

# Stadtverwaltung Ulm

## Personalentwicklung - vorhandene Instrumente

### 1. Führung

- **Mitarbeitergespräch** (Zielvereinbarungs- und Fördergespräch; Führen mit Zielen; leistungsorientierte Bezahlung)
- **Führungskräfte – Wissensvermittlung, Qualifizierung** (Bsp. Interkulturelle Kompetenz, Social Media,...)
- **Führungskräfte – Coachingangebot** (auf freiwilliger und vertraulicher Basis können Coaches aus dem Pool der Stadt (>Intranet) ausgewählt werden)
- **Führungskräfte und -klausursitzungen**

### 2. Personalgewinnung und Personalauswahl

- intern und extern ( **Einstellungsrichtlinien, Personalmarketing**)
- strukturierte Auswahlinterviews
- **Job-Börse** , insbesondere auch **Wiedereingliederung von beurlaubten Beschäftigten**

### 3. Personal- und Teamentwicklung

- Auswahl und Förderung von **Führungskräften**, die diese Aufgabe neu übernommen haben, Qualifizierungsprogramm mit mehreren Bausteinen:
  - Selbstmanagement und Zeitplanung
  - Vom Kollegen/von der Kollegin zur Führungskraft
  - Professioneller Auftritt und optimale Kommunikation
  - konstruktive Zusammenarbeit
  - Transfertag mit Test
  - Business Etikette
- Auswahl und Förderung von **studierten Berufseinsteiger/innen** ,Traineesprogramm mit mehreren Bausteinen:
  - Kommunikation
  - Konfliktmanagement
  - Angebot von Einzelgesprächen (Coaching).
  - Effektiv organisiert / Zeitmanagement
  - Selbstorganisation und Gesundheit
  - Arbeiten im Team
  - Projektmanagement
  - Reflexionstag sowie Thema „Führen und geführt werden“
  - „Gender Mainstreaming“ und „Interkulturelle Kompetenz“
- **Potenzialanalyse** (Profilizer)
- **Aufstiegsqualifizierungen** (Bündelung; Ziel Qualifizierungskonzeption 2013)
- **Teamentwicklungen**

## 4. Personaleinsatz- und Personalerhaltung

- Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Gesundheitskurse, Gesundheitsprojekte vor Ort)
- Gestaltung der Aufgabenerfüllung (Team- und Projektarbeit)
- Chancengleichheit (Umsetzung Chancengleichheitsplan, Gender Mainstreaming)

## 5. Ausbildung

- Ausbildung über Bedarf zur Personalgewinnung

## 6. Fortbildung / Weiterbildung

- **bedarfsorientierte Fortbildung** (überwiegend über die vh)
- Fortbildungskonzeptionen, **Rahmenkonzept**
- individuelle berufliche Weiterentwicklung (z.B. durch Jobbörse)

## 7. Arbeitsumfeld / Arbeitsbedingungen

- **Arbeitsplatzgestaltung** und -ausstattung
- Förderung des **Betriebsklimas** (Leitbild, Kollegialität, Zusammenarbeit, „Wir-Gefühl“)
- partielle **Mitarbeiterbefragungen**
- Verbesserung der Arbeitsleistung und -zufriedenheit (Leistungsorientierte Bezahlung, Geschäftsprozessoptimierungen, **Organisationsmanagement i.V.m. Personalmanagement**) und der Arbeitsqualität durch Setzen von Standards
- Beurteilungswesen
- **Flexibilisierung der Arbeitszeit** (Individuelle Arbeitszeitmodelle, Telearbeit > derzeit Fachprojekt mit Hochschule Ludwigsburg, Sabbaticals, Langzeitkonten, "Work-Life-Balance")