

Auf der Grundlage des zum 01.01.2014 in Kraft getretenen Personalentwicklungskonzeptes berichtet die Verwaltung jährlich über die Schwerpunkte der Maßnahmen.

1. Mitarbeiterqualifizierung

Neben der Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen der Beschäftigten wurde zum 01.09.2014 eine Dienstvereinbarung zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Verwaltung und Personalvertretung geschlossen. Ziel der Verwaltung ist es hierbei, Beschäftigte weiter zu qualifizieren und fachübergreifend fortzubilden, um den demografischen Wandel in der Verwaltung rechtzeitig und aktiv zu gestalten.

Im Einzelnen werden die Voraussetzungen für eine Teilnahme an folgenden Qualifizierungsmaßnahmen geregelt und Standards vorgegeben:

- Sonderkurs für Mitarbeiter/innen ohne verwaltungsspezifische Vorbildung
- Angestelltenlehrgang I (AL I)
- Angestelltenlehrgang II (AL II)

Die Dienstvereinbarung richtet sich an die Beschäftigten selbst, die aus eigenem Antrieb eine berufliche Weiterentwicklung bei der Stadt Meckenheim verfolgen und gleichzeitig auch an Vorgesetzte zur Identifizierung von Nachwuchsführungskräften. Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung werden mit den Mitarbeiter/innen Rahmenvereinbarungen geschlossen, die eine langfristige Bindung an die Stadtverwaltung sichern sollen.

2. Ausbildung

Die Stadtverwaltung bietet kommunale Praktika an. Das Angebot wird gerne durch Schüler und Schülerinnen angenommen. Diese erhalten in ihrer Praktikumszeit einen Einblick in die Aufgabenstruktur eines Fachbereichs und die möglichen Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote der Verwaltung. Eine Ausbildungsförderung durch die Ermöglichung eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ), von fachpraktischen Ausbildungen (FOS 11) und dem Angebot zur Durchführung von Anerkennungsjahren für Berufspraktikanten wird im Bereich der Kindertageseinrichtungen seit Jahren erfolgreich praktiziert.

Im Sommer 2014 konnte nach erfolgreicher Abschlussprüfung ein Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten zunächst im Rahmen einer zwölfmonatigen Anschlussübernahme in der Verwaltung beschäftigt werden. In Sommer 2015 werden voraussichtlich zwei Auszubildende ihre Abschlussprüfung zur Verwaltungsfachangestellten bestehen. Langfristig wird die Option der verwaltungsinternen Ausbildung für den gehobenen nicht-technischen Dienst geprüft.

3. Führungskräfteentwicklung

Im besonderen Maße sind Mitarbeiter/innen in Führungsfunktionen gefördert und in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt worden, da sie in einer Vorbildfunktion das Führungsleitbild vorleben und in der Funktion auch als Multiplikatoren agieren. Die Qualifizierung der Leitungen von Organisationseinheiten erfolgte im abgelaufenen Jahr in verschiedenen Modulen und Themenschwerpunkten:

- Arbeiten am und mit dem Führungsleitbild der Stadt Meckenheim, Kommunikation im Team und Teamentwicklung
- und
- Kommunikationstraining bei Mitarbeiter-, Feedback-, Kritik- und Konfliktgesprächen.

Die Führungspersönlichkeiten wurden in Theorie und vor allem in praxisnahen Fall- und Gesprächskonstellationen geschult. Eine Analyse und Reflektion erfolgte anhand von Videoaufzeichnungen. Das Augenmerk wurde hier vor allem auf Akzeptanz und Konsequenz der Durchsetzungsfähigkeit einer Führungskraft zur Erreichung von Vereinbarungen gelegt.

In einem nächsten Schritt sollen stellvertretende Leitungen und Nachwuchsführungskräfte in ein Entwicklungsprogramm aufgenommen und in ähnlicher Weise geschult werden.

4. Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Stadt Meckenheim ist weiterhin bestrebt, Aufgabenabläufe und Arbeitsbedingungen zu organisieren und in laufenden Prozessen anzupassen, so dass diese nicht ursächlich für Erkrankungen bzw. Ausfallzeiten sind. Die Gesunderhaltung und Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit von

Mitarbeitern/innen sind Daueraufgaben und liegen im besonderen Maße in der Verantwortlichkeit von Führungskräften. Neben den bekannten Erkältungs-, Grippe- und Skeletterkrankungen ist eine Zunahme von psychischen Erkrankungen zu verzeichnen, mit denen sich Führungskräfte und Kolleginnen/Kollegen konfrontiert sehen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht wurde den Leitungen Handlungsempfehlungen als Hilfestellungen an die Hand gegeben und diese im Besonderen in Bezug auf eine Früherkennung sensibilisiert.

Weiterhin beabsichtigt die Verwaltung, gemeinsam mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung zum Thema „Umgang mit Suchtproblematiken“ zu erarbeiten.

5. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Rahmen der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes hat die Verwaltung berichtet, dass die Dienstvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit mit Arbeitszeitflexibilisierung und elektronischer Zeiterfassung sowie eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Leistung von notwendigen Überstunden auf dem Prüfstand stehen. Die Grundlagenüberarbeitung ist vorangeschritten und die Verwaltung hat der Personalvertretung den Entwurf einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Beschäftigtenverhältnisse und den örtlichen Gegebenheiten zugeleitet.

Das workflowbasierte und systemgestützte Zeiterfassungsmodul zur Steuerung von Mehrarbeits- und Überstunden sowie Urlaubsgewährung befindet sich derzeit im Testbetrieb und soll mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung zeitnah und möglichst flächendeckend eingeführt werden.