

Chancen fachlicher und biografischer Diversität in der Verwaltung ...

... und wie man sie verwirklichen kann

Digitaler Fachtag „Zukunft gestalten statt Mangel verwalten“
am 18. und 19. November 2020

Workshop „In Bewegung – die Transformation der Kommunalverwaltung
braucht innovative Fachkräftestrategien“

Neumünster = Zentrum der Peripherie

- 82.000 Einwohner
- Kreisfreie Stadt und Oberzentrum
- Verkehrsknotenpunkt
- Großes Bildungs- und Kulturangebot – aber keine Hochschule
- Strukturwandel von der Textil- und Garnisonsstadt zum Logistikstandort und Einzelhandelszentrum
- Armut als zentrale Herausforderung (Materiell, sozial, bildungsbezogen, gesundheitlich)

Ein Fachdienst mit vielfältigen Aufgaben



Wie divers sind Ihre Teams aufgestellt?

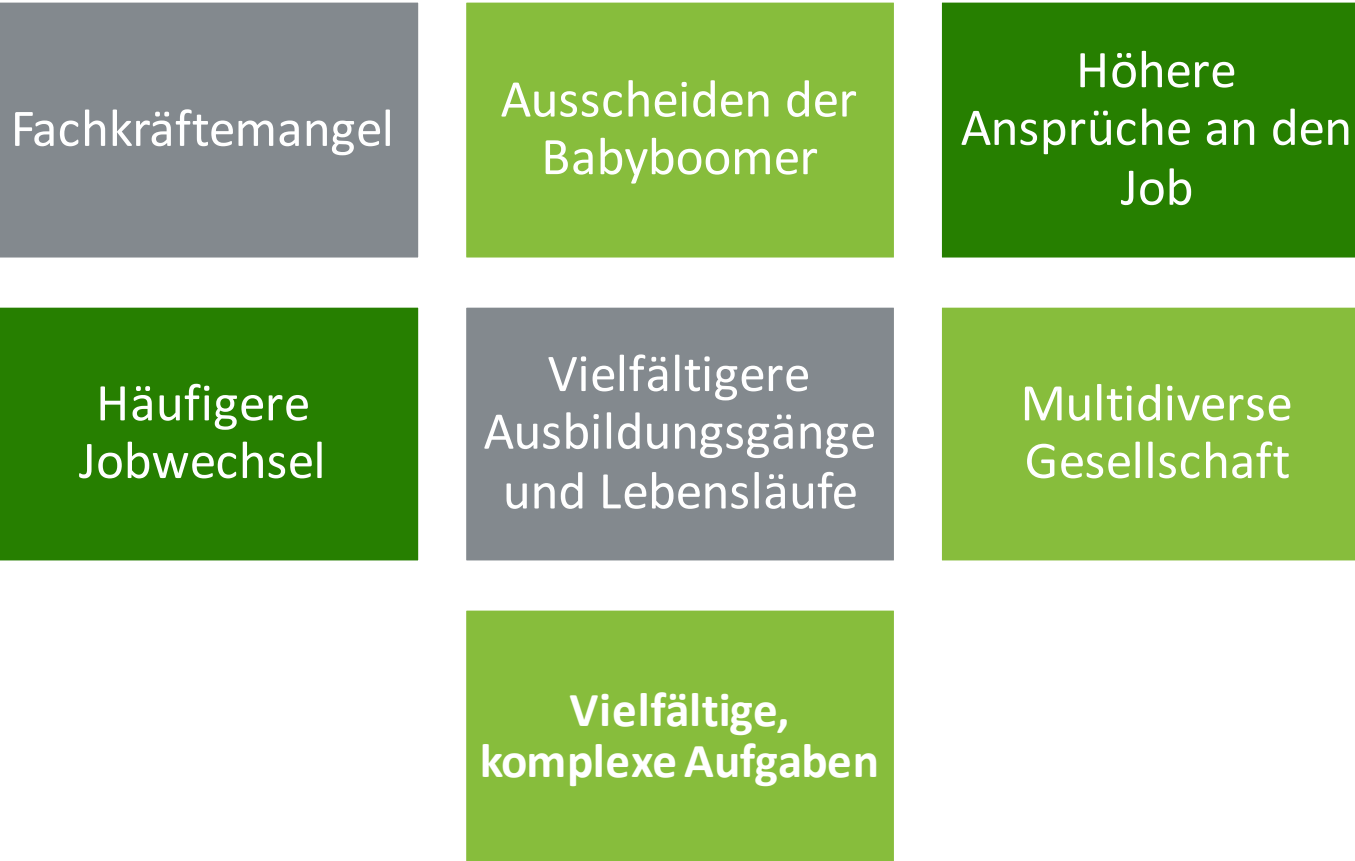
Biografische
Homogenität

Biografische
Diversität

Fachliche
Homogenität

Fachliche
Diversität

Ausgangslage für Fachkräftegewinnung



Arbeitsphase

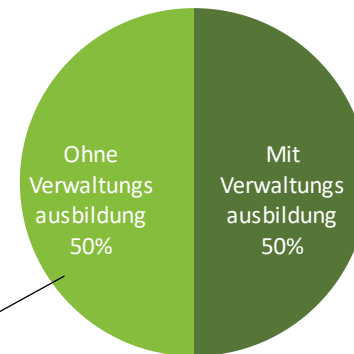
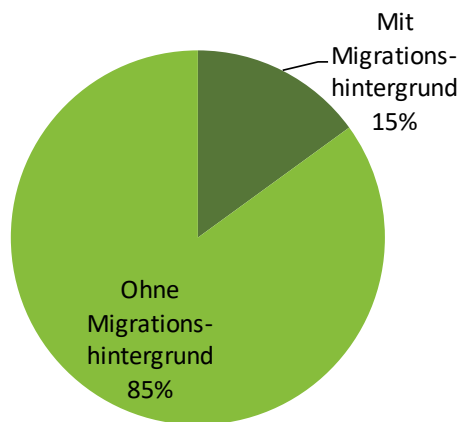
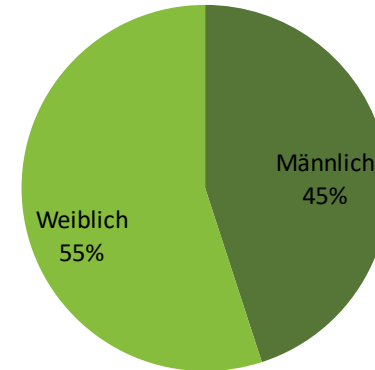
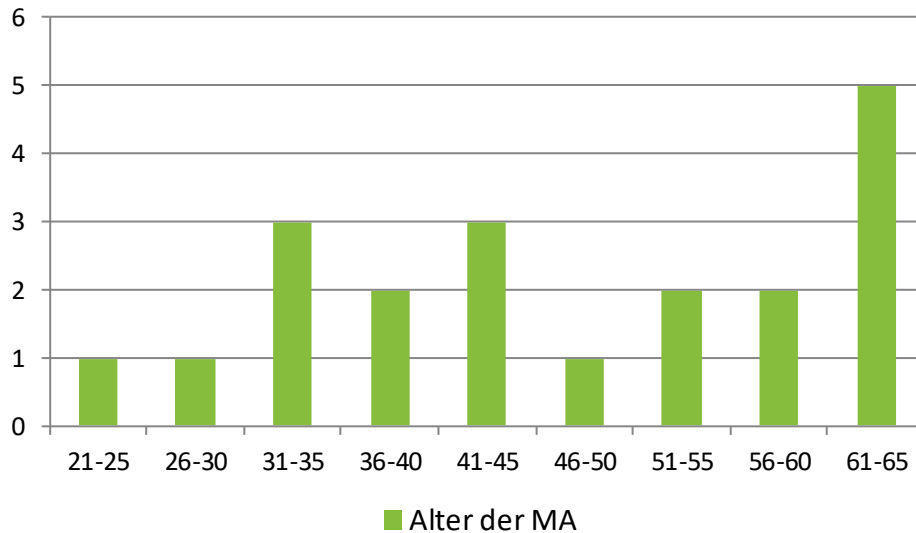
Kurzes Brainstorming:

Worin können sich Fachkräfte (in arbeitsrelevanter Weise) unterscheiden?

Bitte einfach in den Chat schreiben!

5 Minuten

Diversität im FD 03 der Stadt Neumünster



Ausbildung oder Studium in:
 Sozialpädagogik, Lehramt, Geografie,
 Politikwissenschaft, Textilmechanik,
 Islamwissenschaft, Diversity Studies

Chancen und Risiken fachlicher und biografischer Diversität in der Verwaltung

Chancen	Risiken
+ Größeres Fachkräfteangebot	- Passungsprobleme zur Stelle
+ Stabilisierung des Teams	- Unterschiedliche Kommunikationsbasis
+ Vielfältige Perspektiven	- Fehlende Verwaltungs-kompetenzen
