

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	10.06.2013

Mitarbeiterqualifizierung 2012/2013

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 2012

Das Ausgabeergebnis für 2012 beträgt rund 440.000 € (entsprechend ca. 78% des Ansatzes in Höhe von 561.000 €) und ist damit gegenüber dem Vorjahresergebnis (80%) in etwa gleich.

Die wünschenswerte Ausschöpfung des Ansatzes ist durch verschiedene Aspekte ausgeblieben:

- Eing geplante und von den Dienststellen beantragte Mittel in Höhe von etwa 50.000 € für dienststellenspezifische Maßnahmen wurden nicht abgerufen.
- Einige Maßnahmen wurden aus organisatorischen Gründen in das nächste Jahr verschoben.
- Zudem mussten die in 2012 geplanten Mittel von 50.000 € zur Begleitung der Umstrukturierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nicht ausgeschöpft werden.

Andererseits aber konnten wie jüngst entschieden Restmittel über 47.850 € aus 2012 nach 2013 für Maßnahmen mit wirtschaftlicher Bedeutung übertragen werden. Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

- Für einen Betrag von 20.000 € wird eine Elektroschulung für städtische Hausmeister als Teil des Gesamtprojektes „Zukunft unserer Schulen“ durchgeführt.
- 10.000 € sind in die Durchführung des Amtsleitertages zum Thema „Doppelhaushalt 2013/2014“ am 22.01.2013 geflossen.
- Für die Durchführung einer umfangreichen Teamentwicklungsmaßnahme werden 5.000 € umgeschichtet.
- Anmeldeüberhänge beim Seminar „Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI)“ werden mit 3.600 € abgebaut.
- Die noch offenen Anmeldungen für das Seminar zur „Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB/B)“ werden abgebaut. Die Ausgaben hierfür betragen rd. 7.000 €.

- Der Restbetrag von 2.250 € ist für Maßnahmen zum Thema Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) vorgesehen.

Eine stadtweit vorgegebene Kürzung von 10 % des zur Verfügung stehenden Jahresbudgets für 2012 konnte letztlich begünstigt durch den o. g. Maßnahmenausfall eingehalten werden. Dennoch ist es gelungen, alle von den Dienststellen angemeldeten und verfolgten Fortbildungswünsche zu unterstützen.

1.2 Verwendung der Fortbildungsausgaben 2012

Die Personalentwicklungsausgaben 2012 verteilen sich in folgenden Anteilen auf die einzelnen Qualifizierungssparten:

Sparte	Verteilung
A. Standardfortbildung	34,5 %
B. Dienststellenspezifische Maßnahmen	46,5 %
C. Zentrale Maßnahmen	15,0 %
D. Umschulungen	4,0 %
Gesamt	100,0 %

Zu A Standardfortbildung

Die Verwaltung hat weiterhin Seminare in den Bereichen „Fachkompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Persönliche Kompetenz“ angeboten und hielt damit das vergrößerte Themenspektrum des Standardangebotes aufrecht. Für zusätzlich nachgefragte Themen hat die Verwaltung individuell Zusatzveranstaltungen eingerichtet. Als Beispiele können hier Fachschulungen zum Thema VOB/B und HOAI sowie Baurecht aus der fachbezogenen Qualifikation aufgeführt werden.

Zu B Dienststellenspezifische Qualifizierungen

Alle von den Dienststellen gemeldeten und realisierten Fortbildungsbedarfe wurden finanziert. Der Schwerpunkt lag auf Fachschulungen (rund 59%, damit fast 20 % weniger im Vergleich zum Vorjahr), gefolgt von mitarbeiterbezogenen Maßnahmen. Insgesamt verringerte sich die Nachfrage nach Fachschulungen, während die Nachfragen nach Workshops und Teamentwicklungsmaßnahmen deutlich zunahmen.

Zu C Zentrale Maßnahmen

- Im Juli 2012 fand nach langjähriger Pause wieder eine Jubilarenehrung statt, an der von 600 Jubilarinnen und Jubilaren des Jahres 2011 245 Personen teilnahmen. Am 07.01.2013 folgte eine weitere Ehrung von 345 Beschäftigten mit einem Jubiläum in 2012.
- Das Mentoringprojekt zur Förderung von Frauen wurde im August 2012 abgeschlossen.
- 219 Beamtinnen und Beamte, die schon seit längerem höherwertige Verantwortung tragen, haben am 07.09.2012 - bedingt durch das späte Inkrafttreten des Haushaltes zeitverzögert - in kleinem feierlichen Rahmen ihre Beförderungsurkunden erhalten.
- Es wurden 675 Coaching-Gespräche mit 198 Beschäftigten, darunter 78 Führungskräfte, geführt.

Zu D Umschulungen

Hierunter fielen Einzelmaßnahmen zur Befähigung der Teilnehmenden zum Einsatz in planmäßigen Aufgabengebieten sowie zwei Deutschkurse für Hauswirtschaftskräfte, um deren Vermittlungsfähigkeit zu verbessern.

