Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/15/1928-01	Termin 12.03.2012	Haupt- und Finanzausschuss
Bericht / Mitteilung			öffentlich

Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss-kontrolle*
12.03.2012	Haupt- und Finanzausschuss	K		

Berichtsgegenstand

Fortbildung für die Mitarbeiter/innen der Stadt Oberhausen

Sachdarstellung

1. Allgemeines

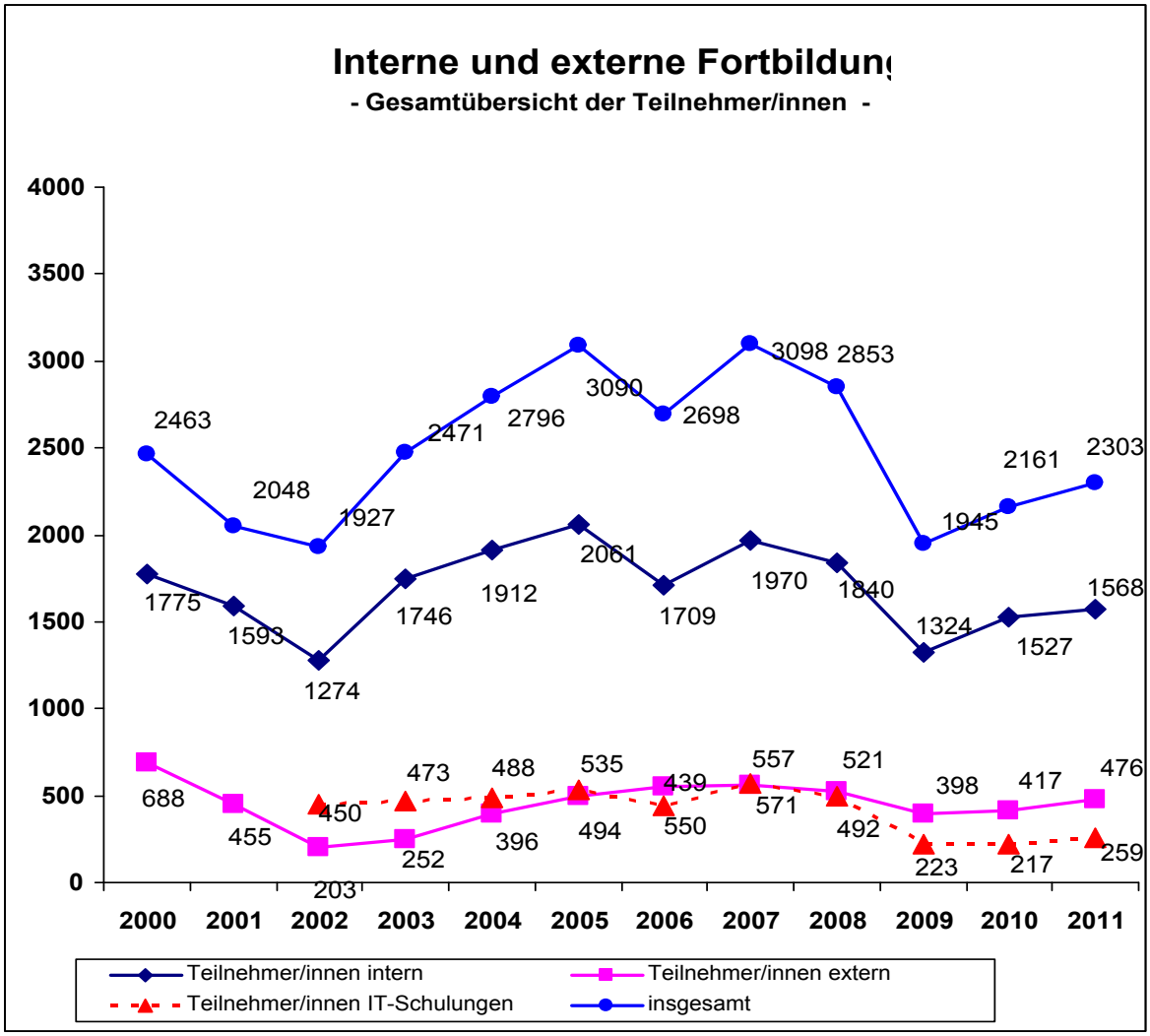
Auf Grundlage der Fortbildungsbedarfsermittlung ist für das erste Halbjahr 2012 ein Fortbildungsprogramm entwickelt worden, welches traditionell allen Beschäftigten wie auch den Beurlaubten über das Intranet bekanntgegeben wird.

