

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015



## **Haupt- und Finanzausschuss am 02.12.2015**

Der Rat der Stadt Meckenheim hat Ende 2013 nach Vorlage der Verwaltung ein Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung Meckenheim beschlossen, das zuvor gemeinsam mit dem Personalrat entwickelt und vereinbart worden war. Die Verwaltung hat zugesagt, jährlich im zuständigen Haupt- und Finanzausschuss einen Bericht über den aktuellen Stand der Entwicklungen abzugeben. Zuletzt erfolgte ein Bericht in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses 19.11.2014.

Wesentliche Schwerpunkte der Personalentwicklung im abgelaufenen Jahr lagen auf der Weiterentwicklung von Führungskräftekompetenzen im Bereich der Anwendung von Beurteilungsrichtlinien, dem Abschluss verschiedener Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat und der weiteren Optimierung der Ausbildungsstrukturen innerhalb der Stadtverwaltung.

Im Übrigen war das Jahr im Fachbereich Personal von einer intensiven Abstimmung mit der Gemeindeprüfungsanstalt NRW geprägt, die in ihrem Abschlussbericht zur überörtlichen Haushaltsprüfung u.a. das Personalentwicklungskonzept der Stadt Meckenheim als vorbildliches sog. "best practice"-Beispiel hervorgehoben hat. Die Verwaltung wird in der Sitzung anhand einer Präsentation den aktuellen Stand in einzelnen Projekten und einen Gesamtüberblick vorstellen.

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015

## Fortführung der Führungskräftebildungen

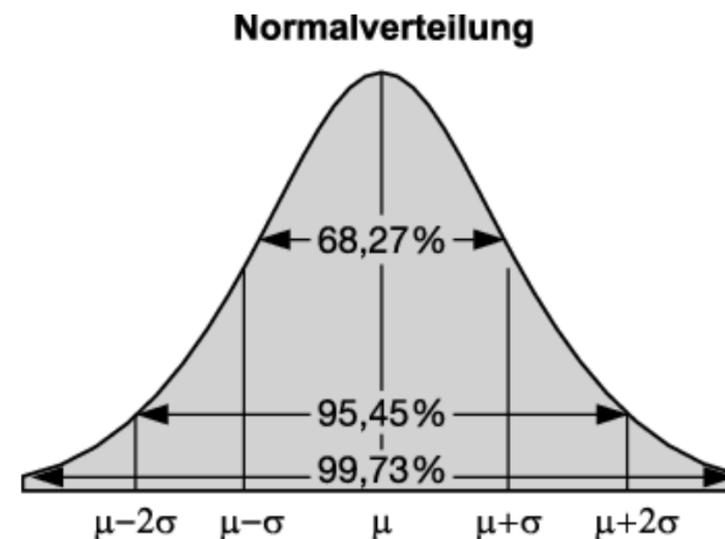
Die im Jahr 2013 begonnene Schulung der Führungskräfte wurde im Jahr 2014 mit einem Kommunikationstraining bei Mitarbeiter-, Feedback-, Kritik- und Konfliktgesprächen fortgeführt. Das Jahr 2015 stand unter dem Fokus der Anwendung der eigenen Beurteilungsrichtlinien und Wahrnehmung einer effektiven einheitlichen Gesprächsführung. In Bezug auf die Vergleichbarkeit von Beurteilungen wurde ein Beurteilungsmaßstab als Standard festgesetzt.

| Beurteilungsdimensionen  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| Befähigung   | Leistung   | Soziale Kompetenz   | Führungsverhalten   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Auffassungsgabe</li><li>• Fachkenntnisse</li><li>• Ausdrucksfähigkeit (mündlich/ schriftlich)</li><li>• Kreativität/ Innovationsfähigkeit</li><li>• Verhandlungsgeschick</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsquantität</li><li>• Eigeninitiative/ Einsatzfreude</li><li>• Arbeitsqualität</li><li>• Zuverlässigkeit</li><li>• Entscheidungs-/ Verantwortungsbereitschaft</li><li>• Belastbarkeit</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Verhalten gegenüber Mitarbeitern/ Vorgesetzten</li><li>• Verhalten gegenüber Bürgern/ Bürgerinnen</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Führungsstil</li><li>• Mitarbeitermotivation/ Vorbildfunktion</li><li>• Erreichung von Zielvorgaben</li><li>• Ergebniskontrolle</li></ul> |

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015

Gemäß den Beurteilungsrichtlinien entspricht eine Punktzahl von 7-9 Punkten eine dem Aufgabengebiet voll entsprechende Leistung und ist mit einer Zahl von 9 Punkten als sehr gute Leistung zu bewerten.

