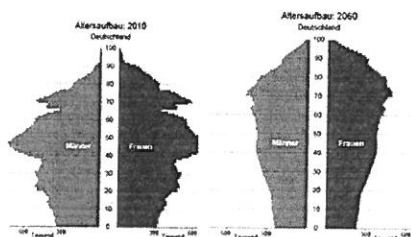


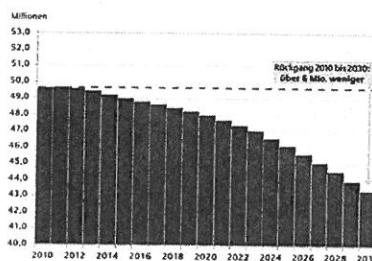
Personalentwicklung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung

Altersstruktur der Bevölkerung in der BRD



Quelle: Statistisches Bundesamt

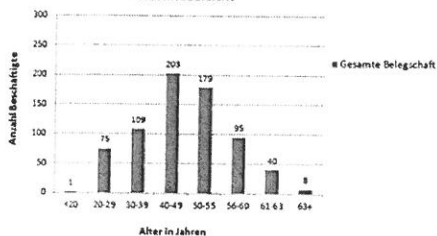
Rückgang der Erwerbspersonen



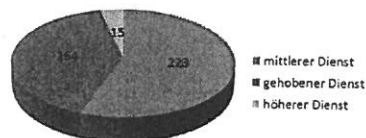
Quelle: Statistisches Bundesamt

Demografische Entwicklung der Kreisbediensteten im LRA Tübingen


Altersstrukturanalyse LRA Tübingen 2015 - Gesamtübersicht -



Laut Prognose werden in den Jahren 2020-2035 rd. 56 % der Bediensteten (402 MA) aus der Kreisverwaltung ausscheiden.



➤ Bei den Führungskräften scheiden bereits in den nächsten 10 Jahren ca. 56 % aus.

 Landkreis
Tübingen

PE- Hintergrund und Ziele


➤ Ziel ist es die nachhaltige Leistungsfähigkeit der Verwaltung sicher zustellen!

Dies erreichen wir insbesondere durch:

- Verstärkte Bemühungen in Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung („War of talents“)
- Ständige Weiterentwicklung des Personalkörpers


...durch

- Personalentwicklungskonzept
- ständige Arbeitsgruppe PE 2020



www.kreis-tuebingen.de

3

 Landkreis
Tübingen

Personalentwicklung im Landratsamt Tübingen

Themen

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Individuelle Weiterbildung & Ausbildung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Weitere Maßnahmen

www.kreis-tuebingen.de

4

Vereinbarkeit von Familie und Beruf


- Flexible Arbeitszeit-Modelle (über 215 verschiedene Modelle)
- Homeoffice/ Telearbeit (Dienstvereinbarung)
- Chancengleichheitsplan → 61% Frauenanteil, 42% Frauen in Führungsposition
- Teilzeitquote (39 %)
- Beurlaubungen-Wiedereinstieg
- Kleinkinderbetreuung
- Kinderferienbetreuung

Individuelle Weiterbildung

- **Zentrales Fortbildungsprogramm** → *fachübergreifende Kompetenzentwicklung* – z.B. *Kommunikation, EDV, Gesundheit*
- **TÜFF** – Qualifizierungsprogramm für zukünftige Führungskräfte *Fortbildungsmodule, Transfergruppen*
 - *Hospitationen, Projektarbeit*
 - *Perspektivgespräch*





- **Berufsbegleitende Studiengänge** (Master, mittlerer u. gehobener Dienst)
- **Mitarbeiterakademie**




Ausbildung

- Ca. 43 Azubis
- Ausbildungsziel : **Übernahme**
- **Projektbezogene Einbindung der Auszubildenden**
beispielsweise bei:
 - Mitwirkung beim Jahresempfang
 - Projekt Azubi EU-Gipfel
 - Mitarbeit beim jährlichen Berufsinftag BIT
 - Entwurf und Gestaltung von Ausbildungs-Werbeplakaten


www.kreis-tuebingen.de

7



Betriebliche Gesundheitsförderung

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
(Analyse, Planung, verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen, Evaluation)
- **Gesundheitstag** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sonderkonditionen für **Sportkurse (UKFit, TSG Tübingen)**
- **Betriebssport-Angebote**
- Untersuchung und Beratung vom Betriebsarzt

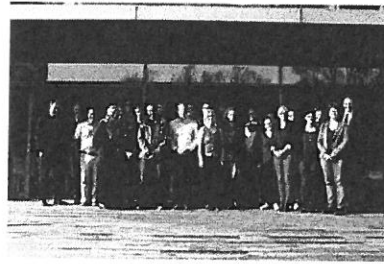


www.kreis-tuebingen.de

8

Weitere Maßnahmen

- Jährliches Kooperationsgespräch
- Willkommenskultur: Patenmodell & Treffen neuer Mitarbeiter mit dem Landrat
- Mobilitätsmanagement (Dienstwägen/ Carsharing, Diensträder/ Pedelecs, naldo-Ticket, Mitfahrnetzwerk Mühlbachäcker)
- Cafeteria: Frühstücks- und Mittagstisch
- Betriebsausflug
- Betriebsfest



Treffen neuer Mitarbeiter mit Herrn Walter Nov. 2014

Ausblick/ Zukunftsthemen

- Demografiemanagement
- Aktiven Wissenstransfer systematisch weiterentwickeln
- Diversity Management
- Aufbau einer Arbeitgebermarke nach Innen und Außen
d.h. Attraktivität als Arbeitgeber nach Innen und Außen weiter steigern



PE hört niemals auf!

