Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/15/2635-01	Termin 11.03.2013	Haupt- und Finanzausschuss
Bericht / Mitteilung			öffentlich

Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss-kontrolle*
11.03.2013	Haupt- und Finanzausschuss	K		

Berichtsgegenstand

Fortbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Oberhausen

Sachdarstellung

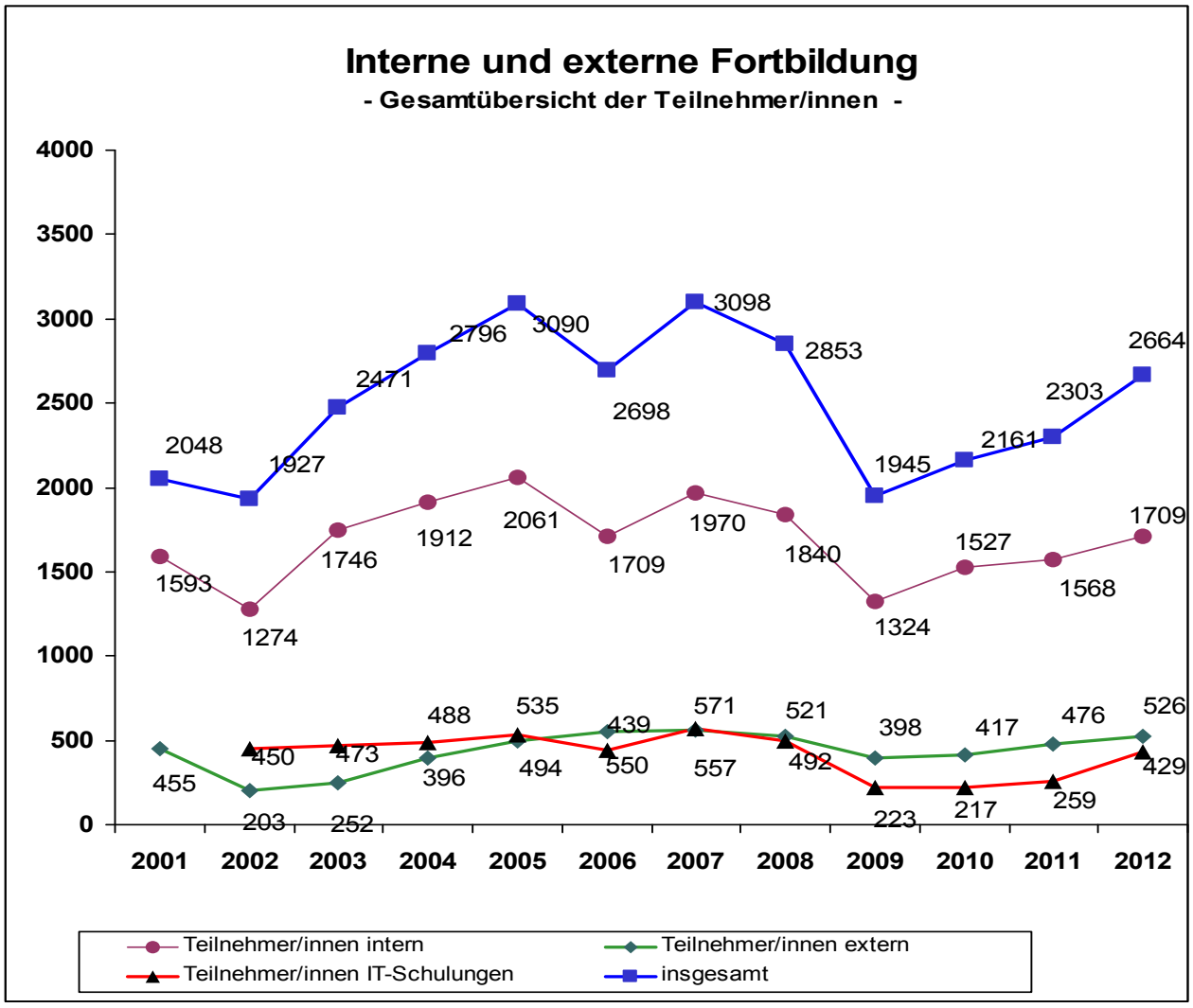
1. Fortbildung 2012

Der Entwicklung seit 2009 folgend sind Fortbildungsveranstaltungen erneut in höherem Maße in Anspruch genommen worden als im Vorjahr.
Bei den internen Seminaren begründet sich die Steigerung vor allem in der in 2012 gestarteten Umsetzung des Projektes „IkoDO“ (Interkulturelle Kompetenz in der Kommunalverwaltung Duisburg - Oberhausen). Hierbei wurden flächendeckend sowohl die oberen Führungsebenen als auch die Mitglieder des Personalrates für die Themen „Interkulturelle Öffnung“ und „Interkulturelle Kompetenz“ sensibilisiert.

Erneut konnten im abgelaufenen Jahr alle Fortbildungsbedarfe umgesetzt werden, die unaufschiebbar waren bzw. aus einer rechtlichen Verpflichtung resultierten. Insofern wurde wieder dem Grundsatz Rechnung getragen, nur solche Fortbildungsveranstaltungen zu initiieren bzw. zu genehmigen, die die Vorgaben der vorläufigen Haushaltsführung des § 82 der Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (GO NW) erfüllten. Auch zukünftig wird es vorrangiges Ziel bleiben, ein breites und zielgerichtetes Angebot unter gleichzeitiger strenger Berücksichtigung der wirtschaftlichen Aspekte aufrecht zu erhalten.

stellv. Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent		Oberbürgermeister
Bodo Nößler 21.02.2013	Jürgen Schmidt 27.02.2013		Klaus Wehling 27.02.2013

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



Die statistischen Auswertungen sind den Anlagen 1-4 zu entnehmen.

2. Kernthemen der Personalentwicklung 2012

a) Führungskräfte

