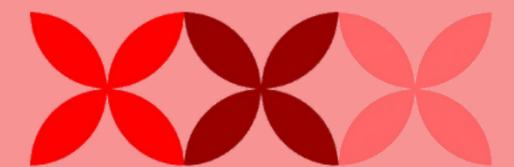


ATTRAKTIV. DIGITAL. OFFEN. SICHER.



GUTE GRÜNDE

**für den Arbeitgeber
Gemeinde Rosendahl**



Rosendahl

Holtwick Osterwick Darfeld

INHALT

Vorwort

1. Ausbildung

- Ausbildung auf der Höhe der Zeit

2. Sicherer Job

- Sicherer Arbeitsplatz
- Zusatzversorgungskasse, Altersversorgung
- Leistungsanreizsystem

3. Start im Job und Qualifizierungsmöglichkeiten

- Einarbeitungskonzepte/ Wissensmanagement
- Seminare für Neu- und Quereinsteiger*innen
- Fortbildungen

4. Arbeitszeit und Work-Life-Balance

- Gleitzeit
- Teilzeit
- Erholungsurlaub
- Bildungsurlaub
- Elternzeit
- Telearbeit
- Altersteilzeit

5. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat und JAV
- Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

6. Wir – im Miteinander

- Partizipation der Belegschaft
- Das Jahresgespräch
- Teamentwicklungsmaßnahmen
- Betriebsausflug / Weihnachtsfeier

7. Entwicklungsmöglichkeiten

- Aufstiegsmöglichkeiten

8. Gute Führung

- Gute Führung – wertschätzender Umgang
- Führungskräftequalifizierung
- Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte

9. Weitere Vorzüge

10. Ein gutes Arbeitsumfeld

- Arbeitssicherheit & IT-Standard
- Büroraum

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gemeinde Rosendahl zu arbeiten, hat viele Vorteile. Dabei geht es nicht nur um den sicheren Job, um pünktliche Zahlung des Gehalts, um betriebliche Zusatzleistungen zur Altersvorsorge, den Urlaubsanspruch zumeist 30 Tage/Jahr, auch nicht um flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Gesundheitsförderung, Fortbildung und mehr. Interessiert? Dann sollten Sie weiterlesen. Wir werden Sie überzeugen.



Schauen Sie sich beispielsweise den „weichen Bereich“ der Arbeitsbedingungen an. Wir bieten flexible und mobile Arbeitsmodelle für die eigene Work-Life-Balance. Die Digitalisierung gibt uns viele neue Spielräume. Wir bieten gute Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, während der Arbeitsplatz und das Einkommen sehr sicher sind. Darüber sind uns passgenaue Qualifikationsangebote besonders wichtig. Top ausgestattete Arbeitsplätze, u.a. mit höhenverstellbaren Schreibtischen, sind für uns Standard, Mitarbeiterpartizipation und „gute Führung“ selbstverständlich. Dieses und mehr führt dazu, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen und motiviert für die Bürger*innen in den drei Dörfern zum Wohlfühlen arbeiten.

Die Gemeinde Rosendahl ist ein toleranter und moderner Arbeitgeber. Die Rosendahler Verwaltung heißt alle Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, Herkunft, Religion und Weltanschauung willkommen und begegnet ihnen ohne Vorurteile. Wir pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Nichtsdestotrotz werden Sie unsere lockere Arbeitsatmosphäre und das Gemeinschaftsgefühl schätzen. „New Work“ ist bei uns nicht nur ein Schlagwort.

Wir sind eine moderne, dynamische, kundenorientierte und familienfreundliche Verwaltung.

Es würde mich freuen, wenn diese Broschüre Ihr Interesse an dem „Arbeitgeber Gemeinde Rosendahl“ weckt. Begleiten Sie uns und gestalten Sie gemeinsam mit uns die Zukunft unserer Gemeinde.

