



Bielefeld

**Bericht zum PE-Konzept
2012**

**Aktivitäten 2011
Planungen 2012**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Personalentwicklung als Erfolgsfaktor	2
2. Die Arbeitsschwerpunkte der PE für das Jahr 2012	3
 Anlage 1	
Weitergehende Informationen zu „PE-Aktivitäten 2011 und Planungen 2012“ ..	5
 Anlage 2	
Das PE-Konzept der Stadt Bielefeld (Inhaltsverzeichnis).....	13

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Eingeschränkte finanzielle Spielräume sind für eine Verwaltung nichts Neues. Doch Begriffe wie Demografie, Diversität u.ä. waren vor einigen Jahren noch Fremdwörter. Heute dominieren sie förmlich das Alltags- bzw. Personalgeschäft und stellen die Kommunen vor neue große Herausforderungen.

Hierbei ist die Personalentwicklung gefordert. Sie muss sich den neuen Themen öffnen und praxisorientierte Lösungen anbieten. Denn nur wenn es uns gelingt, die Arbeit auf die veränderten Anforderungen auszurichten, werden wir auch zukünftig die Leistungsfähigkeit und die Effizienz der Verwaltung sichern können. Da Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das „Rückgrat“ unserer Verwaltung sind, kommt Ihnen in dem Veränderungsprozess eine wichtige Rolle zu. Eine gut aufgestellte Personalentwicklung wird Sie dabei aktiv begleiten.

Sie müssen aber auch bereit sein, sich auf Neues einzulassen. Denn bei unserem Bemühen, den Spagat zwischen knappen finanziellen Ressourcen und neuen Herausforderungen zu meistern, müssen wir immer öfter eingefahrene Geleise verlassen und nach neuen Wegen suchen. Auch werden Netzwerke in der Verwaltung wichtiger. Sie sind bekanntlich dadurch gekennzeichnet, dass man gemeinsam versucht, ein Ziel zu erreichen und der/die Eine von dem/der Anderen profitiert. Anstatt gegeneinander versucht man miteinander zu arbeiten, wodurch Reibungsverluste vermieden werden. Netzwerke kann es in verschiedenen Konstellationen geben, im Rahmen der verschiedenen Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte, im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit u.ä. Aber auch die intergenerative Verwaltungskultur ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Das Eingehen auf die demografische Entwicklung erfordert einen Kulturwandel und eine Veränderung in den Denkansätzen in der Verwaltung: Jedes Alter kann sein Potenzial einbringen und von der bzw. dem Anderen profitieren. Kulturwandel beginnt mit dem gegenseitigen Respekt von Jüngeren gegenüber Älteren und Älteren gegenüber Jüngeren und ist dann gelungen, wenn das, was der/die Andere einbringt, als Bereicherung empfunden wird und sich die Leistungsprofile aller Altersgruppen positiv ergänzen.

Diese Frage ist jedoch nicht nur auf das Miteinander von Alt und Jung beschränkt. Auch in anderen Zusammenhängen ist es erforderlich, sich gegenseitig zu akzeptieren und sich in seiner Arbeit wirksam zu ergänzen. Besonders erwähnen möchte ich in diesem Zusammenhang die Akzeptanz von Menschen mit Behinderung, die vielfach noch mit Vorurteilen behaftet ist.

„Wir bedenken das Ganze und tragen gemeinsam die Verantwortung.“ – Dies kann uns nur gelingen, wenn jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter hierzu auch ihren bzw. seinen individuellen Beitrag leisten will. Hierzu möchte ich Sie ausdrücklich ermuntern! Die Personalentwicklung wird Sie hierbei unterstützen.



Löseke
Stadtkämmerer

Bericht zum Personalentwicklungskonzept der Stadt Bielefeld 2012

Alle Aktivitäten der Personalentwicklung (PE) der Stadt Bielefeld ergeben sich aus ihrem umfassenden PE-Konzept, das erstmalig zum 01.12.2003 aufgestellt wurde und jährlich fortgeschrieben wird. Es bildet die Richtschnur für eine zielorientierte Arbeit der Stadt Bielefeld im vielschichtigen Themenspektrum der PE und gewährleistet die erforderliche Kontinuität und Nachhaltigkeit der Arbeit.

Wegen seines Umfangs ist das PE-Konzept aber nur bedingt geeignet, die aktuellen Arbeitsschwerpunkte nach außen zu kommunizieren und die strategische Ausrichtung für das kommende Jahr zu verdeutlichen. Mit dem vorliegenden Bericht zum Personalentwicklungskonzept der Stadt Bielefeld soll dieses Ziel erreicht werden.

1. Personalentwicklung als Erfolgsfaktor

Unter dem Druck der knappen Mittel und der zukünftig auf die Stadt zukommenden Herausforderungen werden auch die Anforderungen an eine zielorientierte PE immer höher. Damit PE zum nachhaltigen Erfolgsfaktor werden kann, muss sie verschiedene Bedingungen erfüllen.

PE muss sich strategisch aufstellen und von der Verwaltungsleitung unterstützt werden.

Zur strategischen Ausrichtung der PE ist ein mittel- und langfristiges PE-Konzept sinnvoll, in das verschiedene Handlungsfelder integriert sind und in ihren Interdependenzen dargestellt werden. Hierbei muss es sich um ein Rahmenkonzept handeln, um die notwendige Flexibilität bei Einzelprojekten zu gewährleisten. Auch kann es kein abgeschlossenes Konzept sein, da sich aufgrund tatsächlicher Erfordernisse in der Verwaltung und übergeordneter Themen immer wieder neue Bausteine ergeben.

Hierzu gehört aktuell das Thema „Demografie“, das mit anderen Kernthemen in einem engen Zusammenhang steht. Angefangen bei der Gesundheitsförderung über die Frauenförderung bis hin zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und zur Inklusion von Menschen mit Behinderung ergeben sich vielfältige Themen, die sich auf das Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung auswirken.

