

# *Personalmanagement*

Demographische Entwicklung der Beschäftigten der  
Stadtverwaltung Rheine

Instrumente der Personalentwicklung

# Personalmanagement

## Gliederung

- Welche Informationen bestehen zur **demographischen Entwicklung** der Beschäftigten?
- Welche Faktoren wirken auf die Ermittlung des Personalbedarfs ein?
- Wie können **Beschäftigte** gewonnen werden?
- Stadt Rheine – **Attraktiver Arbeitgeber?**

## *Personalmanagement - Strukturdaten*

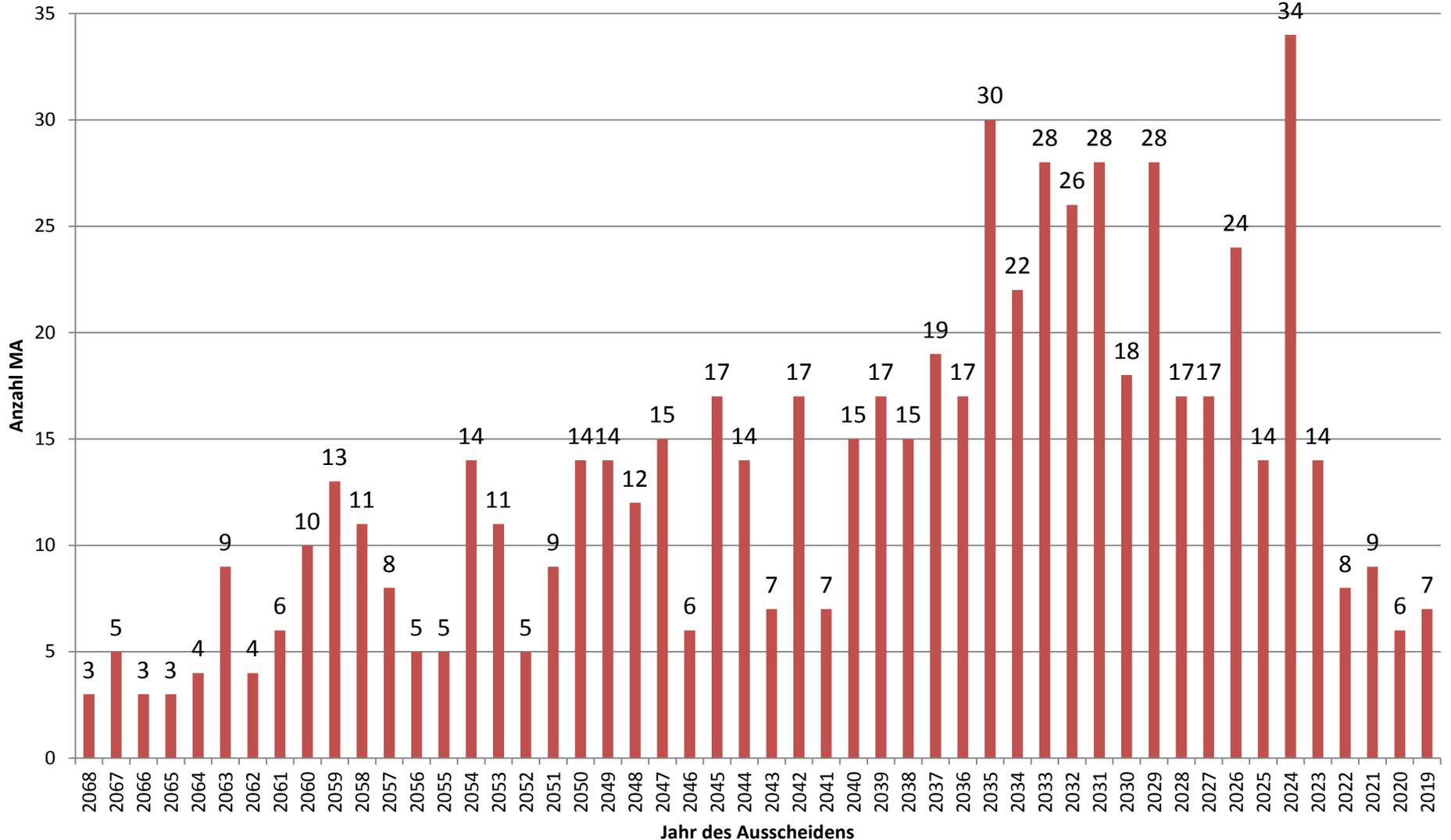
Welche Informationen bestehen zur demographischen Entwicklung der Beschäftigten?

- Insgesamt werden durch die Personalverwaltung über 1.000 Beschäftigte betreut...