A handwritten signature in black ink that reads "c. Gottheil". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Christoph Gottheil
Bürgermeister der Gemeinde Rosendahl

AUSBILDUNG

Ausbildung auf der Höhe der Zeit

Jungen Nachwuchskräften eine Berufschance geben und die Verwaltung für die Zukunft aufstellen – das sind zwei der Gründe, warum die Gemeinde Rosendahl sowohl in der Verwaltung als auch im Bauhof Ausbildungsmöglichkeiten anbietet.

Die Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl wissen die vielseitigen und abwechslungsreichen Betätigungsfelder zu schätzen – sei es in der Kernverwaltung im Rathaus oder aber beim Bauhof und in den Außenstellen (z.B. Kläranlagen, Schulen).

Kommen Praktikant*innen oder Referendar*innen zu uns, sind sie regelmäßig von der breiten Palette der Arbeitsfelder überrascht. In einem Büro wird ein neuer Bebauungsplan erarbeitet, im nächsten ein Rockfestival geplant. Eine Kollegin kümmert sich um organisatorische Dinge für die Schulen, ein anderer Kollege hält den Kontakt zur Feuerwehr. Die Finanzbuchhaltung sorgt dafür, dass die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden, die zuvor von einem anderen Mitarbeiter über diverse Förderprogramme beantragt wurden.

Das ist nur ein kleiner Ausschnitt des Arbeitsalltags in unserer Kommunalverwaltung, der aber auch zeigt, dass alle „Hand in Hand“ als Team arbeiten.

Ähnlich abwechslungsreich gestaltet sich der Einsatz des Bauhofes und das Arbeiten in den Außenstellen.

**ÜBRIGENS:
WIR HABEN IN DEN LETZTEN JAHREN
100% UNSERER AZUBIS ÜBERNOMMEN**

Deshalb wird auf eine gute Ausbildung Wert gelegt. Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis für ein erfolgreiches Arbeiten. Hiervon profitieren alle in Rosendahl.

Aktuell sind folgende Ausbildungsberufe bei uns zu finden:



Ausbildung Fachinformatiker*in Systemintegration,



Ausbildung Straßenwärter*in



Ausbildung Verwaltungsfachangestellte*r

SICHERER JOB

Sicherer Arbeitsplatz

Egal ob als Tarifbeschäftigte*r – oder im Beamtenbereich – ein Job in unserer Gemeindeverwaltung ist sicher, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bilden die Regel. Das schafft Zufriedenheit und Motivation, Gewissheit und Verlässlichkeit, sicherlich dicke Pluspunkte in einer sich immer schneller verändernden Welt.

Zusatzversorgung, Altersversorgung

Ein weiterer Pluspunkt ist die Betriebsrente. Tarifbeschäftigte unserer Verwaltung erhalten zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung). Durch den Abschluss einer zusätzlichen Rente durch eigene Beitragszahlungen können Beschäftigte ihre spätere Altersvorsorge weiter aufstocken.

BETRIEBSRENTE WICHTIGER BAUSTEIN DER ALTERSVERSORGUNG



Leistungsanreizsystem

Noch ein Pluspunkt ist die betriebliche leistungsorientierte Bezahlung (LOB). Diese bietet die Gemeinde Rosendahl ihren Beschäftigten zusätzlich zum Gehalt an. Das personenbezogene Leistungsentgelt wird jährlich nach einer systematischen Leistungsbewertung durch die Fachbereichsleitung ausgeschüttet.



START IM JOB UND QUALIFIZIERUNGSMÖGLICHKEITEN

Einarbeitungskonzepte und Wissensmanagement

Immer wenn bei uns ein Personalwechsel ansteht, verabschieden wir uns nicht nur von geschätzten Kolleg*innen, es geht auch langjähriges Wissen und Können von Bord. Angesichts des Anstiegs der altersbedingten Austritte kommt dies immer öfter vor. Hier gilt es Lösungen zu finden, wie das Wissen und die Erfahrungen ausscheidender Beschäftigter erhalten werden können.



