

DORTMUND ÜBERRASCHT. **DICH.**

attraktiv, innovativ
und sicher

GUTE GRÜNDE

für den Arbeitgeber
Stadt Dortmund

Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt



INHALT

Vorwort	6	4. Arbeitszeit und Work-Life-Balance	20
1. Ausbildung	8	Gleitzeit	20
Ausbildung auf der Höhe der Zeit	8	Teilzeit, Anspruch auf vorherige Vollzeitbeschäftigung	20
Einführungswoche	10	Erholungsurlaub und Betriebsferien	21
Ausbildung in Teilzeit	10	Bildungsurlaub	22
Förderung und Würdigung der Ausbildungs- tätigkeit	11	Elternzeit	22
Vorweihnachtliches Kaffeetrinken	12	Telearbeit	23
Abschlussempfang für Nachwuchskräfte	12	Beurlaubung aus persönlichen Gründen	23
2. Sicherer Job	13	Sabbatjahr	24
Sicherer Arbeitsplatz und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen	13	Altersteilzeit	24
Veränderungen im Leistungsvermögen	13	5. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	25
Gehaltsvorschuss und Schüchtermann- Schiller'sche Familienstiftung	14	Gleichstellungsbüro	25
Zusatzversorgungskasse, Altersversorgung	15	Personalrat und JAV	25
Leistungsanreizsystem	16	Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement	27
Beihilfe	16	Kordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente	27
3. Start im Job und Qualifizierungs- möglichkeiten	17	Städtisches Netzwerk ColouraDo	28
Einarbeitungskonzepte und Wissens- management	17	6. Wir – im Miteinander	29
Seminar für Neu- und Quereinsteiger/-innen	18	Partizipation der Belegschaft	29
Fortbildungen	19	Beschäftigtenbefragung	29

Mitarbeiterinformation (MAI) und „Schwarzes Brett“	30	Betriebliche Gesundheitsförderung	45
Das Jahresgespräch	30	B2run Firmenlauf	45
Einsatz von Prozessbegleiterinnen und -begleitern in Teamentwicklungsmaßnahmen	31	Gesundheitstag in den Fachbereichen	45
Betriebsausflug	32	10. Beweise Guter Personalarbeit	46
7. Entwicklungsmöglichkeiten	33	Gute Personalarbeit	46
Aufstiegsmöglichkeiten	33	Max Spohr Preis	46
Mentoringprogramme	34	Total E-Quality + Diversity – Zertifikat	46
Traineeprogramme	35	Sonderpreis der Ausbildung	47
Modulare Qualifizierung	37	11. Ein gutes Arbeitsumfeld	48
8. Gute Führung	38	Arbeitssicherheit	48
Gute Führung – wertschätzender Umgang	38	IT-Standard	49
Führungskräftequalifizierung	39	Sonstige Arbeitsmittel	50
Führungskräftezirkel	40	Büroraum, freie Arbeitsplatzgestaltung	50
Coaching	40	12. Luft nach Oben: Kurzfristige Perspektiven	52
Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte	42	Gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept	52
9. Weitere Vorzüge	43	Strukturierte Qualifizierungsbedarfsanalyse	52
Firmenticket	43		
Betriebsrestaurant	43		
Ideenmanagement	44		
Jubiläumszuwendungen	44		

VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Beschäftigte der Stadt Dortmund,

welche Vorzüge bietet eine Beschäftigung bei der Stadt Dortmund? Was macht gute Personalarbeit aus? Diese Fragen werden nachfolgend ausführlich beantwortet. Diese Broschüre bietet Ihnen einen Überblick darüber, welche hervorragenden Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten Beschäftigte der Stadt Dortmund haben – von der Ausbildung bis zum Eintritt in den Ruhestand.

Die Stadtverwaltung Dortmund einschließlich ihrer Eigenbetriebe ist eine gefragte Arbeitgeberin. Die Arbeitsplätze sind sicher und die Verdienstmöglichkeiten sind gut. Doch das ist es nicht allein, das ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Dortmund so attraktiv macht – nicht zu unterschätzen sind die sogenannten „weichen“ Arbeitsplatzfaktoren. Sie tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden und motiviert sind.

Die Dortmunder Verwaltung geht beispielhaft voran. Mit unseren innovativen Ideen sind wir oftmals Vorreiter und unser Handeln stößt weit über die Stadtgrenzen hinaus auf Interesse und Begeisterung. Das belegen zahlreiche nationale und internationale Auszeichnungen, die wir erhalten haben. So ist Dortmund bereits mehrfacher Preisträger des Bundeswettbewerbs „Hauptstadt Fairer Handel“. Unsere kommunale Europa-Arbeit führte zur wiederholten Auszeichnung als „Europaaktive Kommune“ und unser Beteiligungs- und Dialogprojekt „nordwärts“ hat ganz aktuell den ersten Preis des international begehrten „European Public Sector Award“ (EPSA) erzielt. Dieser Preis, der auch als „Oskar der Verwaltung“ gilt, honoriert besonders innovative und effiziente Ideen und Projekte öffentlicher Verwaltungen. Neben dem Prädikat „Total E-Quality“, das wir bereits seit 2014 tragen, haben wir in diesem Jahr das Zusatzprädikat für „Diversity“ erhalten. Denn für uns steht jede und jeder

einzelne Beschäftigte im Fokus. Wir begegnen allen mit gleicher Wertschätzung und frei von Vorurteilen. Die Vielfalt unserer Beschäftigten ist für uns eine Bereicherung und „Diversity“ ist Grundlage unseres Personalmanagements.

Eine moderne und bürgernahe Verwaltung braucht engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn qualifiziertes und motiviertes Personal ist der Schlüssel für eine gut funktionierende Verwaltung und damit für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt.

Durch eine Reihe von Rahmenbedingungen und Maßnahmen sorgen wir dafür, dass unsere Beschäftigten gerne zur Arbeit kommen. So besteht die Möglichkeit, Arbeit und private Bedürfnisse aufeinander abzustimmen – je nach aktueller Lebensphase. Auch das Arbeitsumfeld stimmt, nicht zuletzt dank gut ausgestatteter Arbeitsplätze und durch das kollegiale Miteinander, das wir pflegen. Dies gilt insbesondere auch für das Verhältnis zwischen den Beschäftigten und ihren Führungskräften. „Mitarbeiterpartizipation“ und „gute Führung“ sind für uns selbstverständlich. Kurz: Wir sind eine moderne und dynamische Verwaltung!

Es würde mich freuen, wenn diese Broschüre Ihr Interesse an der „Arbeitgeberin Stadt Dortmund“ weckt. Begleiten Sie uns und gestalten Sie gemeinsam mit uns die Zukunft unserer Stadt.



Ullrich Sierau
Oberbürgermeister der Stadt Dortmund

1. AUSBILDUNG

Ausbildung auf der Höhe der Zeit

Durch die Ausbildung junger Menschen werden für die Stadt Dortmund Beschäftigte der Zukunft gewonnen und so der Überalterung des Personalbestandes entgegengewirkt. Damit leistet die Stadt Dortmund auch einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und übernimmt Vorbildfunktion für andere Unternehmen.

Eine bedarfsgerechte Ausbildung gibt den Impuls für die Identifizierung mit der Stadt Dortmund als Arbeitgeberin und ist die Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung der Nachwuchskräfte.

In der Ausbildungsbedarfsplanung wird gemeinsam mit den Fachbereichen für jedes Einstellungsjahr ermittelt, welche Ausbildungsberufe in welcher Anzahl

im Abschlussjahr der Ausbildung benötigt werden. So wird für jedes Jahr ein individuelles Ausbildungsangebot erstellt, mit dem die eigenen Personalbedarfe überwiegend gedeckt werden können. Unnötige Vakanzen werden vermieden, das Fachwissen für zukünftige Generationen gesichert und eine Übernahme nach erfolgter Ausbildung angestrebt. Unsere Übernahmequoten für Nachwuchskräfte nahe 100% sprechen für diese Vorgehensweise.

Übernahmequote
für Nachwuchskräfte
rund 100%

Um jedoch auch weiterhin zukunftsfähig zu bleiben, muss sich die Stadt Dortmund den neuen personellen Herausforderungen, wie sie durch den demographischen Wandel und einen bereits spürbaren Fachkräftemangel entstehen, stellen. So wurden bereits die Ausbildungszahlen in der Vergangenheit erhöht. Derzeit werden insgesamt jährlich rund 300 Ausbildungsplätze bei der Stadt Dortmund angeboten.

Daneben ist es immer wichtiger, in den „richtigen“ Berufen und Ausbildungsmodellen auszubilden, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die über 40 unterschiedlichen Ausbildungsberufe bei der Stadt Dortmund zu finden. Denn der Konkurrenzkampf um die besten Nachwuchskräfte ist hoch. Gleichzeitig verändern sich die Aufgaben der Stadt Dortmund und damit auch die Bedürfnisse und Anforderungen an Ausbildungsberufe und -modelle. Neben den klassischen Verwaltungsberufen, ist es zunehmend erforderlich, auf fachspezifische Ausbildungen zu setzen und eigenes Fachpersonal auszubilden.

Daher werden laufend neue und passende Berufe in das Ausbildungsspektrum der Stadt Dortmund aufgenommen wie beispielsweise der

- Bachelor of Science mit dem Schwerpunkt Systemtechnik (Informatik) mit der kombinierten Ausbildung zur/zum Fachinformatiker/-in Systemintegration,
- Bachelor of Arts – Facility Management kombiniert mit der Ausbildung zur/zum Immobilienkauffrau/-mann oder
- Bachelor of Arts – Soziale Arbeit.

über 300
Ausbildungsplätze
in über 40 Berufen



in angenehmer Atmosphäre kennenlernen

Einführungswoche

Um unseren Nachwuchskräften, die jedes Jahr ihre Ausbildung bei der Stadt Dortmund beginnen, den Start in einen neuen Lebensabschnitt zu erleichtern, setzt die Stadt Dortmund seit Jahrzehnten auf die „Einführungswoche“.

Bevor es im Anschluss in die Berufsschule, die Fachhochschule oder die Praxisphase in den einzelnen Fachbereichen geht, wird im Rahmen der Einführungswoche dafür gesorgt, dass sich die Nachwuchskräfte während einer fünftägigen Veranstaltung kennenlernen und in einer angenehmen Atmosphäre das notwendige Wissen vermittelt bekommen, das für einen erfolgreichen Start in unserer Verwaltung sorgt.

