

Zukunftsfähige Personalentwicklung und Demografieorientiertes Personalmanagement





Die Zukunft ?





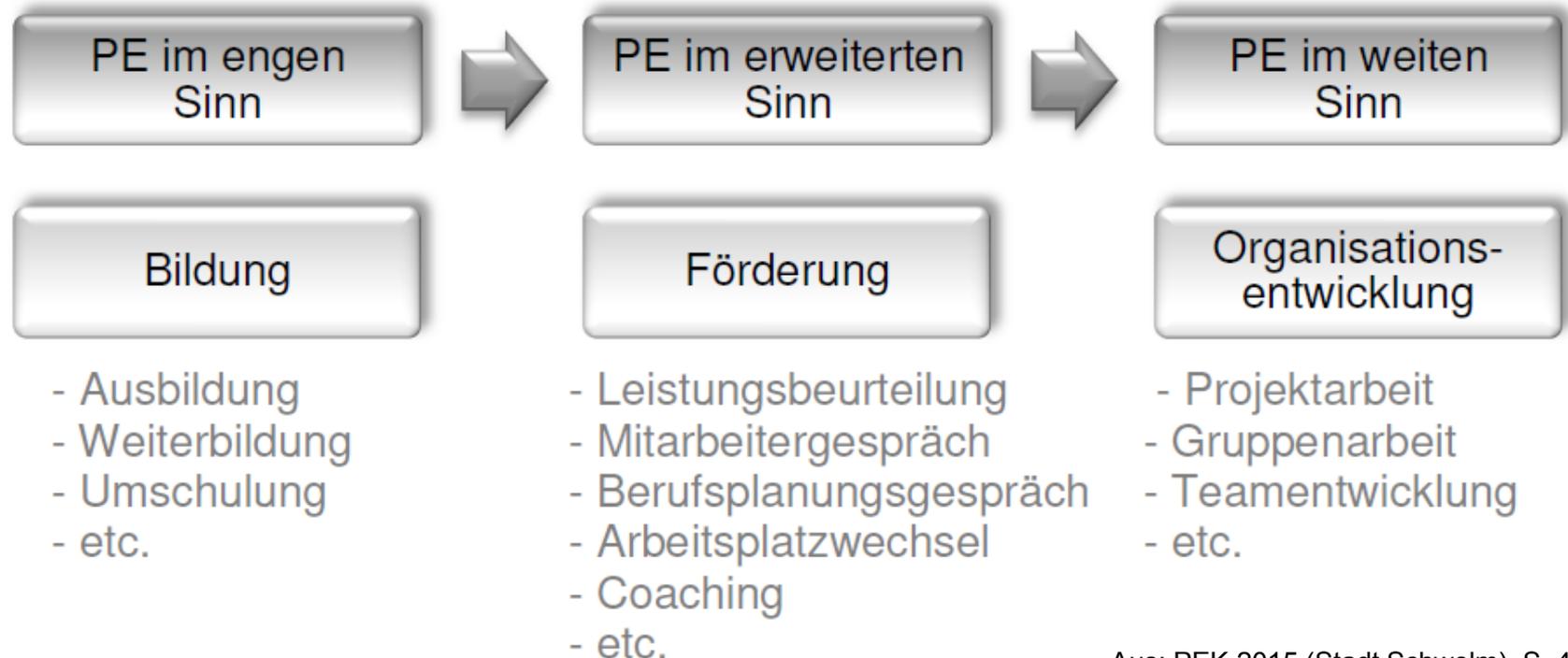
Was bisher geschah...

- 
- 2013 ➤ Implementierung des Personalentwicklungskonzeptes (PEK)
 - 2015 ➤ 1. Fortschreibung des PEK
 - 2016 ➤ Neuausrichtung (gesetzliche Verankerung der Personalentwicklung)
 - Projekt Personalauswahl 4.0
 - 2017 ➤ Ausweitung der Personalfluktuationsanalysen
 - 2018 ➤ Einführung eines softwarebasierten Bewerbermanagements (Interamt)

Zukunftsfähige Personalentwicklung



Handlungsfelder



Aus: PEK 2015 (Stadt Schwelm), S. 4

Ziele





Ausgewogene Altersstruktur

Eine ausgewogene Altersstruktur liegt vor, wenn der Anteil der **Über-50-Jährigen sich mit dem Anteil der Unter-30-Jährigen Beschäftigten ungefähr die Waage hält!**