Alle grundlegenden Fragen der PE werden bei der Stadt Bielefeld in einem Steuerungsgremium abgestimmt. Die AG „Personalentwicklung“ (AG PE) unter Leitung des Personal- und Organisationsdezernenten berät neben Konzeptionen für Einzelprojekte u. a. den jeweiligen Bericht zum PE-Konzept, der anschließend auch dem Verwaltungsvorstand und dem Finanz- und Personalausschuss vorgelegt wird.

PE muss eingefahrene Geleise verlassen und nach neuen Wegen suchen.

Die Netzwerke, die auch für öffentliche Organisationen immer wichtiger werden, manifestieren sich auch in Kooperationen mit anderen Organisationen und Institutionen. U. a. geht es darum, die Vorteile interkommunaler Zusammenarbeit zu erschließen. Darüber hinaus kann die intensive Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen für die PE sehr nutzbringend sein. Neue Wege müssen zudem bei der Werbung für die Stadt als Arbeitgeberin beschritten werden, um das geeignete Bewerberpotenzial zu erreichen. Dabei sind die Vorteile, die die Stadt als Arbeitgeberin auszeichnen (z.B. flexible Arbeitszeiten, umfangreiche Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung etc.), deutlich herauszustellen und intensiv zu bewerben.

PE muss möglichst effektiv gestaltet werden und wirkungsorientiert arbeiten.

Der Effektivitätssteigerung dient grundsätzlich eine sehr bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch ausgestaltete PE. Im Hinblick auf eine zunehmende Individualisierung der Qualifizierung treten neue Lernformen, bei denen Reflexion und Lernprozesse einen zentralen Stellenwert besitzen (z.B. Coaching, Mentoring, kollegiale Beratung), immer mehr in den Vordergrund. Nach wie vor ist ein besonderes Augenmerk auf die PE für Führungskräfte zu legen, die die eigentlichen Personalentwicklerinnen und -entwickler vor Ort sind und durch ihre Führungskompetenz das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich beeinflussen.

Nicht nur im Hinblick auf das Wissensmanagement bzw. die Wissensweitergabe gewinnt die gezielte Nutzung organisationalen Wissens an Bedeutung. Auch in sonstiger Hinsicht müssen die Organisationen dazu übergehen, die vorhandenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Zwecke der Organisation zu nutzen, indem z. B. Schulungen zu bestimmten Themen durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden.

Um eine möglichst große Wirkung zu erzielen, müssen neue Maßnahmen zu den bereits vorhandenen passen. Auch müssen neue Maßnahmen einer genauen Evaluation unterzogen und das Fortbildungscontrolling insgesamt weiterentwickelt werden.

PE muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mitnehmen“.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich ernst genommen fühlen, um auf diese Weise die Bindung an „ihre“ Organisation zu stärken. Diesem Auftrag soll u. a. das Führungsfeedback dienen, bei dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „ihren“ Führungskräften ein Feedback zu dem von ihnen erlebten Führungsverhalten geben, mit dem Ziel, Führung und Zusammenarbeit zu verbessern. Darüber hinaus tragen spezielle Maßnahmen zur Integration, zur Gesundheitsförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wozu aktuell das Thema „Pflege und Beruf“ zählt, dazu bei, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Motivation gestärkt werden, sich weiterhin für die Organisation zu engagieren.

PE muss versuchen, neue Finanzquellen zu erschließen.

Für das Projekt „Entwicklung und Einführung eines Führungsfeedbacks als Instrument der PE für Führungskräfte bei der Stadt Bielefeld“ wurden erstmals Fördermittel des Bundes bzw. der Europäischen Union/des Europäischen Sozialfonds beantragt. Der Förderantrag wurde bereits im Herbst 2010 gestellt. Nach umfangreichen Nachbesserungen wurden schließlich im Frühjahr 2012 die Fördermittel bewilligt, nachdem zum 01.07.2011 bereits einem „Vorzeitigen Maßnahmebeginn“ zugestimmt worden war. Bereits im Rahmen des Antragsverfahrens wurde deutlich, dass das Erschließen neuer Finanzquellen mit einem hohen Aufwand verbunden ist; dies wird sich bei der Abwicklung der Fördermittel voraussichtlich fortsetzen.

2. Die Arbeitsschwerpunkte der PE für das Jahr 2012

Die Arbeitsschwerpunkte der PE für das Jahr 2012 stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

Führungsfeedback

Die konzeptionelle Arbeit zum Führungsfeedback soll im Jahr 2012 abgeschlossen werden. Nach der Abstimmung des Konzepts in der AG PE und im Verwaltungsvorstand sowie der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens wird die Pilotierung des Instruments vorbereitet, die nach den Sommerferien 2012 in ausgewählten Organisationseinheiten stattfinden wird. Anschließend ist die verwaltungsweite Einführung des Führungsfeedbacks vorzubereiten.

Gesundheitsförderung

Am 26. und 27.09.12 werden bei der Stadt Bielefeld erstmals Gesundheitstage stattfinden, um das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und sie auf Angebote zur Gesundheitsförderung aufmerksam zu machen. Darüber hinaus sollen die weiteren von der AG BGM im Jahr 2011 vereinbarten Maßnahmen sukzessive umgesetzt werden. Von der Betrieblichen Kommission (BK) zum Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst wird in Kooperation mit zwei Krankenkassen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Als neues Handlungsfeld wird das Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ in das PE-Konzept aufgenommen. Es stellt die Bemühungen der Stadt Bielefeld um die Förderung von Menschen mit Behinderung dar und formuliert konkrete Zielsetzungen der Verwaltung im Sinne des AGG und des SGB IX.

Führungskräfteentwicklung

Das zusammen mit den beteiligten Trainerinnen und Trainern überarbeitete Qualifizierungskonzept für neue Führungskräfte wird umgesetzt. Für Führungsnachwuchskräfte wird im ersten Halbjahr 2012 zum zweiten Mal ein Qualifizierungsprogramm für ca. 12 - 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgeschrieben. Es richtet sich aufgrund eines entsprechenden Bedarfs auch an Beschäftigte höherer Besoldungs-

bzw. Entgeltgruppen, die aufgrund der Bewerbungsvoraussetzungen an der ersten Qualifizierungsreihe nicht teilnehmen konnten. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen Seminarangebote zur „gesunden Führung“ konzipiert werden.

Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Die konzeptionellen Überlegungen zum Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung („Wir werden weniger, älter, bunter.“) wurden im Rahmen eines Workshops inzwischen auch Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche bzw. Dezernate vorgestellt. Die hier diskutierten Anregungen werden für die AG PE aufbereitet, um anschließend über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Das Thema „Wissensmanagement“ bzw. „Wissenstransfer“ wird hierbei ein Baustein sein.

Auch wird die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ein wichtiges Aktionsfeld darstellen. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme werden weitere Maßnahmen zu initiieren sein, die eine Zunahme der Zahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zum Inhalt haben werden. Die Aktivitäten werden vornehmlich den Bereich der Ausbildung betreffen. Aber auch im Rahmen der Fortbildung wird die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten nach wie vor ein Thema sein.

Ausbildungsmarketing

Insgesamt wird in 2012 das Ausbildungsmarketing weiter intensiviert, um zusätzliches Bewerberpotenzial für die Stadt Bielefeld anzusprechen (z.B. Tag der Ausbildung am 05.05.2012). Durch alle Aktivitäten des Ausbildungsmarketings sollen auch junge Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung erreicht werden.

Die Verbesserung der Qualität der Ausbildung ist das Ziel einer Arbeitsgruppe, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen und des Personalrates (einschließlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung) zusammensetzt. In 2012 sollen die Organisationseinheiten gezielt angesprochen werden, um mehr geeignete Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung stellen zu können.

Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Abschlussbericht zum abgelaufenen Frauenförderplan und die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans machen deutlich, dass Frauen in Führungsfunktionen bei der Stadt Bielefeld noch immer unterrepräsentiert sind, sodass bei der Besetzung freierwerdender Führungsstellen darauf hinzuwirken ist, diese Unterrepräsentanz zu beseitigen bzw. herabzusetzen. Zum Stichtag 30.06.2012 ist zudem festzustellen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans in der Fassung seiner 3. Fortschreibung erreicht werden können und ob ggf. ergänzende Maßnahmen zur Zielerreichung einzuleiten sind.

Von einer Projektgruppe wurden verschiedene Handlungsvorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erarbeitet, deren Umsetzung in die Wege geleitet wird.

Über aktuelle Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern der PE wird jeweils in der Mitarbeiterzeitung „VMitt plus“ und auch im Intranet berichtet. Darüber hinaus versucht die PE, ihre Aktivitäten auch auf andere Weise in den Organisationseinheiten publik zu machen, um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „vor Ort“ zu erreichen.

Das Interesse anderer Kommunen und Behörden an der PE-Arbeit der Stadt Bielefeld ist weiterhin recht groß. Gelegentlich werden konkrete Beratungsanfragen an die Stadt Bielefeld herangetragen.

Im Oktober 2012 wird die Stadt Bielefeld beim Personalkongress der KGSt mit einem Vortrag zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ im Rahmen eines Workshops vertreten sein.

Die Anlage 1 ermöglicht einen erweiterten Blick auf die Arbeit der PE, indem alle Aktivitäten des vergangenen Jahres in kompakter Form vorgestellt und mit den konkreten Planungen für das Jahr 2012 verbunden werden.

Das Inhaltsverzeichnis des gesamten fortgeschriebenen PE-Konzepts in der aktuellen Fassung sowie eine Übersicht über weitere Materialien zur PE enthält die Anlage 2.

Anlage 1

Weitergehende Informationen zu „PE-Aktivitäten 2011 und Planungen 2012“

Aktivitäten 2011	Planungen 2012
Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung	
Der demografische Wandel ist eines der Kernthemen der PE. Das Personalmanagement ist gefordert, vorhandene Potenziale aller Beschäftigten zu nutzen und sich strategisch aufzustellen. Die in Betracht kommenden Maßnahmen wurden in 2011 in einem Konzeptentwurf zusammengefasst. Auch wurden die neuen Anforderungen aufgrund der demografischen Entwicklung bereits in einzelne Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung integriert.	Im Sinne eines systematischen Prozesses werden in die Planungen jetzt die spezifischen Anforderungen der Fachbereiche einbezogen. Die in einem Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche diskutierten Anregungen werden für die AG PE aufbereitet, um anschließend über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Einen besonderen Stellenwert wird dabei die sich im Zuge des demografischen Wandels verändernde Aufgabenstruktur haben.
Personalplanung, -gewinnung und -einsatz	
Personalplanung Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung werden bereits bei der Personalplanung berücksichtigt. Sie sind insb. Gegenstand der mittelfristigen Personalbedarfsberechnung, der langfristigen Personalentwicklungsplanung für einzelne Berufsgruppen und der strategischen Personalplanung für Führungsstellen. Im Jahr 2011 wurden diese Planungen jeweils aktualisiert und fortgeschrieben. Den Schwerpunkt bildete eine langfristige Personalplanung für Ausbildungsberufe, die perspektivisch eine Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten im Verwaltungsdienst zum Ergebnis hatte. Personalauswahlverfahren In Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld nutzt die Stadt Bielefeld seit einiger Zeit den Wissenstransfer zwischen Lehre und Praxis im Bereich des Personalmanagements. Im Rahmen der Kooperation wurde im Jahr 2011 das Verfahren für die Auswahl von Nachwuchskräften im mittleren Verwaltungsdienst modifiziert. Außerdem wurde in 2011 für externe Bewerbungen ein Online-Verfahren im Portal der Stadt Bielefeld eingerichtet, wodurch die Arbeit deutlich professionalisiert und an aktuelle Anforderungen angepasst werden konnte.	Die Ergebnisse der langfristigen Personalplanung für Ausbildungsberufe sind sukzessive umzusetzen. Bei ausgewählten Fachrichtungen mit Bewerbermangel wird eine stärkere Öffnung der Verwaltung durch studienbegleitende Tätigkeiten angestrebt, um so gezielt das Interesse von Hochschulabsolventinnen und -absolventen für eine spätere Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu wecken. Die mittelfristige Personalbedarfsberechnung, die langfristige Personalentwicklungsplanung sowie die strategische Personalplanung für Führungsstellen sind weiterhin jährlich zu aktualisieren und fortzuschreiben. Die erfolgreiche Kooperation mit der Universität Bielefeld soll fortgesetzt und für die Optimierung von Personalauswahlverfahren genutzt werden; Handlungsbedarf besteht beim Einsatz von AC-Verfahren bei Führungsstellen. Die neuen Möglichkeiten des Online-Bewerbungsverfahrens sind im Hinblick auf die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Fachämtern zu nutzen. Nachholbedarf besteht noch bei der barrierefreien Gestaltung des Verfahrens für Bewerberinnen und Bewerber mit Sehbehinderung.
Integration von Menschen mit Migrationshintergrund	
Auch die Stadt Bielefeld intensiviert ihre Bemühungen zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Um Aussagen darüber treffen zu können, wie attraktiv die Stadt Bielefeld für diesen Personenkreis als Arbeitgeberin ist, werden seit 2010 Daten erhoben und jähr-	Ausgehend von den Ergebnissen der Bestandsaufnahme zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadt Bielefeld sind auf der Grundlage des Integrationskonzepts sowie der gemeinsamen Projektarbeit mit den Städten Hamm und Münster weitere konkrete