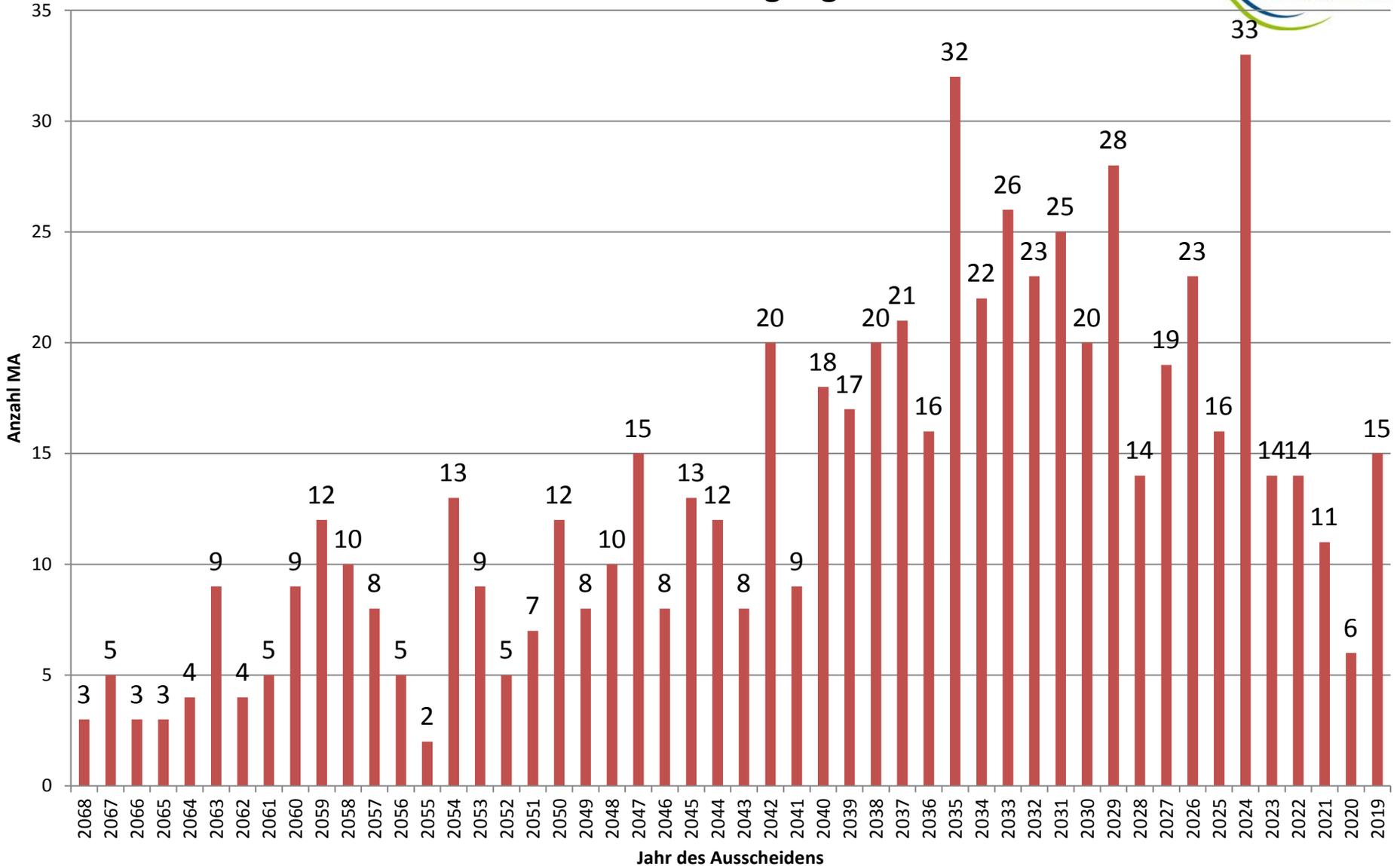
davon arbeiten rund **660 Beschäftigte** in der Verwaltung.

- Nachstehend einzelne Charts zu den Altersstrukturen der Beschäftigten in der Verwaltung.

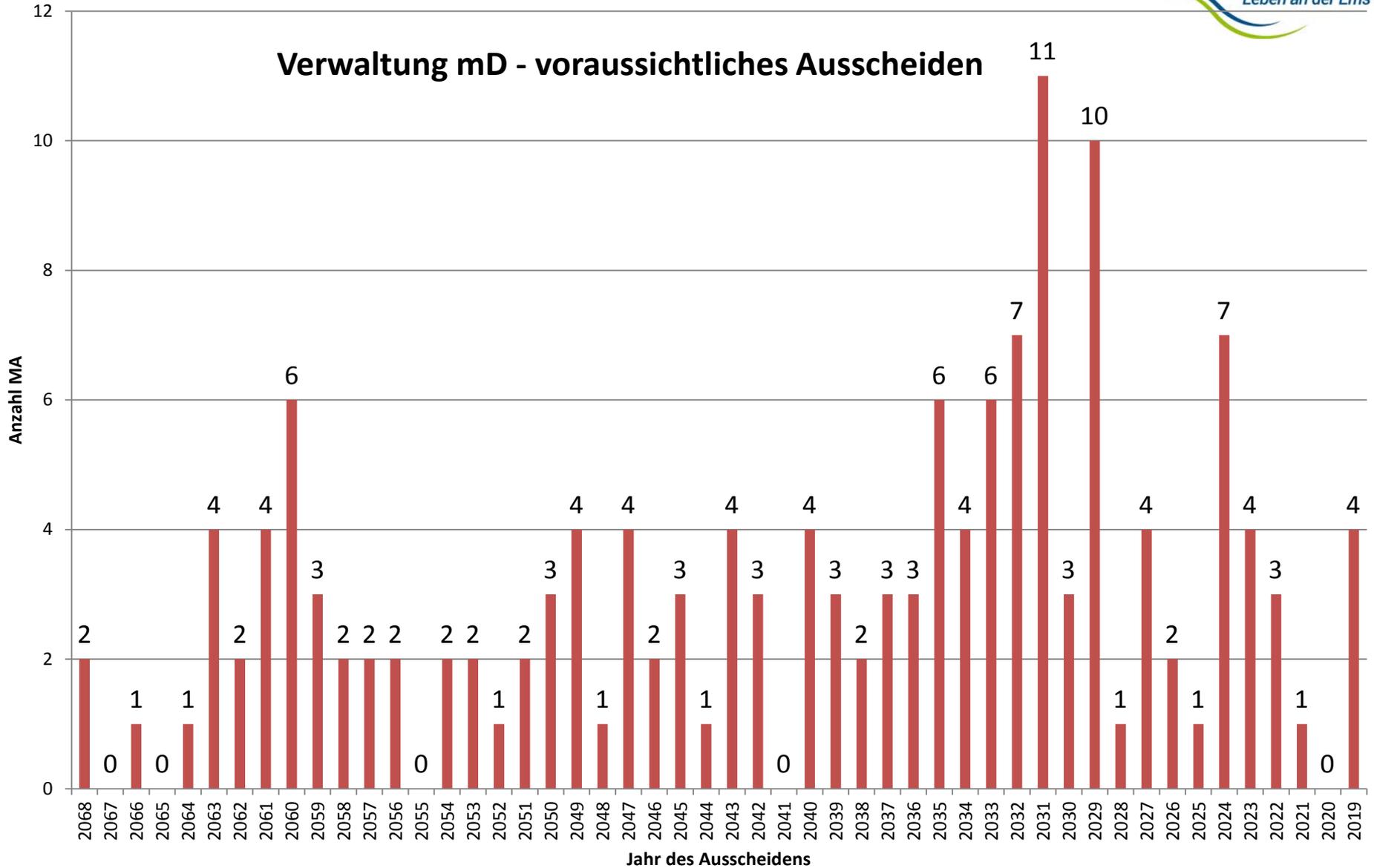
## Ausscheiden nach Jahren bei Regelaltersgrenze