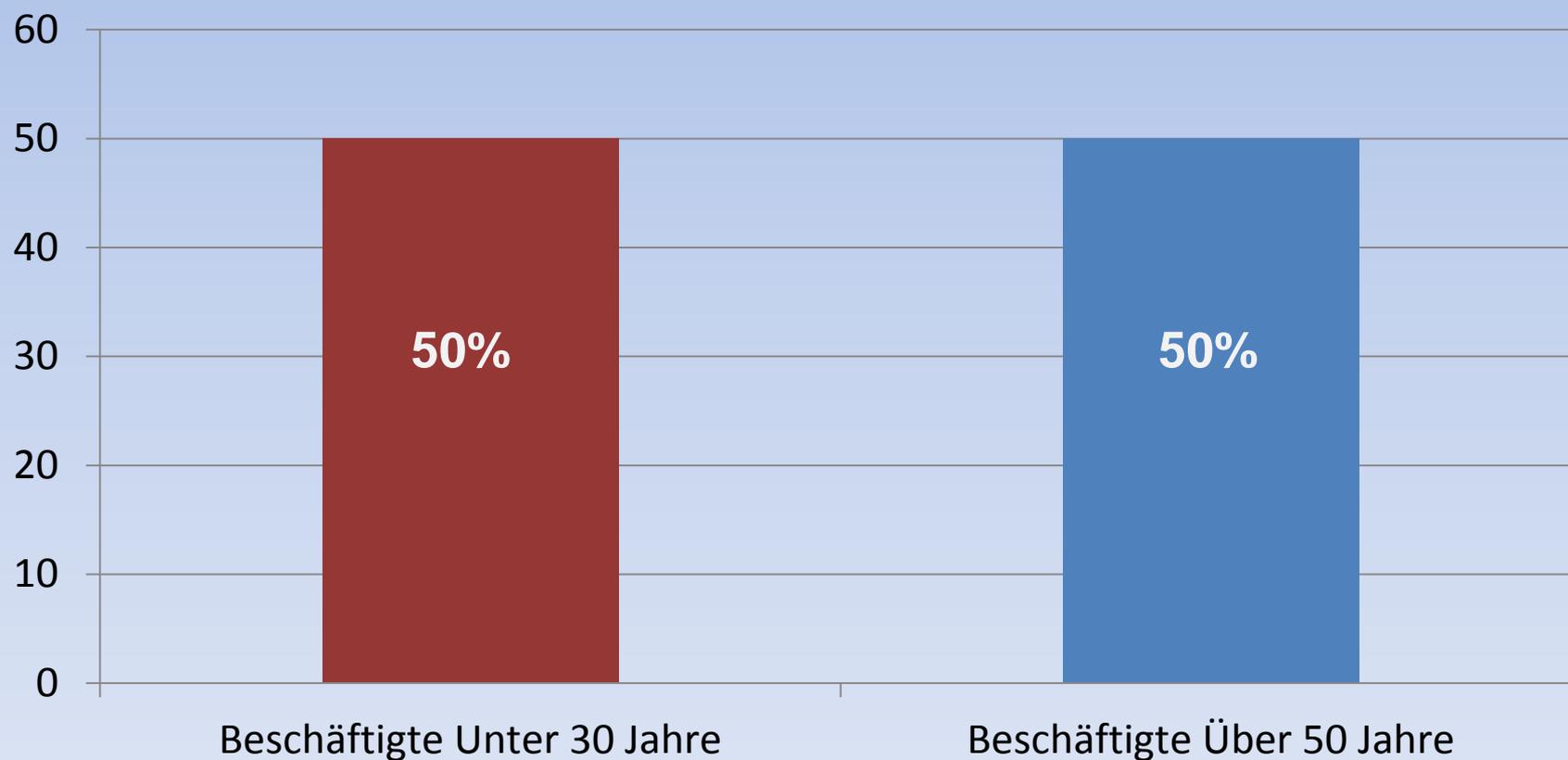
(Bertelsmann-Stiftung)

Ausgewogene
Altersstruktur?