Trotz der restriktiven Einsparvorgaben können im laufenden Jahr alle Fortbildungsbedarfe umgesetzt werden, die unaufschiebbar sind bzw. aus einer rechtlichen Verpflichtung resultieren. Somit umfasst das Angebot vorrangig Qualifizierungen, deren Notwendigkeit aus gesetzlichen Änderungen, politischen Zielsetzungen oder Vorgaben der Verwaltungsführung entstehen. Ein zielgerichtetes, auf die Bedarfe der Beschäftigten abgestimmtes Qualifizierungsangebot bleibt im Prozess der Qualitätsentwicklung der oberste Grundsatz.

Bereichsleiterin Bereich 4-1	Dezernent		Oberbürgermeister
Liesel Mels 29.02.2012	Jürgen Schmidt 29.02.2012		Klaus Wehling 01.03.2012

* Vorlage zur:	* Ergebnis :	Beteiligung:
Kenntnisnahme (K)	Kenntnisnahme (K)	Personalrat [ ]
		Gleichstellungsstelle [ ]

2. Rückblick auf das Jahr 2011



Die Teilnehmer(innen)zahlen weisen im Vergleich zu 2010 ein wahrnehmbares Plus auf. Insgesamt sind jedoch die Auswirkungen der Konsolidierungsbeschlüsse weiterhin zu beobachten. Die Statistik zeigt aber auch, dass trotz notwendiger finanzieller Einschnitte der Bedarf an interner und externer Fortbildung auf hohem Niveau weiterbesteht. Insbesondere die Notwendigkeit der Entwicklung und Weiterentwicklung der beschäftigungsrelevanten Kompetenzen (z.B. fachlicher, methodischer und sozialer Art) hat gezeigt, dass Fort- und Weiterbildung einen unverzichtbaren Bestandteil der Mitarbeiter(innen)qualifizierung darstellt.

Weitere statistische Informationen sind den Anlagen 1-3 zu entnehmen.

3. Personalentwicklung

Einige maßgebliche Handlungsfelder der Personalentwicklung werden im Nachfolgenden genauer beschrieben.

Führungskräftenachwuchsschulung

Der in 2010 begonnene Prozess zur Gewinnung von geeignetem Führungsnachwuchs wurde 2011 erfolgreich weitergeführt.

Mit Unterstützung aller Führungskräfte und wissenschaftlicher Begleitung wurde ein „Anforderungsprofil für Führungskräfte“ entwickelt. Anders als in vielen Anforderungsprofilen weist das Oberhausener Modell auch Besonderheiten auf; so wurde z. B. die „Wertorientierung“ in Oberhausen als besonders wichtig herausgestellt und wird auch entsprechende Berücksichtigung finden. Hierunter fällt insbesondere der faire und ehrliche Umgang mit Mitarbeitern/innen, ein authentisches Auftreten, aber auch eine ausgeprägte Leitbildidentifikation.

Der nunmehr abgeschlossene Prozess versetzt die Stadt in die Lage, dieses Anforderungsprofil als Maßstab für die Auswahl zukünftiger Führungskräfte, aber auch weitergehende Personalentwicklungsmaßnahmen heranzuziehen. Über die Prozesse und Ergebnisse wurden bzw. werden alle Beschäftigten kontinuierlich informiert.

Aktuell entsteht auf Basis des Oberhausener Anforderungsprofils ein standardisiertes Gruppenauswahlverfahren zur Führungskräftenachwuchsrekrutierung, welches noch im ersten Halbjahr zur Anwendung kommen soll.

Führungskräfteschulungen

2011 wurde die Qualifizierung des bestehenden „jungen“ Führungskräftestamms in der vierten Staffel weitergeführt. Mit zwei Seminaren zu den Themen „Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe“ und „Führungskraft im Spannungsfeld der Gruppe“ wurde die aktuelle Modulreihe „Führen mit Persönlichkeit“ abgeschlossen. Ergänzend hierzu wurde erstmalig eine Veranstaltung zum Thema „Organisatorische und personalrechtliche Grundlagen“ durchgeführt. Durch den Einsatz eines externen Trainers in Kombination mit der Führungsebene des Bereiches 4-1/Personal und Organisation gelang eine Verzahnung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung. Aufgrund des überaus positiven Feedbacks wurde dieses Seminar mehrfach für junge wie auch erfahrene Führungskräfte angeboten. Eine Neuauflage der Modulreihe ist für 2012 geplant.

Auch andere wichtige Themen werden neuen und erfahrenen Führungskräften wie gewohnt angeboten. Detaillierte Beschreibungen werden im laufenden Jahr dem Fortbildungsprogramm zu entnehmen sein.

