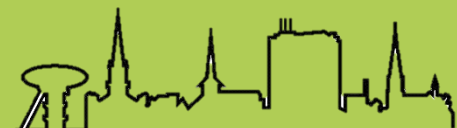


beteiligungorientiert

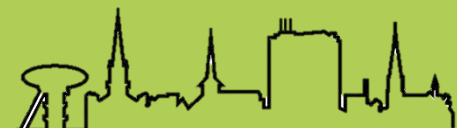
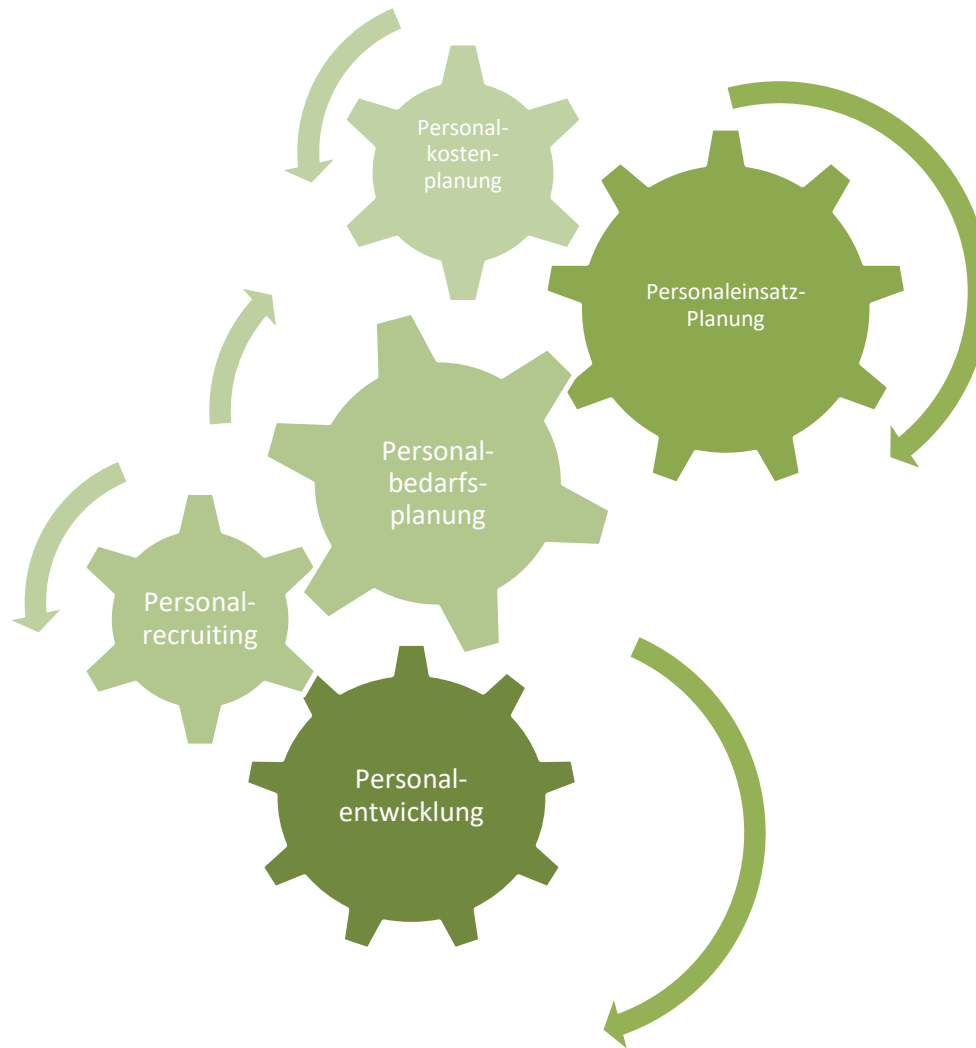