Ausgewogene Altersstruktur

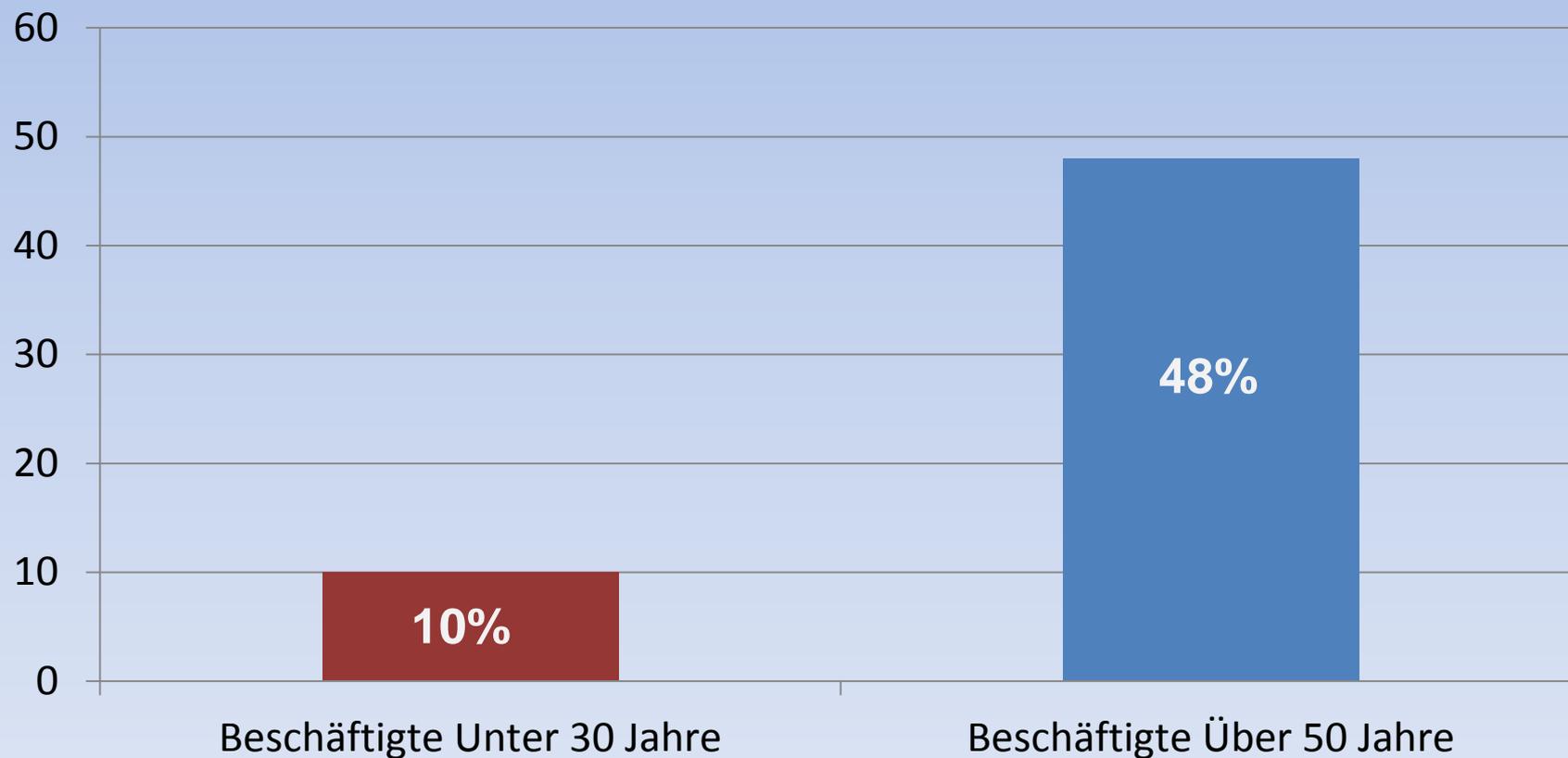
Idealfall





Ausgewogene Altersstruktur?

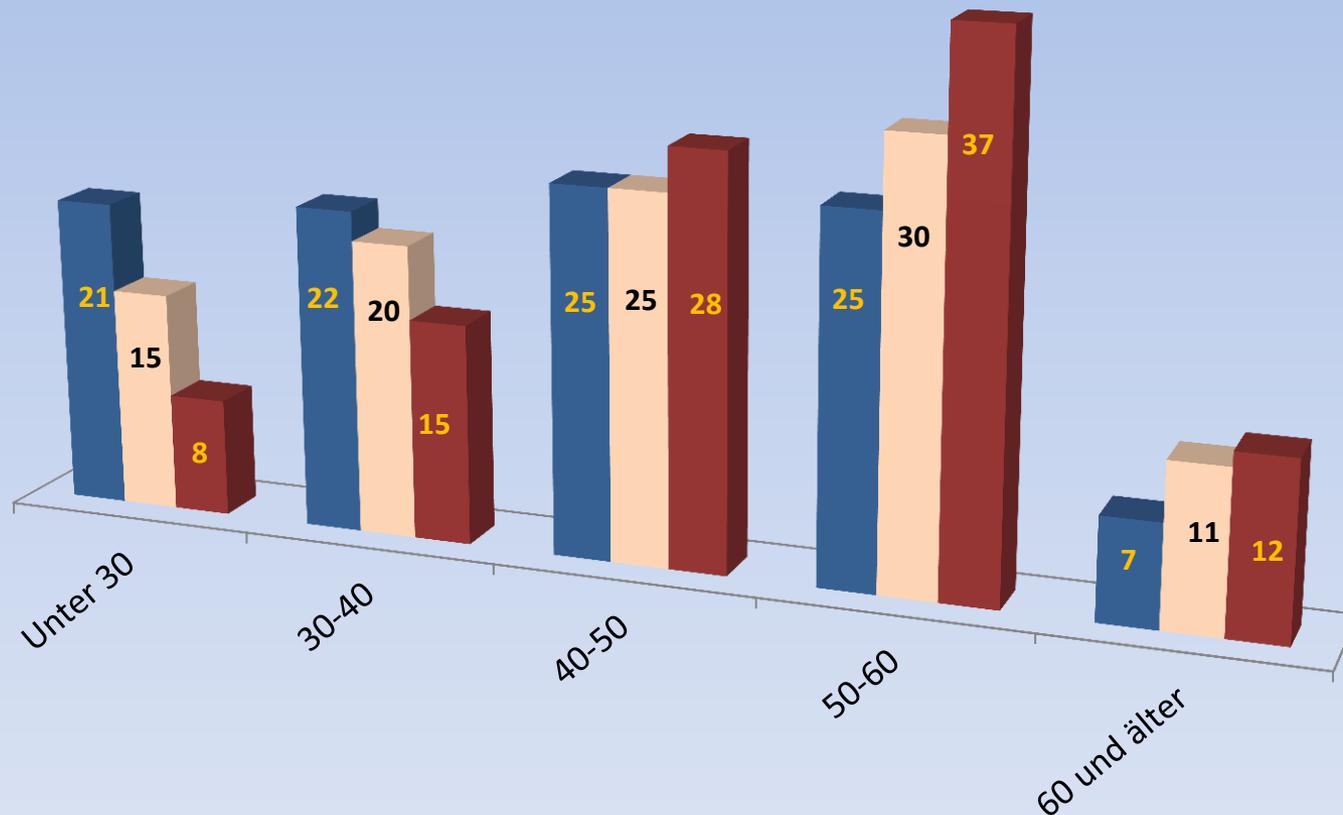
Schwelm





Vergleich Altersstruktur

■ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: DESTATIS) ■ öffentlicher Dienst ■ Schwelm





Sicherstellung der Aufgabenerfüllung

Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung benötigt die Verwaltung das entsprechende Personal, sowohl

1. quantitativ (in ausreichender Anzahl)

als auch

2. qualitativ (Fachkräfte und flexibel einsetzbare Allrounder).