Gemeinsam mit den Führungskräften der Stadt Oberhausen wurde ein Anforderungsprofil für (zukünftige) Führungskräfte entwickelt. Der grundlegende Prozess wurde 2012 abgeschlossen. Eine genaue Beschreibung des Ergebnisses anhand der wissenschaftlichen Auswertung durch die Ruhruniversität Bochum ist im Intranet veröffentlicht. Ebenso ist dort das nunmehr abschließende Anforderungsprofil für Führungskräfte der allgemeinen Verwaltung abgebildet.
Auf Basis dieses Profilbildes lassen sich nun weitere Personalentwicklungsprozesse ableiten wie z. B. das Auswahlverfahren für den Führungskräftenachwuchs (s. u.) oder auch die Steuerung von Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe.

b) Führungskräftenachwuchsschulung

Die in 2011 initiierte Neuauflage des Personalentwicklungsbausteins „Führungskräftenachwuchsschulung“ wurde 2012 intensiv weitergeführt.

Auf Basis des Anforderungsprofils für Führungskräfte kam das neue Profilbild bei der Auswahl des zukünftigen Führungsnachwuchses zum Einsatz. Im Rahmen eines Assessment-Centers unter fachlicher Begleitung eines externen Psychologen wurden die vorhandenen Potentiale der Bewerber/innen im Hinblick auf die berufsbezogene Eignung für Führungspositionen in einem „Viel-Augen-Prinzip“ ermittelt. Gewährleistet wurde dieses „Viel-Augen-Prinzip“ durch ein ausgesuchtes Beobeachterteam, das an insgesamt 3 Tagen bei 24 Bewerbern/innen anhand von Übungen, Diskussionsrunden und Einzelgesprächen bewerten musste, ob die gezeigten Verhaltensweisen und Kompetenzen mit dem erarbeiteten Anforderungsprofil übereinstimmten. Darüber hinaus konnten alle Bewerber/innen in einem wissenschaftlich unterstützten Verfahren zur Selbsteinschätzung ihre Sicht zur eigenen Führungsqualität erfahren.

Alle aus dem Auswahlverfahren entwickelten Ergebnisse ergaben letztendlich ein abgerundetes Bild jeder/jedes einzelnen Bewerberin/Bewerbers im Vergleich zum Anforderungsprofil.