Verwaltung

Beschäftigte



Verständnis



Erfolgsfaktoren



**Anbindung an
Verwaltungsvorstand**



Unterstützung der Politik



**Finanzielle, personelle und
infrastrukturelle Ausstattung**



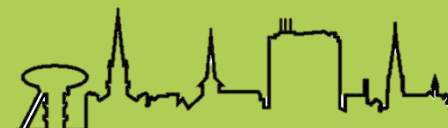
Marketing



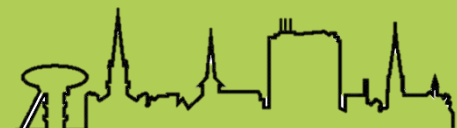
**Arbeitsgruppe
„Personalentwicklung“**



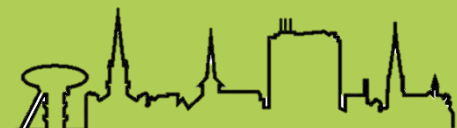
**Jährliche
Berichterstattung**



Entstehungsprozess



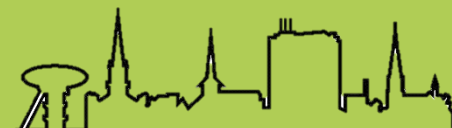
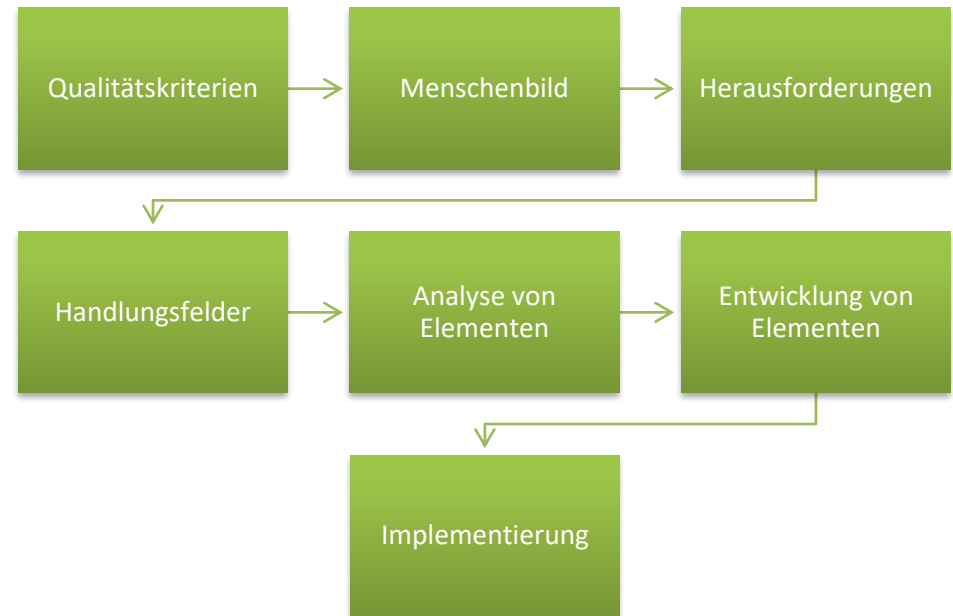
- Einzelne Personalentwicklungsmaßnahmen sind vorhanden
 - Bislang nicht miteinander verknüpft
 - Entsprechen teilweise nicht mehr aktuellen Herausforderungen
 - Müssen zu einem ganzheitlichen Gesamtkonzept zusammenfließen



