

**Personalmanagementkonzept der Stadtverwaltung Dülmen**  
Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

## Handlungsfeld: Gewinnen

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
	<b>Ausbildung</b>	<b>Ausbildung trägt zur Sicherstellung der benötigten Mitarbeitenden bei. Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe und trägt zur Imageverbesserung bei</b>		
<b>1</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen stärkt die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Auszubildenden. Sie werden von dem Moment der Einstellungszusage an, als Mitglied in die Gemeinschaft "Stadtverwaltung" aufgenommen.	Events neben Ausbildung und Arbeit, Kontakthalteprogramm, WhatsApp-Gruppe etc.	Bindung der Kolleginnen und Kollegen. Schaffen eines "Wir-Gefühls", Teambildung, Vernetzung, Verbesserung des Arbeitsklimas. Vermittlung von Werten und Themen wie Respekt und Anerkennung. Darstellung der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
<b>2</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen unterstreicht ihren Willen zur langfristigen Bindung der Auszubildenden durch eine notenabhängige Übernahmegarantie.	Notenabhängige Übernahmegarantie; bei den Noten 1 bis 3 garantiert für die Ausbildungsgänge: Verwaltung, Baubetriebshof, Rettungsdienst, Feuerwehr, Bautechnischer Verwaltungsdienst.	Notenabhängige Garantieübernahme, Sicherheit der Azubis bereits bei Beginn der Ausbildung, Beibehaltung des Leistungsprinzips durch Notenbezug, Attraktivität des AG steigt, größerer Bewerberkreis erwartet. PROBLEM: ggfls. temp. Ausweitung des Stellenplanes. Aber auch schnellere Überbrückung von Vakanzen, bzw. Vertretungsmöglichkeiten bei Erkrankungen etc.
<b>3</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Auszubildenden erhalten im Rahmen ihres dualen Studiums bzw. ihrer Ausbildung die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt zur Optimierung ihrer sprachlichen und sozialen Kompetenzen	Hospitationen im benachbarten Ausland	Einblick in andere Verwaltungsstrukturen und Denkweisen, Anregungen für andere Herangehensweisen erhalten und geben, kann evtl. als Ersatz für ein bei jungen Menschen gewünschtes "Auslandsjahr" dienen, Aufbau von Sprach- und Sozialkompetenzen.
<b>4</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen würdigt die Ausbildungserfolge aller Absolventen durch eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit und prämiiert besondere Leistungen in der Abschlussprüfung mit zweckgebundenen Weiterbildungsprämien.	Presseinformationen und Veröffentlichungen auf der Homepage und in sonstigen Medien über den Ausbildungserfolg der Absolventen sowie zweckgebundene Weiterbildungsprämien für Bestleister/innen anhand noch zu erarbeitender Richtlinien	Öffentlichkeit immer wieder über den öffentlichen Dienst und die verschiedenartigen Berufe informieren und interessieren. Prämien dienen als Anreiz für hohe Einsatzbereitschaft während der Ausbildung. Kann zum Beispiel für einen Master-Studiengang eingesetzt werden, wenn sich der MA weiterentwickeln will. Charakter einer besonderen Auszeichnung,
<b>5</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen bildet unter Berücksichtigung der zukünftigen Engpässe auch über Bedarf aus.	Mehr eigene Nachwuchskräfte ausbilden	Bedarfsgerechte Ausbildung reicht nicht mehr aus, da die Fluktuation zunimmt. Über Bedarf ausgebildetes Personal kann ggfls. in Projekten, bei plötzlichen Personalvakanzen und konkret anstehenden Aufgabenstellungen als Unterstützung wirken. Bindung gut ausgebildeter Kräfte an die Verwaltung. PROBLEM: Kann in Verbindung mit Übernahmegarantie zu Ausweitung des Stellenplanes führen.
<b>6</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen bildet unter Berücksichtigung der zukünftigen Engpässe in neuen Berufsfeldern aus (zum Beispiel IT oder Praxisintegrierte Ausbildung für ErzieherInnen)	Nachwuchskräfte in neuen Berufsfeldern ausbilden	Insbesondere in Spezialberufen treten vermehrt Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auf. Durch die Ausbildung eigener Kräfte sollen diese Lücken geschlossen werden.
