

APO 20.11.2018 Gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept & Co.

Stadt Dortmund
 Personal- und
 Organisationsamt
 Simone Hülsmann

2

Der aktuelle Altersbaum

Alter (Age)	Prozent (Percentage)
51 - 67	44,1%
35 - 47	34,6%
19 - 31	21,3%

Altersbaum - Stammpersonal

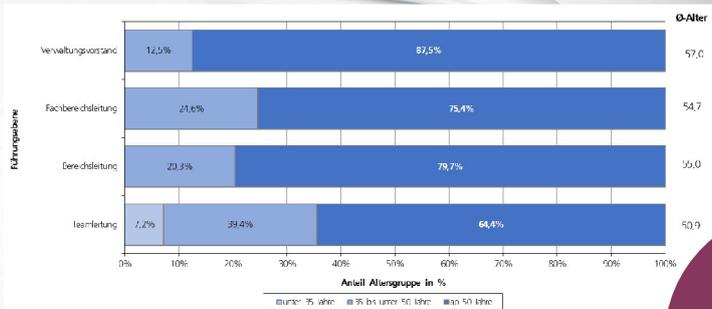
Rund **44%** der
Beschäftigten
werden die
Stadt Dortmund
in den nächsten
15 Jahren
altersbedingt
verlassen

3

Auch die Führung ist betroffen...



Aufteilung der derzeitigen 714 Führungskräfte nach Altersgruppen und Funktion:



Rund **2/3** der Führungskräfte werden in den nächsten **15 Jahren** die Stadt Dortmund **altersbedingt verlassen**

4

Was hat der FB 11 auf den Weg gebracht?



Mehr

- 300 Azubis
- Ausbildung VOR externer Einstellung
- Ausbildungsberufe, Studiengänge
- Traineeprogramm

Besser

- Personalmarketing
- neue Karriere-Seite
- neue Stellenausschreibungen
- Arbeitgebermarke (Employer Branding)
- E-Rekrutierung, Bewerbermanagement
- Sicherung des Erfahrungswissens
- Imagefilm, Radiospot

5 Radiospot 1Live und Spotify
(Projekt Bachelor FHÖV)

Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt

Stadt Dortmund

Ausbildung und Studium

6 Gesamtstädtisches PE-Konzept

Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt

- erster Aufschlag – Evaluation – Fortschreibung
- Transparenz zur beruflichen Entwicklung
- Klammerbildung Personalentwicklung
- Schwerpunkte:
 - Personalrekrutierung
 - Personal qualifizieren und halten!
 - Führung

Gesamtstädtisches PE-Konzept

Führung:

- Wandel: Werte – Verantwortungsbereich
- zukunftsfähiges Anforderungsprofil
- darauf aufbauend: neues Auswahlverfahren für Führungskräfte
- Führungsspanne und Zeitanteile für Führung
- Wertediskussion, Umgangs- und Fehlerkultur, Kultur des „Scheiterns“

Gesamtstädtisches PE-Konzept

Führungsnachwuchs:

- Systematische Förderung von Potenzialträgern durch die Führungskräfte sowie 11/2:
 - Führungskräftequalifizierungsreihe
 - Schulung zur Potenzialerkennung
 - gezielte Vorbereitung VOR Aufgabenübernahme (Werdegangsberatung Führung/Fachkarriere, 3 Qualifizierungsmodule, Hospitation pflichtig vor dem Auswahlverfahren)
 - gemeinsam mit dem GLB: „Führungsfrauen“

Gesamtstädtisches PE-Konzept

Fachbereichsleitung:

- Fachbereichsleitung „auf Probe“ (2 J., Zielvereinbarung, FKR)
- Kommissarische Leitung, Anbindung der Stv.-Funktion
- pflichtige Führungskräfte rückmeldungen für Fachbereichsleitungen inkl. Transparenz zum/zur Dezernent/in

Gesamtstädtisches PE-Konzept

Ausblick 2019:

- Definition zukunftsorientiertes Kompetenzmodell (JobFamilien) mit wissenschaftlicher Begleitung, darauf aufbauend: neues Auswahlverfahren für Führungskräfte
- Fortbildung (de-/zentrale Finanzen, Datenbank, Fortbildungsprogramm, Coaching)
- Standardisierte Befragung bei Kündigung aus eigenem Anlass

Begleitend:

- Arbeitsplatz der Zukunft 4.0
- Lebensphasenorientierte PE
- Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum, InOffice



Qualitätssicherung Ausbildung und Aufstieg

- Qualitätssicherung der Ausbildung
 - 6% Arbeitszeitanteil, 1 Tag
 - Ausbildungskordinator(inn)en in den FB
 - Evaluation
- Aufstiegsrichtlinien für Beamte/innen
 - kein prüfungserleichterter Aufstieg
 - Verweildauer im mD: mind. 5 - 6 Jahre
 - transparentes Auswahlverfahren
 - Ausbildungsaufstieg an der FHöV

Demografie – Marketing - Erfolg