Im Fokus steht dabei nicht nur die Vermittlung von Kenntnissen über Ablauf und Inhalt der Ausbildung, sondern auch die Weitergabe grundlegender Informationen wie beispielsweise zum Verhalten im Krankheitsfall oder der individuellen Regelarbeitszeit.

Nicht minder relevant sind dabei die Rechte und Pflichten, welche die Nachwuchskräfte während und nach der Ausbildung beachten müssen.

Für ein vertrauensvolles Verhältnis sorgt vor allem eine gelungene Kommunikation (u.a.) mit der Ausbildungsabteilung. Unterstützt wird das Team Personalentwicklung und Ausbildung während der Einführungswoche auch durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die nach entsprechenden Gruppenarbeiten zur Stärkung der sozialen Kompetenz für Unterhaltungsangebote wie Sportveranstaltungen, Film- oder Casinoabende sorgt.

Ausbildung in Teilzeit

Die Ausbildung in Teilzeit ist eine besondere Möglichkeit für Beschäftigte, um persönlichen Belangen, wie Kindererziehung oder zu pflegende Angehörige, leichter gerecht werden zu können. Ebenso besteht für Beschäftigte mit einer Behinderung die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Ihnen wird damit die Gelegenheit gegeben, durch einen größeren zeitlichen Rahmen, ihren persönlichen Bedürfnissen nachzukommen.

Mit einer Mindeststundenzahl von 30 Wochenarbeitsstunden können sich Nachwuchskräfte der Stadt Dortmund mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut machen und in die betriebliche Praxis eingebunden werden. Ab dem 01.08.2018 wird es auch verbeamteten Nachwuchskräften gesetzlich möglich sein, die Ausbildung als Verwaltungswirt/-in oder das duale Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Teilzeit zu absolvieren.

Da jedoch nur praktische, nicht jedoch theoretische Ausbildungsabschnitte in Teilzeit abgeleistet werden können, muss vor allem beim dualen Studium eine Anwesenheit während der Studienabschnitte an der Fachhochschule bzw. der Berufsschule auch in Vollzeit sichergestellt werden können.

In der Elternzeit kann der Arbeitsumfang dabei zudem bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden.



Förderung und Würdigung der Ausbildungstätigkeit

Für die vielen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Dortmund haben die Beschäftigten, die in den Fachbereichen die Betreuung der Nachwuchskräfte sicherstellen, eine wichtige, gestaltende und verantwortungsvolle Funktion.

Daher haben wir die Ausbildungstätigkeit organisatorisch und strategisch fest in die Struktur der Stadtverwaltung eingebunden. Ein wesentlicher Baustein sind dabei Qualifizierungsmodule, die die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse vermitteln. Die Qualifizierungsmodule werden ergänzt durch Austausch- und Informationsveranstaltungen sowie durch Ausbilder(innen)zirkel.

Als Zeichen der Würdigung ihrer Arbeit erhalten alle Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen ein Zertifikat über die Ausbildungsleistung, werden während ihrer beruflichen Tätigkeit mindestens einmal zum Neujahrsempfang des Oberbürgermeisters eingeladen und erhalten jährlich bis zu drei freie Tage als Ausgleich ihres besonderen Engagements in der Ausbildung.

laufend über
600 betreute Azubis



Wertschätzung nach Ausbildungsabschluss

Vorweihnachtliches Kaffeetrinken

All unsere mehr als rd. 500 laufend betreute Nachwuchskräfte stetig mit Geld, Engagement und Fachwissen auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, ist eine große Herausforderung, der sich die vielen Praxisanleiter/-innen und Ausbilder/-innen unserer Verwaltung stellen.

Durch die Sicherstellung der unmittelbaren Ausbildung am jeweiligen Arbeitsplatz der Nachwuchskräfte leisten die Praxisanleiter/-innen und Ausbilder/-innen in den Fachbereichen somit einen sehr wichtigen Beitrag zur guten Personalarbeit. Diese verantwortungsvolle Aufgabe würdigen wir in unserer Verwaltung in besonderem Maße.

Als Zeichen der Wertschätzung werden sie u. a. von der Amtsleitung des Personal- und Organisationsamtes zu einem gemeinsamen vorweihnachtlichen Kaffeetrinken in das Betriebsrestaurant eingeladen. Bei Kaffee, Tee und Kuchen, können sie sich in gemütlicher Atmosphäre über ihre Erfahrungen mit der Ausbildung junger Menschen austauschen und so das Ausbildungsjahr ausklingen lassen.

Abschlussempfang für Nachwuchskräfte

Die während der Ausbildung und in der Abschlussprüfung von unseren Nachwuchskräften erbrachten Leistungen werden seit vielen Jahren in entsprechendem Rahmen jährlich angemessen gewürdigt.

Der Oberbürgermeister und verschiedene Gremien der Stadt Dortmund beglückwünschen die Prüfungsabsolvent(inn)en des jeweiligen Prüfungsjahres.

Um die Leistung der Prüfungsabsolvent(inn)en mit herausragendem Prüfungsergebnis entsprechend zu honorieren, überreicht der Oberbürgermeister diesen eine Urkunde und ein kleines Präsent. Im Anschluss an den offiziellen Veranstaltungsteil können alle Nachwuchskräfte die zurückliegende Ausbildung bei einem Imbiss noch einmal Revue passieren lassen. Damit entlassen wir unsere Nachwuchskräfte in einen neuen Lebensabschnitt – in das Berufsleben.

2. SICHERER JOB

Sicherer Arbeitsplatz und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Um unseren Beschäftigten Gewissheit und Verlässlichkeit zu verschaffen, bilden unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in unserer Verwaltung die Regel.

In einer sich immer schneller verändernden Welt ist die Sicherheit im Arbeitsleben ein wichtiger Pfeiler. Zu wissen, dass der eigene Arbeitsplatz sicher ist, schafft Arbeitszufriedenheit und Motivation. Aus diesem Grund hat unser Oberbürgermeister mit dem Personalrat vereinbart, dass es in der Stadtverwaltung Dortmund keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird.

Arbeitsplatz-
sicherheit

Veränderungen im Leistungsvermögen

Auch bei Problemen im Beschäftigungsverhältnis, z.B. bei einer Suchterkrankung, ist es das vorrangige Ziel, das Beschäftigungsverhältnis zu bewahren und den Beschäftigten Hilfe und Unterstützung zu bieten. Hierzu gibt es bei der Stadtverwaltung Dortmund eine entsprechende Dienstvereinbarung. Aber auch wenn ein/-e Beschäftigte/-r beispielsweise aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung nicht mehr in der Lage ist, die aktuelle Tätigkeit auszuüben, steht der Erhalt des Arbeitsverhältnisses an erster Stelle. Hierzu gibt es ein mehrstufiges Verfahren, um einen leistungsgerechten Einsatz zu finden. Um in dieser für die Beschäftigten schwierigen Situation finanzielle Sicherheit zu bieten, geschieht dies, sofern dies erforderlich ist, im Rahmen einer Besitzstandsregelung.

Das Projekt „Servicearbeitsplätze“ schafft Beschäftigungsmöglichkeiten für Kolleginnen und Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrem Leistungsvermögen langfristig bzw. dauerhaft eingeschränkt sind. Der individuelle



Zuschnitt einfacher Aufgaben soll dazu dienen, trotz einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine sinnvolle Beschäftigung zu definieren und einen Beitrag zur Aufgabenwahrnehmung unserer Stadtverwaltung zu leisten. Die Stadt Dortmund schätzt ihre Beschäftigten wert und gibt durch die Vergabe einer leidensgerechten Aufgabe Sicherheit und die Chance auf eine wertschöpfende Tätigkeit.

Gehaltsvorschuss und Schüchtermann-Schiller'sche Familienstiftung

Manchmal stehen Beschäftigte im privaten Leben vor besonderen finanziellen Herausforderungen, beispielsweise einer Wohnungseinrichtung nach erfolgter Scheidung. Hier ist man zu unabwendbaren finanziellen Aufwendungen gezwungen, die manchmal aus eigener Kraft nicht geleistet werden können. In diesen und weiteren Fällen kann die Stadt Dortmund einen nichtverzinsten Vorschuss auf die Bezüge gewähren, wenn man sich schon länger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet und nicht gekündigt wurde. Auch mit



einem zeitlich befristeten Vertrag kann ein solcher Gehaltsvorschuss gewährt werden, wenn der Vertrag auf mindestens drei Jahre befristet ist, man die Probezeit erfolgreich absolviert hat und nicht gekündigt wurde.

Wenn bei Beschäftigten eine Bedürftigkeit aufgrund des Einkommens vorliegt oder aufgrund einer unverschuldeten und unvorhersehbaren Situation eine finanzielle Notlage entstanden ist, können Stiftungsmittel aus der Schüchtermann-Schiller'schen Familienstiftung beantragt werden. Ein Rechtsanspruch auf die Auszahlung eines Betrages besteht allerdings nicht. Diese Möglichkeit können aktive und unbefristete Beschäftigte sowie ehemals beschäftigte Rentner/-innen und Versorgungsempfänger/-innen nutzen.

Zusatzversorgungskasse, Altersversorgung

Für die Tarifbeschäftigten unserer Verwaltung ist die Betriebsrente der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe (kvw) ein wichtiger Baustein der Altersversorgung. Die Betriebsrente ist für den öffentlichen Dienst tarifvertraglich verankert und neben der gesetzlichen Rente oder einer berufsständischen Versorgung ein weiterer wichtiger Bestandteil der späteren Versorgung.

Ein Rentenanspruch entsteht als Altersrente sowie als Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente.

Außerdem können Beschäftigte bei der kwv durch den Abschluss einer PlusPunktRente durch eigene Beitragszahlungen einen weiteren Baustein Ihrer späteren Altersversorgung aufbauen. Die Beschäftigten haben die Wahl zwischen den staatlichen Fördermöglichkeiten der Entgeltumwandlung und Riester-Rente oder einem Tarif ohne Förderung der Beiträge, aber mit Steuervorteilen im Rentenalter.

Weiterhin ist es den Tarifbeschäftigten möglich, eine Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse bei den Anbietern kwv Münster (Kommunale Zusatzversorgungskasse), „Neue Leben Pensionsverwaltung AG, Hamburg“ oder der GVV-Kommunalversicherung VVaG Köln abzuschließen.