<b>7</b>	<b>Ausbildung</b>	Die Stadt Dülmen bietet in allen Bereichen der Stadtverwaltung tlw. auch vergütete Praktika an.	Durch den Aufbau eines Netzwerkes und unterschiedlicher Kontakte zu Fachhochschulen und Universitäten bekommt die Verwaltung immer wieder neue und motivierte Praktikanten und ermöglicht so eine frühzeitige Bindung geeigneter Kandidaten auch in Mangelberufen an die Verwaltung. Hinsichtlich der Voraussetzungen und der Höhe der Praktikantenvergütung sind noch die entsprechenden Richtlinien zu erarbeiten.	Häufig entsteht über Praktika ein erfolgreicher Erstkontakt mit der Verwaltung. Interesse an Verwaltung wird geweckt. Interessante Gestaltung des Praktikums ist wichtig, junge Menschen sind hier noch form- und erreichbar. Im Gegenzug erhält der AG einen vertieften Eindruck von dem/der möglichen MA zur Vermeidung von Fehleinstellungen, Erhöhung der Präsenz am Arbeitsmarkt, junge Menschen erhalten frühzeitig das Gefühl, gebraucht zu werden.
	<b>Marketing Arbeitgebermarke</b>	<b>Das Ziel ist es, potenzielle Beschäftigte für die Stadt als Arbeitgeberin zu interessieren. Dazu wird ein Wertesystem vermittelt, das sich positiv von anderen Arbeitgebern abheben soll. Es soll außerdem dazu beitragen, eingestellte Mitarbeitende zu halten und zu motivieren.</b>		
<b>8</b>	<b>AG - Marke</b>	Die Beschäftigten identifizieren sich mit der Verwaltung und ihren Zielen und sind stolz darauf, ein Mitglied der Stadtverwaltung Dülmen zu sein.	Entwicklung eines Leitbildes und darauf aufbauend Erarbeitung einer Markenentwicklung. Vergleiche mit anderen Kommunen und Arbeitgebern anstellen und kommunizieren. Besonderheiten darstellen und bewerben.	Arbeitnehmer identifizieren sich mit der Verwaltung und ihren Zielen. Dadurch bleiben sie der Stadt länger treu (Mitarbeiterbindung) und erleben eine größere Zufriedenheit bei ihrer Tätigkeit.
<b>9</b>	<b>AG - Marke</b>	Die Stadt Dülmen bietet eine unvergleichbare Vielseitigkeit der Aufgabenstellung und Gemeinwohlorientierung. Diese Aspekte bewirbt sie offensiv.	Besonderheiten regelmäßig bewerben und herausstellen. Auch in Stellenausschreibungen diese Themen aktiv bewerben.	In der schnelllebigsten Zeit müssen auch neue und noch nicht erprobte Instrumente angeboten werden können. Bspl. witzige Werbespots über die Arbeit in der Verwaltung (Langweilige Verwaltung? – Feuerwehr, Rettungsdienst, Bürgerbüro, Wirtschaftsförderung, Ausbildung, etc), weiterhin regelmäßige Aktivitäten in sozialen Medien um junge Leute aus der Region zu erreichen, mit dem Einsatz neuer Medien Vorreiterrolle übernehmen ( Bsp: Tablets) Beleuchtung der Aspekte Gemeinwohlorientierung, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit für die örtliche Gemeinschaft, unterschiedlichste Arbeitsformen (Leistungsverwaltung, Ordnungsverwaltung, Dienstleistungsorientierung, Bürgerkontakte etc.)

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
10	AG - Marke	Die Stadt Dülmen beachtet als Arbeitgeberin die Aspekte der Work-Life-Balance und gewährt Freiraum für private Belange. Neben einer betrieblicher Altersvorsorge für tariflich Beschäftigte bildet das Wertzeitkontenmodell einen attraktiven Eckpfeiler für eine flexible Lebensarbeitszeitgestaltung .	Angebote für die unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitsphasen erarbeiten und optimieren.	Unterschiedlichste und mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, ständige Erreichbarkeit am Arbeitsplatz, kurzfristige Arbeitsbefreiungen bei privat begründeter Notwendigkeit, betriebliche Altersvorsorge, Sicherheit auch bei schwachem Konjunkturverlauf, Wertzeitkontenmodell ("Lebensarbeitszeitkonto")
11	AG - Marke	Die Stadt Dülmen bewirbt die Vorteile des öffentlichen Dienstes und die Sonderleistungen der Stadtverwaltung aktiv.	Möglichst einfacher und schneller Zugriff auf Informationen für interessierte Bewerber und Bewerberinnen auf der städtischen Homepage und anderen Medien	Informationen zu Anreizen, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten etc. , Wertzeitkontenmodell "Lebensarbeitszeitkonten", Telearbeit, etc.