Ein systematischer Wissenstransfer kann beispielsweise neben technischen Lösungen durch strukturierte Gespräche mit den Betroffenen und in manchen Fällen durch vorübergehende Doppelbesetzungen von Stellen gewährleistet werden. Für einen reibungslosen Aufgabenübergang liegen bereits strukturierte Konzepte vor. So können wir auch neuen Beschäftigten eine gesicherte Einarbeitung in ein neues Aufgabengebiet erleichtern.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit erhalten alle neuen Kolleginnen und Kollegen eine Führung durch alle Dienststellen, auch aller relevanten Nebenstellen, um vom ersten Tag an bestens vernetzt zu sein.

Fortbildungen

Der Mix aus Gesetzen und Verordnungen wird zunehmend komplexer. Als Mitarbeiter*in in der Verwaltung ist es dabei gar nicht so einfach, den Überblick zu behalten. Doch die sichere Kenntnis rechtlicher Grundlagen ist Basis für die tägliche Arbeit.

Gerade in schwierigen Fällen brauchen Sie als Verwaltungskraft fundiertes und aktuelles Fachwissen. Deshalb bieten wir allen Beschäftigten umfassende Fortbildungsmöglichkeiten an.



BESTE ENTWICKLUNGS MÖGLICHKEITEN

Durchgeführt werden die verschiedensten Fortbildungen durch verschiedenste Bildungsträger. Die Verwaltungslehrgänge finden z.B. beim Studieninstitut Westfalen-Lippe in Münster statt.



ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Gleitzeit im Rathaus

In unserer Verwaltung arbeiten mehr als 70 Menschen und so unterschiedlich ihre Berufe und Tätigkeiten sind, so verschieden sind auch ihre Arbeitszeiten.

Aber Sie sind es, die eigenverantwortlich innerhalb der Regelungen zur Gleitzeit entscheiden, wann sie morgens mit der Arbeit beginnen oder sie nachmittags beenden. So bleibt individuell planbare Zeit, um das Privatleben und den Beruf bestmöglich in Einklang zu bringen.

TÄGLICHE FLEXIBILITÄT

Die Gemeinde Rosendahl ermöglicht dort, wo dienstliche Erfordernisse dies zulassen, auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittene Teilzeitmodelle. Von 10-35 Wochenstunden gibt es verwaltungsweit die unterschiedlichsten Modelle. Damit bietet die Gemeinde Rosendahl eine individuelle Möglichkeit der Zeitgestaltung, die über tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen hinausgeht.

Erholungsurlaub

Urlaub dient der Erholung. Der jährliche Erholungsurlaub soll daher den Beschäftigten grundsätzlich im Laufe des Urlaubsjahres zusammenhängend gewährt werden. Er kann aber auch auf Wunsch in Teilen genommen werden; dabei soll die Urlaubszeit jedoch wenigstens so bemessen sein, dass mindestens zwei volle Wochen erreicht werden.

Ein Urlaubsplan bietet allen Beschäftigten langfristige Planungssicherheit. Sollte der Urlaub, z. B. aus dienstlichen Gründen, nicht wie geplant genommen werden können, verfällt er für Tarifbeschäftigte erst am 31.03. des Folgejahres.

Zwischen „Weihnachten und Neujahr“ besteht die Möglichkeit, Betriebsferien unter Inanspruchnahme von Erholungsurlaub anzuordnen. Die Entscheidung trifft der Verwaltungsvorstand. Diese Regelung ermöglicht den Beschäftigten, die Weihnachtstage abseits des Arbeitsalltages zu verbringen und das Arbeitsjahr besinnlich ausklingen zu lassen.

Heiligabend und Silvester sind in jedem Jahr dienstfreie Tage.



ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE



Bildungsurlaub

Lebenslanges Lernen, sich ständig weiterzuentwickeln und zu qualifizieren sind heute wichtige Aspekte des Arbeitsalltags. Beim Bildungsurlaub setzen die Beschäftigten an bis zu fünf Arbeitstagen im Jahr selbst den Schwerpunkt ihrer beruflichen oder politischen Weiterbildung. Entsprechend der in NRW geltenden gesetzlichen Regelungen zum Bildungsurlaub werden sie dafür von der Arbeit freigestellt. In begründeten Fällen kann der Bildungsurlaub zudem ins nächste Jahr übertragen werden.

Elternzeit

Zur Betreuung eines Kindes können Beschäftigte vorübergehend eine Auszeit vom Erwerbsleben nutzen. Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes, in besonderen Situationen auch bis zum achten Lebensjahr, kann von Beschäftigten Elternzeit in Anspruch genommen werden. Kehren die Beschäftigten innerhalb von fünf Jahren ins Berufsleben zurück, werden sie tariflich so eingestuft wie vor der Elternzeit.

Wenn sie länger als drei Jahre beurlaubt werden wollen, können Sie die Elternzeit mit Sonderurlaub verbinden. Eltern sind nicht daran gebunden, sich (nur) in den ersten drei Lebensjahren des Kindes wegen Elternzeit beurlauben zu lassen. Wenn sie es wünschen, kann Elternzeit auch bis zum achten Lebensjahr des Kindes in insgesamt drei Abschnitten in Anspruch genommen werden.

Telearbeit

Moderne Technik macht es möglich, dass unsere Beschäftigten in der Zeit zunehmender Digitalisierung ihre Arbeit erledigen, ohne ständig am Arbeitsplatz präsent sein zu müssen.

„Alternierende“ Telearbeit ermöglicht es, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Beschäftigte sind während der Telearbeit mit allen Datenbanken und Laufwerken innerhalb der Gemeindeverwaltung verbunden und dazu, z. B. auch telefonisch, so erreichbar, als wären sie an ihrem Arbeitsplatz im Büro.



ÜBER 30 HOME-OFFICE ARBEITSPLÄTZE

Gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft wird festgelegt, welche Arbeiten während der Telearbeitszeiten erledigt werden können.

Beurlaubung aus persönlichen Gründen

Immer mehr Beschäftigte sind beispielsweise in die Pflege naher Angehöriger eingebunden. Beruf und Familien miteinander vereinbaren zu können, bedeutet deshalb auch, diese Beschäftigten beurlauben zu können, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen und dienstliche Belange dies zulassen. Dabei ist es uns wichtig, dass sowohl der Fachbereich als auch das Personalamt den Kontakt zu den Beschäftigten während der Beurlaubung aufrechterhalten.

ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Spätestens, wenn die Beschäftigten planen, wieder erwerbstätig zu sein, kann in beratenden Gesprächen ein geeigneter Einsatzort für sie gefunden werden. In den meisten Fällen ist es möglich, nach der Beurlaubungszeit in den früheren Fachbereich zurückzukehren.

Auch hier wird im gemeinsamen Gespräch nach einem Arbeitszeitmodell gesucht, das die Interessen der Gemeindeverwaltung ebenso wie die der Beschäftigten berücksichtigt. Unabhängig von der Betreuung eines Angehörigen oder eines Kindes gibt es auch andere Lebenssituationen, in denen Beschäftigte eine Auszeit aus dem Erwerbsleben nehmen möchten.



Hierzu betrachtet die Verwaltung gemeinsam mit den Beschäftigten die individuelle Situation. Sie fließt ebenso wie die dienstlichen Belange und die allgemeine Personalsituation in die Entscheidung ein. Während der Beurlaubung werden keine Bezüge oder Entgelt gezahlt.

