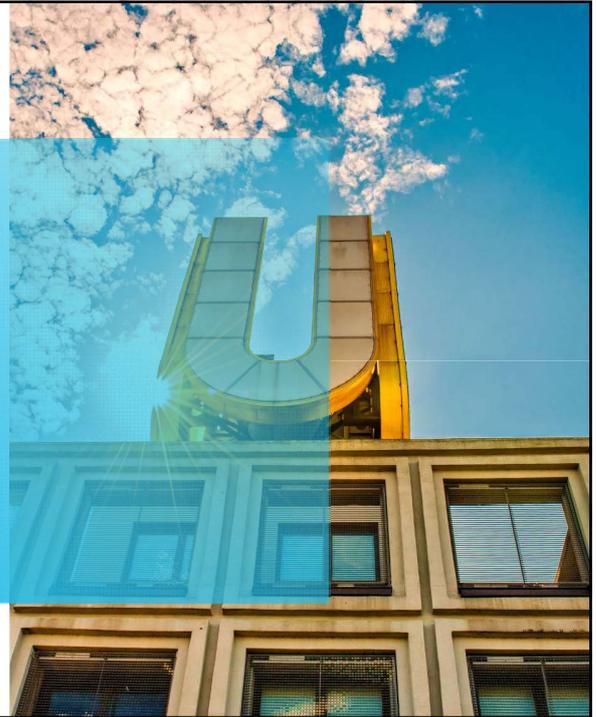


Ausschuss für Personal, Organisation und
Digitalisierung
11. März 2021

Gute Personalarbeit! Ausbildungs- und Personalstrategien

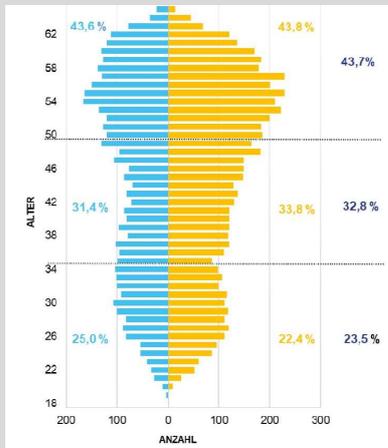
zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung
von Fachkräften



**Demo-
graphische
Entwicklung**
im Überblick

01





**Personalgewinnung,
Entwicklung und Bindung
nehmen stetig an
Bedeutung zu!**

Demographische Entwicklung und Bedarfsdeckung

- Durchschnittsalter der Belegschaft 44,9 Jahre
- positive Tendenz zu einer jüngeren Mitarbeiterschaft durch

- ✓ externe Einstellungen
- ✓ gestiegene Ausbildungszahlen

- Eine ausgeglichene Altersstruktur wird angestrebt!
- Ziel: jeweils 1/3 der Altersgruppen U35|35-50|Ü50

Personal- und Organisationsentwicklungs- konzepte



**Planungs-
horizont von
rund fünf
Jahren**

**Langfristige
Planung von
Veränderungen**

**personelle und
organisatorische
Betrachtungen**

Bedarfsplanung

- Ausbildung
- externes Personal
- Personalentwicklung



Bausteine

ausgewählte Beispiele

02

Ausbildung

Ausbildungsquote 2020 = 8,3 %

- ✓ Sukzessive Steigerung der Ausbildungszahlen
- ✓ Über 70 verschiedene Ausbildungs- und Studienberufe für unterschiedliche Zielgruppen
- ✓ Altersspanne der Nachwuchskräfte zwischen 15 und 38 Jahren
- ✓ Stetige Weiterentwicklung des Ausbildungsportfolios
- ✓ Fokus: fachspezifische Ausbildung z. B. 2022 neu: Marketing und Digitale Medien

Einstellungen vom externen Arbeitsmarkt

Einstellungsquote = 6,4 % des Ø Personalbestandes 2020

- ✓ rund 600 externe Einstellungen in 2020
- ✓ Verstärken überwiegend folgende Altersgruppen
 - U35 Jahre (ca. Hälfte der Einstellungen)
 - 35-50 Jahre (ca. ein Drittel der Einstellungen)
- ✓ Neue Wege: Vollzeit VL II für Externe in Brennpunktbereichen



Gegen-
seitige
Ergänzung
& Wechsel-
wirkungen



Stadt Dortmund
Büro für Personal
und Organisation



6

Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

Attraktives Weiterbildungsangebot

Gute Perspektiven ziehen gute Bewerbende an
Motivation und Bindung während der gesamten Erwerbskarriere

Onboardingprozesse

Vorbereitung auf die Tätigkeiten durch Schulungen
Digitales Lernangebot für neue Mitarbeitende

Gesamtstädtisches PE-Konzept als Rahmen

Qualifizierungen, Fachfortbildungen und Weiterbildungen
Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte
Coachings und Führungskräftezirkel

Aufstiegsmöglichkeiten

Masterstudium / modulare Qualifizierung
Ausbildungsaufstieg an der HSPV NRW
Verwaltungslehrgänge I und II

Zeitgemäße Fortbildungsmodelle

z.B. e-learning, blended learning, Online Seminare



ZAK

Employer Branding

Zentrale Ausbildungsplätze (Echtprozesse)

Fortbildungs- & Personalentwicklungsmaßnahmen

Dreh- und Angelpunkt für innovative Perspektiven der Verwaltung



U

Personalmarketing & Employer Branding

+

ARBEITGEBERIN
Stadt Dortmund
bietet Perspektiven

- Auf- und Ausbau einer Arbeitgebermarke
- Darstellung nach innen und außen
 - ✓ Attraktivität als Arbeitgeberin
 - ✓ Alleinstellungsmerkmale z.B. für das Gemeinwohl, Work-Life-Balance, Mobile Arbeit
 - ✓ Positive Unternehmens- und Wertekultur: Mensch im Fokus



9



moderne Karriereseite



Social Media



Imagefilme



Radiospots

10



Strategien

im Überblick

03

Gesamtbetrachtung der Strategien: Personal der Zukunft sichern!

01
Vorausschauende
Personalplanung und -gewinnung
Unterschiedliche passgenaue
Personalgewinnungsmethoden für
verschiedene Zielgruppen

02
Positionierung als attraktive
Arbeitgeberin
Steigerung der Effizienz der
Personalrekrutierung
Langfristige Bindung an das
Unternehmen



03
Innovative Strategien
Zentrales Personalentwicklungs- &
Ausbildungszentrum
Digitale Veranstaltungs- und
Lernformen

04
Gleichberechtigt zur Rekrutierung
Attraktives Weiterbildungsangebot
und gute Perspektiven für eine
erfüllte Karriere
Ausgewogene
Beförderungsstruktur

**Vielen
Dank**

**für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Stadt Dortmund
Personal- und Organisationsamt
Fachbereichsleitung Dirk Müller
dirk.mueller@stadtdo.de



Brauhausstr. 1-5
44137 Dortmund
Telefon: 0231 – 50 22119
www.dortmund.de