12	Akquise	<b>Gewinnung geeigneter Mitarbeiter/innen durch persönliche Kontaktaufnahme oder den Einsatz geeigneter Ausschreibungsmedien</b>		
13	Akquise	Die Beschäftigten der Stadt Dülmen werben aktiv für ihren Arbeitgeber und sind als positive Imagerträger in ihrem Umfeld aktiv.	Direkte Ansprache von Fachkräften und Auszubildenden durch zufriedene eigene Mitarbeitende	Mundpropaganda wirkt mehr als jede Broschüre. Die eigenen Kolleginnen und Kollegen müssen Botschafter der Verwaltung werden.
14	Akquise	Die Verwaltung nutzt erfolgreich und zielgruppenorientiert die unterschiedlichsten Medien zur Mitarbeitergewinnung. Sie entwickelt Konzepte für die Beschäftigung von Menschen unterschiedlicher Ethnien.	Stellenausschreibungen modernisieren, Auswahl neuer Medien, Auswahl der Veröffentlichungsplattformen, Einführung eines Online-Bewerbungsverfahrens. Die Verwaltung verbessert die Chancen zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund.	Printmedien vs. Online-Medien. Die Ausschreibungen müssen auf verschiedenen Kanälen an die Zielgruppen gehen. Das Bewerbungsverfahren muss professionalisiert und smarter werden. Deshalb Einführung eines Online-Bewerbungsverfahrens. Mit der VHS sind zielorientiert Deutschkurse anzubieten. Mit dem Studieninstitut sind Wege der verstärkten Akquise ausländischer Personengruppen zu erörtern und Konzepte für eine erfolgreiche Beschäftigung zu erarbeiten.
15	Akquise	Die Stadt Dülmen hat einen modernen Messeauftritt und attraktive Angebote, um frühzeitig das Interesse der jungen Menschen für die eigene Verwaltung zu gewinnen.	Teilnahme an Messen und Modernisierung des Auftritts. Eyecatcher am Stand nutzen, Wettbewerb starten mit Preisvergabe	Notfallsanitäter und junge Auszubildende mitnehmen. Ausbildungsspezifische Roll-ups und Banner nutzen, die Interessenten am Stand "etwas machen lassen"
16	Akquise	Die Stadt Dülmen hat ein sehr gut funktionierendes Netzwerk mit den weiterführenden Schulen aufgebaut und kann im Rahmen von Unterrichtspräsenzphasen die Schülerinnen und Schüler frühzeitig über die Ausbildungsvielfalt der Verwaltung informieren und gewinnen.	Vernetzung mit weiterführenden Schulen und frühzeitige Information über die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten möglichst im Unterricht	Je früher man an die Schüler kommt, je besser. Deshalb ist hierauf ein besonderes Gewicht zu legen.
17	Akquise	Die Stadt Dülmen stellt Anwerbeprämien für die erfolgreiche Vermittlung gesuchter und geeigneter Fachkräfte für die eigenen Beschäftigten zur Verfügung.	Auslobung von Anwerbeprämien anhand noch zu erarbeitender Richtlinien	Wenn eigene Mitarbeiter/innen erfolgreich andere Mitarbeitende anwerben und diese die Probezeit erfolgreich absolvieren, kann eine Prämie gezahlt werden. Motivation für die Werbung zugunsten des eigenen Arbeitgebers steigt.

**Personalmanagementkonzept der Stadtverwaltung Dülmen**  
 Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

**Handlungsfeld: Binden**

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
18	Stellenbeschreibung/ Stellenbewertung	Die Dokumentation definierter Aufgabengebiete (Arbeitsplätze) sowie die objektive Bewertung der Anforderungen an einen Arbeitsplatz dienen als Grundlage für tarifrechtliche Eingruppierung u. besoldungsrechtliche Zuordnung, Stellenausschreibungen, Personalbedarfsanalysen, Beurteilungen.		
19	Stellenbeschreibung/ Stellenbewertung	Die Stadt Dülmen entlohnt ihre Beschäftigten entsprechend der ihnen übertragenen Tätigkeit tarif- bzw. besoldungsgerecht.	flächendeckende, systematische Aufarbeitung bzw. Ersterstellung von Stellenbeschreibungen/-bewertungen für jeden städt. Arbeitsplatz	bisher nicht für jede Stelle vorhanden, schafft Transparenz über Aufgaben, Ziele u. Verantwortlichkeiten u. erhöht so die Mitarbeiterzufriedenheit, notwendig aufgrund des einklagbaren Anspruchs auf anforderungsgerechte Entlohnung (§12 TVöD) bzw. funktionsgerechte Besoldung (§19 LBesG)
20	Personalbedarfsbemessung	Eine effiziente Aufgabenerfüllung erfordert die Ermittlung des benötigten Personals in Anzahl und Qualität (z.B. Ausbildung/Studium).		