Betriebsrente: wichtiger Baustein der Altersversorgung

systematische Leistungs- bewertung

Leistungsanreizsystem

Die Stadt Dortmund bietet ihren Beschäftigten eine leistungsorientierte Bezahlung in Form einer jährlichen Einmalzahlung zusätzlich zum regulären Gehalt. An diesem betrieblichen Leistungsanreizsystem (LAS) nehmen fast alle städtischen Beschäftigten teil. Die Festsetzung des personenbezogenen Leistungsentgelts erfolgt, bei einem Gesamtvolumen zum Stichtag 01.01.2016 von rd. 7,8 Mio. €, nach einer systematischen Leistungsbewertung durch die jeweiligen Führungskräfte.

Beihilfe

Städtische Beamtinnen und Beamte sowie berücksichtigungsfähige Kinder und Ehe-/Lebenspartner sind privat krankenversichert und beihilfeberechtigt. Die Beihilfe ist eine finanzielle Unterstützung in Krankheits-, Geburts-, Pflege und Todesfällen.

Beihilfeangelegenheiten der Beschäftigten der Dortmunder Verwaltung werden regelmäßig in angemessener Bearbeitungszeit erledigt. Auskünfte im Rahmen der Sprechzeiten werden kompetent und sachgerecht erteilt.



3. START IM JOB UND QUALIFIZIERUNGSMÖGLICHKEITEN

Einarbeitungskonzepte und Wissensmanagement

Immer wenn in unserer Verwaltung ein Personalwechsel entsteht, können wichtiges Wissen und Kompetenzen, vor allem aber langjährig erworbenes Erfahrungswissen, verloren gehen. Angesichts des zu erwartenden Anstiegs der altersbedingten Austritte ist insbesondere die Organisation des Wissenstransfers zu einer zentralen Aufgabe der Führungskräfte geworden.

Dabei bedeutet jeder Personalwechsel, dass ein Stück weit Erfahrungswissen verloren geht, welches Nachfolgerinnen und Nachfolger mühsam wieder erwerben müssen und oft erst nach einigen Jahren voll erlangen. Hier gilt es, Lösungen zu finden, wie das Wissen ausscheidender Beschäftigter erhalten werden kann. Ein systematischer Wissenstransfer kann beispielsweise neben technischen Lösungen durch strukturierte Austritts-/Wechselgespräche, in Ausnahmefällen auch kurzfristige personelle Überlappungen und durch die Berücksichtigung von Fachwissen und Erfahrungswissen gelingen.

Für einen reibungsfreien Aufgabenübergang liegen in vielen Fachbereichen bereits strukturierte Einarbeitungskonzepte, wie beispielsweise im Jugendamt, vor. So können wir auch neuen Beschäftigten eine strukturierte Einarbeitung in ihr neues Aufgabengebiet erleichtern.

Der Instrumentenkasten für den Wissenstransfer ist vielfältig und untereinander kombinierbar.



abwechslungsreiche
Tätigkeitsfelder



Entwicklung von fachübergreifenden Netzwerken

Seminar für Neu- und Quereinsteiger/-innen

Um neu eingestellten Beschäftigten einen guten Start in ihrer Aufgabe zu ermöglichen, wurde für diesen Personenkreis ein spezielles Einführungsseminar konzipiert.

Durch die systematische, gezielte Einführung neuer Beschäftigter wird eine höhere Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadtverwaltung Dortmund und damit eine wesentliche Grundlage für die Motivation und Leistungsbereitschaft geschaffen. Außerdem leistet die Teilnahme an den Einführungsseminaren einen Beitrag zur Entwicklung von fachübergreifenden Netzwerken.

Das dreitägige Seminar für Neu- und Quereinsteiger/-innen gibt u.a. einen Überblick über die Struktur der Verwaltung, strategische Ziele der Stadt Dortmund und einen Überblick zu wichtigen Dienstvorschriften und Regelungen. Dieses Seminar wird durch interne Referentinnen und Referenten aus dem verwaltungsweiten Trainernetzwerk gestaltet. Die Veranstaltungen finden regelmäßig einmal monatlich statt.

Fortbildungen

Um den laufenden Arbeitsanforderungen gerecht zu werden, ist die Qualifizierung der Beschäftigten und die Stärkung ihrer Kompetenzen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Auch vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Situation im öffentlichen Dienst ist es unverzichtbar, die Beschäftigten zu motivieren und sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben bestmöglich zu qualifizieren.

Deshalb bietet unsere Verwaltung allen Beschäftigten umfassende Fortbildungsmöglichkeiten an. Vermittelt werden u.a. Schlüsselqualifikationen, wie Kommunikation, Moderation und Präsentation, aber auch Arbeitstechniken, Inhalte der Berufspädagogik (für Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen) und Fachfortbildungen. Die Schlüsselqualifikationen werden zentral durch das Personal- und Organisationsamt, Fachfortbildungen (z. B. Asylrecht, Kindergeldrecht o.ä.) aus den dezentralisierten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche finanziert. Durchgeführt werden die verschiedensten Fortbildung überwiegend durch das Studieninstitut Ruhr, das Qualifizierungszentrum des Dortmunder Systemhauses und vielen weiteren Akteuren, wie beispielsweise das Gleichstellungsbüro oder das Betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement.

Das gesamte Fortbildungsprogramm ist für die Beschäftigten in der Datenbank „PE-Programm“ einsehbar, ebenso können in der Datenbank direkt Anmeldungen vorgenommen werden.

beste Entwicklungsmöglichkeiten:
mehr als 3.000
Seminartage pro Jahr



4. ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

tägliche Flexibilität

Gleitzeit

In unserer Verwaltung arbeiten mehr als 9.000 Menschen und so unterschiedlich ihre Berufe und Tätigkeiten sind, so verschieden sind auch ihre Arbeitszeiten.

Eigenverantwortlich entscheiden sie innerhalb der Regelungen zur Gleitzeit, wann sie morgens mit der Arbeit beginnen oder nachmittags enden. So bleibt individuell planbare Zeit, um das Privatleben und den Beruf bestmöglich in Einklang zu bringen. Die

festgesetzte Kernarbeitszeit stellt dabei sicher, dass Bürgerinnen und Bürger verlässlich ihre Ansprechpersonen finden.

Teilzeit, Anspruch auf vorherige Vollzeitbeschäftigung

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und das Landesbeamtengesetz NRW regeln, wie viele Wochenarbeitsstunden die Beschäftigten unserer Stadtverwaltung in Vollzeit arbeiten müssen.

Doch nicht für alle ist das ein Modell, das zur persönlichen Lebenssituation passt. Deshalb haben sich fast ein Drittel aller Frauen und Männer, die in der Verwaltung tätig sind, dafür entschieden, in Teilzeit zu arbeiten. Während

einige Stellen als Teilzeitstellen ausgewiesen sind, ist es in anderen Bereichen auch möglich, zeitlich befristet in Teilzeit tätig zu sein. Wo dienstliche Erfordernisse dies zulassen, ermöglicht die Stadt Dortmund auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittene Teilzeitmodelle. Von 10–35 Wochenstunden gibt es verwaltungsweit die unterschiedlichsten Modelle. Damit bietet die Stadt Dortmund eine individuelle Möglichkeit der Zeitgestaltung, die über tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen hinausgeht.

rund 30 % aller
Beschäftigten
arbeiten in Teilzeit

Bei einer Schwerbehinderung besteht zudem ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit, ebenso, wenn ein Kind unter 18 Jahren oder ein/-e pflegebedürftige/-r Angehörige/-r gepflegt wird. Da die Teilzeittätigkeit in der Regel zeitlich befristet wird, kann nach Ablauf der Befristung die Arbeitszeit entweder wieder auf Vollzeit aufgestockt, das bisherige Stundenmodell fortgeführt oder aber auch ein neues Teilzeitmodell vereinbart werden.

Erholungsurlaub und Betriebsferien

Urlaub dient der Erholung. Der jährliche Erholungsurlaub soll daher den Beschäftigten grundsätzlich im Laufe des Urlaubsjahres zusammenhängend gewährt werden. Er kann aber auch auf Wunsch in Teilen genommen werden; dabei soll jedoch mindestens eine Urlaubszeit so bemessen sein, dass mindestens zwei volle Wochen erreicht werden. In unseren Fachbereichen wird zum Jahresende die Urlaubsplanung für das folgende Jahr aufgestellt. Erfolgt innerhalb eines Monats kein Einwand durch die Vorgesetzten, dann gilt der Urlaubsplan als aufgestellt. Diese Vorgehensweise bietet allen Beschäftigten langfristige Planungssicherheit. Sollte der Urlaub, z. B. aus dienstlichen Gründen, nicht wie geplant genommen werden können, verfällt er für Tarifbeschäftigte erst am 30.09. des Folgejahres, bei Beamtinnen und Beamten sogar erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

langfristige Planungs-
sicherheit für den
Urlaub





Zwischen „Weihnachten und Neujahr“ besteht die Möglichkeit, Betriebsferien unter Inanspruchnahme von Erholungsurlaub anzuordnen. Die Entscheidung trifft der Verwaltungsvorstand. Diese Regelung ermöglicht den Beschäftigten, die Weihnachtstage abseits des Arbeitsalltages zu verbringen und das Arbeitsjahr besinnlich ausklingen zu lassen.

Bildungsurlaub

Lebenslanges Lernen, sich ständig weiterzuentwickeln und zu qualifizieren sind heute wichtige Aspekte des Arbeitsalltages. Beim Bildungsurlaub setzen die Beschäftigten an bis zu fünf Arbeitstagen im Jahr selbst den Schwerpunkt ihrer beruflichen oder politischen Weiterbildung. Entsprechend der in NRW geltenden gesetzlichen Regeln zum Bildungsurlaub werden sie dafür von der Arbeit freigestellt. In begründeten Fällen kann der Bildungsurlaub zudem ins nächste Jahr übertragen werden.