Am Ende erhielten 14 Bewerber/innen die Möglichkeit, an der Führungskräftenachwuchsschulung teilzunehmen. Dem start-up-Workshop im November 2012 folgt im Jahr 2013 die Durchführung der ersten Module der Personalentwicklungsmaßnahme, die voraussichtlich in 2014 abgeschlossen sein wird.

Mit der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme verfolgt die Verwaltung das Ziel, klassische Seminare und konkrete Aufgabenstellungen für die Teilnehmer/innen mit einem persönlichen Entwicklungsplan zu verknüpfen, um zielgerichtet dazu beizutragen, vorhandene Potentiale auszubauen und Defizite abzubauen.

c) „IKoDO“ - Interkulturelle Kompetenz in den Stadtverwaltungen Duisburg/ Oberhausen -

Im Fortbildungsbericht 2012 wurde erstmalig über das Projekt „IKoDO“-interkulturelle Kompetenz in den Kommunalverwaltungen Duisburg-Oberhausen berichtet.

Das gemeinschaftliche Personalentwicklungsprojekt wird im Zeitraum 1.4.2012 bis 31.12.2014 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds mit rund 99.800,00 Euro co-finanziert. Es sieht die Qualifizierung von drei elementaren Zielgruppen - Führungskräfte, Personalratsmitglieder und Mitarbeiter/innen in ausgewählten publikumsintensiven Bereichen - vor.

Das Projekt knüpft an die Städtekooperation „Integration.Interkommunal – Vielfalt schafft Zukunft“, an und soll die interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal für eine kundenorientierte Dienstleistung in der Verwaltung verankern.

Nach der Kick-Off-Veranstaltung in Oberhausen werden seit dem Sommer 2012 die Schulungen kontinuierlich in Duisburg und Oberhausen durchgeführt. Die Seminarteilnehmer/innen kommen aus beiden Städten, so dass ein interkommunaler Erfahrungsaustausch möglich ist. Die Bereichs-/Amtsleiter/innen-Schulungen wurden bereits vollständig abgeschlossen. Die Resonanz aus den Schulungen war insgesamt positiv. Auch die weiteren Führungskräfte sowie die Personalratsmitglieder befinden sich derzeit in den Schulungen. Nach den kommenden Sommerferien fällt der Startschuss für die Qualifizierung der letzten Zielgruppe.

Das Projekt „IKoDO“ wird seit diesem Jahr zusätzlich durch die Universität Duisburg-Essen im Rahmen des Forschungsprojektes „Qualitätsmerkmal Interkulturelle Kompetenz“ wissenschaftlich begleitet. Hierdurch sollen u.a. Instrumente für die Messung der interkulturellen Kompetenz entwickelt und ihre Wirkung auf das Berufsleben der Mitarbeiter/innen beschrieben werden.

Der Homepage www.oberhausen.de/ikodo sind detaillierte Informationen - teilweise über eine Verlinkung zur Stadt Duisburg - über das Projekt zu entnehmen. Des Weiteren wird kontinuierlich über das Projekt informiert, z.B. durch Presseartikel, Mitarbeiter/innen-zeitung, Flyer, Intranet, Rundverfügungen, in politischen Gremien und in einer Mid-Term Konferenz (Zwischenfazit nach der Hälfte der Projektlaufzeit) im Herbst in Duisburg. Somit erhalten auch andere Kommunalverwaltungen Kenntnis von den Erfahrungen in diesem Themenfeld.

d) Qualität in der Ausbildung / Aufstiegsmöglichkeiten für städt. Beschäftigte der allgemeinen Verwaltung

Die Qualifizierung von Nachwuchskräften ist seit Jahren ein fest integrierter Personalentwicklungsbaustein. Damit wird das Ziel verbunden, fähige und motivierte Nachwuchskräfte auszubilden, für die Leistung, Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit an erster Stelle stehen. Die Konzepte der Qualifizierungsmaßnahmen werden laufend an die Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst und weiter entwickelt. So nahmen die Nachwuchskräfte im vergangenen Jahr erstmalig an Seminaren zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ teil.