21	Personalbedarfsbemessung	Die Stadt Dülmen ermittelt/überprüft den zur Aufgabenerfüllung notwendigen Personalbestand und stellt diesen sicher.	Beauftragung/Durchführung von Personalbedarfsbemessungen einschließlich Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen	Ermittlung der bedarfsgerechten Personalausstattung für einen optimalen und effizienten Personaleinsatz, Behebung identifizierter organisatorischer Mängel, Vermeidung gesundheitsbeeinträchtigender Überlastungssituationen
22	Vertretungspool - Demografiestellen	Vorhaltung eines Beschäftigtenpools zum kurzfristigen Einsatz bei Personalengpässen mit dem Ziel der Aufrechterhaltung einer an den Bedürfnissen der Bürger u. Bürgerinnen ausgerichteten effizienten Aufgabenerledigung.		
23	Vertretungspool - Demografiestellen	Die Stadt Dülmen sichert die Kontinuität der Aufgabenerfüllung auch bei kurzfristig auftretenden Personalengpässen.	Identifizierung für den Vertretungspool in Betracht kommender Tätigkeiten (z.B. Erzieherinnen, bestimmte Verwaltungsbereiche), Einrichtung u. personelle Besetzung eines Vertretungspools bzw. sogenannter Demografiestellen.	Aufrechterhaltung eines bürgerorientierten u. verlässlichen Dienstbetriebes, Verhinderung von Mehrarbeit/Überstunden, Vermeidung gesundheitsbeeinträchtigender Überlastungssituationen
24	Führungsqualität	Sicherstellung der fachlichen Qualität u. persönlichen Eignung (Kompetenzen) aller städt. Führungskräfte		
25	Führungsqualität	Die Stadt Dülmen legt großen Wert auf eine kooperative, wertschätzende, motivierende und leistungssteigernde Führung (Führungsphilosophie)	Durchführung von Führungstrainings, Besuch von Seminaren, regelmäßige Mitarbeitergespräche, regelmäßige Führungsfeedbacks, Coachingangebote, kollegiale Beratung, etc.	Führung gibt Beispiel. Es muss in gute Führung investiert werden. Führung geht über gute Sachbearbeitungsfähigkeiten hinaus. Über ehrliche MA-Gespräche und Feedbackrunden gibt es Ansatzpunkte für Qualifizierungen oder sinnvolle Coachings.
	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Ausstattung eines Arbeitsplatzes und seines Umfeldes beeinflussen maßgeblich die Zufriedenheit und damit die Produktivität der Beschäftigten		
26	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Stadt Dülmen bietet attraktive Arbeitsplätze in gesunder und angenehmer Umgebung.	bauliche Optimierung von Arbeitsplätzen und deren Arbeitsumfeld (z.B. Parkmöglichkeiten für Autos, Fahrräder, Lärmschutz, Klimatisierung, Schaffung von geeigneten Sozial-/Sanitärräumen)	Abbau von Stressfaktoren (wie Parkplatzsuche, Lärmbelästigung usw.), Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz durch gute klimatische Bedingungen u. ansprechend gestaltete Sozial- bzw. Sanitärräume
27	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Stadt Dülmen investiert schon heute in die Gesunderhaltung und damit die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten durch ergonomische und gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung	gesundheitserhaltende und bedarfsgerechte Möblierung/Ausstattung von Arbeitsplätzen (auch mit modernen technischen Geräten/Hilfsmitteln)	beugt berufsbedingten Krankheitsausfällen durch körperliche Fehlbelastungen vor (z.B. Rückenleiden)
28	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Stadt Dülmen fördert die Einrichtung von Telearbeitsplätzen	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Telearbeitsplätze durch die Bereitstellung bedarfsgerechter Ausstattung und Schaffung der notwendigen Infrastruktur	Eignung des Telearbeitsplatzes wird gesichert, Angebot für Telearbeit wird attraktiver
29	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Stadt Dülmen stellt sich aktiv den wachsenden Herausforderungen moderner Technik und nutzt deren Einsatz zum Vorteil der Beschäftigten und Bürger.	bedarfsgerechte, optimale technische Ausstattung aller Arbeitsplätze (z.B. 2. Monitor, Drucker) sowie Bereitstellung bedarfsgerechter zeitgemäßer Software	Arbeitsabläufe werden optimiert (z.B. durch DMS, Raumverwaltungs- u. Bewerbungsmanagementprogramme), Beschleunigung von Arbeitsabläufen, Verbesserung der Arbeitseffektivität
30	zeitgemäße Ausstattung des Arbeitsplatzes	Die Stadt Dülmen fördert die Möglichkeit zum "Mobilen Arbeiten".	Einrichtung von jederzeit nutzbaren "mobilen Arbeitsplätzen" durch die Bereitstellung von Arbeitsmitteln (z.B. Laptops, Tablets, Smartphone etc.)	Mobile Arbeitsplätze fördern die Flexibilität immer dann, wenn kein Telearbeitsplatz eingerichtet wurde. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Reduzierung privatbedingter Ausfallzeiten
	Anreizsysteme	Den Beschäftigten sollen aufeinander abgestimmte Anreize angeboten werden, um ihre Motivation und in der Folge ihre Leistungen zu erhalten und ihren Verbleib bei der Stadt Dülmen zu sichern.		