Elternzeit

Zur Betreuung eines Kindes können Beschäftigte vorübergehend eine Auszeit vom Erwerbsleben nutzen. Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes, in besonderen Situationen auch bis zum achten Lebensjahr, kann von Beschäftigten Elternzeit in Anspruch genommen werden. Kehren die Beschäftigten innerhalb von fünf Jahren ins Berufsleben zurück, werden sie tariflich so eingestuft wie vor der Elternzeit. Wenn sie länger als drei Jahre beurlaubt werden wollen, können Sie die Elternzeit mit Sonderurlaub verbinden. Eltern sind nicht daran gebunden, sich (nur) in den ersten drei Lebensjahren des Kindes wegen Elternzeit beurlauben zu lassen. Wenn sie es wünschen, kann Elternzeit auch bis zum achten Lebensjahr des Kindes in insgesamt drei Abschnitten in Anspruch genommen werden.

Standortsicherheit:
Zeit für Familie

Telearbeit

Moderne Technik macht es möglich, dass unsere Beschäftigten in der Zeit zunehmender Digitalisierung ihre Arbeit erledigen, ohne ständig am Arbeitsplatz präsent sein zu müssen. „Alternierende“ Telearbeit ermöglicht es, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Bis zu 50% der Arbeitszeit können in Form von Telearbeit mit einer Befristung von max. drei Jahren von zu Hause aus erledigt werden. Somit sind Beschäftigte während der Telearbeit mit allen Datenbanken und Laufwerken innerhalb der Stadtverwaltung verbunden und dennoch, z. B. auch telefonisch, so erreichbar, als wären sie an ihrem Arbeitsplatz im Büro. Gemeinsam mit dem jeweiligen Fachbereich wird festgelegt, welche Arbeiten während der Telearbeitszeiten erledigt werden können.

über 100 Telearbeitsplätze

Beurlaubung aus persönlichen Gründen

Immer mehr Beschäftigte sind beispielsweise in die Pflege naher Angehöriger eingebunden. Beruf und Familien miteinander vereinbaren zu können, bedeutet deshalb auch, diese Beschäftigten beurlauben zu können, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen und dienstliche Belange dies zulassen. Dabei ist es uns wichtig, dass sowohl der Fachbereich als auch das Personal- und Organisationsamt den Kontakt zu den Beschäftigten während der Beurlaubung aufrechterhalten. Spätestens, wenn die Beschäftigten planen, wieder erwerbstätig zu sein, kann so in beratenden Gesprächen ein geeigneter Einsatzort für sie gefunden werden. Wo das möglich ist, kehren sie nach der Beurlaubungszeit in ihren früheren Fachbereich zurück. Auch hier wird im gemeinsamen Gespräch nach einem Arbeitszeitmodell gesucht, das die Interessen der Stadtverwaltung ebenso wie die der Beschäftigten berücksichtigt. Unabhängig von der Betreuung eines Angehörigen oder eines Kindes gibt es auch andere Lebenssituationen, in denen Beschäftigte eine Auszeit aus dem Erwerbsleben nehmen möchten. Hierzu betrachtet die Verwaltung gemeinsam mit den Beschäftigten die individuelle Situation. Sie fließt ebenso wie die dienstlichen Belange sowie die Personalsituation insgesamt in die Entscheidung zur Beurlaubung ein. Während der Beurlaubung werden keine Bezüge oder Entgelt gezahlt.



Sabbatjahr

Von der Arbeit freigestellt zu sein und dennoch weiter Anspruch auf Besoldung bzw. Vergütung zu haben, funktioniert mit dem Modell des Sabbatjahres als besondere Form der Teilzeitarbeit. Es bietet die Möglichkeit, innerhalb eines vereinbarten Zeitraums (von mind. zwei Jahren bis max. sechs Jahren) Arbeitszeit „anzusparen“, um dann in eine zeitlich befristete Freistellung überzugehen. Wie lang die Zeit vor der Freistellung sein soll, ist entsprechend der gesetzlichen Regelungen für Beamtinnen und Beamte und in einer Dienstvereinbarung für die Tarifbeschäftigten geregelt.

Mit dem Modell des Sabbatjahres könnte beispielsweise sechs Jahre lang in Vollzeit gearbeitet werden. Man würde in dieser Zeit um 1/7 geminderte Bezüge erhalten, die dann jedoch auch während der Freistellung für ein Jahr lang weiter gezahlt würden.

Altersteilzeit

Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Es handelt sich auch hier um eine besondere Form der Teilzeitarbeit. Ob und unter welchen Bedingungen eine Inanspruchnahme möglich ist, hängt von den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben ab.

rund 250
Beschäftigte nutzen
die Altersteilzeit



5. ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER

Gleichstellungsbüro

Die „Gleichstellung“ ist seit Jahren fester Bestandteil der städtischen Personalarbeit und findet sich in allen Bereichen des Personalmanagements wieder, wie z.B. bei Personalgewinnung, -auswahl, -einsatz und -entwicklung. Durch verschiedene Maßnahmen wird das Ziel verfolgt, eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen und Hierarchieebenen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter gleichermaßen zu erreichen.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund trägt dazu bei, dass die Strukturen in Dortmund im Sinne der Gleichstellung gestaltet werden. Dabei sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team sowohl für alle Dortmunderinnen und Dortmunder als auch für die Beschäftigten der Stadt Dortmund zuständig.

Neben der Teilnahme des Gleichstellungsbüros an Stellenbesetzungsverfahren und der frühzeitigen Beratung und Sensibilisierung der Fachbereiche, werden Fortbildungs- und Vernetzungsangebote sowie die Väterkonferenz organisiert. Informationsmappen für werdende Eltern gehören neben vielfältigen Beratungsgesprächen zum Angebot des Gleichstellungsbüros für alle Beschäftigten.

Personalrat und JAV

Der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) werden in vielen Angelegenheiten (z. B. bei Einstellungen, Höhergruppierungen, Fortbildungen, Technikeinführung, organisatorischen Veränderungen, Projekte) beteiligt. Näheres regelt das Landespersonalvertretungsrecht NRW. Dort ist aufgeführt, in welchen Fällen und in welchem Umfang die Dienststelle

ausgewogene
Verteilung von Frauen
und Männern

Stadt Dortmund den Personalrat bei (geplanten) Veränderungsmaßnahmen beteiligen muss.

Der Personalrat wird auch initiativ tätig. Er setzt sich für sichere Beschäftigungsverhältnisse sowie gute Arbeitsbedingungen ein und schließt mit der Dienststelle entsprechende Vereinbarungen ab.

vertrauensvolle Zusammen- arbeit

Bei der Entwicklung personalwirtschaftlicher Themen, technologischer Veränderungsprozesse, Arbeitsschutzmaßnahmen u.a.m. werden Personalrat und JAV im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit eng vom Personal- und Organisationsamt eingebunden.

Einmal jährlich lädt der Personalrat alle Beschäftigten zur Personalversammlung ein und veröffentlicht seinen Geschäftsbericht. Darüber hinaus erscheinen unterjährig Ausgaben des „Klartext“ als eine Information für die Beschäftigten in digitaler und ausgedruckter Version.

Unabhängig von formalen Beteiligungsrechten können sich alle Beschäftigten an den Personalrat bzw. die Nachwuchskräfte an die JAV wenden. Freigestellte und nicht freigestellte Personalratsmitglieder – unterteilt nach verschiedenen Beschäftigtengruppen und Fachbereichen – stehen als Ansprechpersonen für die Anliegen aller Beschäftigten zur Verfügung.



Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

Vor dem Hintergrund ständiger Veränderungen in der Arbeitswelt, gewinnt das seit 2012 bestehende Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (BAGM) zunehmend an Bedeutung.

Das ganzheitliche BAGM umfasst die Dienste

- Arbeitsmedizinischer Dienst,
- Arbeitssicherheitstechnischer Dienst,
- Beratungsstelle für Beschäftigte,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Betriebliche Gesundheitsförderung und
- Betriebssport.

In enger Kooperation werden die Dortmunder Führungskräfte und die Beschäftigten in allen Fragen rund um die Gesundheit und Sicherheit betreut. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd zu gestalten und somit das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. Denn: Eine gesundheitsorientierte Unternehmenskultur stärkt vor allem auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Die Beratungsstelle für Beschäftigte ist zudem Ansprechpartner/-in bei besonderen Belastungen am Arbeitsplatz und gibt Hilfestellung, mit dem Ziel, eine psychische Erkrankung (z. B. Posttraumatische Belastungsstörung) zu verhindern.



gesundheits-
orientierte
Unternehmenskultur

Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente

Das Ziel der Koordinierungsstelle ist die Akzeptanzförderung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen und geschlechtlicher Vielfalt. Hierzu vertritt sie die Interessen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transidenten sowohl in der Dortmunder Zivilbevölkerung als auch verwaltungsintern.

jährlicher Kongress DiverseCity

Die Koordinierungsstelle ist im ständigen Kontakt mit der lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Community und ist eine Schlüsselstelle, von der aus viele Informationen innerhalb des vielfältigen Netzwerks kommuniziert werden. In der Koordinierungsstelle wird Wissen transferiert, Ideen entwickelt und aktiv an deren Verwirklichung gearbeitet.

Die Koordinierungsstelle ist Bindeglied zwischen der Verwaltung und der entsprechenden Community.

Federführend organisiert die Koordinierungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Völklinger Kreis e.V. seit 2012 den DiverseCity Kongress in Dortmund.

Der Kongress greift mit Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Fachforen die sechs Diversity-Kerndimensionen auf: Geschlecht, Ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung.

Der Kongress greift mit Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Fachforen die sechs Diversity-Kerndimensionen auf: Geschlecht, Ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung.

Städtisches Netzwerk ColouraDo

ColouraDo ist das Netzwerk für lesbische, schwule, bisexuelle und transidente Beschäftigte der Stadt Dortmund. Es steht für einen Teil der bunten Vielfalt der städtischen Belegschaft. ColouraDo wurde Ende 2012 gegründet und hat Mitglieder aus unterschiedlichen Bereichen, Positionen und Altersgruppen innerhalb der Verwaltung. ColouraDo ist eine verwaltungsweit wichtige Plattform, um Vorurteile abzubauen und den gegenseitigen Respekt zu fördern. Es unterstützt dabei erfolgreich ein städtisches Bewusstsein für Diversität und ist Partner für verantwortliche Stellen der Stadt Dortmund im Lesben-, Schwulen-, Bisexuellen- und Transidenten-(LSBT)Kontext sowie anderen Netzwerken und Verbänden.



