

Bericht zum Personalentwicklungskonzept

2017

Haupt- und Finanzausschuss

22.11.2017

Inhalte:

- 1. Allgemeine Rahmenbedingungen**
- 2. Besondere Maßnahmen der Personalentwicklung**
- 3. Statistische Angaben**
- 4. Fazit und Ausblick**

Allgemeine Rahmenbedingungen

PEK - Allgemeine Rahmenbedingungen

- **Haushaltssicherungskonzept**
- **Grundsätzliche Wiederbesetzungssperre**
- **Stellenplan für zwei Jahre (Haushalt 2017/2018)**
- **Auswirkung der neuen Entgeltordnung**
- **Personalgewinnung am umkämpften Markt**

Besondere Maßnahmen der Personalentwicklung

1. Umsetzung der neuen Entgeltordnung mit Wirkung v. 01.01.2017

- Umgang mit neuen Eingruppierungsrichtlinien
- Automatische Überleitung zum Jahreswechsel
- Stellenbeschreibungen und -bewertungen im laufenden Jahr
- Umsetzung als laufender Prozess
- Auswirkungen auf den Haushalt der Folgejahre

2. Ausbau der Ausbildungsportfolios bei der Stadt

- Qualitative und quantitative Ausweitung der Ausbildung in Meckenheim
- Qualifizierung des ausbildenden Personals
- Ziel: Zumindest anteilige Kompensation der demografischen Komponente im Personalbestand durch eigenen Nachwuchs

PEK Besondere Maßnahmen



Mehr als nur ein Job! – Es ist deine Zukunft!

Was hältst du von einer Ausbildung im modernsten Rathaus des Rhein-Sieg-Kreises?

Die **Stadt Meckenheim** sucht zum **01.09.2018** engagierte Nachwuchskräfte für den dualen

Bachelor – Studiengang Verwaltung
(Abschluss: Bachelor of Arts)



Aussagefähige Bewerbungen im PDF-Format sendest du bis zum **31.10.2017** an bewerbungen@meckenheim.de



Weitere Infos erhältst du von:
Marco Deckers, Fachbereich Personal, Tel. 02225/917-296
und unter www.meckenheim.de

3. „Neue Wege“ bei der Personalgewinnung

- Neue Ansprache der potentiellen Zielgruppen auf Messen etc.
- Überarbeitung Internetauftritt / „Junge Sprache“
- Netzwerkarbeit mit anderen Akteuren innerhalb der kommunalen Familie und von außen
- Enge Begleitung der Nachwuchskräfte durch den FB Personal

4. Umzug in das neue Rathaus

- Große Herausforderung für alle Mitarbeiter/-innen im Haus
- Umzug wurde als großes Gemeinschaftsprojekt angesehen (von der Vorplanung über den Umzug bis zum „Echtbetrieb“)
- Mitarbeiter/-innen fühlen sich wohl im neuen Umfeld
- Positives Feedback aus der Bürgerschaft

5. Mitarbeiterbefragung des Personalrates

- MA-Befragung wurde im ersten Quartal 2017 durchgeführt
- Hohe Beteiligung
- Themen: Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit, Betriebsklima, Störfaktoren
- Dialog zwischen Personalrat und Dienststelle über die Ergebnisse läuft
- Information auch in der Personalversammlung