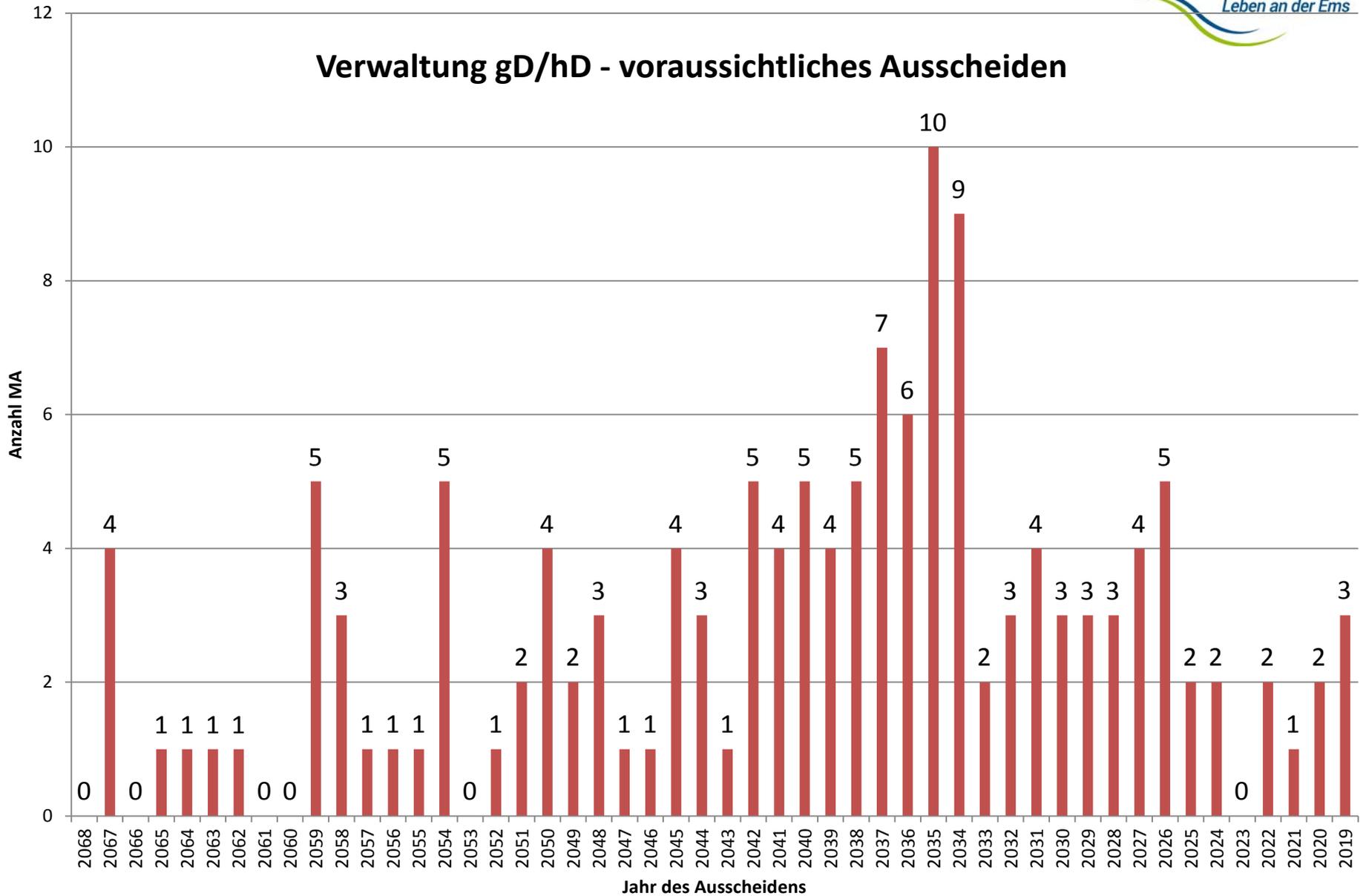
# Ausscheiden nach Jahren unter Berücksichtigung der bekannten Daten



