

## Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg

### I. Bericht

#### 1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadt Nürnberg ihren Beschäftigten Beratungsleistungen in Form von Supervision, Coaching und betrieblicher Sozialberatung an. Die Leistungen der Personalberatung stehen allen Mitarbeitenden der Stadt Nürnberg einschließlich der Eigenbetriebe sowie des Jobcenters auf allen Hierarchieebenen zur Verfügung. Die Leistungen der Personalberatung sind grundsätzlich kostenfrei. Lediglich gegenüber den Eigenbetrieben, dem Jobcenter und dem Staatstheater Nürnberg erfolgt eine Rechnungstellung.

Die Bandbreite reicht von Einzelgesprächen über moderierte Teambesprechungen bis zu längeren strukturierten Beratungsprozessen mit einer Vielzahl von Beteiligten. Die Anliegen werden jeweils nach einer umfassenden Auftragsklärung (Ausgangslage, Beteiligte, notwendige Maßnahmen und Ziele) bearbeitet.

Im Gegensatz zu vielen anderen Kommunen gestaltet die Stadt Nürnberg die Beratungsleistungen mit eigenen qualifizierten Kräften, die sich im Gefüge und in den Gepflogenheiten der Stadtverwaltung auskennen und die über eine breite Palette geeigneter Methoden verfügen. Der Personalberatung stehen 3,40 Vollkraft-Stellen zur Verfügung, davon entfallen 2,80 Stellen auf den Schwerpunkt Supervision/Coaching und 0,60 Stellen auf den Schwerpunkt Betriebliche Sozialberatung/Casemanagement.

Für die vier Beraterinnen, drei davon mit der Qualifikation „Supervisorin nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)“, gilt die Schweigepflicht. Informationen an Dritte können nur mittels gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen der am Beratungsprozess unmittelbar Beteiligten weitergegeben werden. Kontrollsupervisionen und Teilnahmen an fachspezifischen Fortbildungen und Tagungen sind für die Beraterinnen wichtige Instrumente, um auf dem aktuellen Stand innerhalb ihres Fachgebietes zu bleiben.

#### 2 Schwerpunkte der Arbeit

Die Personalberatung mit ihren vielfältigen Angeboten stellt einen wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung dar, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin zu unterstützen, ihre Aufgaben leistungsorientiert und bürgernah erfüllen können.

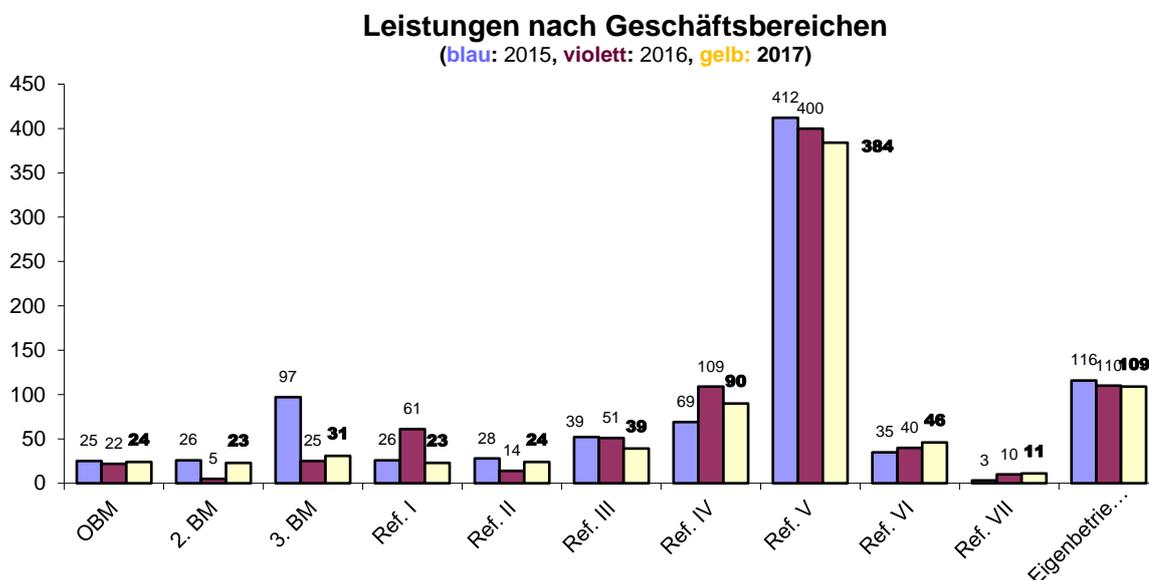
##### 2.1 Leistungen der Personalberatung in Zahlen

	2015	2016	2017
Anfragen/Fälle	368	379	415
Beratungen/Sitzungen	889	847	804
Moderation von Klausurtagungen	35	28	21
Coachingprozesse für Führungskräfte	87	103	117
Supervision von Einzelpersonen	87	88	105
Betriebliche Sozialberatung (Casemanagement)	79	86	122

Im Jahr 2017 bearbeitete das Team der Personalberatung insgesamt 415 Anliegen, Anfragen oder „Fälle“ aus 37 Dienststellen aller Geschäftsbereiche und Referate, aus den Eigenbetrieben und von Personalratsgremien. 804-mal wurde in „klassischen“ Arbeits-Formaten wie Einzelberatungen (60 - 90 Minuten), Gruppenterminen (120 Minuten), Teamveranstaltungen (90 bis 120 Minuten), Workshops (3 bis 6 Stunden) oder Klausuren (½ Tage bis 2 Tage) an den Themen gearbeitet.