lich im Rahmen des Personal- und Organisationsberichts dargestellt. Sie werden anschließend analysiert, um hieraus konkrete Maßnahmen herzuleiten. Neben Maßnahmen, die auf eine verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind, wurden – in Abstimmung mit dem Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten – weitere Maßnahmen initiiert, die insb. die Qualifizierung der Führungskräfte und der Beschäftigten zu Fragen der interkulturellen Kompetenz betreffen. Hierbei kooperieren die Städte Hamm, Münster und Bielefeld in einem gemeinsamen Projekt, das vom Land NRW gefördert wird.	Maßnahmen zu initiieren. Diese werden die Bereiche Ausbildung und Fortbildung betreffen.
Anforderungsprofile	
Für eine qualifizierte Personalauswahl wie auch für andere Maßnahmen der PE (z.B. Bildungsbedarfsanalyse) werden Anforderungsprofile benötigt. Diese basieren auf Kriterienkatalogen, in denen die Anforderungsmerkmale von Stellen für die verschiedenen Kompetenzfelder definiert sind. Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Anforderungsprofilen wurde im Jahr 2011 für die Nachwuchskräfte des mittleren Verwaltungsdienstes in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Psychologie der Universität Bielefeld ein sehr differenziertes Kompetenzmodell für die Auswahl der Nachwuchskräfte entwickelt und erprobt.	Die systematische Erarbeitung von Anforderungsprofilen wird im Jahr 2012 fortgeführt. Ausgehend von den in der Praxis gewonnenen Erkenntnissen sind die für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte bereits entwickelten Anforderungsprofile weiter zu optimieren, um sie auch bei der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen, der Formulierung von Stellenausschreibungen und bei Auswahlentscheidungen nutzen zu können. Das für die Auswahl der Nachwuchskräfte des mittleren Verwaltungsdienstes entwickelte Kompetenzmodell soll zukünftig auch bei Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz kommen.
Frauenförderung	
Am 15.12.2011 verabschiedete der Rat der Stadt Bielefeld den Abschlussbericht zum abgelaufenen Frauenförderplan und die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans (siehe Anlage 2; IV.). Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält der Frauenförderplan Zielquoten, die sich auf das Ende des Berichtszeitraums (30.06.2013) beziehen. Gleichzeitig werden Prognosen und Maßnahmen zur Zielerreichung festgeschrieben. Im Hinblick auf ihre Vernetzung und die Stärkung ihrer Führungsrolle fanden im Jahr 2011 weitere Treffen im Rahmen des Netzwerks für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen bei der Stadt Bielefeld statt. Zur Vertiefung der hier behandelten Themen wurde im Fortbildungsprogramm 2011 ein neues Seminar für Frauen angeboten, das einen großen Zuspruch hatte.	Auf der Datengrundlage 30.06.2012 ist im Rahmen einer Analyse festzustellen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans in der Fassung seiner 3. Fortschreibung erreicht werden können und ob ggf. ergänzende Maßnahmen zur Zielerreichung einzuleiten sind. Die Aktivitäten zur stärkeren Vernetzung von Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen bei der Stadt Bielefeld sind fortzuführen. Bei Bedarf sind weitere Seminare zu frauenspezifischen Themen anzubieten.
Inklusion von Menschen mit Behinderung	
Die Stadt Bielefeld nimmt seit vielen Jahren in besonderem Maße ihre Vorbildfunktion als öffentliche Arbeitgeberin wahr, sich sozial benachteiligten Gruppen als Arbeitgeberin zu öffnen und deren berufliche Integration zu fördern. Auch im Jahr 2011 wurden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, mit denen die Beschäftigung von	Jugendliche mit Behinderung, die einen Ausbildungsplatz suchen, sollen vermehrt auf das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld aufmerksam gemacht werden. Es ist zu analysieren, in welchem Maße Behinderte in Führungsfunktionen tätig sind und wie sie verstärkt zur Übernahme von Führungsverantwortung