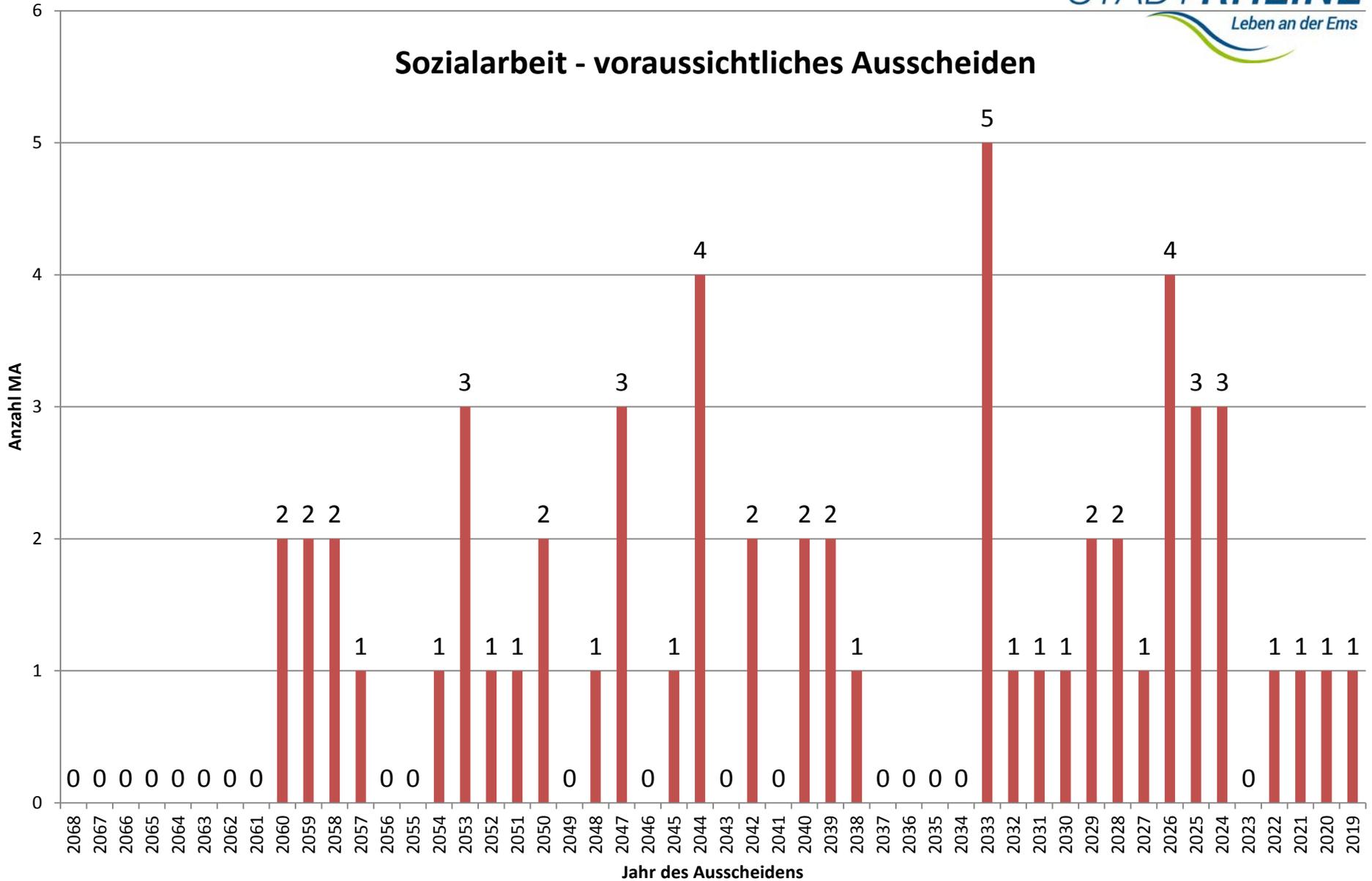
## Verwaltung mD - voraussichtliches Ausscheiden



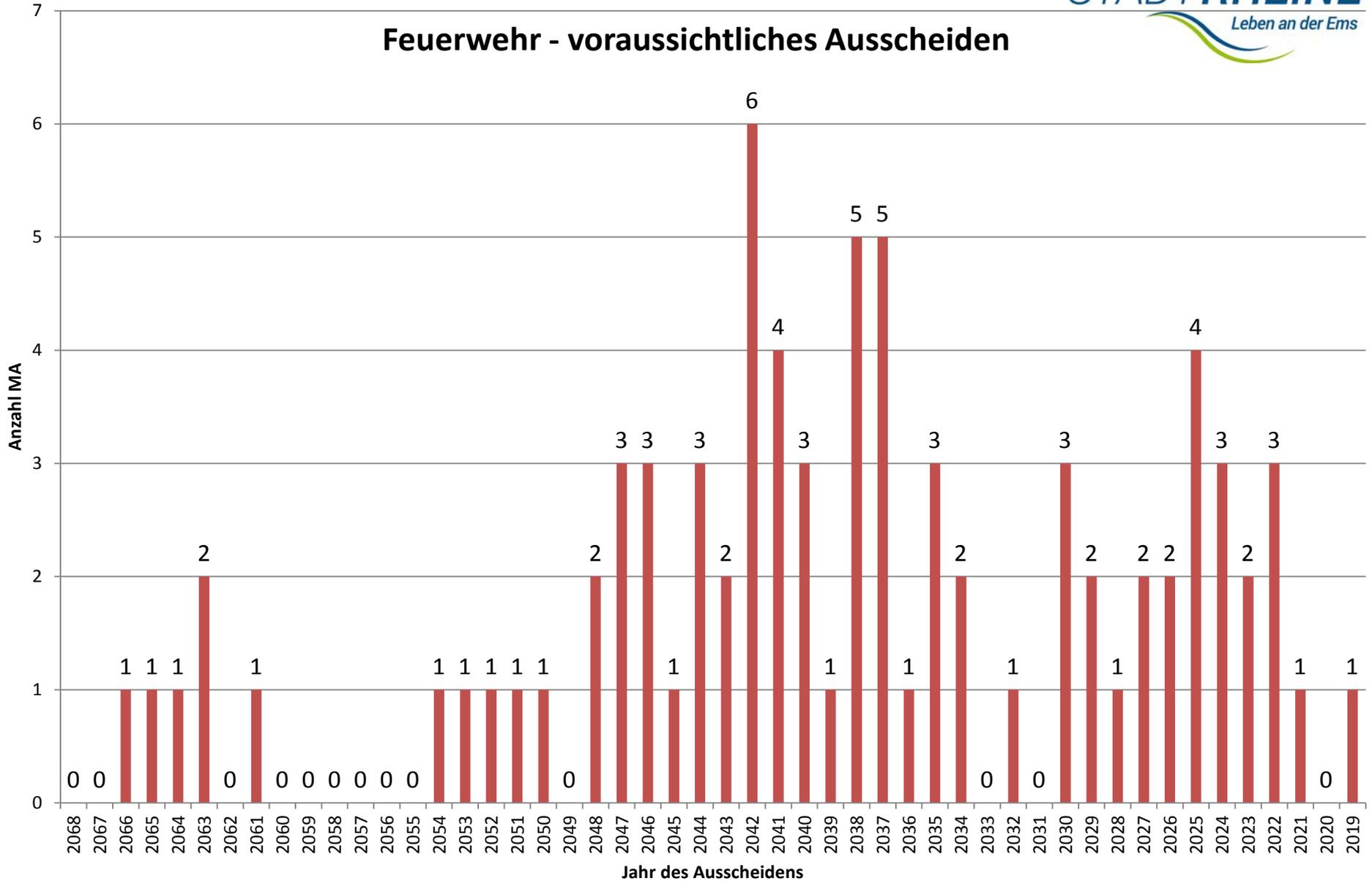
## Verwaltung gD/hD - voraussichtliches Ausscheiden