31	Finanzielle Anreize	Die Stadt Dülmen honoriert gute Leistungen im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung für alle Beschäftigten.	LOB Umsetzung anhand von Zielvereinbarungen oder Beurteilungen.	Die Mitarbeitenden erhalten eine zusätzliche Motivation. Der Arbeitgeber einen Mehrwert durch die Erfüllung vereinbarter zusätzlicher Ziele.

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
32	Finanzielle Anreize	Dauerhaft herausragende Leistungen werden bei der Stadt Dülmen besonders gewürdigt und belohnt.	Vorzeitiger Stufenaufstieg wird nach Prüfung der Leistungen (klare und harte Kriterien mit Quotenregelung bei den Beurteilungen) ermöglicht.	Würde Beschäftigte unter Umständen bewegen, nicht die Arbeitgeberin zu wechseln. Voraussetzung: festgelegtes Beurteilungsmangement
33	Finanzielle Anreize	Die Stadt Dülmen unterstützt die Schaffung familiengerechten Wohnraums für ihre Beschäftigten in Dülmen.	Zur Förderung der Errichtung und des Erwerbs von Wohneigentum für Bedienstete der Stadt Dülmen können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zinslose Wohneigentumsdarlehen gewährt werden. Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung dieser Darlehen besteht nicht.	Siehe Richtlinie zur Förderung der Errichtung und des Erwerbs von Wohneigentum für Bedienstete der Stadt Dülmen
34	Finanzielle Anreize	Die Stadt Dülmen fördert die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten durch ein etabliertes Vorschlagswesen mit finanziellen Zuwendungen.	Vorschlagswesen	siehe Dienstanweisung
35	Finanzielle Anreize	Die Stadt Dülmen fördert die Anschaffung von Pedelecs für Ihre Beschäftigten	Der unverzinsliche Vorschuss für die Beschaffung von Pedelecs und anderen Fahrrädern wird allen Beschäftigten im Rahmen der Richtlinien gewährt.	Siehe Richtlinien über die Gewährung von Vorschüssen zur Förderung der klimaneutralen Mobilität
	<b>Gesundheitsmanagement</b>	<b>Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten ebenso fördert wie die Arbeitsorganisation, -umgebung und die Arbeitsprozesse.</b>		
36	Gesundheitsmanagement	Die Stadt Dülmen sorgt aktiv für gesunderhaltende und -fördernde Arbeitsplätze. Dabei setzt sie sich insbesondere für die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten unter Beachtung der bestehenden Arbeitsschutzgesetze ein.	Regelmäßige individuelle Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen und Untersuchungen bzw. Beratungen durch die Betriebsärztin / den Betriebsarzt	Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte prüfen Arbeitsplätze und veranlassen Optimierung.
37	Gesundheitsmanagement	Die Stadt Dülmen fördert privates Engagement zur Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten.	Private Aktivitäten zur Gesundheitsförderung/-erhaltung werden nach noch zu erarbeitenden Richtlinien finanziell bezuschusst.	Eine Bezuschussung erfolgt lediglich unter der Voraussetzung der tatsächlichen Teilnahme an entsprechenden Angeboten.