6. WIR – IM MITEINANDER

Partizipation der Belegschaft

Dortmunder Führungskräfte motivieren hauptsächlich über persönliche Wertschätzung, Freiräume und die Sinnhaftigkeit gemeinsamer Arbeitszusammenhänge. Auch sind unsere Führungskräfte im Rahmen von anstehenden Veränderungen offen für demokratische Teilhabe der Beschäftigten. Themen der gesellschaftlichen Solidarität und sozialer Verantwortung sind auch im alltäglichen Verwaltungshandeln präsent und wichtig und damit fester Bestandteil der Organisationsentwicklung.

Zukunft
mitgestalten

Beschäftigtenbefragung

Um feststellen zu können, wie sich die Verwaltungs- und Umgangskultur verändert hat, findet im regelmäßigen Rhythmus eine gesamtstädtische Beschäftigtenbefragung statt. Die Beschäftigtenbefragung ist ein Teil der Partizipation und dient in der Personalentwicklung als Anlass zu weitergehenden fachbereichsspezifischen Maßnahmen.

Bei der letzte Befragung, an der mehrere Tausend Beschäftigte teilnahmen, wurden Themenfelder wie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Belastungssituationen, Bedingungen am Arbeitsplatz und die Identifikation mit der Arbeitgeberin sowie das Führungsverhalten bei der Stadt Dortmund abgefragt und analysiert.

82% sind
(sehr) zufrieden

kollegialer Austausch

Mitarbeiterinformation (MAI) und „Schwarzes Brett“

Vier mal im Jahr erscheint die Beschäftigtenzeitschrift MAI als 44-Seiten starkes Magazin. Hier finden Beschäftigte journalistisch aufbereitete Informationen über die Arbeit aus den Fachbereichen, Ziele der Verwaltungsführung sowie

Serviceangebote. Die MAI ist kostenlos und wird allen Beschäftigten, auch den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen, zur Verfügung gestellt.

Die Datenbank „Schwarzes Brett“ ist seit vielen Jahren eine digitale Kommunikationsmöglichkeit für die Beschäftigten. Diese Plattform bietet den Beschäftigten (als Lotus Notes Datenbank) mit entsprechendem

Notes-Zugang unentgeltlich die Möglichkeit des An- und Verkaufs nicht mehr benötigter Dinge im Sinne eines „kollegialen Flohmarktes“. Im „Forum“ der Datenbank „Schwarzes Brett“ können Beschäftigte ihre Ansichten und Meinungen veröffentlichen und sich austauschen.

Das Jahresgespräch

Das strukturierte Mitarbeiter(innen)gespräch als Förder- und Beratungsgespräch zwischen der Führungskraft und Beschäftigten ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und hat in unserer Verwaltung eine lange Tradition. Im Jahr 2017 wurde die Neuausrichtung konzipiert und zu einem „Jahresgespräch“ weiterentwickelt.

Im Jahresgespräch können alle Themen angesprochen werden, die beiden Gesprächspartnern, also der Führungskraft und der/dem Beschäftigten, wichtig sind. Neben den Themen zur Führung und Zusammenarbeit, aneinander gestellten Erwartungen, Arbeitssituation und -gestaltung sowie Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, können weitere Themenschwerpunkte mit einer hohen zukunftsweisenden Bedeutung, wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsschutz und -förderung sowie weitere bedarfsgerechte Themen (z.B. Diversity), in die Jahresgespräche einfließen.



Im Abstand zum Tagesgeschehen erhalten alle Beschäftigten durch die Jahresgespräche die Möglichkeit, ihre Vorstellungen zur Sprache zu bringen. Der Austausch zwischen Führungskraft und Beschäftigten, eine wertschätzende Kommunikation sowie der ernsthafte Umgang mit eingebrachten Ideen innerhalb des Jahresgespräches tragen zur Motivation bei und unterstützen den offenen und fairen Umgang im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit.

wertschätzende Kommunikation

Einsatz von Prozessbegleiterinnen und -begleitern in Teamentwicklungsmaßnahmen

Eine gelungene Teamarbeit wird immer wichtiger und hat Einfluss auf die interne Zusammenarbeit und den internen Zusammenhalt unserer Belegschaft.

Teamfindungs- und Teamentwicklungsmaßnahmen setzen dort an, wo es um die Veränderung der Zusammenarbeit von Menschen geht. Die Maßnahmen werden am konkreten Bedarf der Betroffenen ausgerichtet und sind dort erfolgreich, wo Veränderungsziele angestrebt und umgesetzt werden.

Begleitet werden diese Maßnahmen i.d.R. durch interne Prozessbegleiter/-innen. Seit vielen Jahren greift die Stadtverwaltung Dortmund verstärkt auf die Potentiale der eigenen Beschäftigten als Prozessbegleiter/-innen zurück. Durch den Einsatz von Prozessbegleiter/-innen werden zum einen vorhandene personelle Kompetenzen genutzt, zum anderen wird eine Teilunabhängigkeit vom externen Beratungs- und Fortbildungsmarkt erreicht. Die Nutzung des „Insider-Wissens“ um die eigene Verwaltungskultur führt oft zu einer höheren Effektivität bei der Begleitung von Veränderungsprozessen.



Problemlösung und Konfliktklärung

Die Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter durchlaufen nach einem Bewerbungs- und Auswahlverfahren eine berufsbegleitende Zusatzqualifizierung, in der, ergänzend zu vorhandenen Potentialen, wesentliche Kompetenzen der Prozessgestaltung und -steuerung, der Problemlösung und Konfliktklärung vermittelt werden. Nach Abschluss der Zusatzqualifizierung übernehmen sie die Begleitung der o.g. Prozesse. Sie sind in ihrer Funktion wichtiger Bestandteil unserer Verwaltung geworden und aus dem Selbstverständnis vom Umgang miteinander nicht mehr wegzudenken. Sie begleiten in den Fachbereichen erfolgreich verschiedenste Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung, unterstützen bei der Klärung und Lösung von Störungen und Konflikten sowie der Weiterentwicklung von Führung und Zusammenarbeit in neuen oder veränderten Arbeitsstrukturen und begleiten den Prozess des Wissenstransfers.

Betriebsausflug

Um den Teamgeist mit etwas Abstand zur alltäglichen Arbeit in lockerer Atmosphäre zu fördern, wird der in allen Fachbereichen übliche jährliche Betriebsausflug gern genutzt. Die Beschäftigten organisieren und finanzieren diesen selbst, er kann team-, abteilungs- oder sogar fachbereichsweit je nach Größe der Gruppe durchgeführt werden. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit dürfen sich die teilnehmenden Beschäftigten drei Arbeitsstunden gutschreiben.



7. ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Aufstiegsmöglichkeiten

Durch das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen, werden Beschäftigte in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und gefördert. Insbesondere durch verschiedene Aufstiegsmöglichkeiten werden diese in die Lage versetzt, später höherwertigere oder beispielsweise Aufgaben mit Führungsfunktion wahrnehmen zu können.

Dabei ist die Balance zwischen persönlicher Weiterentwicklung qualifizierungswilliger Beschäftigter, der zeitnahen Deckung des bestehenden Bedarfes an Verwaltungspersonal und der Sicherstellung der Aufgabenerledigung anzustreben.

Damit sich Qualifizierungswillige bewerben und somit ihr Interesse bekunden können, werden alle Aufstiegsmöglichkeiten verwaltungsweit ausgeschrieben. Anschließend erfolgt ein Auswahlverfahren. Richtlinien zu Aufstiegsmöglichkeiten gewährleisten, dass die Zulassungen transparent erfolgen. Dabei werden gute Leistungen der Bewerbenden in der Ausbildung und während der Dienstzeiten in der Regel besonders berücksichtigt.

Folgende Qualifizierungsmöglichkeiten zur Wahrnehmung höherwertigerer Tätigkeiten werden angeboten:

■ **Verwaltungslehrgänge I und II für Tarifbeschäftigte**

Alle unbefristeten Tarifbeschäftigten im Verwaltungsbereich können sich durch den Abschluss eines Verwaltungslehrgangs für höherwertigere Tätigkeiten qualifizieren. Neben Mindestbeschäftigungszeiten, ist eine erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren, das vom Studieninstitut Ruhr durchgeführt wird, erforderlich. Die Verwaltungslehrgänge werden

transparentes
Auswahlverfahren



berufsbegleitend angeboten und dauern rd. 1,5 Jahre.

■ **Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 (ehem.: mittlerer Dienst) können bei Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen in die Laufbahngruppe 2 (ehem.: gehobener Dienst) aufsteigen. Die unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten sind in einer gesonderten Richtlinie geregelt.

■ **Bilanzbuchhalter/-in**

Für den Bereich Rechnungswesen und Controlling bestehen besondere Fortbildungsmöglichkeiten. Der Lehrgang „Bilanzbuchhalter/-in (IHK)“ mit zertifizierter Prüfung vor der IHK wird seit 2017 angeboten und ist Voraussetzung für leitende Tätigkeiten innerhalb des Rechnungswesens ab einer Bewertung A12/E11.

■ **Weitere Möglichkeiten**

Einige Fachbereiche unterstützen, beispielsweise im technischen Bereich, den Besuch einer Meisterschule und/oder ein berufsbegleitendes Bachelor-/Masterstudium.

Neben den oben genannten generellen Möglichkeiten, bieten Fachbereiche innerhalb ihrer dezentralen Ressourcenverantwortung auch fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen an.

Mentoringprogramme

Mentoring bezeichnet einen Prozess, in dem eine beruflich erfahrene Person (Mentorin/Mentor) die berufliche und persönliche Entwicklung einer anderen Person (Mentee) außerhalb der normalen Führungskraft-Beschäftigten-Beziehung unterstützt.

Das Mentoringprogramm hat als Maßnahme der Frauenförderung bei der Stadt Dortmund eine lange Tradition und wurde mehrfach durchgeführt. Vielen Beschäftigten wurde die Möglichkeit eröffnet, ihre Ausgangsposition im Wettbewerb um Führungsfunktionen zu verbessern. Das Programm hat in der Vergangenheit insbesondere Frauen bei ihrer Karriereplanung unterstützt. Im Jahr 2016 wurde das Mentoringprogramm auch für männliche Mentees

geöffnet. Das gemischtgeschlechtliche Mentoringprogramm soll dazu beitragen, Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch für Männer in den Fokus zu rücken und als Thema einer neuen Führungskräftegeneration zu etablieren. Im direkten Austausch zwischen Frauen und Männern können so beide Seiten von den unterschiedlichen Erfahrungen und Herangehensweisen profitieren.