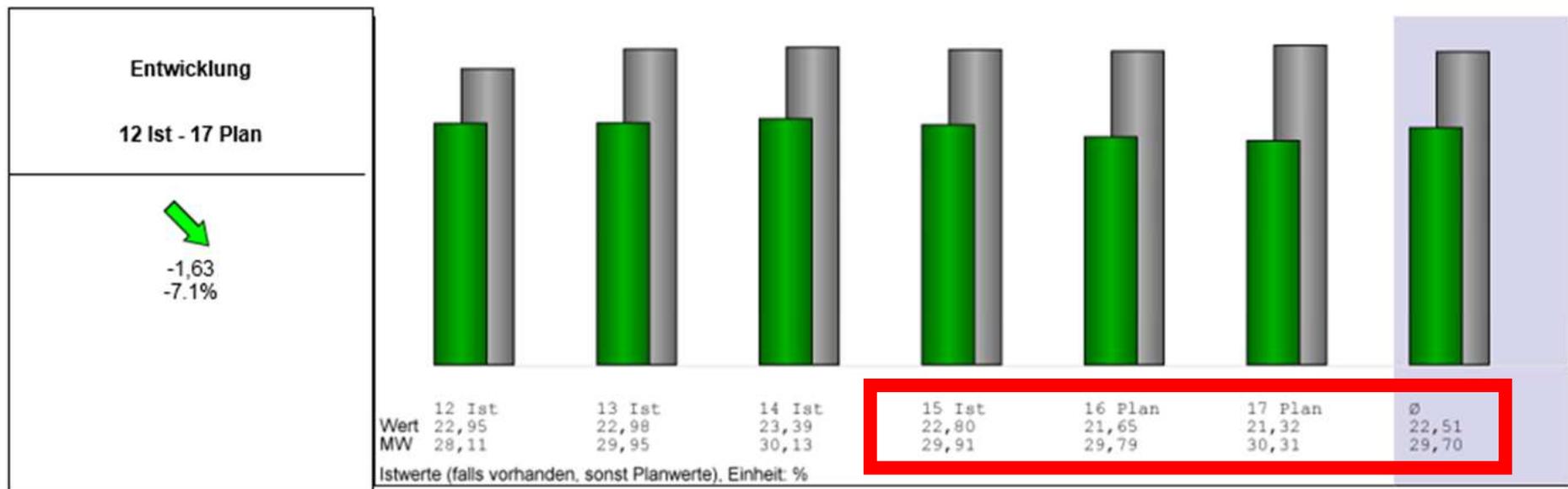
Statistische Angaben

Auszug Präsentation Steuerung mit Zielen und Kennzahlen im HAFA am 28.06.2017

Personalintensität I

Zielrichtung: Die Personalintensität soll möglichst niedrig sein

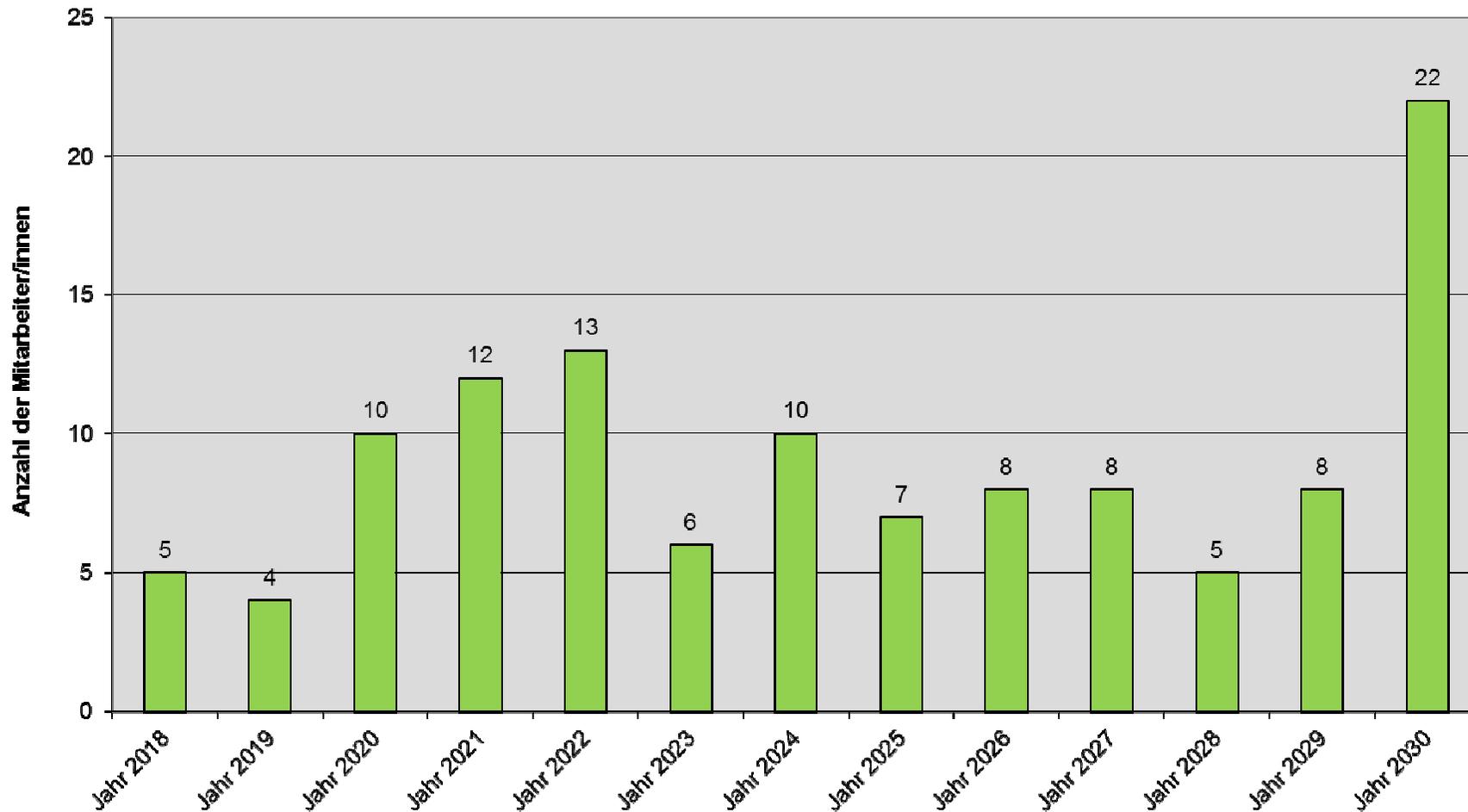
Die „Personalintensität“ gibt an, welchen Anteil die Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen ausmachen. Im Hinblick auf den interkommunalen Vergleich dient diese Kennzahl dazu, die Frage zu beantworten, welcher Teil der Aufwendungen üblicherweise für Personal aufgewendet wird.