Sabbatjahr

Von der Arbeit freigestellt zu sein und dennoch weiter Anspruch auf Besoldung bzw. Vergütung zu haben, funktioniert mit dem Modell des Sabbatjahres als besondere Form der Teilzeitarbeit. Es bietet die Möglichkeit, innerhalb eines vereinbarten Zeitraums (von mind. zwei Jahren bis max. sechs Jahren) Arbeitszeit „anzusparen“, um dann in eine zeitlich befristete Freistellung überzugehen.

Altersteilzeit

Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Es handelt sich auch hier um eine besondere Form der Teilzeitarbeit. Ob und unter welchen Bedingungen eine Inanspruchnahme möglich ist, hängt von den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben ab.



ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin in allen frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragen – nicht nur innerhalb der Gemeindeverwaltung. Sie arbeitet für alle Bürgerinnen und Bürger in Rosendahl. Moderne Gleichstellungsarbeit wird nach dem Prinzip des "Gender Mainstreaming" umgesetzt. Die individuellen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden berücksichtigt und rollenspezifische Lösungen entwickelt.

Personalrat und JAV

Der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) werden in vielen Angelegenheiten (z. B. bei Einstellungen, Höhergruppierungen, Fortbildungen, Technikeinführung, organisatorischen Veränderungen, Projekte) beteiligt. Näheres regelt das Landespersonalvertretungsgesetz NRW. Dort ist aufgeführt, in welchen Fällen und in welchem Umfang die Dienststelle den Personalrat bei (geplanten) Veränderungsmaßnahmen beteiligen muss.

Der Personalrat wird auch initiativ tätig. Er setzt sich für sichere Beschäftigungsverhältnisse sowie gute Arbeitsbedingungen ein und schließt mit der Dienststelle entsprechende Vereinbarungen ab.

Die JAV unterstützt Jugendliche und Auszubildende und deren erfolgreichen Start ins Berufsleben. Sie sind damit auf eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit angewiesen. Beide Personalvertretungen demonstrieren organisatorische und inhaltliche Geschlossenheit und profitieren von den jeweiligen Fortschritten und Ergebnissen des anderen. Ein gemeinsames Handeln ist zum Wohle aller Beschäftigten unerlässlich.

Einmal jährlich lädt der Personalrat alle Beschäftigten zur Personalversammlung ein und veröffentlicht seinen Geschäftsbericht. Unabhängig von formalen Beteiligungsrechten können sich alle Beschäftigten an den Personalrat bzw. die Nachwuchskräfte an die JAV wenden. Alle Mitglieder stehen als Ansprechpersonen für die Anliegen aller Beschäftigten zur Verfügung.



WIR – IM MITEINANDER

Partizipation der Belegschaft

Rosendahler Führungskräfte motivieren hauptsächlich über persönliche Wertschätzung, Freiräume und die Sinnhaftigkeit gemeinsamer Arbeitszusammenhänge. Auch sind unsere Führungskräfte im Rahmen von anstehenden Veränderungen offen für demokratische Teilhabe der Beschäftigten. Themen der gesellschaftlichen Solidarität und sozialer Verantwortung sind auch im alltäglichen Verwaltungshandeln präsent und damit fester Bestandteil der Organisationsentwicklung.

Durch ein eigenes Ideen- und Innovationsmanagementportal, welches seit 2021 aktiv ist, können Beschäftigte eigene Ideen zur Veränderung des Arbeitsumfeldes vorschlagen. Diese Ideen werden dann vom Personalrat in regelmäßigen Gesprächen mit der Dienststelle erörtert und wenn möglich umgesetzt.

DIE ZUKUNFT MITGESTALTEN!



Regelmäßige Mitarbeitergespräche

Bereits eine lange Tradition haben bei uns die regelmäßig stattfindenden Vier-Augen-Gespräche der jeweiligen Führungskraft mit den Kolleg*innen. Dabei wird der Blick zurück auf vergangene Entwicklungen, aber auch in die Zukunft geworfen. Idealerweise schildern beide Seiten respektvoll ihre Sicht der Dinge. Dabei können ebenso Kritikpunkte wie auch neue Ideen zur Sprache kommen.

Beispielhaft werden Fragen beantwortet wie:

„Was hat dich in diesem Jahr am meisten begeistert?“

"Wie möchtest du dich weiterentwickeln?"

"Wie bewertest du unsere Zusammenarbeit?"

"Wie willst du dich weiterbilden?"

könnten Grundlage für ein produktives Jahresgespräch sein.

Weitere Themenschwerpunkte mit einer hohen zukunftsweisenden Bedeutung wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsschutz und -förderung sowie weitere bedarfsgerechte Themen könnten sich ebenfalls in einem Mitarbeitergespräch wieder finden.



WIR – IM MITEINANDER

Einsatz von Teambuildingmaßnahmen und Betriebsausflug

Eine Verwaltung ist nur so gut, wie die Menschen, die dafür arbeiten. Das gilt schon immer. Teambuilding kann dazu beitragen, aus einer Gruppe von Einzelpersonen ein funktionierendes Team zu machen und sich besser kennenzulernen. Der Teamspirit wird neu geweckt. Bestenfalls ziehen alle an einem Strang.

Seit 2022 finden regelmäßige Teambuildingmaßnahmen in den Fachbereichen statt.

Einmal im Jahr gibt es zudem den allseits beliebten Betriebsausflug. Dabei verbessert sich die Kommunikation ungemein und der Teamgeist wird neu geweckt.

Neben dem Betriebsausflug sind die Weihnachtsfeier, kleine und große Ausflüge sowie das beliebte "Bürgermeistergrillen" feste Bestandteile unserer Betriebsgemeinschaft. Bei diesen Events besteht die Möglichkeit, die Kolleginnen und Kollegen abseits des Schreibtisches bei netten Gesprächen besser kennenzulernen. Dies ist insbesondere für neue Kolleg*innen ein großer Vorteil.



ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Aufstiegsmöglichkeiten

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Alle Beteiligten verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. Durch das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen, unterstützt und fördert die Gemeinde Beschäftigte in ihrer beruflichen Entwicklung.

Folgende Qualifizierungsmöglichkeiten zur Wahrnehmung höherwertigerer Tätigkeiten werden angeboten:

- Verwaltungslehrgang I
- Verwaltungslehrgang II



ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Alle unbefristeten Tarifbeschäftigten im Verwaltungsbereich können sich durch den Abschluss eines Verwaltungslehrgangs für höherwertigere Tätigkeiten qualifizieren. Neben Mindestbeschäftigungszeiten, ist eine erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren, das vom Studieninstitut Westfalen-Lippe durchgeführt wird, erforderlich.

Die Verwaltungslehrgänge werden berufsbegleitend angeboten und dauern zwischen 2 und 3 Jahren.

Es ist zudem möglich, beispielsweise im technischen Bereich, den Besuch einer Meisterschule und/oder ein berufsbegleitendes Bachelor-/ Masterstudium teilfinanziert zu bekommen.

Neben den bereits genannten generellen Möglichkeiten bieten wir auch fachspezifische Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an.



GUTE FÜHRUNG

Führungskräfte

Den Führungskräften kommen in unserer Gemeindeverwaltung wesentliche Schlüsselfunktionen zu. Sie müssen vermitteln, andere überzeugen und begeistern, aber auch Kontroversen eingehen und Fragen zur Klärung führen. Darüber hinaus übernehmen sie Verantwortung für den Erfolg bzw. Misserfolg in der Aufgabenerledigung. Sie tragen dabei Mitverantwortung für die Verwaltung als Gesamtheit sowie für ein gesundes Arbeitsklima als Voraussetzung für gute Arbeit. Führungskräfte sind u. a. in Veränderungsprozessen stark gefordert und stellen sich gerade hier weiteren Herausforderungen. Sie müssen sich an immer wieder veränderten Rahmenbedingungen anpassen und selbst Impulse für Veränderungen setzen. Sie prägen durch ihr Führungsverhalten in hohem Maße die Leistungsbereitschaft und die Motivation der Beschäftigten. Führungskräfte in der Verwaltung müssen deshalb soziale sowie auch strategische Kompetenzen mitbringen.

