

Keine Eintagsfliege, sondern Einstieg in nachhaltigen Prozess

Zum ersten Workshop in diesem Jahr trafen sich am Freitag, 25. Januar, die Führungskräfte in der CVJM-Bildungsstätte an der Bundeshöhe.



Oberbürgermeister Peter Jung begrüßte Geschäftsbereichs-, Ressort-, Stadtbetriebs- und Amtsleitungen und gab einen kurzen Lagebericht: "Die Neuberechnung der Leistungen nach dem Stärkungspakt ist ein großer Vertrauensverlust. Das Problem muss das Land lösen. Wir haben unseren Mitarbeitern und den Bürgern bereits viel zugemutet."

(Statt 72 Mio. Euro soll Wuppertal 11 Mio. Euro weniger, also nur noch 61 Mio. Euro als jährliche Landeshilfe erhalten, Anm. der Redaktion)

Ob mit der vollen oder der gekürzten Landeshilfe - unter dem Druck des Personalabbaus sind die Personalentwicklungsmaßnahmen umso wichtiger. Zur Erinnerung: 40 Prozent der Mitarbeiter/innen und 58 Prozent der Führungskräfte werden bis zum Jahr 2021 bei der Stadt Wuppertal ausscheiden.

Im Führungskräfteworkshop Ende August des vergangenen Jahres wurden deshalb vier Arbeitsgruppen zu den wichtigen Personalentwicklungsthemen gebildet, die nun ihre Arbeitsergebnisse präsentierten. Oberbürgermeister Jung und Stadtdirektor Dr. Johannes Slawig dankten vorab allen für die intensive und konstruktive Arbeit in den vergangenen Monaten, die noch nicht beendet ist:



"Heute wollen wir konkrete Maßnahmen diskutieren und das weitere Vorgehen festlegen. Es darf kein 'man müsste mal...' geben. „Das ist heute der Einstieg in einen nachhaltigen Prozess", markierte Slawig diesen Workshop als ersten Meilenstein. Und auch zwei weitere Termine kündigte er bereits an: "Im September findet der nächste Führungskräfteworkshop statt, und im Oktober laden wir wieder zum Mitarbeiterforum ins Opernhaus ein."

Harry Pohl, Leiter des Bergischen Studieninstituts, moderierte die Präsentation der Arbeitsergebnisse und die anschließende Diskussion, die hier nur auszugsweise und

verkürzt dargestellt werden können. Wir werden aber die Themen weiter begleiten und darüber im Intranet berichten.

1. AG "Qualifizierung MA/Erhalt des Wissens" (Holger Wanzke)



Eine flächendeckende Überarbeitung der Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) noch in diesem Jahr ist zwar wünschenswert, aber nicht leistbar. Diskutiert wurde, was die Leistungseinheiten für Instrumente brauchen, um den Wissenstransfer sicherzustellen. Hier würde beispielsweise eine Überlappungszeit bei der Wiederbesetzung von Stellen die Übergabe erleichtern. Eigene Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen erfasst und gefördert werden. Für neue Kolleginnen und Kollegen soll es einen Paten innerhalb der Verwaltung geben.

2. AG "Gesundheitsförderung" (Uwe Temme)



Unser Krankenstand liegt 1,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt im Städtevergleich. Gesundheitsförderung ist als Führungsaufgabe erkannt. Die Arbeitsgruppe hat nicht nur diverse Maßnahmen, sondern auch konkrete organisatorische und personelle Veränderungen in den Gesundheitsförderungsgremien vorgeschlagen. Dazu gehört die neue Funktion eines Gesundheitsmanagers und eines Mentors im Verwaltungsvorstand.

3. AG "Fachkräftemangel, Gewinnung neue MA, Ausbildung" (Thomas Piqué)



Die eigene Ausbildung sichert die Zukunft der Stadtverwaltung Wuppertal. Wir müssen unsere Berufsbilder und das Ausbildungsangebot publik machen. Dafür sollen potentielle

Bewerber gezielt an der Schule oder der Uni angesprochen werden. Gleichzeitig brauchen wir ein Anreizsystem für Ausbilder.

4. Arbeitsgruppe "Führungsnachwuchs" (Klaudia Dmuß)



Neben "Fit für Führung, basics und update" wird es eine neue Qualifizierungsmaßnahme, nämlich "Fit für Teamleitung" geben. Bei einer Art "Ämter-Rundlauf" sollen die Führungskräfte die Leistungseinheiten und ihre Arbeit kennenlernen. Führungskräfte sollen Gespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über mögliche Karrierechancen führen.

Wie geht es weiter?

Alle Arbeitsgruppen haben den Auftrag, bis **Ende Februar** eine Priorisierung der Maßnahmen zu erarbeiten.

Dabei soll der Ressourcenaufwand berücksichtigt werden. Die Ergebnisse dürfen keine "Eintagsfliegen" sein, sondern müssen erfolgreich umgesetzt werden. Über die Ergebnisse wird dann die Verwaltungsspitze entscheiden.

Bis **März** soll dann ein konkretes Handlungskonzept und Maßnahmenpaket vorliegen.

Im **September** ist ein weiterer Führungskräfteworkshop geplant.

Im **Oktober** wird im Mitarbeiterforum über den Fortgang der Arbeit und die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.