PEK

Statistische Angaben

Austritte der Mitarbeiter/innen aufgrund Erreichung des Regelaltersgrenze - Stand 17.11.2017



PEK

Statistische Angaben

Ausbildungsstatistik

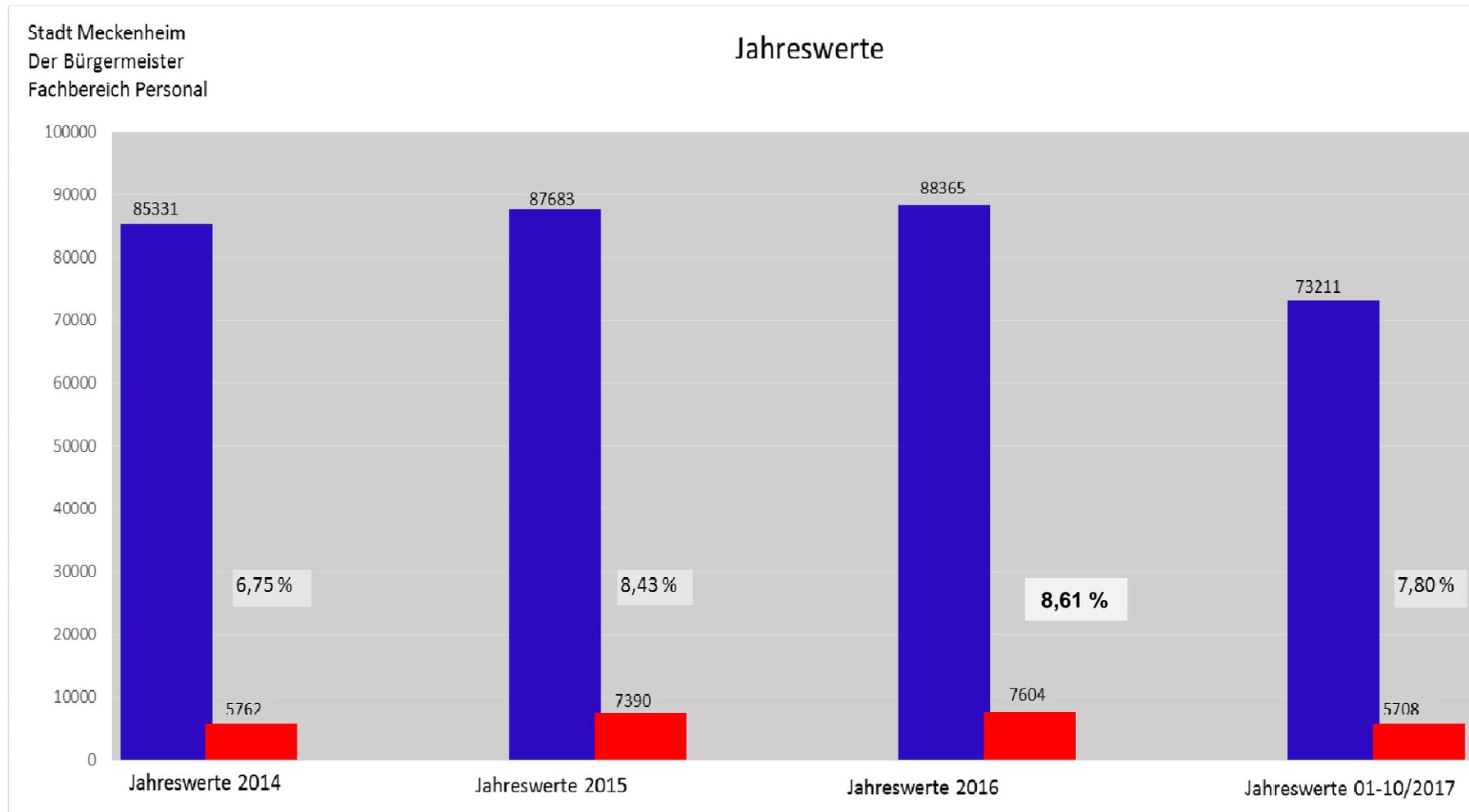
Ausbildungsberuf	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Verwaltungsfachangestellter (Fachrichtung Kommunalverwaltung)	0	2	1	1	1	3 ausgewählt
Gärtner (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)				1 (MeGA)		
Duales Studium Allgemeine Verwaltung (Abschluss Bachelor of Laws) – Qualifizierung für den gehobenen nichttechnischen Dienst					2	
Duales Studium Allgemeine Verwaltung (Abschluss Bachelor of Arts) – Qualifizierung für den gehobenen nichttechnischen Dienst						1 geplant
Erzieher (Anerkennungspraktikanten)	7	5	1	3	4	

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM-Verfahren 01.01.2014 - 31.10.2017				
Jahr	Gespräch angeboten	Gespräch durchgeführt	Gesprächsangebot nicht angenommen	Laufendes Verfahren
2014	21	6	15	
2015	27	4	23	
2016	18	4	14	
2017	54	14	31	9

PEK

Statistische Angaben



Fazit und Ausblick

Fazit 2017

Fazit:

1. Personalmarkt für den öffentlichen Dienst im kommunalen Bereich ist insgesamt sehr umkämpft (schnelle Positionierung am Markt erforderlich)
2. Variierende Stellenwertigkeiten aufgrund der unterschiedlichen Auslegung der neuen Entgeltordnung spielen im interkommunalen Vergleich eine große Rolle
3. Frische bzw. junge Ansprache und modernes Arbeitsumfeld werden wahrgenommen und sind entscheidungsbeeinflussend
4. Umzug in das neue Rathaus hat bereits jetzt zu einer deutlichen Verbesserung der Kommunikation und Arbeitsabläufe geführt; „kurze Wege“ zahlen sich aus

Ausblick:

1. Fortsetzung und Abschluss der Umsetzung der neuen Entgeltordnung
(Stichwort: Stellenbewertungen)
2. Konzeptionierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
(Ziele: Dauerhafte Reduzierung der Krankenquote, Unterstützung der Mitarbeiter/-innen bei der Erhaltung der Dienst- und Arbeitsfähigkeit)
3. Weitere Optimierung der Betriebs- und Ablauforganisation im neuen Rathaus

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !