

Vorlage Federführende Dienststelle: Kulturservice Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: E 49.5/0052/WP17 Status: öffentlich AZ: Datum: 18.05.2016 Verfasser: Irit Tirtey						
Personalentwicklung im Kulturbetrieb Antrag der Fraktion GRÜNE vom 25.04.2016							
Beratungsfolge: TOP: 8 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Datum</td> <td>Gremium</td> <td>Kompetenz</td> </tr> <tr> <td>07.06.2016</td> <td>BaKu</td> <td>Kenntnisnahme</td> </tr> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz	07.06.2016	BaKu	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Kompetenz					
07.06.2016	BaKu	Kenntnisnahme					

Beschlussvorschlag:

Der Betriebsausschuss Kultur nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Der Kulturbetrieb der Stadt Aachen ist eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung der Stadt Aachen und somit an die Vorgaben innerhalb des Personalmanagements der Stadt Aachen gebunden.

Die Stadt Aachen hat im Jahre 2012 ein ganzheitliches Personalmanagementkonzept entwickelt.

Dies erfolgte, um zu gewährleisten, dass die Stadt Aachen den anstehenden personellen Herausforderungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht gewachsen ist.

Auf Grundlage der sieben personalpolitischen Handlungsfelder der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), die von der Personalbedarfsplanung bis zur Personalführung den kompletten Kreislauf des Personalmanagements abdeckt, ist ein Konzept für ein ganzheitliches Personalmanagement (GPM) erarbeitet worden.

Im Zuge einer Reihe von halbtägigen Workshops wirkten Dezernat V, FB 11, Vertreter/innen der Fachbereiche und Eigenbetriebe, der Gesamt-/ Personalrat einschließlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), der AGS, das Gleichstellungsbüro und die Schwerbehindertenvertretung unter Begleitung der KGSt mit. Die Beteiligten bearbeiteten alle Themenbereiche des Personalmanagements und diskutierten mögliche Verbesserungsvorschläge.

Hieraus haben sich folgende Aktionsfelder für die Zukunft entwickelt:

- Stärkung der Arbeitgebermarke (Employer Branding)

... als Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung, indem sich die Stadt Aachen sowohl nach innen als auch nach außen als attraktive Arbeitgeberin positioniert.

- Von der Personalbörse zu einem internen Arbeitsmarkt

... indem alle veränderungswilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten erkennbar und damit nutzbar zu machen.

- Gesundheitsschutz

... durch verstärkte Gesundheitsprävention in Verbindung mit der Identifikation berufsfeldbezogener Belastungskriterien, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie einen angepassten Umgang mit leistungsveränderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- Auswahlverfahren auch als Personalentwicklungsinstrument nutzen

... indem beispielsweise auch Ergebnisse von Feedbackgesprächen und Entwicklungsempfehlungen der BewerberInnen, die in einem Auswahlverfahren nicht zum Zuge gekommen sind, für deren berufliche und persönliche Entwicklung weitere Berücksichtigung finden.

- Aufbau eines Kompetenzmanagements

... durch Feststellung und Dokumentation vorhandener Mitarbeiterqualifikationen und -fähigkeiten in einem zentralen System.

- Einführung einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung
... die an den beruflichen und persönlichen Entwicklungsphasen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgerichtet wird.

- Weiterentwicklung im Fortbildungsbereich
... durch bedarfsgerechte, zielgruppen- und kompetenzorientierte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

- Themenbezogene Mitarbeiterbefragung als Beitrag zu Personalerhaltung und -Bindung
... um Handlungsbedarfe zu identifizieren und hieraus konkrete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

- Entwicklung von Führungsnachwuchs
... durch Einführung eines fortlaufenden Fortbildungsangebotes mit breiten Zugangsmöglichkeiten zur Förderung und zum Aufbau von Führungskompetenz.

- Organisatorische Betrachtung von Führungspositionen
... um variierende Anforderungsprofile und Verantwortungsbereiche von Führungspositionen zu identifizieren und die organisatorischen Rahmenbedingungen hierauf auszurichten.

- Qualitative Weiterentwicklung von Auswahlverfahren für Führungspositionen
... indem die Standards der bestehenden Assessment-Center-Verfahren in Bezug auf die Anforderungsmerkmale und Übungsformen regelmäßig weiterentwickelt werden.

- Führungsmonitoring
... indem die Qualität von Führung durch Beurteilungen, Führungsfeedback, Mitarbeiterbefragungen und Coaching im Sinne einer systematischen Betrachtung in den Blick genommen wird.

- Personalkostenmanagement
... indem durch eine transparente und aussagekräftige Personalkostendarstellung eine verbesserte Analyse der Einflussfaktoren und gezielte Steuerung der Personalkosten erreicht werden kann.

- Einführung eines Zielstellenplans
... indem kurz-, mittel- und langfristige berufsgruppenspezifische Personalbedarfe ermittelt und im Kontext von Veränderungen in den Aufgaben, den Ablaufprozessen, der IT-Umgebung und den ökonomischen Rahmenbedingungen in eine künftige Stellenplanung überführt werden.

(Quelle FB11/Stadt Aachen)

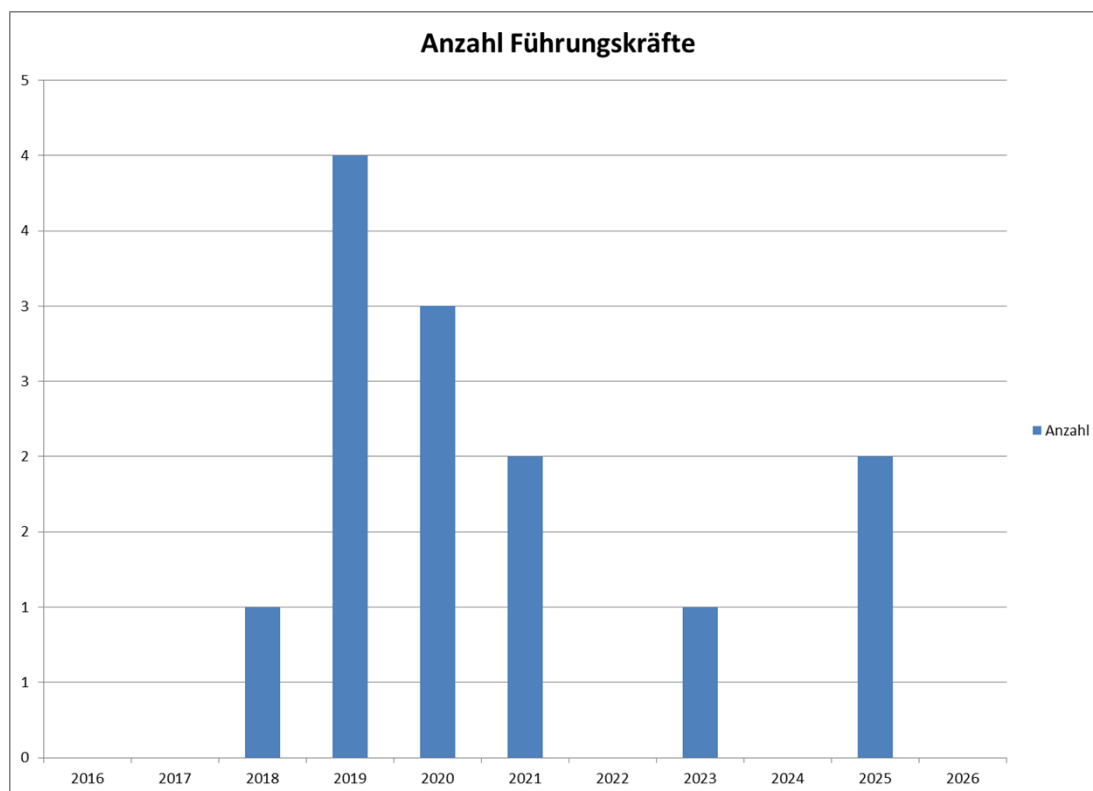
Innerhalb des Kulturbetriebs stellt sich die Personalentwicklung wie folgt dar:

I. Personalbestand:

218 Personen davon Teilzeit 52 und Vollzeit 166 (Stand Dezember 2015)

II. Personalplanung:

1. Führungskräfte der 1. und 2. Ebene



Demnach scheiden 13 Führungskräfte der 1. und 2. Ebene in den nächsten 10 Jahren aus.

2. Route Charlemagne:

Hier erfolgt derzeit eine Personalbedarfsplanung, da die Route Charlemagne nun im Echtbetrieb ist.

Die Vakanzen sollen durch Umschichtung der wegfallenden Stellen (siehe 1.) aufgefangen werden.

3. Museumsdienst:

Ein Mehr an Vermittlungsarbeit bedingt einen erhöhten Personalbedarf.

Auch hier sollen Vakanzen innerhalb des Kulturbetriebs aufgefangen werden.

4. Zielsetzung:

Durch Umwidmung von wegfallenden Stellen sollen Bedarfe und Vakanzen erfüllt werden.

Weitere Möglichkeiten werden gemeinsam mit dem FB 11 erörtert (Beispiel Poolbildung)

III. Fördermaßnahmen/Fortbildungsmaßnahmen

erfolgen über jährliche Ziel- und Entwicklungsgespräche sowie Mitarbeitergespräche und Teambildungsmaßnahmen (oft gemeinsam mit FB 11).

Innerhalb der Ziel- und Entwicklungsgespräche soll auch ein Führungsfeedback gegeben werden.

Fortbildungen werden sowohl intern als auch extern durchgeführt.

Erfahrungsaustausch mit vorhandenen Netzwerken sowie ähnlich gelagerten Betrieben findet statt.

IV. Ausbildung

Der Kulturbetrieb bildet Veranstaltungskaufleute, Bibliotheksfachangestellte und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv aus.

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung kann nicht in jedem Fall beim Betrieb gewährleistet werden. Des Weiteren werden die Beamtenanwärter, mittlerer und gehobener Dienst sowie

Beschäftigte der Gesamtverwaltung der Stadt Aachen im Kulturbetrieb ausgebildet. Volontäre (wissenschaftlich) werden in der Regel bei den Museen, bei der Route Charlemagne, dem Ludwig Forum und dem Museumsdienst eingesetzt. Auch werden Praktikanten in den einzelnen Geschäftsbereichen eingesetzt.

V. Teamentwicklung

erfolgt in der Regel gemeinsam mit FB 11.

Aktuelles Beispiel ist der Museumsdienst (der sich im Aufbau befindet).

Die kaufmännische Abteilung führte Workshops im Jahre 2014 durch.

VI. Coaching/Monitoring

erfolgt in der Regel durch FB 11 und den dort vorhandenen Mentoren.

In einigen Fällen werden externe Berater beauftragt.

Nachrichtlich:

Innerhalb des Risikomanagements des Kulturbetriebs werden 2 strategische Ziele „Personal“ regelmäßig abgebildet.

Diese sind als Anlage aus dem 1. Quartalsbericht 2016 beigefügt.

Anlagen:

Antrag der Fraktion GRÜNE vom 25.04.2016

Personal 1.Quartal 2016