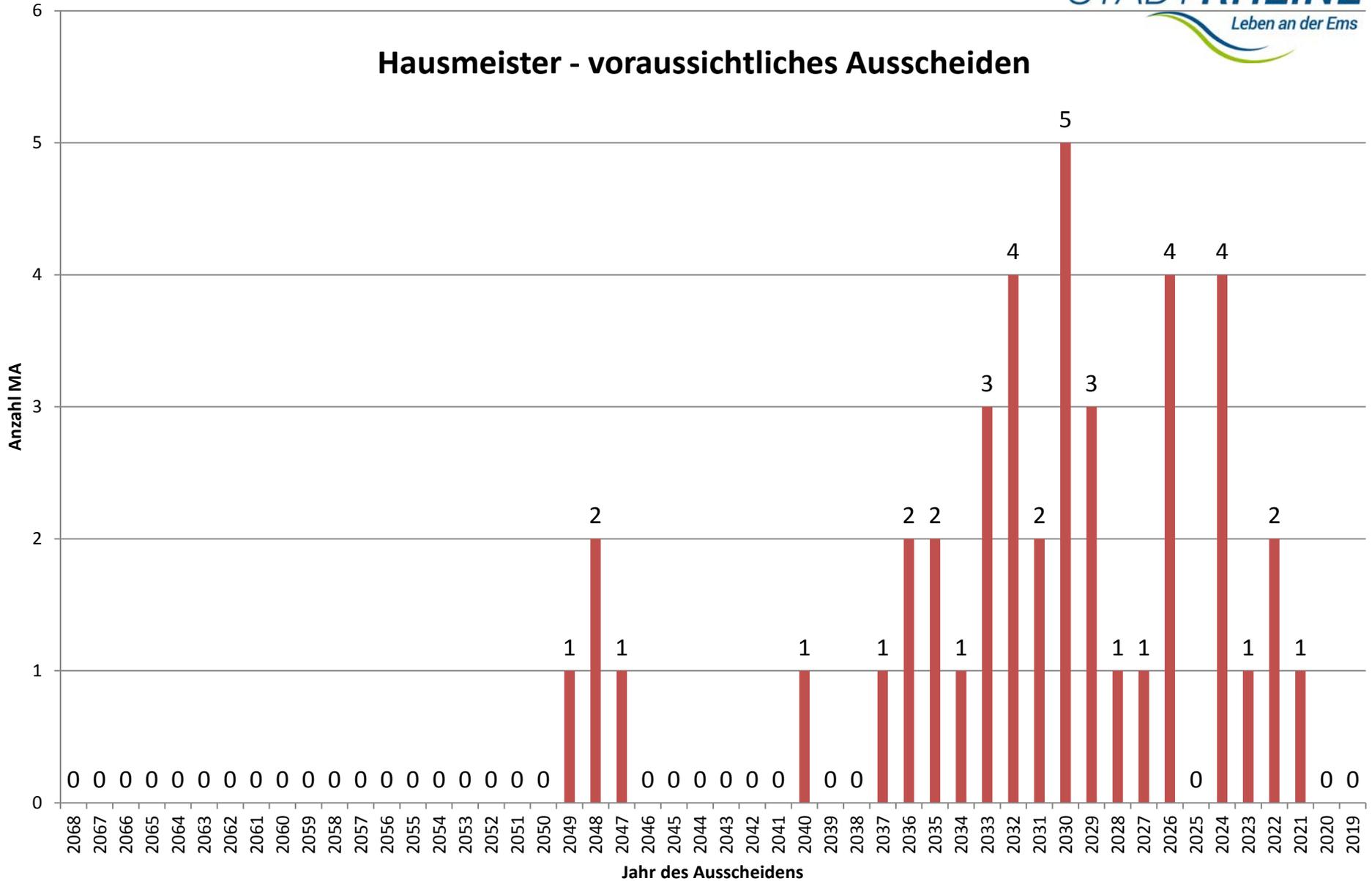
## Sozialarbeit - voraussichtliches Ausscheiden



