

Kreistagsdrucksache Nr. 035/15

AZ. 050.0

Anlage: 1

Tagesordnungspunkt

Personalentwicklung im Landratsamt Tübingen

Bericht

Verwaltungs- und Technischer Ausschuss (öffentlich) am 13.05.2015

Ausgangslage:

Der demografische Wandel unserer Gesellschaft hat auch auf die Kreisverwaltung weitreichende Auswirkungen. Laut Prognose wird davon ausgegangen, dass bis 2030 rd. 50 % unserer Beschäftigten altersbedingt ausscheiden werden. Zunehmend wird es auch für die Kreisverwaltung schwieriger werden, ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Aus diesem Grund nehmen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung (z.B. Attraktivitätssteigerung der Kreisbehörde) einen immer größeren Stellenwert ein.

Das steigende Durchschnittsalter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (derzeit 46 Jahren) und das höhere Renten- bzw. Pensionseintrittsalter verlangen zusätzlich aktive Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten. Diesen und weiteren wichtigen Veränderungen und Anforderungen begegnet die Landkreisverwaltung aktiv und vorausschauend. Hier kommt der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle zu.

Das Personalentwicklungskonzept:

Bereits in den vergangenen Jahren wurde in einem umfassenden Prozess zur Personalentwicklung die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiter verbessert und gesteigert.

Hierbei wurden im Personalentwicklungskonzept insbesondere folgende Schwerpunkte gesetzt, die im beigefügten PE-Konzept (Anlage) detailliert beschrieben sind:

Personalauswahl

Erstellung von Leitfäden und Handlungsempfehlungen im Bereich Personalauswahl, Ausbildung, Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Qualifikation und Weiterbildung

Erstellung von Konzepten zur Fortbildung, Führungskräfteentwicklung (Tü FF), Führungskräftetraining, Zusatzqualifizierungen/Aufstiege.

Attraktivitätssteigerung

zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung insb. durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, Telearbeit), Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Weiterführende Maßnahmen

wie jährliche Kooperationsgespräche, Dienstvereinbarung Mobbing, Umgang mit Suchterkrankungen, Förderung von Schwerbehinderten, Chancengleichheitsplan.

Planung/ Ausblick:

Unser Personalentwicklungskonzept versteht sich als fortzuschreibende Grundlage für weitere Personalentwicklungsmaßnahmen mit künftig folgenden Schwerpunktbereichen:

Aktiver Wissenstransfer

Das Wissen ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll systematisch und bestmöglich an neue Kolleginnen und Kollegen weitergegeben und damit in der Kreisverwaltung erhalten bleiben.

Aufbau einer Arbeitgebermarke

zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nach Innen und Außen.

Diversity Management

Die Kreisverwaltung soll von der „Vielfalt“ der Menschen im Landkreis Tübingen mit ihren unterschiedlichen Kulturen auch in Zukunft profitieren. Aus diesem Grund sollen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Kreisverwaltung zu beschäftigen.

Demografiemanagement

Die demografische Entwicklung im Landratsamt Tübingen muss ständig analysiert werden. Maßnahmen zur Gegensteuerung dieser Entwicklung sollen insbesondere in den Bereichen Nachwuchsgewinnung, Mitarbeiterbindung, Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut werden.