Menschen mit Behinderung gefördert werden konnte. Die aktuelle Schwerbehindertenquote von 7,23 % (2010) belegt den Erfolg der Aktivitäten.	motiviert werden können. Das Programm zur Führungsnachwuchskräfteentwicklung bietet auch behinderten Beschäftigten eine Möglichkeit, sich gezielt für Führungsaufgaben zu qualifizieren.
Ausbildung	
Durch die fachlich fundierte Ausbildung von Nachwuchskräften soll sichergestellt werden, dass kontinuierlich qualifiziertes Fachpersonal in erforderlichem Umfang bei der Stadt Bielefeld vorhanden ist. Die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung soll besonders gefördert werden. Mit diesen Zielsetzungen wurde erstmalig im Jahr 2011 ein „Tag der Ausbildung“ veranstaltet, der auf gute Resonanz gestoßen ist. Die weitere Verbesserung der Qualität der Ausbildung ist das Ziel einer Arbeitsgruppe, an der auch der Personalrat und die JAV beteiligt sind.	Im Hinblick auf die einzelnen Zielsetzungen im Ausbildungsbereich ist etwaiger Handlungsbedarf aufzuzeigen, wozu insb. eine Intensivierung des Ausbildungsmarketings gehören wird (über Betriebserkundungen, eine Neugestaltung des Internetauftritts, Online-Bewerbungen u. ä. Maßnahmen). Termin für den 2. Tag der Ausbildung ist der 05.05.2012. Erste Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe „Ausbildungsqualität“ werden umgesetzt.
Förder- und Beratungsgespräch	
Im Rahmen der Konzipierung des Zielvereinbarungssystems war angedacht, das zum 01.01.2006 bei der Stadt Bielefeld eingeführte Förder- und Beratungsgespräch mit dem Zielvereinbarungsgespräch zu einem Mitarbeiterjahresgespräch zu verbinden. Weitere Aktivitäten zur nachhaltigen Etablierung des Förder- und Beratungsgesprächs wurden deshalb zunächst zurückgestellt.	Da die Einführung eines Zielvereinbarungssystems bei der Stadt Bielefeld zunächst nicht beabsichtigt ist, sind die Aktivitäten zur nachhaltigen Etablierung des Förder- und Beratungsgesprächs zu intensivieren (z.B. im Rahmen der Führungskräfteentwicklung, über das Intranet etc.). Für neue Führungskräfte sind gesonderte Schulungs- bzw. Informationsveranstaltungen vorzusehen.
Qualifizierung	
<i>Bildungsbedarfsanalyse</i> Durch verschiedene Instrumente wird versucht, den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst exakt zu ermitteln. Im Jahr 2011 wurde ein besonderer Fokus auf Verfahren zur Potenzialanalyse und die Auswertung von Rückmeldungen zu besuchten Seminaren gelegt. <i>Bedarfsorientierte (Einzel-)Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i> Das Fortbildungsangebot zur persönlichen, Sozial- und Methodenkompetenz wird laufend evaluiert und weiterentwickelt, und zwar sowohl inhaltlich als auch bezüglich der Abwicklung der Qualifizierungen. Neben den klassischen Seminaren wurden im Jahr 2011 vermehrt Workshops angeboten, in denen an konkreten Fragestellungen gearbeitet werden kann (z.B. im DV-Bereich, im Rahmen des NKF). Im Rahmen des Projekts „Interkommunale Zusammenarbeit“ wurden in 2011 verschiedene - fachliche und fachübergreifende – Fortbildungsveranstaltungen organisiert, für die in den beteiligten Städten nicht die erforderliche Teilnehmerzahl erreicht worden wäre.	Die Möglichkeiten zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sind konsequent fortzuentwickeln. Dies gilt insb. für die Verfahren zur Potenzialanalyse für die Personengruppen, für die spezielle Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind. Darüber hinaus soll auch das Führungsfeedback genutzt werden, um den Qualifizierungsbedarf von Führungskräften bzw. einen Bedarf an Maßnahmen zur Teamentwicklung festzustellen. Die in 2013 durchzuführenden Seminare, die den Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an fachübergreifenden Qualifikationen abdecken sollen, sind bis zum 31.10. 12 zu planen. Qualifizierungsmaßnahmen zu aktuellen Projekten und Bedarfen sind auch unterjährig anzubieten. Dies gilt im Jahr 2012 insbesondere für die Umstellung auf Word 7.0 sowie die Schulungen zum e-Kaufhaus. In 2012 ist die interkommunale Zusammenarbeit im Bereich der Fortbildung fortzuführen. Der Erfahrungsaustausch ist zu intensivieren. Zu der Entwicklung der Aktivitäten ist ein Erfahrungsbericht abzugeben.

Maßnahmen der Prozessbegleitung; (u.a.) Moderationen

Neben den „klassischen“ Seminaren enthält das städtische Fortbildungsprogramm auch ein Angebot an Maßnahmen zur Prozessbegleitung, mit denen gezielt auf die vor Ort bestehenden Besonderheiten eingegangen werden kann. Auch das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ wird dem Bereich der Prozessbegleitung zugeordnet; mit diesem Angebot werden insb. Organisationseinheiten mit häufigem Kundenkontakt angesprochen.

Kompakte Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassungsqualifizierung, Umschulungen

Bei den Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung wird zwischen Umschulungen und gezielten Trainingsmaßnahmen unterschieden, wobei Umschulungen wegen ihres hohen zeitlichen und finanziellen Aufwandes nur in besonderen Einzelfällen in Betracht gezogen werden.

Aus Stelleneinsparungen ergibt sich derzeit kein gesteigerter Bedarf an Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung, weil diese regelmäßig mit der altersbedingten Personalfuktuation verbunden werden.

Besonders geregelt ist die Förderung zur Teilnahme an einem nebenberuflichen Studium.

Fortbildungscontrolling

Bei der Stadt Bielefeld existieren bereits verschiedene Ansätze eines Fortbildungscontrollings (z.B. über die Seminarbeurteilung, durch die differenzierte Erfassung von Fortbildungskosten, über die Evaluation spezieller Qualifizierungsprogramme). Diese zielen darauf ab, die Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen nachzuhalten und Transparenz im Fortbildungsbereich zu erzielen.

Für Maßnahmen der Prozessbegleitung, deren Notwendigkeit sich häufig erst im Laufe eines Jahres ergibt, ist – ausgehend von Erfahrungswerten und sich ggf. abzeichnender Bedarfe – weiterhin ein Teil des Fortbildungsbudgets vorzuhalten. Die Einsatzmöglichkeiten des Moderatorenpools sind in der Verwaltung noch bekannter zu machen.

Erforderliche Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung sind weiterhin in Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten rechtzeitig zu planen. Es wird sich hierbei um Zusatzausbildungen im Hinblick auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten oder um die berufliche Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen handeln. Ein entsprechendes Konzept wird z. Zt. verwaltungsintern abgestimmt.

Die vorhandenen Ansätze des Fortbildungscontrollings sind sukzessive fortzuentwickeln. Dies gilt für das PE-Controlling im Tätigkeitsfeld, bei dem auch den Führungskräften eine wesentliche Aufgabe zukommt.