+ Breites Kompetenzspektrum	- Erhöhter Schulungs- und Betreuungsbedarf
+ Voneinander Lernen (Erfahrung und neue Impulse)	- Unklare Karriereperspektiven
+ Vorbildfunktion	- Vorbehalte

Arbeitsphase

Austausch im virtuellen Plenum:

Was sind Ihre Erfahrungen: Wo liegen weitere Chancen, aber auch Risiken von Diversität an Ihrem Arbeitsplatz?

10 Minuten

KURZE PAUSE

5 Minuten

Schritte zur Verwirklichung von mehr Diversität in der Verwaltung

1. Passende **Stellen** schaffen (Stellenzuschnitt, Teilbarkeit der Stelle)
2. Möglichst offene **Stellenausschreibung** (ggf. mit ausdrücklichem Hinweis auf Diversitätsziel)
3. Angepasster „**Onboarding-**“**Prozess** – gerade für die Integration Verwaltungsexterner
4. Individuelle **Weiterbildung** (Verwaltungskompetenzen, Moderationsfähigkeiten, Sprache ...)
5. Kontinuierliche **Begleitung** (teilweise auch Kompensation noch fehlender Kompetenzen)
6. Sichtbarkeit der Mitarbeiter*innen ermöglichen, **Mehrwert** der Diversität zeigen
7. Strategische **Weiterentwicklung** der Personalentwicklung und **Karrierewege** in der Verwaltung

Arbeitsphase

Austausch in Untergruppen („Break-out session“):

- 1. Welchen Entwicklungsbedarf zu mehr Diversität sehen Sie an Ihrem Arbeitsplatz?**
- 2. Welche Schritte zu dieser Entwicklung nehmen Sie sich vor/können Sie sich vorstellen?**

10 Minuten

Abschluss

Austausch im virtuellen Plenum:

1. Blitzlichter aus den Untergruppen!

10 Minuten

Abschluss

Visionen für die Zukunft...

Welche Ideen, Ansätze oder Wünsche fallen Ihnen ein, um die Fachkräfte in der Kommunalverwaltung zu halten oder neue zu begeistern?

10 Minuten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Felix Brümmer

Präventionsmanagement und Bildungsplanung

Tel.: 04321/942-2264

E-Mail: felix.bruemmer@neumuenster.de