1.3 Teilnahmewerte 2012

Die verwendeten Mittel führten zu den folgenden Teilnahmewerten:

Themen	Anzahl Teilnahmen	%	Teilnahmetage	%
1. Standardfortbildungen	2.025	51	4.217	55
2. dezentrale Fortbildungen	1.266	32	1.938,5	25
3. zentrale Fortbildungen	593	15	865,75	11
4. Umschulungen	63	2	723	9
Summen	3.947	100	7.744,25	100

Die Leistungsdaten wären insgesamt noch höher ausgefallen, wenn die Dienststellen alle beantragten Mittel vollständig eingesetzt und alle geplanten Maßnahmen hätten durchgeführt werden können.

2. Planung 2013

Nach dem aktuellen Entwurf der Haushaltsplanungen beläuft sich das zentrale Personalentwicklungsbudget in 2013 auf einen Betrag von 551.000 €. Mit diesem Budget sollen zunächst die Katalogangebote aus 2012 fortgeführt werden, sofern eine angemessene Nachfrage bzw. eine grundsätzliche Bedeutung für die Verwaltungsarbeit besteht. Hiervon ist anhand der bereits im ersten Quartal eingegangenen Anmeldungen zu sämtlichen Fortbildungen auszugehen.

- Angereichert wird das Angebot mit neuen Seminarangeboten insbesondere zu Führungskräfteentwicklung und zum Gesundheitsmanagement. Durch die Gründung der neuen Steuerungsstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wird mit einem weiteren Ausbau der bisherigen Angebote zu rechnen sein. Auch die Ergebnisse der umfangreichen Mitarbeiterbefragung werden auf zukünftige Angebote Einfluss haben. Die zentralen Mittel für Betriebliches Gesundheitsmanagement werden für die gesundheitsfördernden Seminarangebote eingesetzt.
- Aus dem Ratsbeschluss des Antrages 0064/2012, der das Thema „Beschleunigung von Bauprojekten und Vergabeverfahren“ beinhaltet, geht ein Schulungsbedarf von 620 angemeldeten Personen zum jetzigen Stand März 2013 hervor. Die Bedarfe unterteilen sich inhaltlich in 5 Themen und werden in 2013 und 2014 sukzessive abgedeckt.
- Neben den genannten Maßnahmen wird sich Personalentwicklungsarbeit aus Gründen der hohen Altersstruktur künftig vermehrt auf den demographischen Wandel einstellen müssen. Hierzu zählen z. B. die Förderung altersgerechten Arbeitens 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, Integration sowie kontinuierlichen Qualifizierung und die Nachwuchsförderung.
 - In einem Workshop im März dieses Jahres haben Führungskräfte und Teilzeitkräfte aller Laufbahnen gemeinsam die gegenseitigen Erwartungshaltungen artikuliert und zum Abbau bestehender Vorbehalte beigetragen.
 - An Führungskräfte und Verantwortliche in der Personal- und Organisationsarbeit richtet sich ein Angebot zu den Themen Wissensmanagement und Wissenstransfer, insbesondere um Wissensverluste zu vermeiden.
 - Ein Pilotprojekt zum Wissenstransfer in einem Amt befindet sich gerade in der Anfangsphase.
 - Beschäftigte können sich in Form eines Seminarangebotes über das Thema „Beruf und Pflege“ informieren. Nach derzeitiger Planung wird ein Termin bis 30.06.2013 anvisiert.

- Um die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertiefen, sind eine Reihe von Maßnahmen in Planung. Hierfür werden vom Jahresbudget bis zu 90.000 € verwendet. Als fest verabredet gelten die jährlichen Jubilarenerungen als Zeichen der Wertschätzung für eine langjährige Verbundenheit der Beschäftigten mit der Stadt Köln. Die in 2012 und 2013 durchgeführten Jubilarenerungen fanden großen Anklang.
- In Planung ist ebenfalls ein Moderatorenlehrgang mit dem Ziel, Beschäftigte an die Moderation von Veranstaltungen heranzuführen.
- Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen wurde ein Flyer mit Informationen zu Schulungsangeboten erarbeitet.
- Das Qualifizierungsangebot für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz wechseln und neue Aufgaben übernehmen müssen, wird weiterhin vorgehalten.
- Dienststellen und Beschäftigte sollen sich weiterhin in die Fortbildungsplanung einbringen können. Unabhängig davon werden Dienststellen bei ihren eigenen Fortbildungsvorhaben wie bisher finanziell unterstützt. Die Förderpriorität von Fachseminaren wird reduziert, weil viele Dienststellen eigene Fortbildungsmittel besitzen.
- Im Rahmen des Frauenförderplans 2011-2013 bewirbt sich die Verwaltung um das Total-E-Quality-Prädikat. Das Prädikat steht für ein zukunftsweisendes Personalmanagement, das Männer und Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigt mitwirken lässt.
- Der 4. Frauenförderplan 2011-2013 sieht ein drittes Mentoring-Projekt vor, das sich speziell an Teilzeitkräfte richtet. Der Realisierungsvorschlag befindet sich derzeit in Abstimmung.