Die konzeptionelle und strategische (Mit-)Arbeit in und mit ganzen Dienststellen und die Arbeit an gesamtstädtischen Themen wie z.B. das Mentoringprogramm für Frauen oder die Überarbeitung der Leitlinien zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag (Leitfaden Sucht) stellen weiterhin einen wichtigen Aspekt der Arbeit der Personalberatung dar.

Insgesamt fällt auf, dass der Anteil der Frauen, die Beratung suchen, auf konstant hohem Niveau bleibt. Beim Coaching von Führungskräften liegt das Verhältnis der Frauen zu den Männern bei 69% zu 31%, bei der Supervision von Einzelpersonen bei 78% zu 22%, bei der Betrieblichen Sozialberatung fällt der Männeranteil mit 46% höher aus.



Die Verteilung der Leistungen nach Geschäftsbereichen zeigt, dass es keine „weißen Flecken“ mehr gibt. Die Mitarbeiterinnen der Personalberatung sind in allen Bereichen der Stadt Nürnberg tätig. Gleichwohl ist aus dem Referat V wie in den Vorjahren (bei leicht sinkender Tendenz) die größte Nachfrage zu verzeichnen.

## 2.2 Veränderte Beratungsleistungen und -anlässe

Die Beratungsleistungen und -anlässe der Personalberatung haben sich in den vergangenen 30 Jahren stark gewandelt. Während anfangs Supervisionen im Sozialbereich und klassische Sozialberatung im Mittelpunkt standen, ist die Personalberatung mittlerweile fester Bestandteil der Personalentwicklung. Es wird großer Wert daraufgelegt, die Angebote der Personalberatung mit anderen zentralen und dezentralen Personalentwicklungsinstrumenten und -maßnahmen zu vernetzen.

Die Leistungen konzentrieren sich auf Führungskräfte, da diese als Multiplikatoren und Vorbilder für die notwendigen Veränderungsprozesse in der Verantwortung stehen. Insbesondere Coaching stellt eine Lernform dar, bei der der konkrete berufliche Kontext der Führungskraft im Vordergrund steht. Die aktive Einbringung der Führungskraft stellt sicher, dass der Transfer des

Erlernen in die Praxis gelingt. Zudem stellt das (Einzel-)Coaching ein Personalentwicklungsinstrument dar, das aufgrund der „Vier-Augen-Atmosphäre“ auch für lebensältere Beschäftigte eine akzeptierte Qualifizierungsmaßnahme bietet.

Seit einigen Jahren verstetigt sich der Trend, dass die Themen Führung (z.B. Kompetenzentwicklung, Behandlung von aktuellen Führungsaufgaben aus der Berufspraxis), der Umgang mit Konflikten im Team und mit Bürgerinnen und Bürgern, die zunehmende eigene Arbeitsbelastung und des Teams, Teamentwicklung sowie körperliche und psychische Erkrankungen an Bedeutung zunehmen. Ein neues Thema stellen die mitunter gravierenden psychischen Folgen bei Mitarbeitenden nach An- und Übergriffen durch Bürgerinnen und Bürger dar.

Die Veränderungen der Beratungsanlässe liefern wichtige Impulse für die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Instrumenten der Personalentwicklung.

### **2.3 Einbeziehung der Personalberatung in Maßnahmen des Teilprojektes 1 im Strategieprojekt Personal und in die Mitarbeiterinnenbefragung 2019**

Das Fach- und Erfahrungswissen der Mitarbeiterinnen der Personalberatung spielt im Teilprojekt 1 „Personalrekrutierung / Attraktive Arbeitgeberin / Personalentwicklung / Führung“ des Strategieprojektes Personal im Referat I/II eine wichtige Rolle. Die Mitarbeiterinnen der Personalberatung werden in die Arbeitspakete

- Führungsgrundsätze, -leitlinien (Federführung liegt bei Mitarbeiterin der Personalberatung)
- Führungskräftequalifizierung
- Mentoringprogramm
- Führungsgespräch (Federführung liegt bei Mitarbeiterin der Personalberatung)
- Weiterentwicklung Wissenssicherung
- Karriereberatung
- Aufbau Wissensmanagement

eingebunden.

Zudem ist die Personalberatung maßgeblich an der Vorbereitung und Konzeption der Mitarbeiterinnenbefragung 2019 beteiligt. Sie wird wie bei den Mitarbeiterinnenbefragungen in den Jahren 2010 und 2014 Dienststellen bei der bedarfsgerechten Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen, die sich aus den gesamtstädtischen und dienststellenspezifischen Resultaten ergeben werden. Hierzu gehören beispielsweise die Moderation von Veranstaltungen, passgenaue Inhouse-Seminare und Teamentwicklungsmaßnahmen.

Die Einbindung der Personalberatung in Maßnahmen zur Umsetzung und Neugestaltung des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg ist gegeben (z.B. Mentoringprogramm für Frauen).

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 04.05.2018  
Personalamt

(2364)