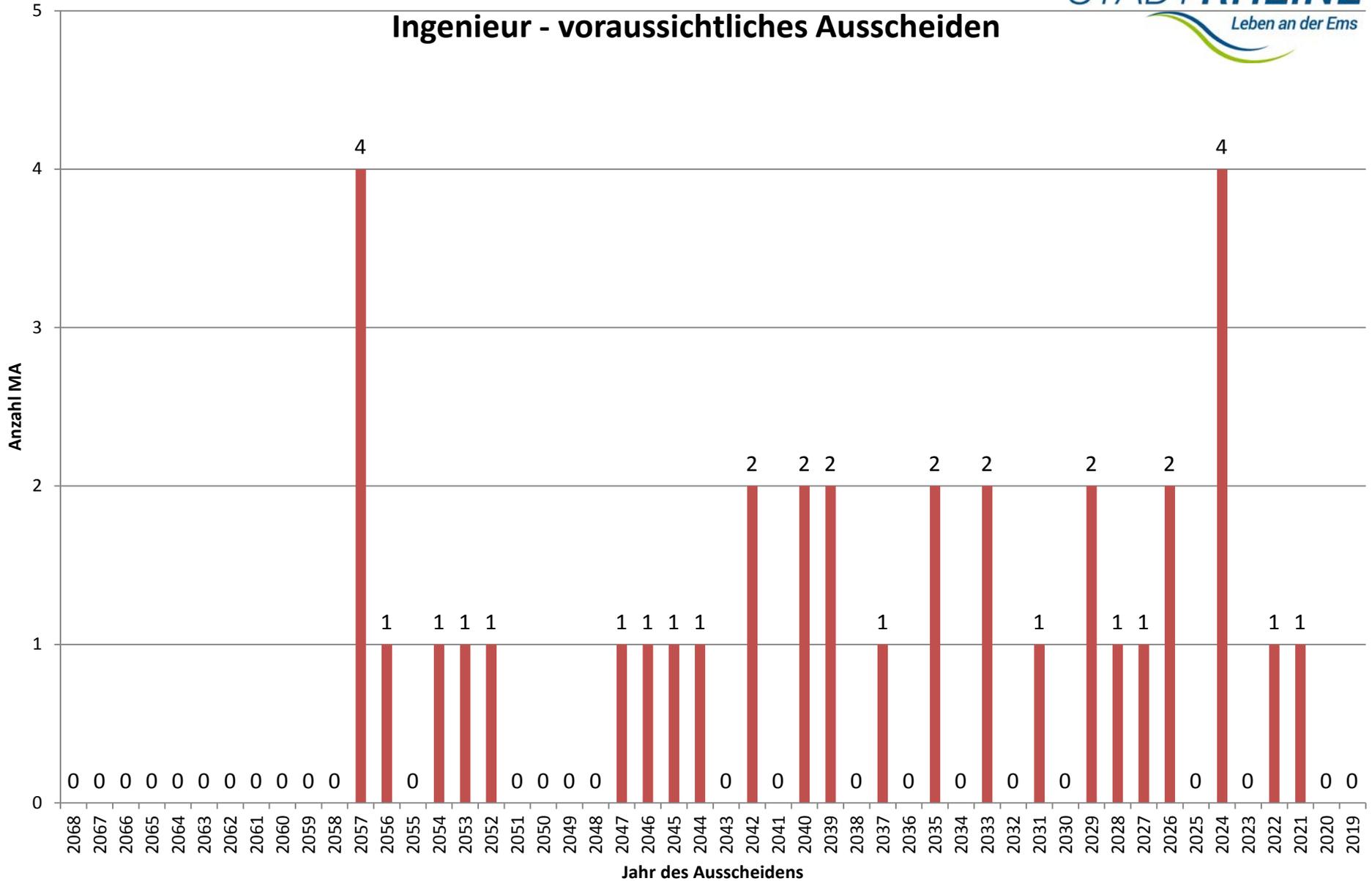
## Feuerwehr - voraussichtliches Ausscheiden



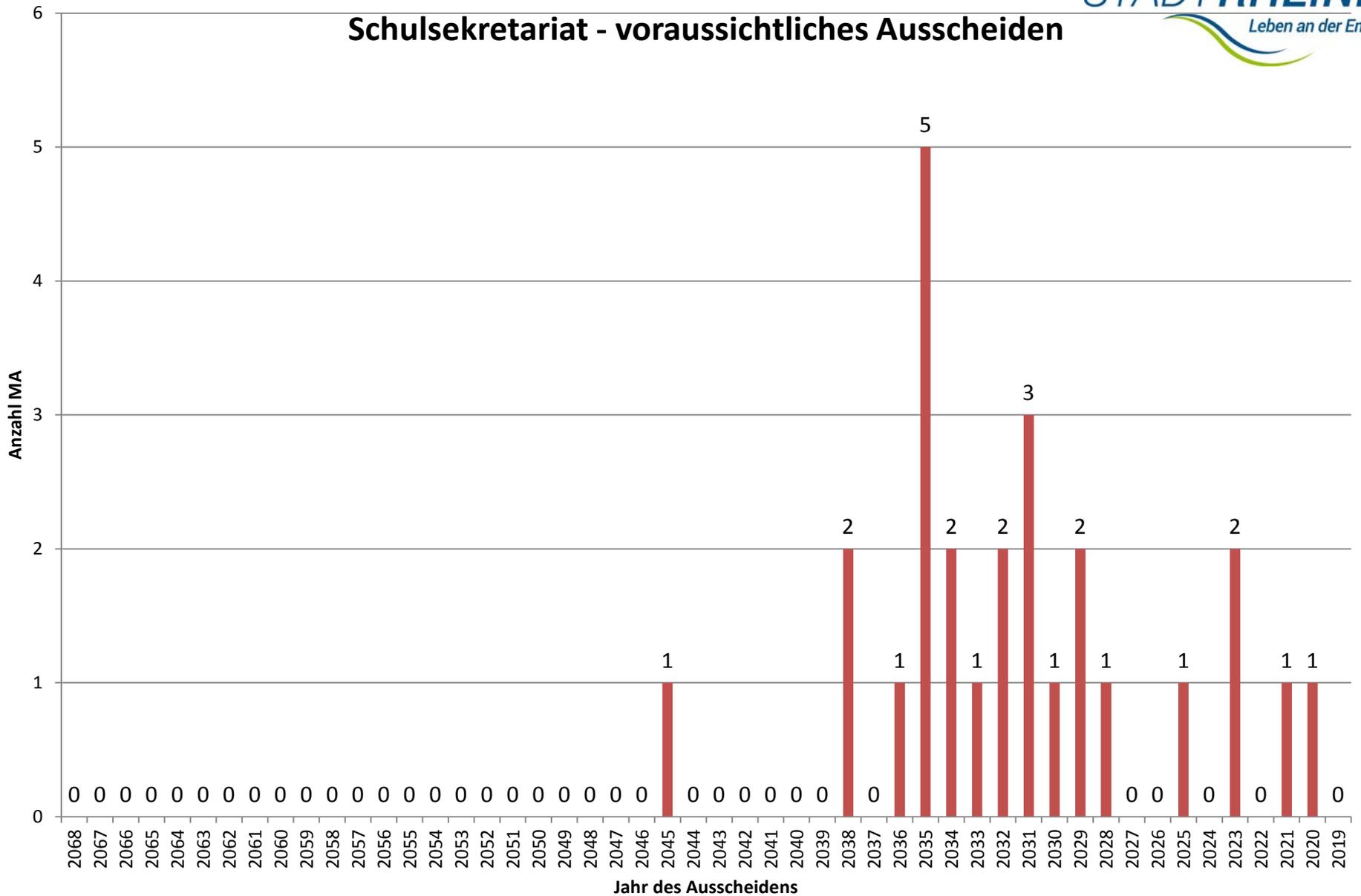
## Hausmeister - voraussichtliches Ausscheiden