Seit 2017

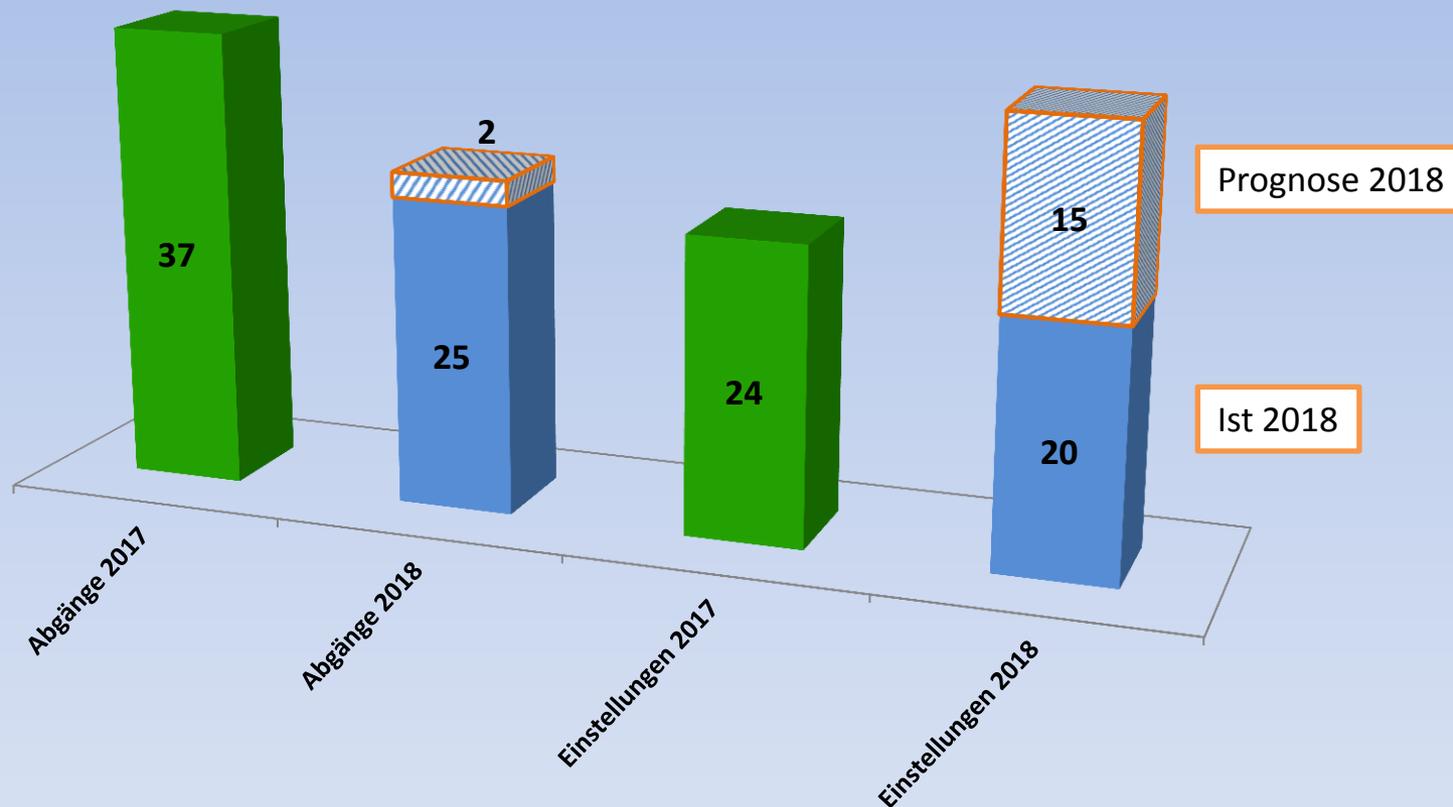
Personal-
bedarfs-
analysen

Personalfluktuationen

Erreichen der Regelaltersgrenze

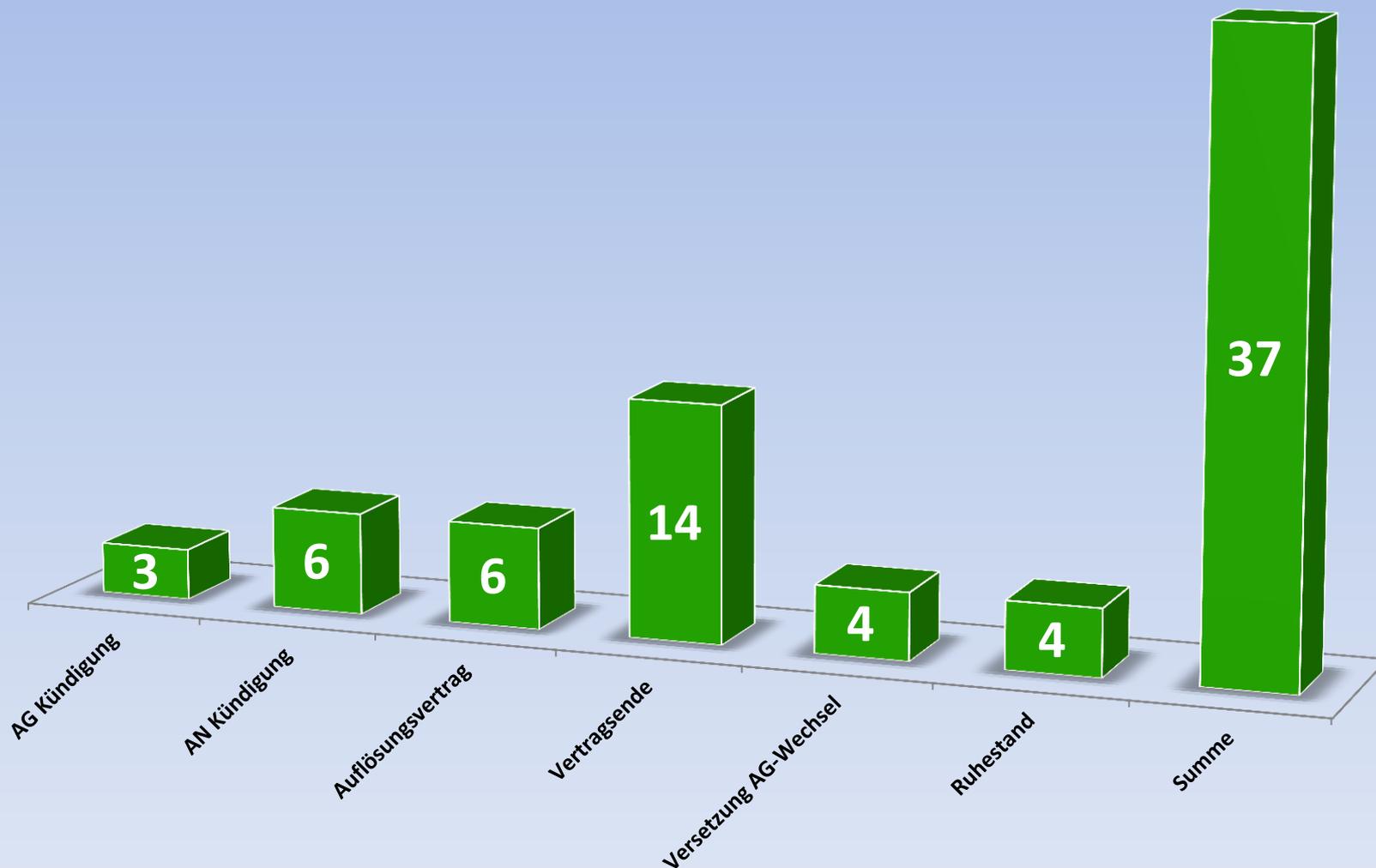


