

# APO 20.11.2018 Gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept & Co.

Stadt Dortmund  
 Personal- und  
 Organisationsamt  
 Simone Hülsmann

2

## Der aktuelle Altersbaum

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

### Altersbaum - Stammpersonal

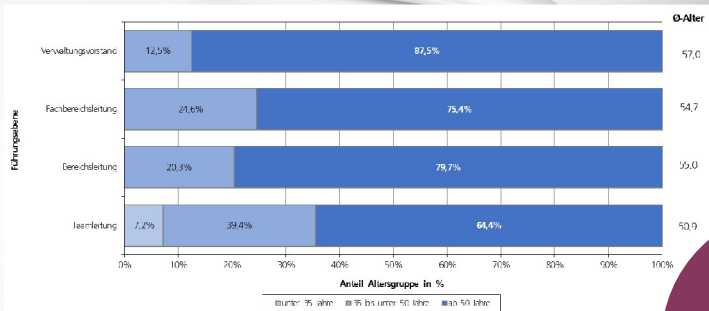
Rund **44%** der Beschäftigten werden die Stadt Dortmund in den nächsten **15 Jahren altersbedingt verlassen**

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

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