38	Gesundheitsmanagement	Die Stadt Dülmen trägt durch eigene Angebote zur Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten bei.	Angebot und Finanzierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen.	z.B. Rückenfit, Ernährungsberatung, Betriebssport
39	Gesundheitsmanagement	Eine besondere Förderung erhalten Beschäftigte, die aufgrund längerer Erkrankung eingeschränkt sind bzw. eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit droht. Das Angebot beruht auf Freiwilligkeit.	<b>BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement</b>	Siehe Dienstanweisung zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement
	<b>Informationsvermittlung</b>	<b>Informationsvermittlung:</b> Die Mitarbeitenden können übersichtlich und strukturiert auf die notwendigen und schon bereitgestellten Informationen zugreifen. Neben der Bereitstellung im Internet und in Printform erfolgt eine individuellen Beratung in besonderen familiären Lebenslagen		
40	Informationsvermittlung	Die Stadt Dülmen legt großen Wert auf umfassende Information ihrer Beschäftigten in unterschiedlichsten persönlichen und beruflichen Lebenslagen.	Schaffung von internen Informationsportalen sowie individuellen Beratungsangeboten in besonderen familiären Situationen (z.B. werdende Mütter und Väter, pflegende Angehörige, ältere leistungsgeminderte Beschäftigte) Themenschwerpunkte: Beruf und Familie - Beruf und Pflege - Gesundheit - Älter werden - Finanzielle Unterstützung	Strukturierte Informationsportale verringern u.U. den Beratungsaufwand, die darüber hinaus notwendigen persönlichen Beratungsgespräche fördern das Vertrauen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberin.
	<b>Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>	<b>Möglichkeit der familienbewussten und flexiblen Arbeitsplatzgestaltung in verschiedenen Lebensphasen sowie finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten</b>		
41	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen bietet unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange etc.	Entwicklung veränderter Arbeitszeitmodelle durch Dienstvereinbarung.	

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
42	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen ist offen für neue Formen der Arbeitszeitgestaltung bei Sicherstellung der Erreichbarkeit für den Bürger.	Statt allgemeingültiger gleitender Arbeitszeit mit fester Kernzeit, Festlegung innerbetrieblicher Funktionszeiten, in denen die jeweils betroffenen Abteilungen/Fachbereiche funktionsstüchtig und verbindlich für den Bürger erreichbar sein müssen. Darüber hinaus sollten auch Terminreservierungen verstärkt genutzt werden.	Funktionzeiten ermöglichen beispielsweise optimierte Betriebsabläufe in den einzelnen Abteilungen, zum anderen flexiblere Arbeitszeiten der Beschäftigten. Wird zurzeit schon von einigen Fachbereichen/Abteilungen praktiziert: Stadtbücherei, Neue Spinnerei, VHS, Bürgerbüro, Baubetriebshof
43	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen ermöglicht ihren Beschäftigten eine individuelle lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung	Angebot von Zeitwertkonten und flexiblen Lebensarbeitszeitmodellen	Der finanzielle Wert im Rahmen von Projekten geleisteter Überstunden sowie monetäre Einzahlungen der Beschäftigten auf Zeitwertkonten ermöglichen eine größere Flexibilität für längere Auszeiten/Freistellungsphasen (z.B. für externe Weiterbildung, Sabbatical, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben)
44	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen hat ein professionelles Rückkehrmanagement und Kontakthalteprogramm, und ermöglicht Beschäftigten in beruflichen Auszeiten eine schnelle und reibungslose Rückkehr	Erarbeitung und Einführung eines <b>Rückkehrmanagements</b> .	Der persönliche Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten wird von der Anmeldung der Beurlaubung bis zur Rückkehr nach einem noch zu erarbeitenden Raster gepflegt.
45	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen bietet ihren qualifizierten Führungskräften Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle an, die sich an deren individuellen Lebensphasen orientieren.	Angebot von "Führung in Teilzeit" oder "Führung im Job-Sharing".	Verkürzung oder Vermeidung von Abwesenheitszeiten von Führungskräften in Familienverantwortung, erworbenes Fachwissen bleibt erhalten.
46	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Die Stadt Dülmen fördert die schnelle Rückkehr ihrer Beschäftigten nach einer Familienphase durch Unterstützung der Kinderbetreuungsfrage.	Anpassung der Rahmenbedingungen zur Gewährung eines Zuschusses für die Kinderbetreuungskosten. Ggf. Schaffung verwaltungsinterner Betreuungsangebote nach Konzentration der Verwaltung in weniger Verwaltungsstandorten	Der Zuschuss kann einen Anreiz für eine frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz darstellen und bietet darüber hinaus ein werbewirksames Alleinstellungsmerkmal. Verwaltungsinterne Betreuungsangebote machen erst Sinn, wenn die Verwaltung wieder konzentrierter an weniger Standorten untergebracht ist.