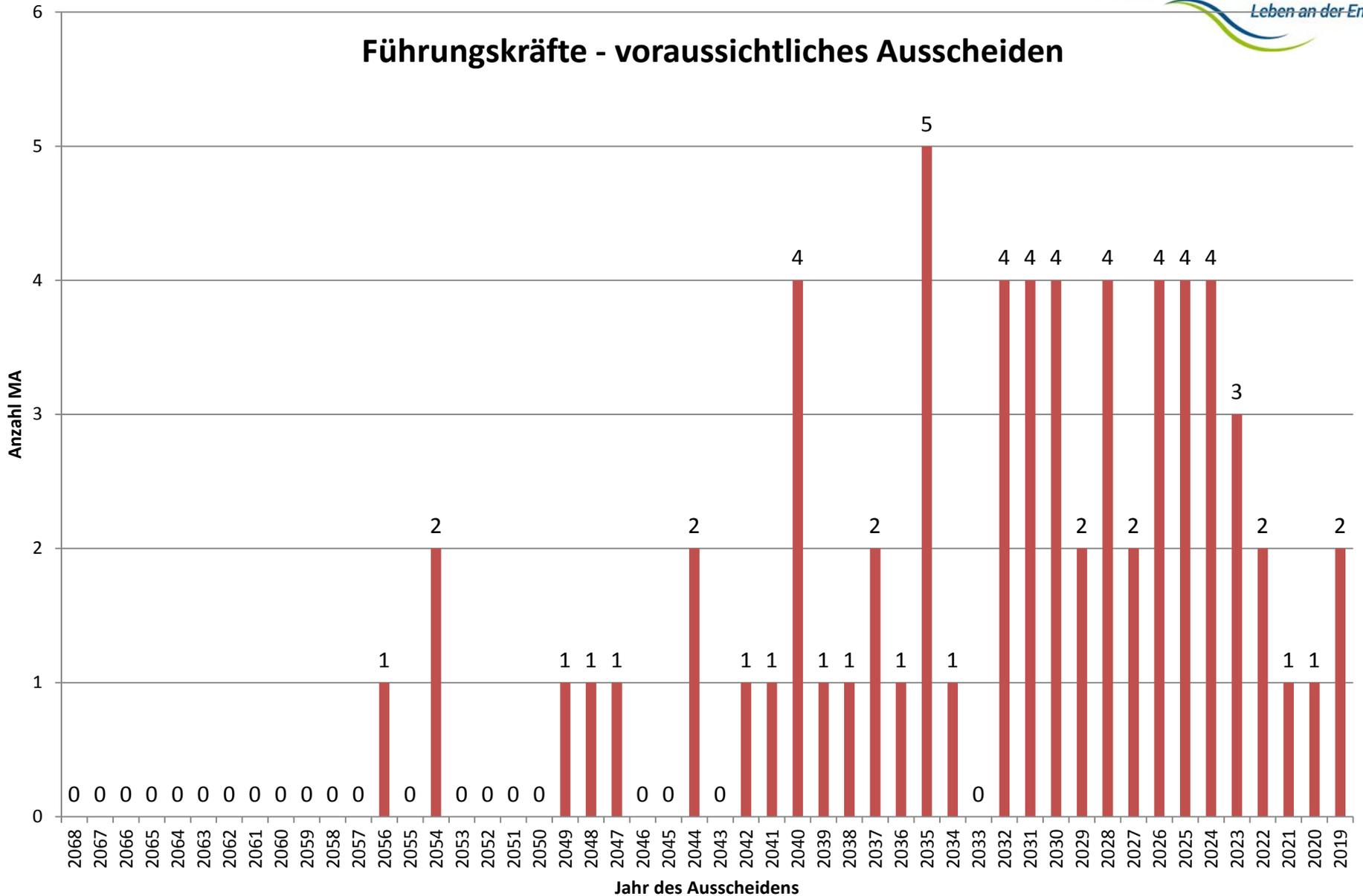
## Ingenieur - voraussichtliches Ausscheiden



## Schulsekretariat - voraussichtliches Ausscheiden



## Führungskräfte - voraussichtliches Ausscheiden



## Personalentwicklung 2016 - 2018

<b>Personalzugänge</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Einstellungen	40	37	48
Übernahmen Azubi	7	8	2
neue Azubis	6	12	14
	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>50</b>
<b>Personalabgänge</b>			
Ruhestand, Rente, etc.	29	21	20
Beendigung AV	11	17	17
	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>37</b>

# *Personalmanagement*

Welche Faktoren wirken auf die Ermittlung  
des Personalbedarfs ein?

## *Personalmanagement – Eintritt in den „Ruhestand“*

### Aktuelle Rahmenbedingungen

- Es gibt grundsätzlich eine Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand ansteigend ab Geburtsjahrgang 1947 bis 1964 (somit ab dem 65 Lebensjahr +X Monate).
- Es gibt aber abweichende Möglichkeiten
  - Eintritt in den Ruhestand ab 65 nach 45 Dienstjahren
  - Eintritt in den Ruhestand mit 63 bei Schwerbehinderung und 45 Dienstjahren
  - Eintritt in Ruhestand unter Berücksichtigung von Abschlägen

## *Personalmanagement – Eintritt in den „Ruhestand“*

Aufgrund des ungewissen tatsächlichen Eintritts in den Ruhestand...

frühzeitige und regelmäßige Rückkopplung zwischen der Führungskraft und dem Beschäftigten nach dessen 60 Lj.