Wissensmanagement

Mit dem Thema „Praxisorientierte Ansätze zur Ausgestaltung des Wissenstransfers bei der Stadt Bielefeld“ beschäftigten sich die ambitionierten Führungskräfte in einer Führungswerkstatt, die zum Abschluss ihres Qualifizierungsprogramms im Juli 2011 stattfand. Außerdem wurde im Frühjahr 2011 eine Masterarbeit zum Wissensmanagement bei der Stadt Bielefeld an der TU Kaiserslautern geschrieben. Praktiziert wird der Wissenstransfer aktuell bereits bei einer Neubesetzung von Führungsstellen.

Für das Wissensmanagement bei der Stadt Bielefeld ist ein Konzept zu entwickeln und in geeigneter Form in der Verwaltung einzuführen. Im Hinblick auf den gezielten Wissenstransfer sind vorhandene Instrumente zu nutzen, aber auch neue Kooperationsformen einzuführen. Ggf. müssen auch Anreize geschaffen werden, die die Motivation zur Wissensweitergabe erhöhen.

Führungskräfteentwicklung

Auch im Jahr 2011 wurde ein besonderer Fokus auf die Führungskräfteentwicklung gelegt und der in den Vorjahren implementierte zielgruppenspezifische und bedarfsorientierte Ansatz weiterverfolgt.

Führungsleitbild

Die Grundlage für die PE für Führungskräfte bildet nach wie vor das Führungsleitbild der Stadt Biele-

Durch gezielte Maßnahmen – auch im Rahmen der sonstigen PE - muss das Führungsleitbild laufend

feld, das zum 01.02.04 in Kraft getreten ist. Insb. die im Führungsleitbild verankerte Vorbildfunktion hat eine fundamentale Bedeutung für die gesamte Führungs- und Verwaltungskultur.

Qualifizierung neuer Führungskräfte

Das Qualifizierungskonzept wurde zusammen mit den beteiligten Trainerinnen und Trainern entwickelt und wird seit 2005 umgesetzt. Ende 2011 fand ein gemeinsamer Workshop mit den Traineeinnen und Trainern statt, in dem die Inhalte und Rahmenbedingungen des Konzepts an geänderte Anforderungen und an aktuelle Entwicklungen angepasst wurden.

Qualifizierung erfahrener Führungskräfte

Den Schwerpunkt der Qualifizierung erfahrener Führungskräfte auf der Amts- und Betriebsleitungsebene bildeten in der Vergangenheit die sog. Führungskräfteforen. Inzwischen haben die Amtsleitungskonferenzen einen anderen Charakter erhalten. Auch sie sollen dazu dienen, den Austausch unter den Amts- und Betriebsleitungen sowie Beigeordneten zu fördern. Im Sommer 2011 wurde bei einer Amtsleitungskonferenz zum Thema „Führungsfeedback“ referiert und diskutiert, um dieses Thema rechtzeitig in der Verwaltung zu etablieren.

Qualifizierung ambitionierter Führungskräfte

Die zweite Qualifizierungsreihe für ambitionierte Führungskräfte, an der auch Stabsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter teilnehmen konnten, wurde im Sommer 2011 mit zwei gemeinsamen Maßnahmen (Führungswerkstatt und Abschlussveranstaltung) zu Ende geführt. Im Rahmen der Evaluation konnte festgestellt werden, dass sich das Konzept grundsätzlich bewährt hat.

Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

Im November 2011 wurde der erste Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte zum Abschluss gebracht. Neben verschiedenen Seminaren, die dem Erwerb erster Führungskompetenzen wie auch der Vernetzung der Führungsnachwuchskräfte dienen sollten, war u. a. das Mentoring durch eine erfahrene Führungskraft ein fester Bestandteil des Qualifizierungsprogramms. Dieses hat sich sowohl für die Mentees als auch für die Mentorinnen und Mentoren als sehr nutzbringend erwiesen.

Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung

Für die v.g. Qualifizierungsprogramme, aber auch im Rahmen der Führungskräfteentwicklung insgesamt gewinnen zunehmend sog. Learning-on-the-job-Angebote an Bedeutung, da sie stärker den Grundprinzipien der Individualisierung entsprechen und eine stärkere Eigenbeteiligung der bzw. des Einzelnen erfordern. Mit Hilfe dieser Instrumente kann gezielter und im Austausch mit Anderen an konkreten Problemstellungen gearbeitet werden.

präsent gehalten werden. Eine Einschätzung zur Umsetzung des Führungsleitbildes soll zukünftig durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ein Führungsfeedback erfolgen.

Das überarbeitete Konzept zur Qualifizierung neuer Führungskräfte ist bei den ab 2012 beginnenden Qualifizierungsmaßnahmen umzusetzen. Es ist auch zukünftig an veränderte Rahmenbedingungen und Anforderungen anzupassen.

Durch Führungskräfteforen bzw. Amtsleitungskonferenzen ist auch zukünftig der Austausch zwischen den Führungskräften dieser Führungsebene zu fördern. Daneben sind die Amts- und Betriebsleiterinnen und -leiter so weit wie möglich in weitere Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung einzubinden.

Über den Zeitpunkt einer erneuten Ausschreibung des Qualifizierungsprogramms ist anhand der strategischen Personalbedarfsplanung für höherwertige Führungsstellen zu entscheiden. Vor einer erneuten Ausschreibung ist das Konzept im Hinblick auf die Einbindung der Vorgesetzten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach den Vorgaben der AG PE zu modifizieren.

Die erneute Ausschreibung des Qualifizierungsprogramms im ersten Halbjahr 2012 richtet sich – auch – an Beschäftigte höherer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, die aufgrund der Bewerbungsvoraussetzungen an der ersten Qualifizierungsreihe nicht teilnehmen konnten. Nach der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sind die unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Das Coaching, Mentoring sowie die kollegiale Beratung sind weiterhin in die Führungskräfteentwicklung zu implementieren, um deren Effizienz und Nachhaltigkeit zu steigern.

Eingliederung von Beschäftigten in den Arbeitsprozess

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zielen schwerpunktmäßig darauf ab, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Gefüge einer Organisationseinheit einzugliedern, damit sie eine optimale Arbeitsleistung erbringen können.

Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Einarbeitungskonzept mit einer Checkliste für Vorgesetzte aus dem Jahr 2006 hat sich bewährt. Im Jahr 2011 wurde die Qualifizierungsreihe für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungsausbildung, die dem Erwerb von Grundlagenkenntnissen dient, fortgeführt.

Wiederaufnahme des Dienstes nach Beurlaubung oder Zeitrente

Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Bielefeld werden über einen E-Mail-Verteiler aktuelle Informationen zur Verfügung gestellt. Fortbildungsbedarfe der Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer werden frühzeitig ermittelt, um notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes einzuleiten.

Fallmanagement für besondere personalwirtschaftliche Fälle

In regelmäßigen Fallkonferenzen findet ein einzel-fallbezogener vertraulicher Austausch zwischen den Bereichen Personaleinsatz, Personalverwaltung und Betriebliche Sozialberatung zu besonderen personalwirtschaftlichen Fällen statt. Im Jahr 2011 stand die berufliche Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen im Mittelpunkt der konzeptionellen Arbeit. Darüber hinaus wurde die Einrichtung von Verfügungsstellen für Beschäftigte angeregt, die aus personenbedingten Gründen nicht mehr in einer Planstelle eingesetzt werden können.

Die Seminare zum Erwerb von Grundlagenkenntnissen im Allgemeinen Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, Kommunalen Finanzwesen und in der Organisation sind Verwaltungsquereinsteigerinnen und -quereinsteigern auch 2012 anzubieten.

Die beurlaubten Beschäftigten können ggf. durch einen zusätzlichen Newsletter mit weiteren aktuellen Informationen versorgt werden. Ihr Qualifizierungsbedarf ist weiterhin zeitnah zur Wiederaufnahme der Beschäftigung zu ermitteln und abzudecken.

Über die einzelfallbezogene Arbeit hinaus ist die konzeptionelle Arbeit als Grundlage zur Lösung besonderer personalwirtschaftlicher Fälle fortzuführen. Die Grundsätze für die berufliche Neuorientierung von Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen sind im nächsten Schritt verwaltungsintern abzustimmen. Im Rahmen der Stellenplanberatungen 2012 ist die Einrichtung von Verfügungsstellen vorgesehen.

Bei den Aktivitäten, die aus dem Fallmanagement resultieren (insb. Besetzung von Verfügungsstellen) sind die Beteiligungsrechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung zu beachten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Als zentrales Steuerungsgremium hat die Arbeitsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) im Jahr 2011 ihre Arbeit aufgenommen. Inhaltliches Schwerpunktthema der Betrieblichen Gesundheitsförderung war in 2011 der Umgang mit Burnout. Es wurden Seminare für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Neu gebildet wurde die tarifvertraglich vorgesehene Betriebliche Kommission (BK) zum Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst.

Im Jahr 2012 sind die von der AG BGM vereinbarten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sukzessive umzusetzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen motiviert werden, sich aktiv zu bewegen und gesundheitsbewusst zu leben. Im Mittelpunkt der Planungen für 2012 steht deshalb auch die Veranstaltung von Gesundheitstagen für die städtischen Beschäftigten am 26. und 27.09.12.

Von der BK zum Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst wird eine Mitarbeiterbefragung vorbereitet, die 2012 mit Unterstützung von zwei Krankenkassen durchgeführt werden soll. Auch werden die Seminarveranstaltungen zum Thema „Burnout“ in 2012 fortgesetzt.

Anreizsysteme (einschl. leistungsbezogene Bezahlung)

Im Jahr 2011 wurde die Dienstvereinbarung zur Umsetzung des § 18 TVöD-V, die Systematische Leistungsbewertungen als Grundlage für die Gewährung von Leistungsentgelten vorsieht, nochmals verlängert. An Beamtinnen und Beamte können aufgrund der rechtlichen Beschränkungen im Nothaushaltsrecht weiterhin keine Leistungsprämien gezahlt werden.

Neben den materiellen Leistungsanreizen gibt es bei der Stadt Bielefeld eine Vielzahl sog. immaterieller Leistungsanreize, die 2007 in einer Aufstellung zusammengefasst wurden. Diese Aufstellung wurde im Jahr 2011 überarbeitet.

Für die (Weiter-)Zahlung von Leistungsentgelten an tariflich Beschäftigte im Jahr 2013 sind in 2012 rechtzeitig die Rechtsgrundlagen zu schaffen. Bei Beschäftigten mit Behinderung ist noch zu prüfen, ob die Behinderung bei der Leistungsbewertung angemessen berücksichtigt wird.

Die aktualisierte Aufstellung über die vorhandenen immateriellen Leistungsanreize ist 2012 in angemessener Form im Intranet zu veröffentlichen.

Zielvereinbarungssystem

Eine Projektgruppe beschäftigte sich bis Anfang 2011 mit der Konzipierung eines Zielvereinbarungssystems bei der Stadt Bielefeld, das primär für die Zahlung von Leistungsentgelten genutzt werden sollte. Das Zielvereinbarungssystem ist aus verschiedenen Gründen aktuell jedoch entbehrlich geworden.

Die Einführung eines Zielvereinbarungssystems bei der Stadt Bielefeld ist mit einer längerfristigen Priorität zu versehen. Über die Vereinbarung von Zielen im Rahmen des Produkthaushalts hinaus ergibt sich für 2012 kein weitergehender Handlungsbedarf.

Neues Beurteilungssystem für Beamtinnen und Beamte

Die neue „Dienstanweisung über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten“ vom 05.10.2011 umfasst 3 Teile: Teil A betrifft die Regel- und Anlassbeurteilungen, Teil B die Beurteilungen in der Probezeit und Teil C enthält gemeinsame Regelungen. Die Dienstanweisung ist zum 01.03.2012 in Kraft getreten. Für alle Beurteilerinnen und Beurteiler fanden ab November 2011 ½-tägige Informationsveranstaltungen statt, um über die Inhalte der neuen Dienstanweisung zu informieren und bereits konkrete Fragen zu klären.

Nach Einführung des Beurteilungssystems sind die erstellten Beurteilungen verwaltungsweit auszuwerten, um festzustellen, ob die intendierten Zielsetzungen erreicht werden konnten und inwieweit ggf. Änderungsbedarf besteht.