Um Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen Dienst ab dem Jahr 2014 bedarfsorientiert anbieten zu können, wurde im vergangenen Jahr ein Konzept für alle Beschäftigten des mittleren Dienstes entwickelt. Die Voraussetzungen hierzu wurden u. a. durch die Berufsbildungshochschul-zugangsverordnung geschaffen. Dadurch bietet sich nicht nur den Beamten/innen die Chance auf ein duales Studium sondern auch den Tarifbeschäftigten der allgemeinen Verwaltung mit und ohne Abitur. Die Ausbildung ist deckungsgleich mit der Ausbildung von Nachwuchskräften für den gehobenen Dienst an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung; d. h. alle theoretischen und praktischen Fertigkeiten und Kenntnisse werden auf sehr hohem Niveau vermittelt. Die Zulassung der Beschäftigten zum Studium erfolgt aufgrund der bekanntgegebenen Auswahlrichtlinien im Rahmen der Bestenauslese.

Mit der beschriebenen Aufstiegsform wird in der Stadtverwaltung Oberhausen ein neuer Weg beschritten. Das Studium bietet sowohl für Beschäftigte wie auch Verwaltung ein deutliches Plus in der Ausgangsqualifikation für Stellen des gehobenen Dienstes und Chancengleichheit für alle interessierten Beschäftigten.

e) Frauenförderung

Auch im Jahr 2012 wurden geschlechtsspezifische Fortbildungen für Frauen angeboten. Hierbei konnte insbesondere die Vorgabe des letzten Jahres erfüllt werden, verstärkt Fortbildungen in halbtägiger Form anzubieten.

Eine weitere Personalentwicklungsmaßnahme auf dem Gebiet der Frauenförderung war der Abschluss einer Zielvereinbarung im damaligen Dezernat 4/Sport, Gesundheit, Kultur (bis 30.09.2012).

3. Ausblick auf das Jahr 2013

Neben den beschriebenen PE-Kernthemen, die auch in 2013 einen breiten Raum einnehmen werden, wird insbesondere die Qualifizierungsreihe „Führen mit Persönlichkeit“ neu aufgelegt.
In dieser Modulreihe erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits Führungsverantwortung tragen und nicht an dem Personalentwicklungsbaustein „Führungskräftenachwuchsschulung“ teilgenommen haben, Hilfestellungen für Ihre tägliche Arbeit von ausgesuchten Dozenten und verwaltungsinternem Personal. Sie erfahren hierdurch ein hohes Maß an Unterstützung für die Bewältigung ihrer Führungsaufgaben.
Der start-up-Workshop fand am 28.02.2013 statt. Ihm folgen bis 2014 insgesamt sechs Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Führen.

4. Fazit

Neben den für die tägliche Arbeit unerlässlichen fachspezifischen Fortbildungen ist es auch 2012 wieder gelungen, Mitarbeitern/innen über dieses Maß hinaus die Möglichkeit zu geben, ihre persönliche Entwicklung voranzutreiben und das individuelle Kompetenzprofil zu schärfen. Unabhängig von den PE-Feldern - ob Führung, Interkultur, Ausbildung oder Frauenförderung- konnte einem Großteil der Beschäftigten die Chance einer persönlichen Weiterentwicklung gegeben werden. Dies ist in Zeiten angespannter Kommunalfinanzen keine Selbstverständlichkeit. Umso erfreulicher, dass dieses Ziel bei nahezu konstantem Finanzvolumen erreicht wurde.