Neben dem gesamtstädtischen Mentoringprogramm werden auch andere Formen des Mentorings unterstützt, wie das „individuelle Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung“ sowie ein „innerstädtisches Cross-Mentoring“.

Der Schwerpunkt des individuellen Mentorings liegt bei der Personengruppe, die zum ersten Mal eine Führungsaufgabe übernommen hat oder kurz vor der Übernahme einer Führungsfunktion steht. Der Prozess eines individuellen Mentorings wird im Falle eines konkreten Bedarfs begleitet. Die Gestaltung des Mentoringprozesses hinsichtlich der Inhalte und des Umfangs wird flexibel entsprechend den Bedarfen und Möglichkeiten zwischen den Beteiligten vereinbart.

Im Cross-Mentoring werden aus zwei unterschiedlichen Fachbereichen oder Organisationseinheiten hierarchiefreie Mentoring-Teams gebildet. In der Regel sind beim Cross-Mentoring die Mentorinnen bzw. Mentoren Führungskräfte aus anderen Fachbereichen. Beim innerstädtischen Cross-Mentoring sollen interne Kompetenzen im Fachbereich gebunden sowie die Attraktivität einzelner Fachbereiche erhöht werden.

Das zentrale Element in allen Programmen ist der regelmäßige Austausch zwischen der Mentorin bzw. dem Mentor und der/dem Mentee.

Traineeprogramme

Die Stadt Dortmund bietet Berufseinsteigern mit Masterabschluss die Möglichkeit, im Rahmen eines Trainee-Programms erste Erfahrungen im öffentlichen Dienst zu sammeln. Das einjährige Programm richtet sich an Absolventinnen

Etablierung einer neuen Führungskräfte- generation



Einstellung von 5 Trainees jährlich

und Absolventen verschiedenster Fachrichtungen und soll im Anschluss an das Studium neben der Erlangung erster Berufserfahrung insbesondere der Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen dienen.

In den kommenden Jahren sollen jährlich jeweils fünf Trainees eingestellt werden, um den Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal für die 2. Laufbahnguppe,

2. Einstiegsamt (ehemals: höherer Dienst) zu decken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Planstellen und Projekten, die der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung und weiteren Dimensionen des Diversity-Ansatzes dienen.

Während des einjährigen Programms werden die Trainees neben der praktischen Tätigkeit in verschiedenen Seminaren, wie beispielsweise zur Kommunikation, interkulturellen Kompetenz, zum Projektmanagement und ggf. in weiteren fachlichen Fortbildungen qualifiziert.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Programms ist das eigenverantwortlich



zu bearbeitende Projekt, das jedem Trainee übertragen wird.

Modulare Qualifizierung

Die berufliche Entwicklung von Beamtinnen und Beamten in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals: „höherer Dienst“) regelt in der Dortmunder Verwaltung eine Richtlinie, die zum 01.01.2016 in Kraft getreten ist und auf den Regelungen der Laufbahnverordnung NRW beruht.

Durch die Teilnahme an einer 40-tägigen modularen Qualifizierung können Beamtinnen und Beamte nach erfolgreichem Abschluss in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 derselben Fachrichtung aufsteigen, ohne ein erforderliches Masterstudium abgeschlossen zu haben. Von dieser Regelung profitieren insbesondere „lebensältere“ Beamtinnen und Beamte, da sie ohne Abschluss eines (aufwändigeren) Masterstudiums aufsteigen können. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Umfang auf (mind.) 20 Qualifizierungstage gekürzt werden.

Neben der qualifizierungsgebundenen Entwicklung ermöglicht die Stadt Dortmund auch die berufliche Entwicklung durch Masterstudium sowie durch Spezialisierung. Die Stadt Dortmund ermöglicht diese Aufstiege in Einzelfällen bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses (= konkreter Bedarf im höheren Dienst) für die Beamtinnen und Beamten, die bereits ein für die Planstelle erforderliches Masterstudium erfolgreich absolviert haben.

Mit diesen Regelungen wirkt die Stadt Dortmund neben der individuellen Förderung auch dem Fachkräftemangel entgegen, da motivierten Beamtinnen und Beamten durch die gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten eine weitere berufliche Perspektive bei der Stadtverwaltung geboten werden kann.

mit beruflicher
Perspektive gegen
Fachkräftemangel

8. GUTE FÜHRUNG

gesundes Arbeitsklima als Voraussetzung für gute Arbeit

Führungskräfte bekleiden in jedem Unternehmen Schlüsselfunktionen, so auch in unserer Stadtverwaltung. Sowohl Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter, Vorbild, Förderin bzw. Förderer, als auch Managerin bzw. Manager sind die wichtigsten Rollen, die eine Führungskraft erfüllen muss, um erfolgreich zu sein. In diesen Rollen übernehmen sie Verantwortung für den Erfolg bzw. Misserfolg in der Aufgabenerledigung. Sie tragen dabei Mitverantwortung für die Verwaltung als Gesamtheit sowie für ein gesundes Arbeitsklima als Voraussetzung für gute Arbeit.

Führungskräfte sind u. a. in Veränderungsprozessen stark gefordert und stellen sich gerade hier weiteren Herausforderungen. Sie müssen sich an immer wieder veränderte Rahmenbedingungen anpassen und selbst Impulse für Veränderungen setzen. Sie prägen durch ihr Führungsverhalten in hohem Maße die Leistungsbereitschaft und die Motivation der Beschäftigten.

Beschäftigte, die erfahren, dass ihre Führungskräfte ihnen wertschätzend begegnen und angemessene Handlungs- und Entscheidungsspielräume einräumen und ihnen auf Augenhöhe begegnen, sind motivierte Beschäftigte. Führungskräfte in der Verwaltung sollen deshalb soziale sowie auch strategische Kompetenzen mitbringen.

Gute Führung – wertschätzender Umgang

Nur mit engagierten Beschäftigten werden gute Ergebnisse im Dienstleistungsprozess erzielt. Dabei bewirkt eine gut praktizierte Führung und damit eine gute Personalarbeit in der Belegschaft neben einer hohen Motivation u.a. auch eine hohe Gesundheitsquote.

In 2015 wurden die aus dem Jahre 1996 stammenden „Leitlinien zu Führung und Zusammenarbeit“ überarbeitet und die Leitlinie „Gute Führung bei der Stadt Dortmund“ neu aufgestellt. Die Leitlinie bietet nicht nur für alle Führungskräfte Orientierung und Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit, sondern ist auch dazu bestimmt, dass Führungskräfte sich selbst und die eigene Arbeit ab und an hinterfragen. Sie richtet sich neben den Führungskräften an alle Beschäftigten, also an die gesamte Verwaltung.

Die ehrlich gemeinte Wertschätzung der Beschäftigten ist grundlegendes Prinzip des Führungsstils in der Dortmunder Verwaltung. Jede und jeder ist wichtig, ganz gleich in welcher Funktion und in welchem Arbeitsbereich.

Führungskräftequalifizierung

Die Führungskräftequalifizierung stellt auf den „Lebenszyklus“ bzw. den Führungserfordernissen und –erfahrungen einer Führungskraft der Stadtverwaltung Dortmund ab.

Das Personal- und Organisationsamt hat die Führungsqualifizierungsreihe „Gute Personalarbeit“ aufgestellt, damit Führungskräfte

- in der Lage sind, den wertschätzenden Führungsstil der Dortmunder Verwaltung zu praktizieren,
- die notwendige Qualifikation erwerben, um ihre (neuen) Aufgaben erfüllen zu können,
- den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes auch weiterhin gerecht werden können,
- sich veränderten Aufgaben, durch technische, organisatorische, sozioökonomische und rechtliche Qualifizierungen, stellen können,
- andere gleichwertige Aufgaben in anderen Bereichen übernehmen können
- sowie sich auf höherwertige und (Führungs-)Aufgaben vorbereiten können.

Das Qualifizierungskonzept wird von allen Führungskräften, die erstmalig eine Führungsaufgabe übernehmen, durchlaufen. Dabei wird in sechs pflichtige und

für uns im Fokus: die Wertschätzung der Beschäftigten





Erfahrungsaustausch und Entwicklung von Denkanstößen

zahlreiche nicht-pflichtige Qualifizierungsmodule unterschieden.

Führungskräftezirkel

Dortmunder Führungskräfte sind sich schon lange sicher, dass die Organisation in Netzwerkstrukturen am besten geeignet ist, um die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu bewältigen.

Bei einem Führungskräftezirkel handelt es sich um eine wirkungsvolle Form praxisbegleitender Qualifizierung für Führungskräfte. Kleine Gruppen von Führungskräften der gleichen Hierarchiestufe aus unterschiedlichen Fachbereichen treffen sich in regelmäßigen Zeitabständen im Rahmen der kollegialen Beratung.

Im Führungskräftezirkel können mit professioneller Moderation Erfahrungen ausgetauscht sowie Ideen und Denkanstöße entwickelt werden. Die Möglichkeit, die sich hier bietet, sehr praxisbezogene Führungssituationen, Fragestellungen und Lösungsansätze gerade auch aus anderen Bereichen der Verwaltung

kennenzulernen, hilft hervorragend, situative Aspekte von generellen Zusammenhängen zu unterscheiden. Themen, die von der Führungskraft selbst mitgebracht werden, betreffen die Führungsrolle in der Praxis mit all ihren spezifischen Fragestellungen der einzelnen Mitglieder eines Zirkels. Ein weiterer Aspekt ist das unabhängige Netzwerken und Coaching unter Führungskräften, die im Tagesgeschäft nicht direkt miteinander verbunden sind.

Der Unterschied zu Seminaren ist die Diskussion von Fragen des beruflichen Alltags in hoch interaktiven Gruppen.

Coaching

Coaching, also die personenbezogene professionelle Begleitung, dient insbesondere Führungskräften bei der Entwicklung von Fähigkeiten, des Verhaltens und der Persönlichkeit. Der bzw. die Coach (z.B. interne Prozessbegleitungen oder externe Coaches) ermöglicht verschiedene Sichtweisen und ist Partnerin

bzw. Partner für Organisations-, Strategie- und Veränderungsthemen.