**Wie gestaltet sich die Lebensplanung?**

**Ziel:** Frühzeitige Erkenntnis für die Personalplanung und Wissensaufnahme für die Nachfolge.

## *Personalmanagement – weitere Faktoren für den Personalbedarf*

Neben dem Ruhestand sind als Faktoren für den Personalbedarf zu nennen:

- Beurlaubungen (z. B. Elternzeit, Pflege von Angehörigen)
- Aufstockung/Reduzierung der Arbeitszeiten
- Wechsel des Arbeitgebers (Fachkräftemangel)
- Neue Aufgaben oder Ausweitung von Aufgaben



Kurzfristige Entwicklungen können für die Bedarfsplanung kaum berücksichtigt werden (z. B. Flüchtlingswelle, Änderung UVG, Förderprogramme).

# *Personalmanagement*

Wie können Beschäftigte (Fachkräfte)  
gewonnen werden?

# *Personalmanagement – Ausbildung von Nachwuchskräften*

## **Eigene Ausbildung**

- Verwaltungsfachangestellte\*r/Verwaltungswirt\*in
- Bauzeichner\*in
- Veranstaltungskaufrau\*mann
- Vermessungstechniker\*in
- Fachangestellte\*r für Medien- und Informationsdienste  
Fachrichtung Bibliothek
- Notfallsanitäter\*in
- Brandmeister\*in
- Fachinformatiker\*in

# *Personalmanagement – Ausbildung von Nachwuchskräften*

## **Duale Studiengänge**

- Bachelor of Laws (Dipl.-Verwaltungswirte)
- Bachelor of Arts (Soziale Arbeit)
- Bachelor of Science (EDV) oder Fachinformatiker\*in für Systemintegration (frühestens ab 1.09.2020)
- Bachelor of Engineering (Bauingenieurwesen)

## *Personalmanagement – Ausbildung von Nachwuchskräften*

### **Gezielte Ansprache von Jugendlichen**

- Berufskundliche Gespräche
- Ausbildungsmesse
- Werbemaßnahmen (Kinowerbung, Radiospots)
- Flyer / Plakate für Ausbildungs- und Studienangebote
- Angebot von Schülerpraktika
- Informationen im Internet (Social Media)

# *Personalmanagement – Weiterbildung (Qualifizierung)*

## **Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten**

- Verwaltungslehrgang Angestellten I
- Verwaltungslehrgang Angestellten II
- Aufstiegsprüfungen Laufbahngruppe 2.1
- Modulare Qualifizierungen Laufbahngruppe 2.2

## *Personalmanagement*

Wie werden Beschäftigte (Fachkräfte) an die Stadt gebunden?

Stadt Rheine – Attraktiver Arbeitgeber?

# *Personalmanagement – Qualifizierung von Nachwuchskräften*

## **Mentoring Projekt**

- interkommunales Projekt
- Führungskräfte geben ihr Wissen an Nachwuchskräfte weiter

## **Nachwuchskräftekonzept (in Vorbereitung)**

- interkommunales Projekt mit dem Kreis Steinfurt und kreisangehörigen Kommunen
- Nachwuchskräfte sollen auf die Übernahme von verantwortungsvollen Tätigkeiten vorbereitet werden

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*

### **Aufbau fachlicher und außerfachlicher Kompetenzen**

- Inhouse - Seminare
- Externe Seminare
- Coaching
- Mentoring
- Mediation

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*

### **betriebliche Gesundheitsförderung**

- Arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen
- Erhebung der psychischen Belastungen (Pilot)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Suchthilfe und Prävention
- Gesundheitstag
- Betriebssportgruppen (Fußball, Tischtennis, etc.)
- Rückengymnastik, Resilienz-Training
- AOK-Lauf

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*

### **Interne Formate die zu einem attraktiven Arbeitsplatz der Beschäftigten beitragen**

- Arbeitsgruppe Personalentwicklung
- Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Telearbeit
- Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Fairer Umgang und Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz
- Mitarbeiter\*innengespräch (MAG)
- Mittagsforum (informative Vorträge aus der Verwaltung für Mitarbeiter\*innen)
- Führungskompass (in Vorbereitung)

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*

### **Attraktive Arbeitszeitmodelle**

- Gleitzeit/Zeitwertkonto
- Teilzeitarbeit
- Job-Sharing
- Telearbeit
- Möglichkeit der Beurlaubung

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*

### **Weitere Faktoren**

- Moderne und aufgabengerechte Arbeitsmittel (einschließlich Büroräume)
- Ansprechende Sozialräume
- Kostenlose Bereitstellung des ÖPNV-Azubi-Tickets
- Förderung des ÖPNV Job-Tickets (in Prüfung)

# Personalmanagement

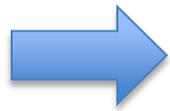
## Fazit

- Viele Faktoren wirken auf die Personalbedarfsplanung ein, daher unterliegt dieser Bereich einer ständigen Beobachtung.
- Personal ist nicht nur ein örtliches, sondern auch ein regionales Thema (Netzwerken).
- Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist die Attraktivität des Arbeitgebers stetig zu prüfen und anzupassen.
- Der Fokus für die Fachkräftegewinnung liegt auf der eigenen Aus- und Fortbildung bzw. dem Angebot dualer Studiengänge.
- Aufgrund der absehbaren hohen Personalabgänge ist ein Wissensmanagement (z. B. Prozessaufnahme) aufzubauen.

## *Personalmanagement*

**Was ist, wenn das Personal  
für die Aufgaben nicht mehr ausreicht?**

## *Personalmanagement – Personalentwicklung*



### **Aufgabenkritik**

Mache ich das Richtige? - Mache ich das Richtige richtig?

**Das Prozessmanagement gibt Antworten...**