Anlage/n

Anlage 1: Teilnehmer_innen nach Geschlecht_intern

Anlage 2: Teilnehmer_innen nach Geschlecht_extern

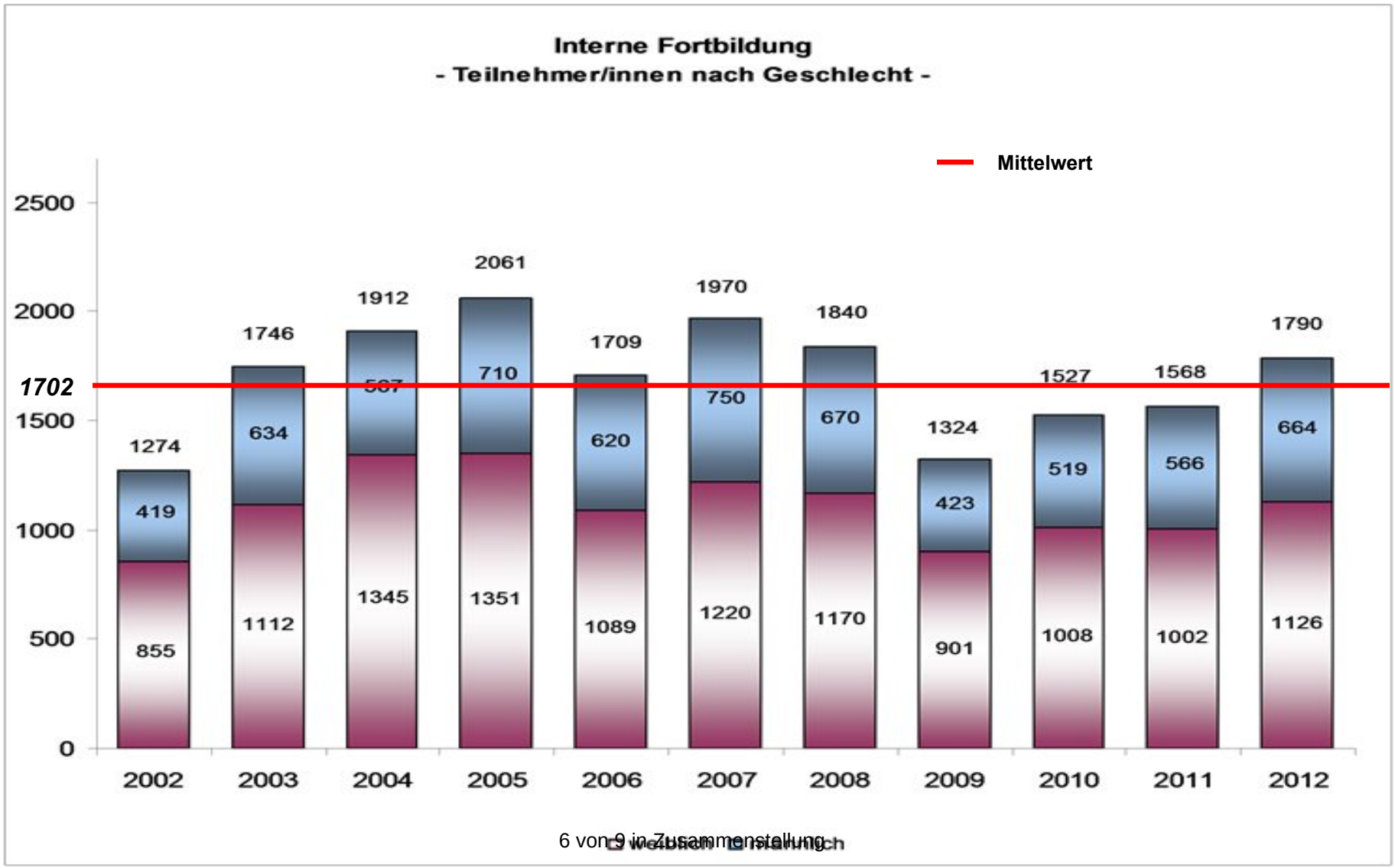