Verbesserung der Qualität in der praktischen Ausbildung

Die Nachwuchskräfte werden weiterhin vorrangig in modularen Seminarreihen im Hinblick auf persönliche und soziale Kompetenzen gestärkt, um bestmöglich auf die Anforderungen im späteren Arbeitsleben vorbereitet zu sein.

Aufgrund der Ablösung des bisherigen Diplomstudiengangs an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung für den gehobenen nichttechnischen Dienst durch den Bachelor-Studiengang waren umfangreiche Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen für die Praxisausbilder/innen notwendig. In diesen wurden zum Einen die tiefgreifenden Veränderungen der Reform

beschrieben. Zum Anderen fand eine konkrete Vorbereitung der Ausbilder/innen auf die neuen Prüfer(innen)tätigkeiten statt.

Zudem wurden neue Praxisausbilder/innen im Rahmen eines Ausbilder(innen)eignungslehrgangs geschult, um auch weiterhin die bereits jetzt hohe Qualität in der praktischen Ausbildung flächendeckend sicherstellen zu können.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Jahre 2011 wurden u. a. Seminare zum Thema „Effektives Belastungsmanagement“ für bestimmte Zielgruppen sowie gezielte Veranstaltungen für Führungskräfte angeboten. Das Angebot umfasste Veranstaltungen im Rahmen von verpflichtenden Modulreihen (z.B. „Führen mit Persönlichkeit“) aber auch Seminare in Kooperation mit externen Stellen wie z. B. der Unfallkasse NRW.

Betriebliche Gesundheitsförderung "lohnt" sich gleichermaßen für die Verwaltung wie für die Beschäftigten. Gesundheit, Motivation, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit bedingen sich gegenseitig. Betriebliche Gesundheitsförderung eröffnet insofern die Chance, gezielt Arbeitsbelastungen zu verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten zu stärken und so die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu sichern und zu steigern.

Vor diesem Hintergrund wird es auch in Zukunft Aufgabe der Verwaltung sein, die notwendigen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten sicherzustellen.

Fortbildung im Rahmen der Frauenförderung

Gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle werden jedes Jahr geschlechtsspezifische Fortbildungen für Frauen angeboten.

Im letzten Jahr wurde das „Forum für Beurlaubte“ erfolgreich durchgeführt. Die Teilnehmerinnen wurden über neue strukturelle aber auch persönliche Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung unterrichtet. Darüber hinaus wurden Hilfestellungen angeboten, die die Rückkehr ins Berufsleben erleichtern sollen.

Auch im Jahr 2012 finden entsprechende Fortbildungen mit frauenspezifischen Themen statt. Hierbei wird insbesondere der familienfreundliche Aspekt unterstützt, in dem Veranstaltungen auch in halbtägiger Form angeboten werden. Hier wird dem neuen Bericht zum Frauenförderplan Rechnung getragen, da dieser Punkt ausdrücklich im Maßnahmenkatalog aufgenommen wurde. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen sind u.a. die Einrichtung eines Mentoringprojektes für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und aktive Angebote zum Gruppencoaching.

Interkulturelle Personalentwicklung

Die interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung ist ein zentrales Thema der nächsten Jahre.

Im Rahmen der Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ haben sich die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim a. d. Ruhr und Oberhausen im Jahr 2008 u.a. das Ziel gesetzt, die interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal für eine kundenorientierte Dienstleistung in der Verwaltung zu verankern.

In der zurückliegenden Zeit wurden bedarfsorientierte Schulungen für die Beschäftigten immer wieder anlassbezogen aufgenommen.

Um perspektivisch eine flächendeckende Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zu erreichen, wurde in Kooperation mit der Stadtverwaltung Duisburg, auf Basis der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie), das Projekt „IkoDO“ (Interkulturelle Kompetenz in der Kommunalverwaltung Duisburg - Oberhausen) entwickelt und zur Bewilligung der zuständigen Regiestelle in Berlin eingereicht.

Eine Votierung des beschriebenen Projektes vorausgesetzt, sollen im Zeitraum 2012 - 2014 sämtliche Bereichs-, Amts- und Institutsleiter/innen, die mittlere Führungsebene sowie die Personalräte und ausgewählte publikumsintensive Bereiche beider Stadtverwaltungen in gemeinsamen Kooperationsseminaren zu dieser Thematik qualifiziert werden. Bei einer erfolgreichen Votierung des Projektes werden überwiegend die anfallenden Honorarkosten i. H. v. ca. 99.300,00 EUR gefördert.

