

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0185/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal und Organisation		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum: 24.05.2024
		Verfasser/in: Melanie Spiegelberg
Personalentwicklung und -bindung – Vorstellung der Führungskräftefortbildungen		
Ziele: Klimarelevanz keine		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
20.06.2024	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen zum Thema Führungskräftefortbildungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>
			x

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

- vollständig
- überwiegend (50% - 99%)
- teilweise (1% - 49 %)
- nicht
- nicht bekannt

Erläuterungen:

Die Stadtverwaltung Aachen verfolgt schon seit vielen Jahren ein strukturiertes Konzept zur Förderung von Führungsnachwuchs sowie zur Fortbildung nach Übernahme von Führungsfunktionen. Dabei sind diese Qualifizierungsmaßnahmen nach Übernahme einer neuen Führungsposition verbindlich vorgeschrieben und werden von allen Führungskräften besucht. In den letzten Jahren wurden diese Reihen ausdifferenziert und um neue Bausteine erweitert.

- Orientierungsseminar Führung
- Kompetent Managen – Reihe zur Förderung von Führungsnachwuchs
- Führungsreihe nach der Übernahme einer Teamleitenden-Funktion (D 300)
- Führungsreihe nach der Übernahme einer Abteilungsleitenden-Funktion (D 320)
- Reihe von begleitenden verpflichtenden Zusatzschulungen, z.B. Arbeitsrecht, Korruption, etc.
- Führungsreihe nach Übernahme einer Fachbereichsleitenden-Funktion (D 350)
- Führungskräfteetagung – 2 jährliche Veranstaltung für alle Führungskräfte

Bedingt durch die wachsende Mitarbeitendenzahl und die damit auch ansteigende Anzahl von Führungsfunktionen sowie die Demographie bedingte Fluktuation auf Führungspositionen ist der Bedarf an verpflichtenden Führungsreihen immens gewachsen. Unter anderem vor diesem Hintergrund wurden nun konsequent alle Führungsreihen aufeinander abgestimmt und ausgeschrieben.

Das Personalbindungskonzept „Zusammen.Wachsen“ sieht einen weiteren Ausbau von Führungskräfteentwicklung nach den o.g. Basisausbildungen durch den Aufbau eines Creditpoint-Systems vor. Im Rahmen eines umfänglichen Kompetenz- und Karrieremanagement soll zudem ein grundständiges „Kompetenzmodell Führung“ entwickelt werden.

In der PVA-Sitzung vom 20.06.24 werden die oben erwähnten Bausteine anhand einer PowerPoint vorgestellt. Es wird verdeutlicht, wie das Angebot in den letzten Jahren ausgebaut und weiter professionalisiert wurde. Anhand der im Personalbindungskonzept festgeschriebenen strategischen Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung werden zudem die nächsten Schritte in diesem Segment der Personalentwicklung aufgezeigt.