|   |                  |
|---|------------------|
| unbefriedigend<br>(1-3-Punkte)                          | Beurteilungsgrad |
| zufriedenstellend<br>(4-6-Punkte)                       |                  |
| dem Aufgabengebiet<br>voll entsprechend<br>(7-9-Punkte) |                  |
| überdurchschnittlich<br>(10-12-Punkte)                  |                  |
| herausragend<br>(13-15-Punkte)                          |                  |



# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015



## **Individuelle Personalentwicklung**

Auf der Basis der in 2015 durchgeführten Führungskräftebildung, Anwendung der Beurteilungen und des Abschlusses der Dienstvereinbarung über die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen werden u. a. die Personalentwicklungsinstrumente bereits erfolgreich angewendet:

- **Verkürzung des Entwicklungsstufenaufstiegs bei erheblichen über dem Durchschnitt liegenden Leistungen**
- **Qualifizierung von Mitarbeitern als Nachwuchsführungskräfte**

Alle Beurteilenden in Vorgesetztenfunktionen agieren verantwortungsbewusst und tragen hier zu einer erfolgreichen Personalentwicklung bei der Stadt Meckenheim bei.

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015



## **Bericht über die überörtliche Prüfung der Gemeindeprüfungsanstalt**

Im Rahmen der umfangreichen Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) wurde der Stadt Meckenheim im Jahr 2015 eine fundierte Personalentwicklungsbasis sowie eine vorbildliche Herangehensweise bescheinigt.

Mit Blick auf die Empfehlungen der GPA werden in Bezug auf die Personalentwicklung und die Attraktivität der Stadt Meckenheim als Arbeitgeber folgende Bereiche weiter intensiviert:

- Fortführung der Aus- und Fortbildung/Einstellung von Nachwuchskräften mit Blick auf eine ausgewogene Altersstruktur unter Abwägung von Fachkenntnissen und Berufserfahrung
- Optimierung der Dokumentation von Fachwissen und „Know-How“ in organisationseigenen Verfahren sichern (z.B. Checklisten, Wissensdatenbank etc.)
- Langfristige Bindung von Personal durch Fortführung der modernen und verbindlichen Rahmenbedingungen (Führungsleitbild, wohnortsnahes Arbeiten, flexible Arbeitszeiten) mit dem Ziel der Aufgabenerfüllung unter Berücksichtigung der Zufriedenheit von Bürgern und Mitarbeitern

**Es ist bereits geplant, eine Mitarbeiterbefragung anonymisiert vorzunehmen, um weitere Erkenntnisse zu erhalten.**

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015



## **„NEUES“ aus dem Fachbereich Personal:**

### **Bewerbermanagement**

Das Angebot der Verwaltung zur Übersendung der Bewerbungen im PDF-Format per E-Mail wird vermehrt und gerne angenommen und trägt zu einer effektiveren Abwicklung für den Bewerber und die Personalsachbearbeitung bei.

### **Onlineeignungstest der Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten**

Das bisherige im Auftrag der Stadt Meckenheim durchgeführte „händische und herkömmliche“ Eignungstestverfahren in Schriftform beim Rheinischen Studieninstitut wurde dieses Jahr auf ein attraktiveres Onlineeignungstestverfahren umgestellt. Der Fachbereich Personal lädt die qualifizierten Bewerber über ein sog. „Cockpit“ zum Eignungstest ein. Der Test kann in einem Zeitfenster von 14 Tagen absolviert werden. Die Auswertungsergebnisse der kognitiven Leistungsfähigkeit, berufliches Interesse und Ziele, Arbeitsbedingungen und Schlüsselqualifikationen (Interaktion, Engagement, soziale Orientierung, praktische Fähigkeiten) werden nach Abschluss des Tests ausgewertet. Zur Verifikation der Ergebnisse wird ein „Cross-Check“ in der Verwaltung durchgeführt und fließt mit den Erkenntnissen aus der persönlichen Vorstellung in die Auswahlentscheidung mit ein.

# Stadt Meckenheim – Bericht zum Personalentwicklungskonzept 2015



## **Ausbildungssituation**

Die Stadt Meckenheim beabsichtigt, neben dem Ausbildungszweig der Verwaltungsfachangestellten, zukünftig unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung des Personalkörpers im Einklang mit dem Eigenbedarf im Baubetriebshof Gärtner/Straßenwärter auszubilden. Der jeweilige Ausbildungsplatz soll zukünftig über die Meckenheimer Ausbildungsplatzgarantie (MeGA) angeboten werden.

Meckenheim, 02.12.2015 – Präsentation im Haupt- u. Finanzausschuss