Zu- und Abgänge mit Prognosedaten



Personalfluktuatation 2017

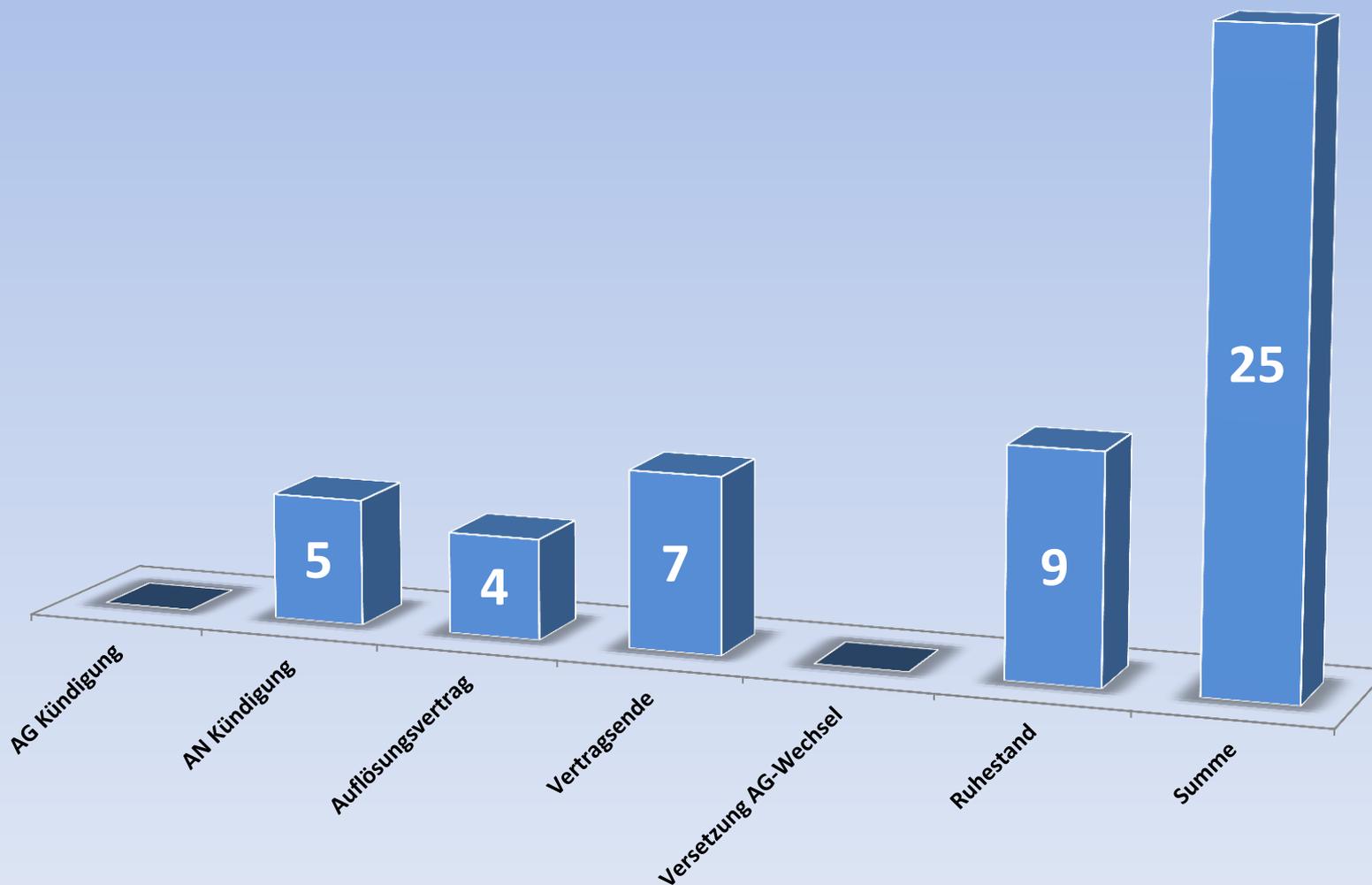
nach Grund





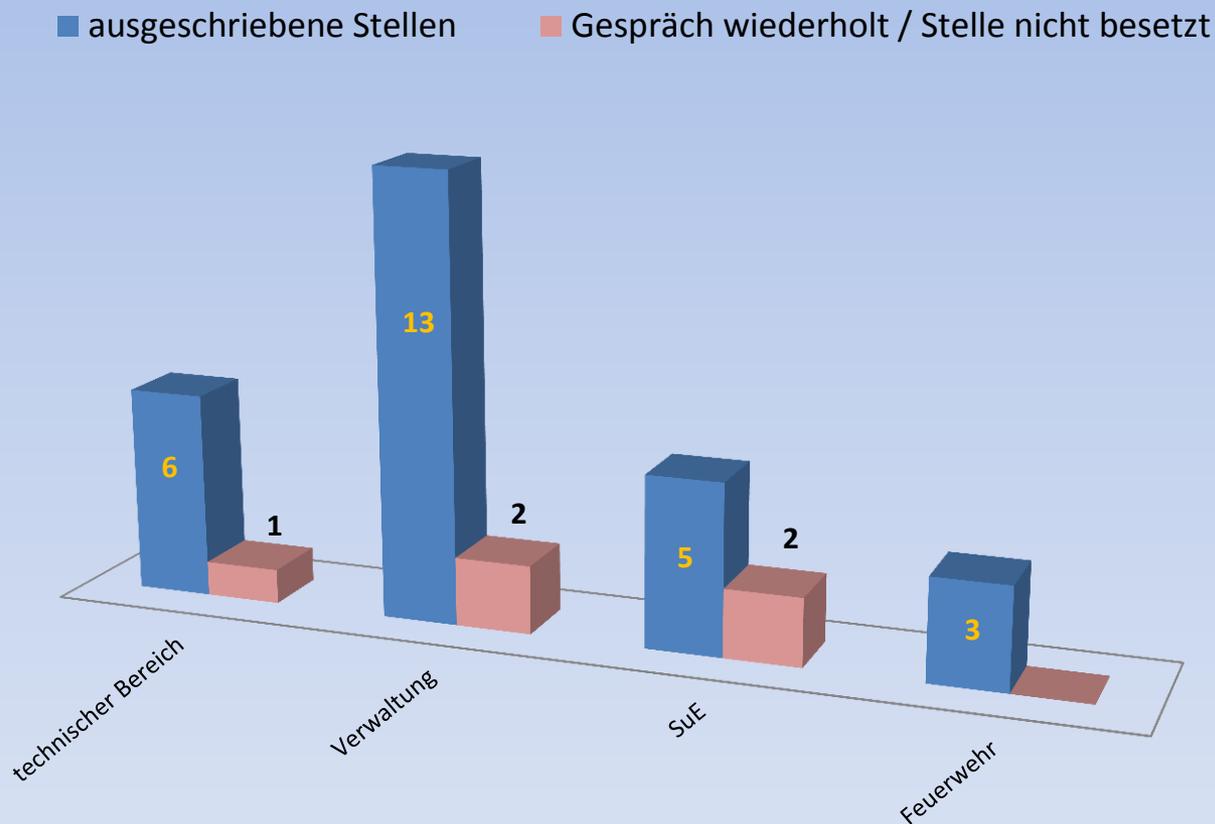
Personalfluktuaton 2018

nach Grund





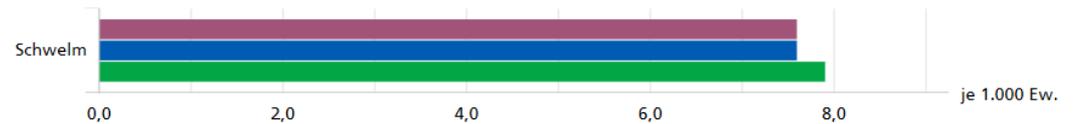
Fachkräftemangel



Altersstruktur Bevölkerung

Altersstruktur 2018 - 2030

Schwelm (im Ennepe-Ruhr-Kreis)



