

# Mitteilung

## öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	19.03.2012

### Mitarbeiterqualifizierung 2011

#### hier: Verteilung der bereitgestellten Mittel für 2011

Der Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales erhält wie in den Vorjahren im Folgenden eine Übersicht über die Verwendung der Fortbildungsmittel des Vorjahres sowie einen Ausblick auf die aktuellen Planungen.

#### 1.1 Ausgabeergebnis 2011

Das Ausgabeergebnis für 2011 beträgt ca. 453.000 € oder über 80% des Ansatzes in Höhe von 561.060 € und verbessert sich damit gegenüber dem Vorjahresergebnis (50%) deutlich. Entsprechend sind auch die Teilnehmerwerte (s. u.) gestiegen.

Die wünschenswerte Ausschöpfung des Ansatzes ist unter anderem wegen der Verfügungsbeschränkung in Höhe von 65% (= 364.689 €) bis 30.09.2011 nicht gelungen. Die Verfügungsbeschränkung wurde zwar am 14.09.2011 aufgehoben. Die freigegebenen Mittel konnten aber wegen Vorlaufzeiten bei Seminaren von bis zu drei Monaten nicht mehr vollständig genutzt werden. U. a. aus diesem Grunde mussten auch einige Maßnahmen verschoben werden. Die Verwaltung prüft zur Zeit, ob die Verfügbarkeit der zentralen Personalentwicklungsmittel für die Zukunft modifiziert werden kann.

#### 1.2 Verwendung der Fortbildungsausgaben 2011

Die Personalentwicklungsausgaben 2011 verteilen sich in folgenden Anteilen auf die einzelnen Qualifizierungssparten:

Sparte	Verteilung
A. Standardfortbildung	25 %
B. Dienststellenspezifische Maßnahmen	49 %
C. Zentrale Maßnahmen	26 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>

#### Zu A Standardfortbildung

Die Verwaltung hat einige neue Seminare in den Bereichen „Fachkompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Persönliche Kompetenz“ angeboten und damit das Themenspektrum des Standardangebotes vergrößert. Für besonders nachgefragte Themen hat die Verwaltung Zusatzveranstaltungen eingerichtet. Als Beispiele können hier im Gesundheitsbereich die „Erste-Hilfe-Grund- und Auffrischkurse“, im Bereich Führung die Seminare „Führungskraft werden – ein Rollentausch“ und „Führung für neue Führungskräfte“ sowie „Baurecht“ aus der fachbezogenen Qualifikation aufgeführt werden.

**Zu B Dienststellenspezifische Qualifizierungen**

Praktisch alle von den Dienststellen gemeldeten und realisierten Fortbildungsbedarfe wurden finanziert. Der Schwerpunkt lag auf Fachschulungen (rund 77%), gefolgt von mitarbeiterbezogenen Maßnahmen. Beispielsweise konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Projektgruppe „Zensus“ durch gezielte mitarbeiterbezogene Qualifikation (Telefontraining, Durchführung von Schulungen) auf die Aufgabe vorbereitet werden.

Führungskräfte im Bürgeramt Mülheim informierten sich zum Thema „Gesund führen“.

**Zu C Zentrale Maßnahmen**

Im Zusammenhang mit der bevorstehenden Installation von Defibrillatoren in größeren Dienstgebäuden nahmen Ersthelferinnen bzw. –helfer sowie interessierte Beschäftigte an Schulungen, die in 2012 fortgeführt werden, teil.

Der Amtsleitertag zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Beginn der Schulungsreihen für BEM-Beauftragte und die Gesundheitskoordinatorinnen bzw. –koordinatoren haben zur weiteren, flächendeckenden Sensibilisierung für Gesundheitsthemen beigetragen.

Zudem wurden das Mentoringprojekt und die „Seminarreihe für neue Führungskräfte“ fortgesetzt.

Die Fachtagung zu „Diversity“ und die Veranstaltung „Wissenstransfer im Rathaus“ zielten auf eine bessere Vernetzung zwischen Verwaltung und Externen. An der "Diversity"-Fachtagung nahmen u. a. Vertreterinnen bzw. Vertreter des Integrationsrates, der Seniorenvertretung, der StadtAG "Lesben, Schwule, und Transgender", thematisch engagierter Einrichtungen (wie beispielsweise der Diakonie, des Caritasverbandes, der Aidshilfe Köln) sowie städtischer Dienststellen teil.

