



Stadt Dortmund
FABIDO



Demografiemanagement ist Zukunftsmanagement

Konzept für eine lebens- und berufsphasenorientierte
Personalarbeit bei FABIDO

Verantwortung – unser Antrieb



Stadt Dortmund
FABIDO



Verantwortung für die Menschen

Kerngeschäft Bildung/
Erziehung/ Betreuung –
Qualität für die Kinder
unserer Stadt

Qualitätsverständnis – sozialer Arbeitgeber

Verantwortung für unsere Beschäftigten

Verantwortung – unser Antrieb



Stadt Dortmund
FABIDO



Wachsendes Arbeitsfeld

Ausbau im Bereich der
frühkindlichen Bildung –
bis 2025 fehlen 300.000
Erzieher*Innen

Hohe Fluktuation, **Renteneintritte der Generation „Babyboomer“**

Die Hälfte der 200 Führungskräfte geht im Zeitraum von 15 Jahren
in den Ruhestand

Inspiration



Stadt Dortmund
FABIDO



Innovationskraft durch Projekt
„Zukunft – aber sicher!“

Partizipativ angelegt

Changeprozess

Mut zur Neuausrichtung – und das in der Verwaltung!

Umsetzbarkeit – Machbarkeit

Visionäre Denkarbeit – **Blick auf Praxistransfer**



Konzeptionelle Vorbereitung
für eine berufs- und lebens-
phasenorientierte Personalpolitik
bei FABIDO

Entwicklung von Maßnahmen, um Führungs-
und Fachkräftemehrbedarf gezielt zu begegnen
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Alleinstellungsmerkmale



Stadt Dortmund
FABIDO



Mit Repräsentanten aller Generationen

Fragestellungen intensiv diskutiert

Beteiligte aus und für alle

Lebens- und Berufsphasen

Ganzheitliche Betrachtung vom Berufseinstieg bis zum Ausstieg

Ist- Soll- Abgleich – Verbesserungsbestreben und

Entwicklung adäquater Maßnahmen

Wegweisendes



Stadt Dortmund
FABIDO



	Was ist sofort umzusetzen? Erste Umsetzungswelle: ab Frühjahr 2019	Was ist mittelfristig umzusetzen? Zweite Umsetzungswelle: Sept./Okt. 2019	Was ist langfristig umzusetzen? Dritte Umsetzungswelle: ab Frühjahr 2020
Kleingruppe 1 Ist- Soll- Abgleich: Betrachtung vorhandener Instrumente – und was geht noch?	<ul style="list-style-type: none"> > Nachfolgemanagement/ Wissenstransfer bei Wechsel/ Berufsausstieg > Arbeits-/ Lebenszeitkonten > Pflege - Dienstplangestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> > Pflege – betriebliche/r Ansprechpartner*in > Pflege – persönlich erworbene Kompetenzen in Auswahlgesprächen berücksichtigen > Job- Rotation – Erarbeitung in eigenständigem Projekt 	<ul style="list-style-type: none"> > Konzepte/Maßnahmen für leistungsgeminderte MA – Übergänge in andere Berufe/ Qualifizierungen, auch FABIDO intern (Experten)
Kleingruppe 2 Arbeitgeberattraktivität: FABIDO ist attraktiv – nach innen und nach außen!	<ul style="list-style-type: none"> > FOBI Öffentlichkeitsarbeit > Der 1. Eindruck zählt! Konzept „Besichtigung- Präsentation des Hauses“, TEK, GPTS, Kinderstuben für Gesamtkonzeption der Einrichtungen > Werbeatikel: Wimpel für Turtlecars KTP/ TEK, Westen für Kinder, Sweat-Jacken für MA 	<ul style="list-style-type: none"> > Überprüfung der vorhandenen Kommunikationsstrukturen (Wirksamkeit/ Aufwand/Nutzen)– Erarbeitung in eigenständigem Projekt > Eine zentrale Veranstaltung im Jahr: „Wir sind FABIDO“ > Facebook News Reader für Infos und Termine (Ohne Kommunikation und Kommentare) 	<ul style="list-style-type: none"> > „Tagestour FABIDO“ für neue Mitarbeiter*innen und Praktikanten*innen in TEK > Imagefilm Ausbildung > bei hohem Fachkräftebedarf: Werbung an Bus, Bahn und U- Bahn Stationen, Wesselmänner, Postkartenaktion + QR- Code
Kleingruppe 3 Karriere bei FABIDO: fachlicher Aufstieg oder Führungsfunktion?	<ul style="list-style-type: none"> > Erweiterung Fachrollen: Erhebung bereits vorhandener (Zusatz-) Qualifikationen bei Mitarbeiter*innen > Mentoring: Beauftragung Konzeptentwicklung > Patenschaften: Zielgruppe junge Mitarbeiter*innen, Erweiterung des bestehenden Einarbeitungskonzepts 	<ul style="list-style-type: none"> > Erweiterung Fachrollen: Bedarfserhebung/ Identifizierung neuer Fachrollen (Themen/ Bereiche) > Mentoring: Start Mentoring – Programm > Nachwuchsförderung/ Führungskräfteentwicklung: Umsetzung und Anpassung des gesamtstädtischen Konzeptes bei FABIDO 	<ul style="list-style-type: none"> > Erweiterung Fachrollen: Einrichtung neuer Fachrollen/ entsprechende Organisationsverfügungen etc.
Kleingruppe 4 Zusammenarbeit der Generationen: Das Mix-and-Match-Prinzip	<ul style="list-style-type: none"> > Technische Ausstattung: 27 Zoll Bildschirme in allen TEK > Veröffentlichung freier Fachkraftstellen: 	<ul style="list-style-type: none"> > PC Schulungen: Erarbeitung eines bedarfsorientierten Konzeptes unter Beteiligung der Nutzer 	

25 Maßnahmen u. a.:

1

- Entwicklung und Durchführung eines Mentoringprogrammes
- Patenschaften für junge Beschäftigte
- Nachfolgemangement/ Wissens-transfer



2 3

- Imagefilm Ausbildung
- Maßnahmen für leistungsgeminderte MA

- Job Rotation
- Pflege - betriebl. Ansprechpartner*in
- Erweiterung von Fachrollen
- Ausstattung mit ergonomischem Mobiliar



Stadt Dortmund
FABIDO



Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!