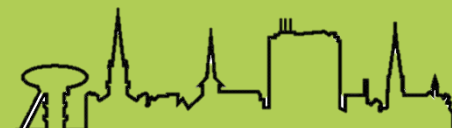
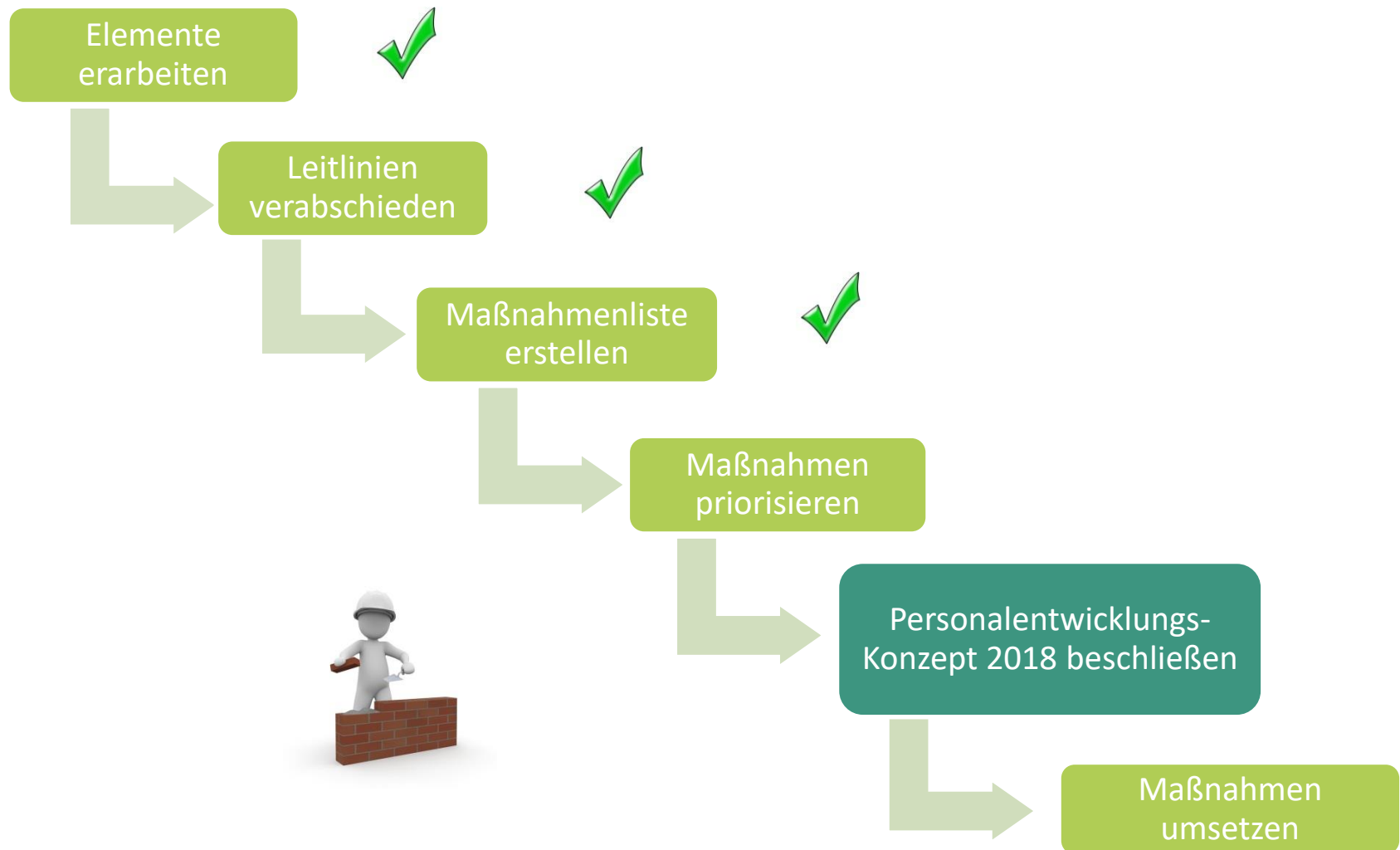
Arbeitsgruppe mit KGSt



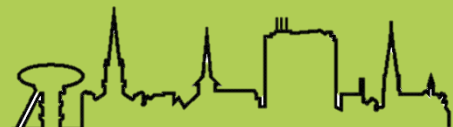
**Heterogene
Arbeitsgruppe**



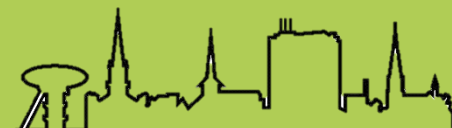
Was ist passiert, wie geht es weiter?



Elemente



Elemente der Personalentwicklung in Lünen



Vorschläge der Arbeitsgruppe:



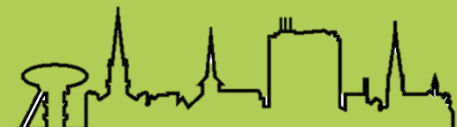
Nachwuchsentwicklung

- Transparentes Bewerbungsverfahren
- Potentialanalyse
- Schulungen
- Mentoring-Programm
- Führungskräfte-Praktikum



Qualifizierung

- Orientierung an Schlüsselkompetenzen
- Inhouse-Schulungen
- Praxisorientiert
- Führungskräftezirkel



Vorschläge der Arbeitsgruppe:

Ausbilder*innen als Schlüsselfunktion

- Einheitliche Aus- und Fortbildung
- Netzwerk und Austausch
- Anreize schaffen

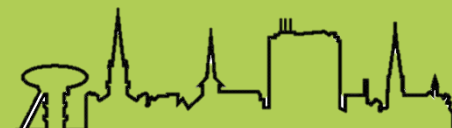


Ausbildung strukturierter und vergleichbarer gestalten

- Klare Richtlinien für Beurteilungen / Bewertungen
- Ausbildungsplan je Ausbildungsstelle