**Handlungsfeld: Qualifizieren**

	Themen	Zieldefinitionen	Maßnahmen	Erläuterungen
	<b>Kompetenzanalyse</b>	<b>Erfassung und Identifizierung der fachlichen und überfachlichen Potentiale der Beschäftigten mit dem Ziel der bewussten Stärkung der gewünschten Skills und eines optimierten Personaleinsatzes.</b>		
47	Kompetenzanalyse	Die Stadt Dülmen kann die Potentiale der Beschäftigten erkennen und diese für die tägliche Arbeit nutzen.	Durchführung entsprechender Untersuchungen/Audits/Analysen und darauf aufbauend Erarbeitung eines zielorientierten Weiterbildungsconzeptes.	Veränderte Aufgaben für die Kommunen führen zu veränderten Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden. Ein Kompetenzfassungssystem soll die überfachlichen Anforderungen an die Beschäftigten ermitteln und gleichzeitig vorhandene Potentiale innerhalb der Belegschaft erkennen helfen. So können proaktiv spezifische Schulungsmaßnahmen abgeleitet und durchgeführt werden.
	<b>Wissenstransfer</b>	<b>Das für die Erfüllung der Aufgaben wichtige und darüberhinaus in den Köpfen der Beschäftigten vorhandene Wissen wird für die Nachfolger strukturiert weitergegeben. Dazu werden unterschiedliche Werkzeuge und Verfahren angewandt.</b>		
48	Wissenstransfer	Die Stadt Dülmen nutzt das Wissen und die Erfahrung der unterschiedlichen Generationen für die anstehenden Aufgaben.	Altersgemischte Teams organisieren	Altersgemischte Teams sind Arbeitsgruppen, deren Mitglieder unterschiedlichen Generationen entstammen. In diesem Umfeld können die Älteren ihr Wissen und Werte an die Jüngeren weitergeben und umgekehrt von ihnen lernen. Die Weitergabe von Wissen erfolgt zum einen durch den wechselseitigen und kontinuierlichen Austausch, zum anderen durch die gemeinsame Bewältigung neuer Aufgabenstellungen.
49	Wissenstransfer	Die Stadt Dülmen fördert das Learning by doing durch individuelle Unterstützung der Nachwuchskräfte	Lerntandem	Ein unerfahrener und ein erfahrener Mitarbeiter übernehmen für einen begrenzten Zeitraum gemeinsam bestimmte Aufgaben. Mit zunehmender Kompetenz der weniger erfahrenen Fachkraft kann sich die erfahrene Fachkraft nach und nach zurückziehen.
50	Wissenstransfer	Die Stadt Dülmen unterstützt die Führungsnachwuchskräfte auch im persönlichen Austausch zu konkreten Führungsproblematiken	Mentoring	Beim Mentoring wird einem unerfahrenen Mitarbeiter eine erfahrene Fachkraft (Mentor) zur Seite gestellt. Beide erfüllen keine gemeinsame Aufgabe; der Mentor fungiert als Ansprechpartner für Fragen der Führung und bei aktuellen Problemstellungen
51	Wissenstransfer	Die Stadt Dülmen begegnet dem Wissensverlust durch ausscheidende Beschäftigte frühzeitig und fördert den Wissensaustausch aktiv.	Ampelsystem für die Stellen der Verwaltung, abgestufte Maßnahmen je nach Stelle, zum Beispiel auch durch moderierte Übergabegespräche. Kompetenzübersichten "Gelbe Seiten", WIKI auf Fachbereichsebene, ggfls. für Querschnittsaufgaben auch verwaltungsweit.	Identifizierung von kritischem Wissen und Handlungsnotwendigkeiten. Transfer von Erfahrungswissen vom ausscheidenden Mitarbeiter auf dessen Nachfolger in einem moderierten Gespräch. Leistung kann eingekauft, oder eigene Kräfte dafür qualifiziert werden.
	<b>IT Schulungen</b>	<b>Durch interne und externe IT Schulungen wird die Kompetenz der Beschäftigten in diesem Bereich bedarfsorientiert ausgebaut. Bei einer weiter fortschreitenden Digitalisierung der Verwaltung und Ausbau des mobilen Arbeitens ist dies unverzichtbarer Teil des lebenslangen Lernens.</b>		
52	IT-Schulungen	Die Stadt Dülmen bietet zahlreiche Schulungsformen zur Verbesserung der IT-Kenntnisse der Beschäftigten an.	Schulungen und Workshops, One-Point-Lessons, Expertengespräche, Beispielschulungen, adressatenorientierte Angebote aber auch Video-Tutorials	Der Einsatz von Standard- und Spezialsoftware nimmt zu. Kenntnisse der Software variieren sehr stark. Interne oder externe Schulungen erweitern und aktualisieren die Kenntnisse. Spezialunterweisung zu Teilbereichen einer Software. Power-User stellen ihr Wissen anderen Interessierten bereit. Analog zu den bekannten Youtube Videos werden Anleitungen per Video aufgezeichnet und nicht mehr verschriftlicht (z.B. Einrichtung des Anrufbeantworters).