Anlage 3: Interne Seminare

Anlage 4: Kostendarstellung

Interne Fortbildung
-Teilnehmer/-innen nach Geschlecht-

- Anlage 1 -



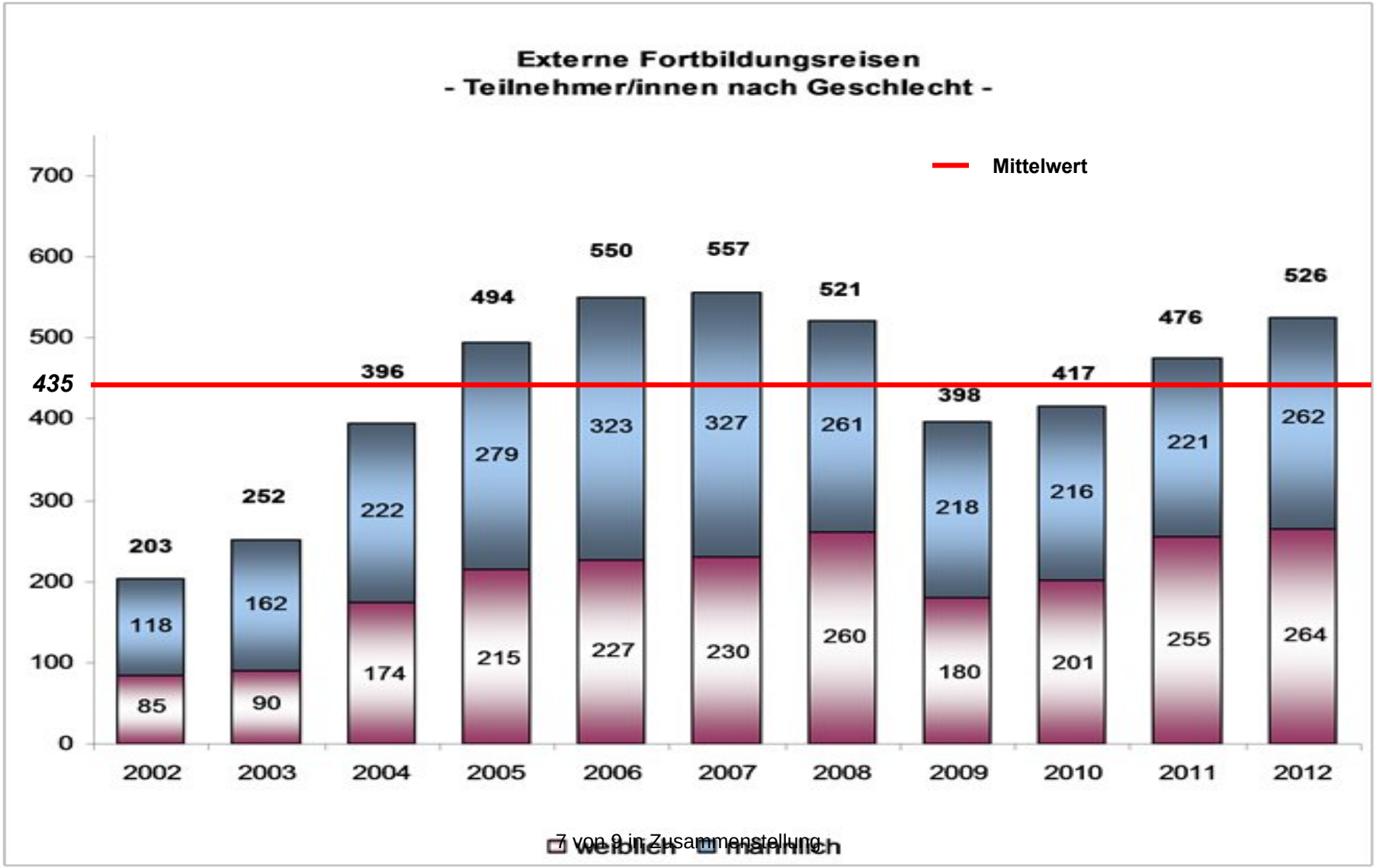


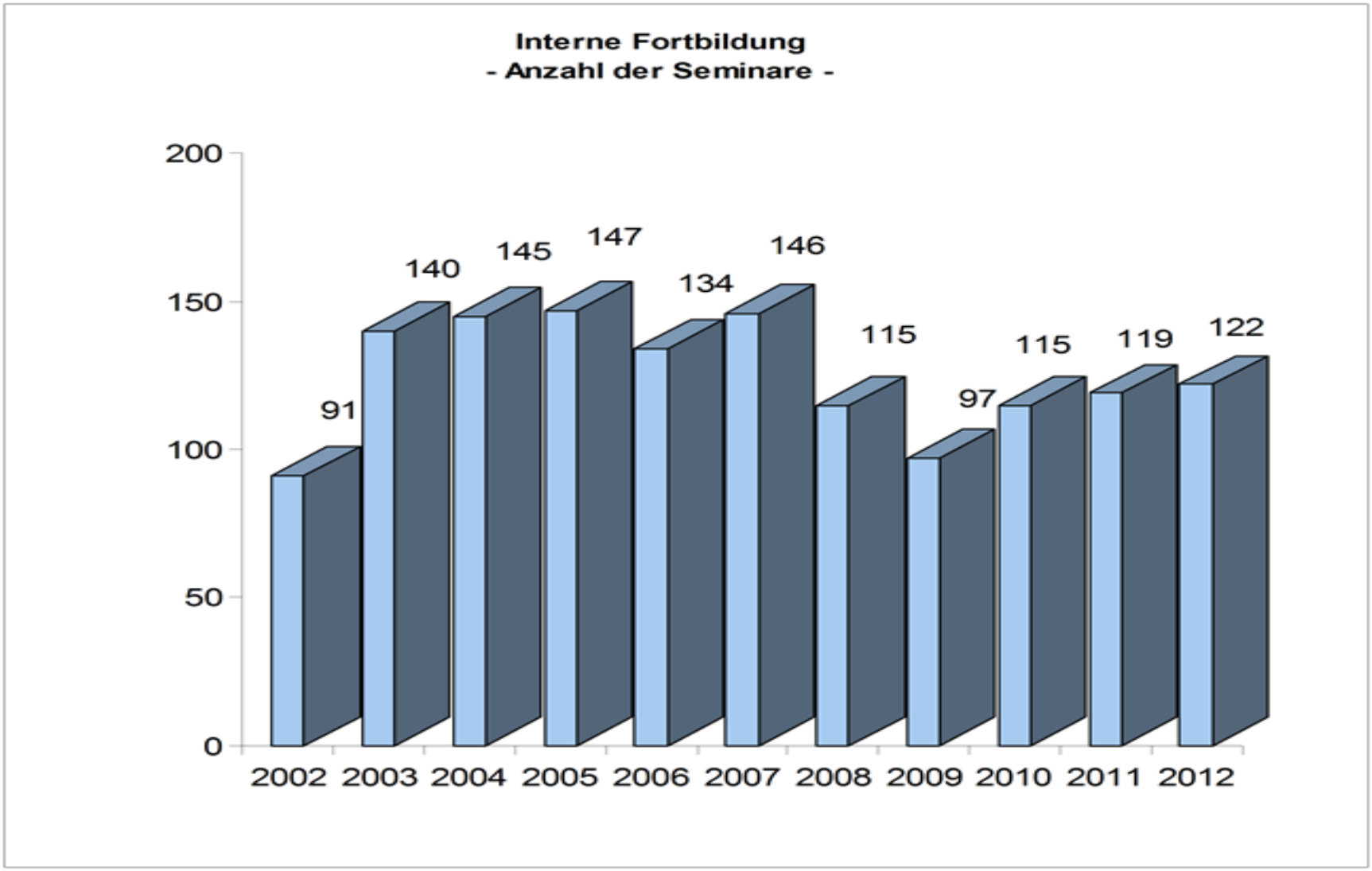
Externe Fortbildung
-Teilnehmer/-innen nach Geschlecht-