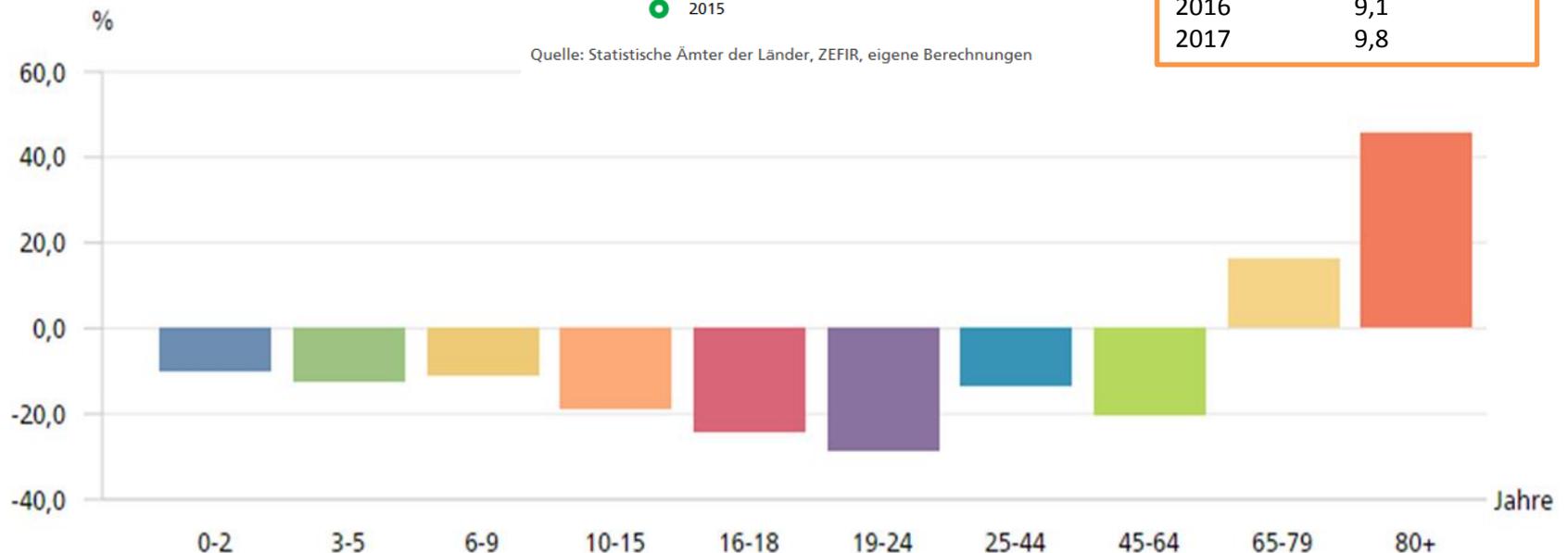
Zunahme der Geburten

Absolute Zahlen/1.000 EW

2012	7,6
2016	9,1
2017	9,8

- 2013
- 2014
- 2015

Quelle: Statistische Ämter der Länder, ZEFIR, eigene Berechnungen



Quelle: Statistische Ämter der Länder, ies, Deenst GmbH, eigene Berechnungen

Personalmarketing



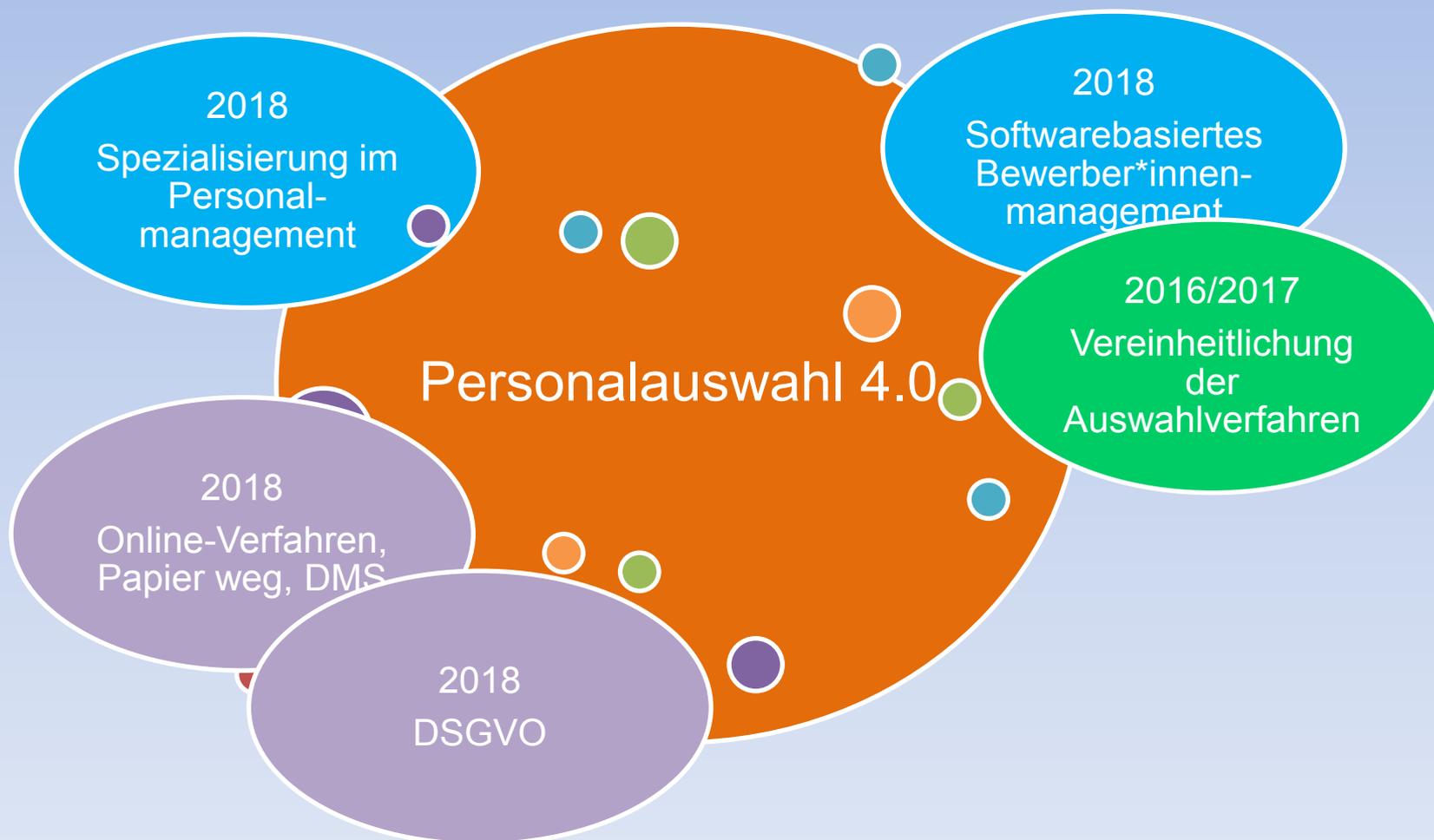


Handlungsfelder

- Aktive Personalgewinnung und -bindung (Personalmarketing)
 - Hospitationen
 - Neueinstellungen/Wiedereinstieg in das Berufsleben
 - Altersgerechte Qualifizierung aller Bediensteten
 - Ausbau der Ausbildung
- Attraktivität als Arbeitgeberin weiter steigern