	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	<b>Durch regelmäßige Qualifizierungsangebote wird das fachliche Wissen der Beschäftigten auf dem aktuellen Stand gehalten. Durch die Qualifizierungsmaßnahmen werden den eigenen Beschäftigten berufliche Entwicklungsperspektiven geboten und Quereinsteigern der Weg in die Verwaltung geöffnet. Spezielle Angebote gehen auf die Bedürfnisse und Erwartungen der älteren Beschäftigten ein.</b>		
53	Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung	Die Stadt Dülmen fördert die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten	Angebot einer adressatenorientierten beruflichen Qualifizierung	Das Angebot umfasst den Aufstiegslehrgang gem. § 21 LVO, den Verwaltungslehrgang II am Studieninstitut Westfalen-Lippe, das Bachelorstudium an der FHöV in Münster sowie die Modulare Qualifizierung und auch verschiedene Masterstudiengänge. Durch diese Auswahl werden Angebote für Beamte wie auch tariflich Beschäftigte im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme soll über Auswahlverfahren entschieden werden; für die Teilnahme an der Modularen Qualifizierung werden aktuell Richtlinien entwickelt.
54	Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung	Die Stadt Dülmen qualifiziert die Beschäftigten zur qualitativ hochwertigen Aufgabenerfüllung in ihrem Sachbereich	Teilnahme an fachlichen Seminaren	Alle Beschäftigten sollen weiterhin die Möglichkeit haben, an fachlichen Seminaren, die für ihre tägliche Arbeit förderlich sind, teilnehmen zu können. Hierzu werden regelmäßig entsprechende Budgets bereitgestellt.
55	Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung	Die Stadt Dülmen qualifiziert die Beschäftigten im Bereich der sozialen Kompetenzen	Teilnahme an Seminaren zur Entwicklung der sozialen Kompetenzen einschließlich Methodenkompetenzen etc.	Seminare werden jährlich angeboten; als interne oder auch als externe Schulungsangebote anderer Anbieter.

	<b>Themen</b>	<b>Zieldefinitionen</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Erläuterungen</b>
<b>56</b>	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	Die Stadt Dülmen qualifiziert auch verwaltungsfremde "Quereinsteiger", um diese zu Verwaltungsfachkräften auszubilden und für die Verwaltung zu gewinnen.	Traineeprogramm	Das Traineeprogramm für neue Mitarbeiter gibt einen ersten Überblick über die verschiedenen Fachbereiche und Zuständigkeiten sowie über die verwaltungsinternen Abläufe und Vorschriften. In Kleingruppen werden die verschiedenen Fachbereiche besucht.
<b>57</b>	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	dito	Seminare im Bereich Kommunalverwaltung beim Studieninstitut	Die Seminarreihe des Studieninstituts Westfalen-Lippe bietet in allen wesentlichen Bereichen der Kommunalverwaltung eine grundlegende Qualifizierung in Form von 1-3 tägigen Seminaren.
<b>58</b>	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	dito	Verwaltungslehrgang I (zur Gewinnung neuen Personals)	Berufsbegleitender Lehrgang als einführende Weiterbildung für Mitarbeiter, die über keine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen. Der Abschluss ist vergleichbar mit einer dreijährigen Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten und dauert ca. 2 Jahre.
<b>59</b>	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	dito	Verwaltungslehrgang II (zur Gewinnung neuen Personals)	Grundlegende Qualifizierung für Fachkräfte, die eine hochwertige Ausbildung außerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert haben (z.B. ein Studium). Ziel ist Ausbildung für eine qualifizierte Sachbearbeitung im gehobenen Dienst. Der Lehrgang erfolgt teilweise in geschlossenen Blöcken, teils berufsbegleitend und dauert 2 Jahre.
<b>60</b>	<b>Berufliche, fachliche und persönliche Qualifizierung</b>	Die Stadt Dülmen fördert den Wissens- und Kompetenzerhalt der älteren Beschäftigten.	Fortbildungen speziell für Ältere: IT Programme, Motivationsfördernde Maßnahmen: Älterwerden im Beruf Altersteilzeit, Weiterbeschäftigung nach dem offiziellen Renteneintritt	Konzeptionierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Rechtliche Grundlagen für Altersteilzeit, Beschäftigung nach dem Rentenaustritt.