Führungsfeedback

Für die Konzipierung und Einführung eines Führungsfeedbacks bei der Stadt Bielefeld wurden im Herbst 2010 beim Bundesverwaltungsamt Mittel des Europäischen Sozialfonds bzw. der EU und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beantragt. Im Juli 2011 wurde vom Oberbürgermeister eine Projektgruppe eingerichtet, nachdem vom Bundesverwaltungsamt einem Vorzeitigen Maßnahmebeginn ab dem 01.07.2011 zugestimmt worden war. Die Projektgruppe, die aus 10 Mitgliedern aus unterschiedlichen Verwaltungsbereichen und Hierarchieebenen besteht, hat im Oktober 2011 ihre Arbeit aufgenommen.

Im Frühjahr 2012 wurden der Stadt Bielefeld vom Bundesverwaltungsamt Projektmittel in Höhe von rund 230.000,- € vom Bundesverwaltungsamt bewilligt.

Nach dem dem Zuwendungsantrag beigefügten Zeitplan soll das Feedbackinstrument im 1. Halbjahr 2012 von der Projektgruppe entwickelt werden. Anschließend ist die Pilotierung vorzubereiten, die nach den Sommerferien in ausgewählten Organisationseinheiten durchgeführt werden soll. Nach Auswertung der Pilotphase wird die verwaltungsweite Einführung vorbereitet, die für Ende 2012/Anfang 2013 vorgesehen ist.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als – weitere – Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde der Bedarf für eine Betriebskindertagesstätte erhoben. Für die Umsetzung wurde in 2011 zunächst ein geeignetes Objekt gesucht.

Im Hinblick auf eine Optimierung der Arbeitszeitflexibilisierung wird aktuell die Möglichkeit zur Einführung von Jahresarbeitszeitkonten geprüft.

Im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ wurden 2011 Handlungsvorschläge zur Unterstützung pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet, die inzwischen verwaltungsintern abgestimmt sind. Ende 2011 wurden erste Achtsamkeitstrainings für pflegende Angehörige durchgeführt.

Die Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte ist voranzutreiben.

Die Ergebnisse zu Veränderungen im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung bleiben abzuwarten. Mit dem Bereich Personalwirtschaft ist die Einrichtung einer Teilzeitbörse zu planen.

Die von der Projektgruppe „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erarbeiteten Handlungsempfehlungen sind umzusetzen.

Anlage 2

Das PE-Konzept der Stadt Bielefeld (Inhaltsverzeichnis)

I. Personalentwicklung als Erfolgsfaktor

II. Rahmenbedingungen und Grundsätze der Personalentwicklung bei der Stadt Bielefeld

1. Aufgabe und Inhalt der Personalentwicklung
2. Ziele und Leitsätze der Personalentwicklung bei der Stadt Bielefeld
3. Träger der Personalentwicklung
4. Standortbestimmung für die Personalentwicklung bei der Stadt Bielefeld

III. Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung bei der Stadt Bielefeld (PE-Konzept)

1. Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung
2. Personalplanung, -gewinnung und -einsatz
 - 2.1 Personalplanung
 - 2.2 Personalauswahlverfahren
 - 2.3 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
3. Anforderungsprofile
4. Frauenförderung
5. Inklusion von Menschen mit Behinderung
6. Ausbildung
7. Förder- und Beratungsgespräch
8. Qualifizierung
9. Wissensmanagement
10. Führungskräfteentwicklung
 - 10.1 Führungsleitbild
 - 10.2 Qualifizierung neuer Führungskräfte
 - 10.3 Qualifizierung erfahrener Führungskräfte
 - 10.4 Qualifizierung ambitionierter Führungskräfte
 - 10.5 Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften
 - 10.6 Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung
11. Eingliederung von Beschäftigten in den Arbeitsprozess
 - 11.1 Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - 11.2 Wiederaufnahme des Dienstes nach Beurlaubung
 - 11.3 Fallmanagement für besondere personalwirtschaftliche Fälle
12. Betriebliche Gesundheitsförderung
13. Anreizsysteme (einschl. leistungsbezogene Bezahlung)
14. Zielvereinbarungssystem
15. Neues Beurteilungssystem für Beamtinnen und Beamte
16. Führungsfeedback
17. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IV. Verzeichnis weiterer Materialien

IV / 1	Handlungsfelder des Personalmanagements im Hinblick auf die demografische Entwicklung
IV / 2	Personalbedarfsberechnung gehobener Verwaltungsdienst
IV / 3	Personalbedarfsberechnung mittlerer Verwaltungsdienst
IV / 4	Anforderungsprofile für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
IV / 5	Frauenförderplan der Stadt Bielefeld
IV / 6	Ausbildungscontrolling
IV / 7	Gesprächsleitfaden zum Förder- und Beratungsgespräch
IV / 8	Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld
IV / 9	Führungsleitbild
IV / 10	Einarbeitungskonzept mit Checkliste
IV / 11	Konzept zur Wiederaufnahme des Dienstes nach Beurlaubung
IV / 12	Fallmanagement
IV / 13	Dienstvereinbarung Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX
IV / 14	Richtlinien für die systematische Leistungsbewertung nach § 18 TVöD-V
IV / 15	Übersicht über die Regelungen bei der Stadt Bielefeld, die zu einem leistungsmotivierenden Arbeitsumfeld beitragen und besondere Leistungen honorieren.
IV / 16	Dienstanweisung über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten
IV / 17	Dienstvereinbarung Teilzeitarbeit

Hinweis:

Das Personalentwicklungskonzept und die weiteren Materialien zur Personalentwicklung finden Sie als pdf-Dokumente auf der Homepage der Stadt Bielefeld unter www.bielefeld.de.

Herausgeber:

Stadt Bielefeld
Der Oberbürgermeister
Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen
33597 Bielefeld

verantwortlich:

Doris Schürmann	(0521/51-6224	: doris.schuermann@bielefeld.de
Kai Lehmkuhler	(0521/51-2105	: kai.lehmkuehler@bielefeld.de
Daniela Franz	(0521/51-3025	: daniela.franz@bielefeld.de