



Schloss – Stadt Hückeswagen

Organisationsentwicklung

Personalentwicklung

Prozessorientierung

- Ein zusammenfassender Überblick -



Daten und Fakten zur aktuellen Situation I



Stellen 2017		Stellen 2016		tatsächlich besetzt 30.06.2016	
Beamte	Tarifbeschäftigte	Beamte	Tarifbeschäftigte	Beamte	Tarifbeschäftigte
9,5	86,03	11,3	89,76	11,1	78,53

Ergebnis 2015	Ansatz 2016	Ansatz 2017	Plan 2018	Plan 2019	Plan 2020
5.632.709	6.172.376	5.937.888	5.900.858	5.868.386	5.863.537
Veränderung in Prozent gegenüber dem Vorjahr:		-3,80%	-0,60%	-0,53%	-0,08%
Veränderung in Prozent gegenüber dem Basiswert Ansatz 2016:		-3,80%	-4,40%	-4,93%	-5,00%

Daten und Fakten zur aktuellen Situation II



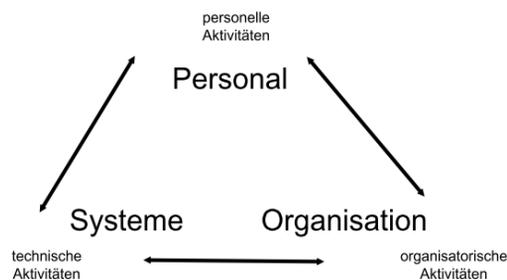
- Anzahl Mitarbeiter aktuell:
 - **11 Beamte (8 aktive),**
 - **104 Tarifbeschäftigte,**
 - darunter 2 Auszubildende**
- Demographie
- Ausbildung
- Praktika

Change Management



Für Veränderungen innerhalb eines Unternehmens sind Veränderungen in drei Bereichen notwendig:

- Personal
- Systeme
- Organisation



Ein Rückblick



- Zeitstrahl zur Diskussion zukünftig disponibler Stellen
- Personalentwicklungskonzept seit 2009 – seit 2015 im HSK festgeschrieben
- Personaleinsparungen lt. HSK 2016 (rd. 69 T€) bis 2024 (rd. 455 T€)
- Personalentwicklungsgespräche
- Qualifikation / Schulung: Interne Wissensvermittlung (IT, Sicherheit, SAP, Haushalt)
- Kommunikation und Transparenz (Intranet, Besprechungswesen)
- Förderung fachlicher und persönlicher Qualifikation (Coachings, Inhouse – Seminare)
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge (Informationen und konkrete Angebote)



NKF, Geschäftsprozessoptimierung und Personalentwicklung



„Von der konventionellen, funktionsorientierten Organisation zur prozessorientierten Organisation“

= Resultat- und Kundenorientierung

- Senkung von Kosten und Durchlaufzeiten
- Höhere Produkt- / Leistungsqualität
- Optimierte Aufgabenzuordnung und permanente Qualifikation