Ziele eines Coachings können dabei eine Selbstreflexion der persönlichen Wirkung im sozialen Umfeld, die Erweiterung der sozialen Kompetenz und des allgemeinen Verhaltensrepertoires, eine Vorbereitung auf neue Aufgaben, eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit anderen im beruflichen Umfeld, die Klärung von Schwierigkeiten im Spannungsfeld von Beruf und Privatleben, die Optimierung des Selbstmanagements oder Themen der persönlichen beruflichen Entwicklung sein.

Diese individuelle Begleitung ist in der Regel die effektivste Form der Unterstützung, sie ist jedoch gleichzeitig (auch finanziell) sehr aufwändig, insbesondere dann, wenn ein externes Coaching notwendig wird.

Die individuelle Begleitung einzelner Personen ist aufgrund des hohen Aufwandes auf wenige Fälle beschränkt. Coachings sind erst nach sorgfältiger Diagnose der zu klärenden Punkte durchzuführen. Wichtige Kriterien stellen die Freiwilligkeit und die zwingende Bereitschaft der zu unterstützenden Person dar, an diesen Punkten tatsächlich zu arbeiten und diese auch umsetzen zu wollen.

Da Führungskräfte oft im besonderen Spannungsfeld zwischen der Sicherung der Arbeitsabläufe und der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten stehen, hilft weiterhin auch die Beratungsstelle für Beschäftigte des Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements, das jeweilige Problem zu analysieren und geeignete Lösungs- und Umsetzungsstrategien zu entwickeln. Ziel ist ein konstruktiver Umgang mit Beschäftigten, die beispielsweise eine Suchtauffälligkeit haben, sich psychisch verändert haben und der Verdacht auf eine Erkrankung besteht, sich in einer akuten persönlichen oder beruflichen Krise befinden

Coaching: individuell und effektiv



rollierende 5-Jahres- planung

sowie der Umgang mit Konflikten und der eigenen Rollenklärung in schwierigen Führungssituationen.

Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte

Die Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte (P&O-Konzepte) betrachten in der Perspektive der kommenden fünf Jahre die organisatorischen, personellen und finanziellen Entwicklungen eines Fachbereiches und dienen als Vereinbarung für die Zusammenarbeit zwischen dem Personal- und Organisationsamt und den Fachbereichen. Weiterhin bilden sie die Grundlage für die jeweils im Frühjahr stattfindenden Budgetgespräche.

Zu Beginn eines Jahres erfolgen Abstimmungen der jeweiligen Konzepte zwischen dem Personal- und Organisationsamt und den Fachbereichen. Es werden Aussagen zu absehbaren oder geplanten, kurz- bis mittelfristigen Aufgaben- und Organisationsveränderungen sowie Personalentwicklungsthemen, wie z.B. Qualifikationen, Führungskräfte rückmeldungen oder Jahresgesprächen getroffen sowie die Themen Sprachkompetenzen bzw. interkulturelle Kompetenzen/Diversity und der Wissenstransfer in den Fokus gerückt.

Die jährliche Fortschreibung der P&O-Konzepte ermöglicht eine längerfristige Personalplanung und unterstützt die Budgetplanung. Um frühzeitig agieren zu können, werden vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung allen Fachbereichen die fluktuationsbedingten Personalabgänge der kommenden zehn Jahre mitgeteilt.

In jedem Jahr erfolgt eine zusammenfassende Berichterstattung aller P&O-Kon-

9. WEITERE VORZÜGE

zepte an den Verwaltungsvorstand.

Firmenticket

Staus und zeitraubende Parkplatzsuche stellen auch unsere Beschäftigten auf eine harte Geduldsprobe. Unseren Beschäftigten wird mit dem sog. „Firmen-Ticket“ im VRR-Tarif eine stressfreie und zudem sichere Fahrt zur Arbeitsstelle mit Bus und Bahn geboten. Die umweltschonende Alternative zum Auto gilt rund um die Uhr. Das personenbezogene Ticket kann sowohl für den Arbeitsweg, als auch in der Freizeit genutzt werden.

Betriebsrestaurant

Das Betriebsrestaurant unserer Verwaltung bietet die Möglichkeit, die tägliche Pause in zentraler Lage in der Innenstadt zu verbringen. Bei schönem Wetter auch auf der herrlich gelegenen Außenterrasse, mit einem schönen Ausblick in den Dortmunder Stadtgarten. Bei belegten Brötchen, auch nach Wunsch, kleinen Snacks, verschiedenen Kaffeevarianten oder diversen Kaltgetränken, alleine in Ruhe oder auch in geselliger Runde mit den Kolleg(inn)en einmal kurz verschlafen. Für die Mittagsversorgung werden vier verschiedene (auch vegetarische) warme Gerichte, zum Teil direkt frisch an der Ausgabe, zubereitet. Eine große, vielfältige und bunt bestückte Salatbar, Dessertvarianten, Süßigkeiten und verschiedene Eissorten im Sommer, runden ein Verweilen in entspannter Atmosphäre ab.

Bei der Zubereitung und dem Verkauf an unsere Beschäftigten wird bei allen

gut, günstig und
lecker





Blick über den Tellerrand

angebotenen Speisen stets auf deren Frische und Qualität geachtet.

Ideenmanagement

Die Stadt Dortmund zählt bei der Bewältigung ihrer Aufgaben auf die Stärken, Fachkenntnisse und Erfahrungen ihrer Beschäftigten. In diesem Zusammenhang soll das seit 2015 neu entwickelte Ideenmanagement die Belegschaft motivieren, sich aktiv an der Organisation unserer Verwaltung zu beteiligen. So nehmen alle Beschäftigten mit eigenen Gedanken und Ideen im Rahmen des Ideenmanagement am Entwicklungsprozess der Stadtverwaltung teil und leisten einen zusätzlichen und wichtigen Beitrag zur Bewältigung neuer Herausforderungen.

Neben der Ausschüttung von Geldprämien für umsetzbare Ideen, findet für erfolgreiche Verbesserungsvorschläge eine jährliche Feierstunde gemeinsam mit dem Oberbürgermeister und dem Personaldezernenten statt. Die Wertschätzung der Beschäftigten wird zudem bei der Übergabe positiver Bewertungsentscheidungen durch die jeweiligen Fachbereichsleitungen gefördert. Die Kolleginnen und Kollegen werden zur regelmäßigen Teilnahme am Ideenmanagement inspiriert. Ein Blick über den Tellerrand hinweg zahlt sich somit für die Beschäftigten wie auch für die Stadt Dortmund in vielfältiger Weise aus.

Jubiläumswendungen

Städtische Beschäftigte erhalten nach den tarifrechtlichen Regelungen je nach Betriebszugehörigkeit ein Jubiläumsgeld von Ihrer Arbeitgeberin Stadt Dortmund.

Bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350,- Euro, von 40 Jahren sogar 500,- Euro.

Die Zahlung einer Jubiläumswendung für Beamtinnen/ Beamte ist seit Januar 2017 wieder gesetzlich möglich (zunächst befristet bis 30.06.2021).

Die Jubiläumswendung beträgt für alle Beamtinnen und Beamten für Jubiläen bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300,- Euro, von 40 Jahren 400,- Euro

und von 50 Jahren 500,- Euro.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Rahmen der Verhaltensprävention unterbreitet das Betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement Angebote an die Beschäftigten, ihr Verhalten gesundheitsorientiert auszurichten. Den Beschäftigten werden Gesundheitskurse zu den Schwerpunkten Bewegung, körperliche Fitness, psychische Gesundheit, Entspannung, Stressbewältigung und Ernährung angeboten. Das vollständige Kursprogramm wird den Beschäftigten per E-Mail zur Verfügung gestellt und ist in der Notes-Datenbank „PE-Programm“ und der „MAI-Online“ einsehbar.

B2run Firmenlauf

Als Teil des Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements bietet der B2Run Firmenlauf den idealen Einstieg in eine gesündere Lebensweise mit mehr Bewegung und einem gestärkten Wohlbefinden.

Beim B2Run stehen der Spaß an der Bewegung sowie die Förderung des Teamgeistes im Mittelpunkt. Ob Laufeinsteiger/-in oder ambitionierte/-r Läufer/-in; für jede/-n Teilnehmer/-in bietet er den perfekten Rahmen. Für die Nachwuchskräfte unserer Stadtverwaltung gibt es eine zusätzliche Motivation, denn hier erwartet die/den schnellste/-n Auszubildende/-n eine Auszeichnung durch die Ausbildungsleitung.

Wir sind stolz darauf, dass verschiedene Teams aus unserer Stadtverwaltung regelmäßig sehr erfolgreich am B2RUN Firmenlauf teilnehmen.

Gesundheitstag in den Fachbereichen

Bei der Organisation und Durchführung eines Gesundheitstages erhalten die Fachbereiche der Dortmunder Verwaltung durch die betriebliche Gesundheitsförderung tatkräftige Unterstützung. Die einzelnen Bereiche des Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements beteiligen sich aktiv mit verschiedenen Aktionen, so dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich beispielsweise über gesundheitliche Themen und eine gesunde



Förderung des Teamgeistes

10. BEWEISE GUTER PERSONALARBEIT

Lebensweise zu informieren.

Gute Personalarbeit

Die Bürgerinnen und Bürger haben eine klare Erwartungshaltung an ihre Stadtverwaltung. Sie erwarten ein modernes Dienstleistungsunternehmen, das eine gute Lebensqualität ermöglicht, den Wirtschaftsstandort Dortmund stärkt, die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert und die soziale Balance in der Stadt hält.

Dass unsere Verwaltung diese hohen Anforderungen stemmen kann, belegen unter anderem diverse Preise, die die Stadtverwaltung Dortmund, insbesondere durch den Verdienst ihrer motivierten Beschäftigten, erhalten hat. Zu nennen sind hier beispielsweise der gewonnene Nachhaltigkeitspreis, der Max-Spohr-Preis oder das Prädikat „Total E-Quality“.

Max-Spohr-Preis

Für ein vorbildliches und nachhaltiges Diversity-Management, besonders für lesbische, schwule, bisexuelle sowie transidente Beschäftigte, wird der Max-Spohr-Preis des Völklinger Kreises bundesweit an engagierte Unternehmen vergeben.

Die Stadt Dortmund hat im Jahr 2014 den Max-Spohr-Preis erhalten. Die Auszeichnung würdigt das ausgeprägte Engagement der Stadt Dortmund im Hinblick auf eine weltoffene und tolerante Stadt, in der gesellschaftliche Vielfalt gelebt und gefördert wird.