Projekt Personalauswahl 4.0





Schwelm
Kreisstadt des Ennepe-Ruhr-Kreises



Architektenkammer
Nordrhein-Westfalen



bund.de
Verwaltung Online

www.FEUERWEHR.de

open
nrw

Stellenmarkt  **NRW**

 **INTERAMT**.DE DAS STELLENPORTAL DES
ÖFFENTLICHEN DIENSTES

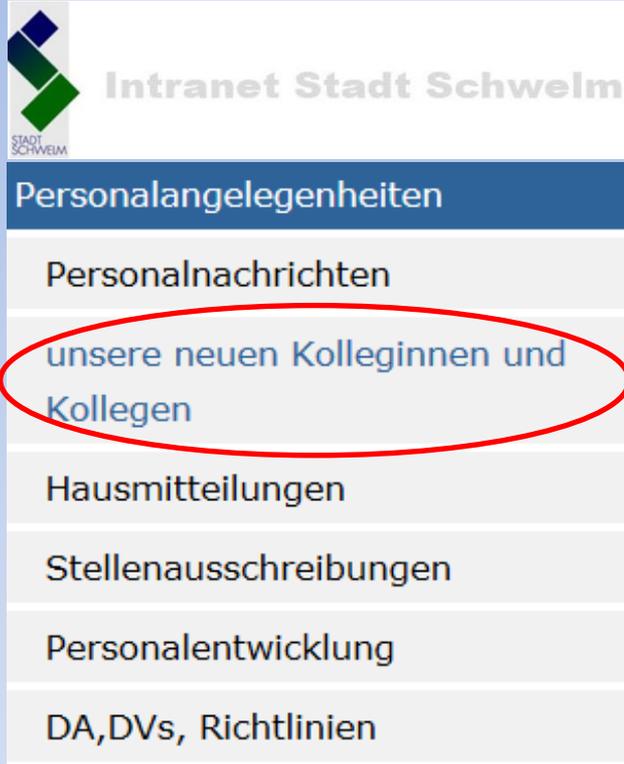
twitter 



Attraktive Arbeitgeberin



Willkommenskultur



Markus Schmidt neuer Mitarbeiter im Fachbereich Zentraler Service

Markus Schmidt ist neuer Mitarbeiter der Stadtverwaltung Schwelm, wo er im Fachbereich Zentraler Service für Aufgaben im Bereich Personalkosten / Haushaltsangelegenheiten, Personalentwicklung und Stellenbesetzungsverfahren zuständig ist.

Markus Schmidt wurde 1981 in Nordhessen geboren, legte 2002 das Abitur ab und verpflichtete sich bei der Bundeswehr, wo er sich zum Kommunikationselektroniker ausbilden ließ. Er nahm 2013 beim Ennepe-Ruhr-Kreis den Dualen Studiengang Bachelor of Laws auf, wechselte zur Stadt Schwelm und absolvierte die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten sowie die Weiterbildung zum Verwaltungsfachwirt. Über Stationen im Fachbereich Jugend, Familie und Soziales kam Markus Schmidt zum Fachbereich Zentraler Service, wo er zum 1. Januar 2018 fest angestellt wurde.

Schwelm, den 15. Januar 2018

Text und Foto: Informations- und Pressestelle / Heike Rudolph





Digitale Begrüßungsmappe

Willkommen bei der Stadtverwaltung Schwelm

Einarbeitungskonzept

Vordruck Neueinstellung

Mittwoch, 31. Januar 2018
13:23

Workflow Neueinstellung

**Auf den Reiter Seite Vordruck gehen-rechte Maustaste kopieren-rechte Maustaste -Neue Seite- auf Neue Seite klicken und rechte Maustaste einfügen
Diesen Text und das Wort Vordruck löschen !**

(für "Ausscheiden" von Beschäftigten erfolgt eine gesonderte Mitteilung)

			Erl.
	Prozessstart: Stellenausschreibung / Umsetzungsentscheidung	durch FB 1	<input checked="" type="checkbox"/>
	Fachbereich		
Zuständigkeit	Abteilung		
FB "neu"	Zimmer		
	Möbiliar vorhanden	<input type="checkbox"/> ja Schreibtisch	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/>
		zu beschaffen	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
	Telefon vorhanden	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>
	Diensthandy notwendig	<input type="checkbox"/> ja	
	Nummer		
	Neue Nummer vergeben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	PC Ausstattung ist erforderlich (vorhanden)	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>
	Laptop erforderlich	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/>
	Drucker (Zentraldrucker vorhanden)	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>
	Netzwerkanbindung ist notwendig		<input type="checkbox"/>
	Einrichtung der IT Zugriffe:		<input type="checkbox"/>
	welche Programme:		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Schulungen für Anwendungen organisieren		<input type="checkbox"/>

FB 1 richtet gleichzeitig mit der Stellenausschreibung/ Umsetzungsentscheidung Seite/Vordruck in Q&Q Note ein und sendet lafamail an die betroffenen EBe

Während der Ausschreibungsfristfüllt der FB neu Vordruck aus



Hospitationen als neuer Baustein

- Wiedereinstieg in den Beruf (vor Einstellung)
- Bei Einstellung (zur Einarbeitung)
- Zur Konfliktlösung/-bewältigung
- Zusammenarbeit/Schnittstellen
- Qualifizierung/Weiterentwicklung (Fach- oder Führungskarriere)



Ausbildung & Qualifizierung

Der Baustein der Zukunft

Schwelm ist:





Chancengleichheit, Motivation

- Einheitliche Beurteilungsrichtlinien für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte
- Schulung aller Führungskräfte zur einheitlichen Anwendung
- Überörtliches Projekt Ausbildung

2018

Motivation,
Chancen-
gleichheit

Ausblick

Zentralisierung

**Optimierte
Arbeitsplatz-
situation**

**Wissens-
management**

**Arbeitsschutz/
Gesundheits-
management**

**Flexible
Arbeitszeiten,
Telearbeit**

**Optimierung
von Prozessen**

Weiterführung des
Verwaltungsscreenin
g

**Wirtschaft-
lichkeit**

**Attraktivität
des
Arbeitsplatzes**



Fortsetzung folgt ...