Stärkung der Wertschätzungskultur

- Regelmäßige Gespräche zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Vorschläge der Arbeitsgruppe:

Bedarfsorientiert mehr mobile Arbeitsformen ermöglichen

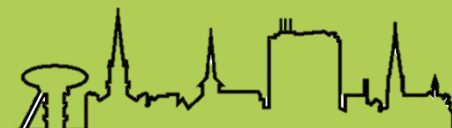
- Mobiles Arbeiten, Home-Office
- Einheitliche Standards und transparentes Vorgehen

Beschäftigte bei Betreuung von Kindern und Angehörigen unterstützen

- z.B. Belegplätze in Kitas / Großtagespflege



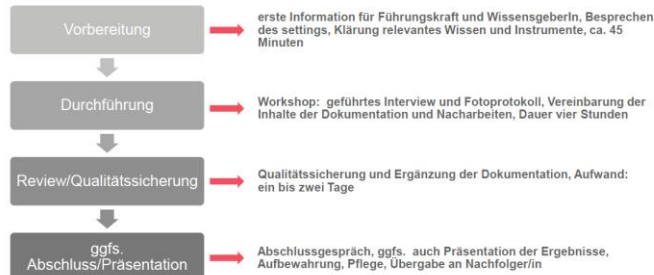
Informationen (über das Intranet) allen Beschäftigten zugänglich machen



Wissensmanagement

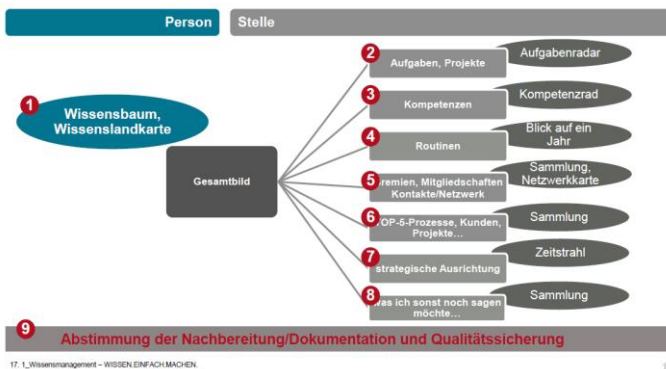
VERLAUF DES INDIVIDUELLEN WISSENSTRANSFERS

Der Workshop wird von einer*em Moderator*in durchgeführt. Für den Wissensgeber/die Wissensgeberin entstehen je nach Umfang des Aufgabengebiets Nacharbeiten zur Aufbereitung der Dokumentation. Anschließend erfolgt eine Nachbetrachtung mit den Beteiligten.



ABLAUF UND METHODIK IM INDIVIDUELLEN WISSENSTRANSFER-WORKSHOP

Die Module werden bei der Auftragsklärung entsprechend der Situation und Themen ausgewählt.



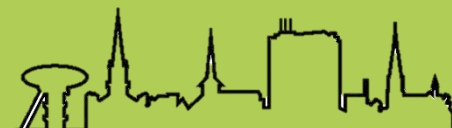
Quelle: <https://www.mannheim.de/sites/default/files/2017-03/Wissensmanagement.pdf>

Vorschläge der Arbeitsgruppe:

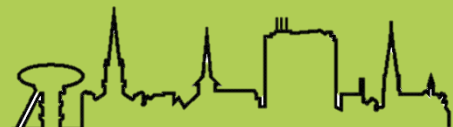
Zugang zu **Erfahrungen** und **Wissen** professionell gestalten

Durchführung nach dem **Modell** der Stadt **Mannheim**

Verwaltungsinterne Mitarbeiter werden **ausgebildet** und **moderieren** den Prozess



Maßnahmen



Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung

Gesamtkonzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Jährlich ein Mitarbeitergespräch führen

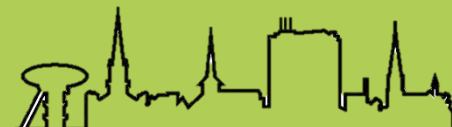
Führungskräftezirkel einrichten

Potenzialanalyse von Führungskräften

Einführung Wissensmanagement

Zentrales Budget für Grundqualifikation

Kompetenzmodell entwickeln



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