Total E-Quality + Diversity - Zertifikat

Die „Charta der Vielfalt“ ist ein grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen und Verwaltungen. Mit der



Unterzeichnung hat sich die Stadt Dortmund bereits im Jahr 2008 verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist.

Die Stadt Dortmund sieht sich als Spiegelbild der Gesellschaft und als welt- und kulturoffene Stadt mit dem Selbstverständnis, allen Menschen gleiche Teilhabe und Chancen auf allen Ebenen der Gesellschaft zu ermöglichen. Chancengleichheit, Gleichstellung und der Umgang mit Interkulturalität sind daher wichtige Elemente guter Personalarbeit und damit guten Verwaltungshandelns.

Im Jahr 2014 hat die Stadt Dortmund erstmalig das Prädikat „Total-E-Quality“ – Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern – erhalten. Die erneute Prädikatsvergabe mit dem erstmalig vergebenen Zusatzprädikat zum Thema Diversity im Jahr 2017, zeigt die Verstetigung bestehender Maßnahmen, die Weiterentwicklung bereits realisierter Gleichstellungsaktivitäten, die Entwicklung neuer Betätigungsfelder sowie die Fort- und Weiterführung der Chancengleichheit.

Prädikat zur Chancen- gleichheit



Sonderpreis der Ausbildung

Durch den Ausbildungspreis der Dortmunder Wirtschaft werden Ausbildungsbetriebe ausgezeichnet, die sich u.a. mit Engagement, Qualität und Innovation bei der Ausbildung aktiv gegen die Jugendarbeitslosigkeit einsetzen. Zum wiederholten Mal hat die Stadt Dortmund den Sonderpreis der Ausbildung



11. EIN GUTES ARBEITSUMFELD

Arbeitssicherheit

Damit alle Beschäftigten in der Stadtverwaltung gefähderungsfrei ihre Aufgaben bewältigen können, übernimmt der Arbeitssicherheitstechnische Dienst des Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements mit seinen Fachkräften die sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten im Sinne des § 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG).

Von hier aus wird die Arbeitgeberin Stadt Dortmund fachlich kompetent beraten und unterstützt. Dabei geht es um alle Punkte rund um den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung. In allen technischen, rechtlichen und organisatorischen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze stehen Spezialisten/-innen bereit. Darüber hinaus wird von hier aus ein Teil des organisatorischen Brandschutzes abgedeckt.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheitstechnische Dienst des BAGM bieten vor dem Hintergrund des städtischen Sicherheitskonzeptes Schulungen und Unterweisungen für Führungskräfte und interessierte Beschäftigte an.

Schulungen und Unterweisungen
zum städtischen
Sicherheitskonzept

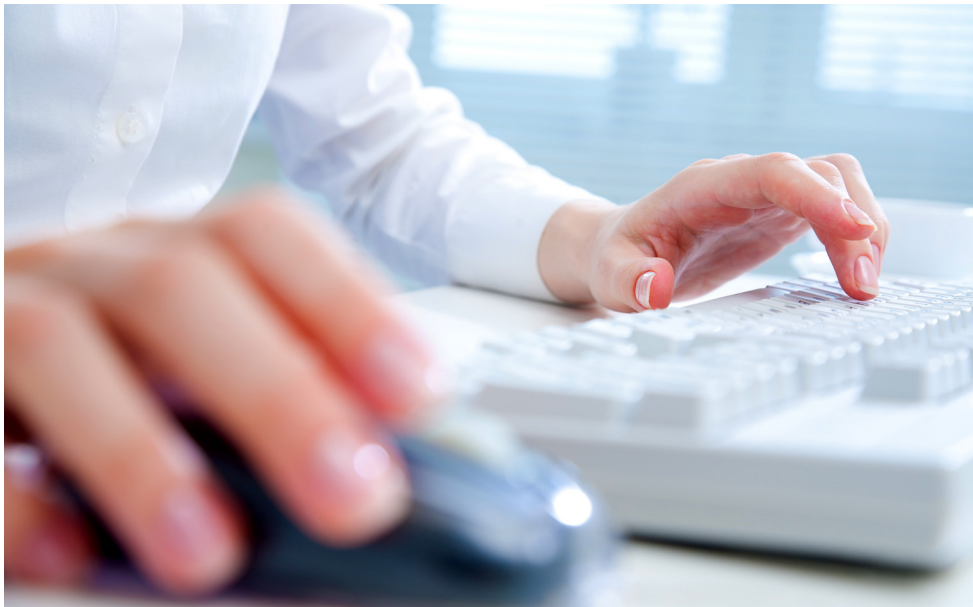
IT-Standard

In der Zeit der Digitalisierung sowie der Dortmunder Bestrebungen von „smart-City“ haben wir einen modernen IT-Arbeitsplatz der Beschäftigten seit vielen Jahren im Fokus: die Beschäftigten können sich flexibel an jedem PC-System eines Fachbereichs anmelden und haben dabei immer automatisch ihre gewohnte Arbeitsumgebung im Zugriff.

Insbesondere der Zugriff auf E-Mails, Drucker und die Benutzerdateien steht direkt an jedem PC oder Notebook zur Verfügung. Dabei ist der Zugriff auf die eigenen Dokumente und Bilder sogar ohne Netzwerkverbindung möglich. Benötigte Software kann innerhalb kurzer Zeit von zentraler Stelle aus auf jedem PC-System installiert werden. Bei Problemen können sich Beschäftigte des technischen Supports auf den Rechner „aufschalten“, die Situation direkt ansehen und in den meisten Fällen sofort helfen.

Die Geräteausstattung ist leistungsfähig und durch viele Sicherheitsmechanis-

moderner und
flexibler
IT-Arbeitsplatz





men gut vor Angriffen und Schadsoftware geschützt.

Sonstige Arbeitsmittel

Im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern ist ein einheitliches Erscheinungsbild sinnvoll, um z.B. als „Ordnungspartner/-in“ von hilfesuchenden Bürgerinnen und Bürgern schnell erkannt werden zu können. Die notwendigen Arbeitsmittel (z. B. Dienstkleidung, Arbeitsschutzschuhe) hierfür werden selbstverständlich durch den Arbeitgeber beschafft bzw. eine angemessene Pauschale gewährt, um sich entsprechend einzukleiden bzw. die Kleidung zu reinigen.

Sofern das private Kraftfahrzeug für dienstlich notwendige Fahrten eingesetzt wird, erfolgt die Bezahlung einer Kilometergeldpauschale der gefahrenen Kilometer im Rahmen der üblichen Reisekostenabrechnung. Sollte während einer Dienstfahrt mit dem privaten PKW ein Schadensfall eintreten, übernimmt der Arbeitgeber im Rahmen seiner Haftung entsprechende Schäden am Fahrzeug.

Büroraum, freie Arbeitsplatzgestaltung

Die Arbeitsplatzgestaltung, darunter fällt auch die Büroraumgröße und -ausstattung, hängt bei der Stadt Dortmund stark von der jeweiligen Ablauforganisation und den damit verbundenen Aufgaben ab. Die Büroraumgröße (inkl. Funktions-, Bewegungs- u. Verkehrswegefäche) richtet sich nach den gesetzlichen Standards (beispielsweise der Arbeitsstättenverordnung, -richtlinien) und orientiert sich an den jeweiligen Anforderungen und Bedürfnissen der Beschäftigten in unseren Fachbereichen sowie den individuellen Gegebenheiten





in den Bestandsgebäuden.

Ein fester Arbeitsplatz bedeutet für unsere Beschäftigten Sicherheit und Stabilität. Daher kann der Arbeitsplatz im jeweiligen Rahmen persönlich gestaltet werden. So kann sich eine Steigerung des Wohlbefindens der Beschäftigten einstellen, sie zusammenbringen und dennoch genügend Privatsphäre bieten und gleichzeitig positive Steigerungseffekte der Motivation, Kreativität und Produktivität mit sich bringen. Bei der Sanierung von Büroräumen werden die Beschäftigten nicht vor vollendete Tatsachen gestellt, sondern aktiv in den Prozess mit eingebunden. Die städtischen Kolleginnen und Kollegen kennen die spezifischen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze sowie Aufgaben am besten und wissen, was sie benötigen, um am Ende produktiv arbeiten zu können. Eine Hauptaufgabe der strategischen Büroflächenentwicklung besteht somit in der Steuerung des Bedarfsprozesses vor dem Hintergrund einer ökonomischen Bereitstellung der städtischen Büroräumlichkeiten.

feste Arbeitsplätze
bedeuten Sicherheit
und Stabilität

12. LUFT NACH OBEN: KURZFRISTIGE PERSPEKTIVEN

Gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept

Um unseren Beschäftigten einen transparenten Überblick über einen möglichen Werdegang zu ermöglichen, hat sich das Personal- und Organisationsamt auf den Weg gemacht, ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept zu erstellen. In Abgrenzung zu den fachbereichsbezogenen jährlichen „Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten“ wird in diesem Konzept zusammengefasst, welche Möglichkeiten unseren Beschäftigten „auf der Karriereleiter“ zur Verfügung stehen.





Strukturierte Qualifizierungsbedarfsanalyse

Im Rahmen einer qualitativ hochwertigen Personalentwicklung soll allen Beschäftigten eine individuelle Entwicklungsmöglichkeit angeboten werden.

Das Personal- und Organisationsamt arbeitet derzeit an einer verwaltungsweiten Lösung, um eine strukturierte Qualifizierungsbedarfsanalyse als pflichtigen Bestandteil in der Personalentwicklung zu etablieren.

Durch die Erfassung von Kompetenz- und Anforderungsprofilen der entsprechenden Planstellen als auch der einzelnen Beschäftigten, wird eine individuelle, zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Entwicklung des Personals und damit notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen, wie Fortbildungen oder Hospitationen o. ä., ermöglicht.

individuelle, zukunfts-
orientierte und bedarfs-
gerechte Personal-
entwicklung



Impressum

Herausgeber:

Stadt Dortmund

Personal- und Organisationsamt

Reinold Plätz (verantwortlich)

Redaktion:

Simone Hülsmann, Personalentwicklung und Ausbildung

Fotos:

Stadt Dortmund, www.stock.adobe.com

Gestaltung, Produktion, Druck:

Stadt Dortmund, Dortmund-Agentur – 03/2018