4. Sonstiges

Fachbezogene Fortbildung

Mit 1.459 Teilnehmern/innen in internen und externen Fortbildungsveranstaltungen betrug der Anteil der fachbezogenen Seminare im Vergleich zur Gesamtzahl erneut rd. 64 %. Dies belegt wie bereits oben beschrieben, dass Fort- und Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf eine fachlich fundierte und rechtssichere Aufgabenerledigung weiterhin unverzichtbar ist.

IT-Schulungen

Entsprechend des HSK-Beschlusses des Haupt- und Finanzausschusses vom 08.11.2010 (B/15/0856-01) wurde die Überleitung der IT-Schulung zur VHS zum 01.07.2011 vollzogen. Im Ergebnis soll aus Personalentwicklungssicht ein Zugewinn an Qualifizierungsmöglichkeiten und Flexibilität für städtische Mitarbeiter/innen erreicht werden.

Die Zahlen für das Jahr 2011 belegen, dass der IT-Schulungsbedarf nach wie vor vorhanden ist und das Konzept aufging. Mit 259 Teilnehmern/innen wurden die Zahlen der letzten beiden Jahre übertroffen.

5. Zukünftige Ausrichtung der Fortbildung

Im Zuge des demografischen Wandels ist die Veränderung der betrieblichen Altersstrukturen und die Erarbeitung praxisorientierter Lösungsansätze bedeutsam.

Hierzu zählen insbesondere folgende Aspekte:

- strategische Personalentwicklung bei einer älter werdenden Belegschaft
- systematische Qualifizierung und Führungskräfteentwicklung
- Sicherung und der Transfer von Erfahrungswissen
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch ein altersgerechtes Gesundheitsmanagement

Darüber hinaus ist die Förderung des eigenen Führungsnachwuchses und der „jungen“ Nachwuchskräfte als notwendige und kontinuierliche Aufgabe zu begreifen. Hier ist es besonders wichtig, Qualitätsstandards zu entwickeln und fortzuführen, die dabei helfen, die umfassenden Verwaltungsaufgaben zur Zufriedenheit aller (Bürgerinnen und Bürger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzte) zu bewältigen. Hierzu zählt auch die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich des individuellen Qualifizierungsbedarfs.

6. Finanzen

Der finanzielle Aufwand betrug im Jahr 2011:

Personalentwicklung ca.	33.000,00 EUR
Interne bereichsübergreifende Fortbildung ca.	32.000,00 EUR
Externe und interne bereichsbezogene Fortbildung ca.	137.000,00 EUR
Insgesamt ca.	202.000,00 EUR

Ein Vergleich der letzten fünf Jahre kann der Anlage 3 entnommen werden.

Kurzfassung

Um auch in Zukunft eine rechtssichere Aufgabenerledigung zu gewährleisten wird ein weiterhin bedarfsgerechtes Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die fachbezogene Fortbildung unverzichtbar sein.

Die interne Fortbildung bleibt in diesem Kontext ein wichtiges Instrument zur Qualitätsentwicklung und unterstützt die Beschäftigten bei der Realisierung der täglich anfallenden Aufgaben. Unter dem Anspruch lebenslangen Lernens stellt die interne Fortbildung eine besondere Möglichkeit der Weiterentwicklung aller Beschäftigten dar. Die individuelle Fortbildung dient dabei der Expertisierung, hat große Bedeutung für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter(innen)persönlichkeit und lässt die Verwaltung insgesamt davon profitieren.

Eine demografieorientierte Personalentwicklung wird für die Zukunft unumgänglich sein, damit die bereits eingetretenen und noch zu erwartenden Veränderungen in der Mitarbeiter(innen)schaft erkannt und im Rahmen einer Gesamtstrategie (Personalmarketing, Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und -führung) aufgefangen werden können.

Wichtiges Ziel der Personalentwicklung wird es weiterhin sein, einen geeigneten Führungsnachwuchs bei der Stadt Oberhausen an die kommenden Aufgaben heranzuführen. Der Grundstein hierfür ist bereits gelegt. Nun gilt es, darauf aufzubauen, um letztendlich mit motivierten und einsatzfreudigen Führungskräften die vielfältigen und vor allem schwierigen Aufgaben der Zukunft zu meistern.

Aber auch der gesellschaftlichen Vielschichtigkeit muss im Rahmen der Personalentwicklung Rechnung getragen werden. Die Bildung und Weiterentwicklung einer interkulturellen Kompetenz ist hierbei ein unverzichtbares Instrument.

Anlage/n

Anlage 1: - Interne Fortbildung (Teilnehmer/innen nach Geschlecht)
- Externe Fortbildungsreisen (Teilnehmer/innen nach Geschlecht)

Anlage 2: - Interne Fortbildung (Anzahl der Seminare)

Anlage 3: - Entwicklung der Fortbildungskosten