Die Veranstaltung "Wissenstransfer im Rathaus" wurde von den Kölner Wirtschaftsunioren sowie städtischen Nachwuchsführungskräften ausgerichtet. Eingeladen waren Vertreterinnen und Vertreter aus Politik (Fraktionen und sachkundige Bürgerinnen bzw. Bürger), Wirtschaft (aus den Bereichen Versicherung, Bankwesen, Telekommunikation, Unternehmensberatung u. a.), stadtnahen Gesellschaften (RheinEnergie AG, KVB AG, AWB GmbH & Co. KG, Köln-Bäder GmbH u. a.) und der Stadtverwaltung.

**1.3 Teilnehmerwerte 2011**

Die verwendeten Mittel führten zu den folgenden Teilnehmerwerten:

<b>Themen</b>	<b>Anzahl Teilnehmende</b>	<b>%</b>	<b>Teilnehmertage</b>	<b>%</b>
1. Standardfortbildungen	1.891	49	4.233	55
2. dezentrale Fortbildungen	1.001	26	1.876	25
3. zentrale Fortbildungen	966	25	1.522	20
<b>Summen</b>	<b>3.858</b>	<b>100</b>	<b>7.631</b>	<b>100</b>

Gegenüber den 2010er Kennzahlen sind die Teilnehmertage um ca. 35 % und ist die Anzahl der Teilnehmenden um ca. 40 % gestiegen.

**2. Planung 2012**

Nach dem aktuellen Entwurf der Haushaltsplanungen soll das zentrale Personalentwicklungsbudget in 2012 erneut 561.060 € enthalten.

- Mit dem Budget sollen zunächst die Katalogangebote aus 2011 fortgeführt werden, sofern eine angemessene Nachfrage bzw. eine grundsätzliche Bedeutung für die Verwaltungsarbeit besteht.

- Angereichert wird das Angebot mit neuen Seminarangeboten insbesondere zum Gesundheitsmanagement und zu Personalführung. Das zusätzliche Angebot für Führungskräfte ist auch eines der Ergebnisse des Amtsleitertages zum BEM im Herbst 2011.

Das Katalogangebot umfasst rund 47% der gesamten Fortbildungsmittel.

- Neben den genannten Maßnahmen wird sich Personalentwicklungsarbeit künftig vermehrt auf den demographischen Wandel einstellen. Hierzu zählen z. B. die Förderung altersgerechten Arbeitens, die weitere Gesundheitsförderung zusammen mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und die Unterstützung des Generationenwechsels am Arbeitsplatz. Als Beitrag zu einer ausreichenden Personalgewinnung trotz einer sich stetig verkleinernden Zahl von Personen im Erwerbsalter müssen Beschäftigungspotentiale stärker aktiviert werden. Dazu gehören etwa Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Privatem, die Integration sowie die Nachwuchsförderung.
  - In einem Workshop sollen Führungskräfte und Teilzeitkräfte aller Laufbahnen gemeinsam die gegenseitigen Erwartungshaltungen artikulieren und zum Abbau bestehender Vorbehalte beitragen.
  - An Führungskräfte und Verantwortliche in der Personal- und Organisationsarbeit richtet sich ein Angebot zu Wissensmanagement.
  - Beschäftigte können sich über „Beruf und Pflege“ informieren.
  - Die vom Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/ Vergabe/ Internationales am 10.11.2011 beschlossene stadtweite Beschäftigtenbefragung wird entsprechende Fragestellungen enthalten.
- Um die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, sind verwaltungsintern eine Reihe von Maßnahmen in der Abstimmung. Fest stehen die Jubilarenerungen für Jubilarinnen und Jubilare der Jahre 2011 und 2012 als Zeichen der Wertschätzung für eine langjährige Verbundenheit der Beschäftigten mit der Stadt Köln.
- Vermutlich wird der Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vermittlungsbedarf in den Stufen 1 und 2 in 2012 steigen, da die vermittlungsbedingten Umstrukturierungen vermehrt anlaufen. Im vergangenen Jahr war der Bedarf noch sehr niedrig.
- Dienststellen und Beschäftigte sollen sich künftig stärker in die Fortbildungsplanung einbringen können, letztere zunächst in den Themenfeldern Kommunikation und Arbeitstechniken. Fortbildungsinteressierte werden sich künftig einfacher und schneller im Intranet über freie Seminarplätze und das gesamte Qualifizierungsangebot informieren können.

Der genannte Ausblick bietet die Möglichkeit, die Planungen unterjährig zu aktualisieren.

gez. Kahlen