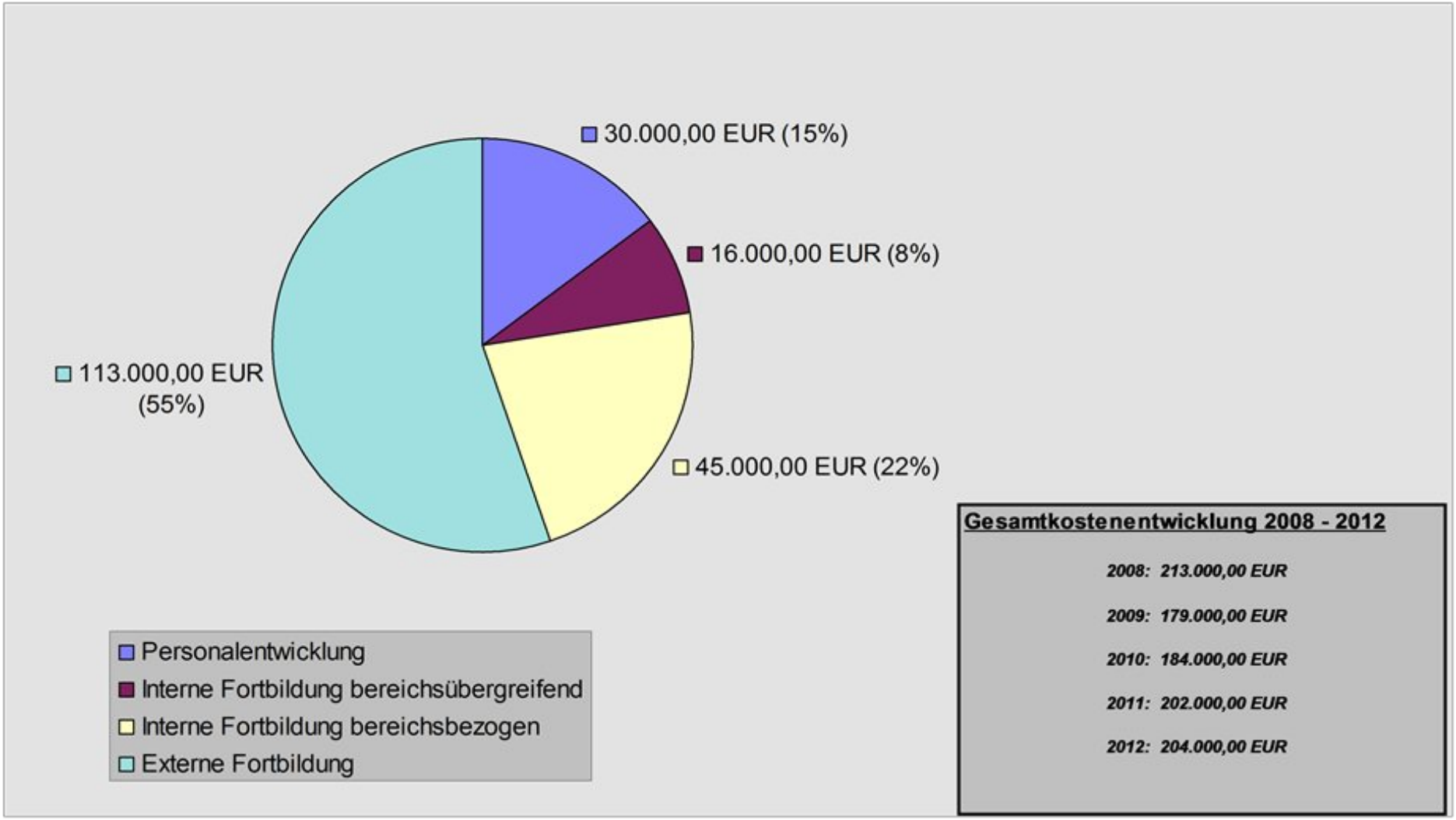


- Anlage 2 -

Fachbereich 4-1-40/
Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung




Interne Fortbildung
- Anzahl der Seminare -
200
150
100
50
0
91
140
145
147
134
146
115
97
115
119
122
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012


30.000,00 EUR (15%)
16.000,00 EUR (8%)
113.000,00 EUR (55%)
45.000,00 EUR (22%)
Personalentwicklung
Interne Fortbildung bereichsübergreifend
Interne Fortbildung bereichsbezogen
Externe Fortbildung
Gesamtkostenentwicklung 2008 - 2012
2008: 213.000,00 EUR
2009: 179.000,00 EUR
2010: 184.000,00 EUR
2011: 202.000,00 EUR
2012: 204.000,00 EUR