Führungskräftequalifizierung

Die Führungskräftequalifizierung stellt auf die Erfordernisse und Erfahrungen einer Führungskraft der Gemeinde Rosendahl ab.

Das Personalamt terminiert die Qualifizierungen regelmäßig, damit Führungskräfte

- in der Lage sind, den wertschätzenden Führungsstil der Rosendahler Verwaltung zu praktizieren,
- die notwendige Qualifikation erwerben, um ihre (neuen) Aufgaben erfüllen zu können,
- den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes auch weiterhin gerecht werden können,
- sich veränderten Aufgaben durch technische, organisatorische, sozioökonomische und rechtliche Qualifizierungen stellen können.



GUTE FÜHRUNG

Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte

Im Personalmanagement wird der Grundbaustein gelegt, dass sich die Mitarbeiter*innen beständig weiterentwickeln und verbessern können. Unverzichtbar hierfür ist ein umfassendes Personalentwicklungskonzept.

Es enthält wichtige Maßnahmen, um die Potentiale der Beschäftigten zu fördern. Die Weiterentwicklung von Kompetenzen gehört dabei zum Erfolgsrezept effizienter und nachhaltiger Verwaltungen.



WEITERE VORZÜGE

Betriebscafeteria

Die gemütliche Cafeteria unserer Verwaltung bietet die Möglichkeit, die tägliche Pause in geselliger Runde mit den Kolleg*innen zu verbringen. Im Verschnaufangebot sind belegte Brötchen, kostenloses frisches Obst, kostenlose Kaltgetränke und natürlich Kaffee enthalten.



Ideenmanagement

„THINK OUTSIDE THE BOX“. Wer weiß besser, was wir optimieren können, wo es Verbesserungsbedarfe und Möglichkeiten gibt, wie wir unsere Arbeit, unsere Abläufe und unsere Gemeindeverwaltung insgesamt nach vorne bringen können, als unsere Mitarbeiter*innen selbst?

Ihr Wissen, Ihre Erfahrungen und Ideen sind gefragt! Unabhängig davon, ob Sie schon seit Jahren dabei sind oder vielleicht erst "ganz frisch" Teil unserer Verwaltung geworden sind. Wir möchten mit Ihnen unsere Gemeindeverwaltung effizienter und das Arbeiten optimaler gestalten. Wir möchten, dass Sie gerne hier arbeiten. Und manchmal sind es auch nur Kleinigkeiten, die bereits viel ausmachen können. Das seit 2021 neu entwickelte Ideenmanagement soll die Belegschaft motivieren, sich aktiv an der Organisation unserer Verwaltung zu beteiligen.

Jubiläumswendungen

Beschäftigte erhalten nach den tarifrechtlichen Regelungen je nach Betriebszugehörigkeit ein Jubiläumsgeld von ihrer Arbeitgeberin. Bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350,- Euro und von 40 Jahren sogar 500,- Euro.

EIN GUTES ARBEITSUMFELD

Arbeitssicherheit

In allen technischen, rechtlichen und organisatorischen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze stehen Spezialisten*innen bereit. Darüber hinaus wird ein Teil des organisatorischen Brandschutzes abgedeckt. Die Betriebliche Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheitstechnische Dienst des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bieten vor dem Hintergrund des gemeindlichen Sicherheitskonzeptes Schulungen und Unterweisungen für Führungskräfte und interessierte Beschäftigte an.



Gesundheitsförderung und Gesundheitstage

Im Rahmen der Verhaltensprävention unterbreitet das BGM Angebote an die Beschäftigten, ihr Verhalten gesundheitsorientiert auszurichten. Ihnen werden Gesundheitskurse zu den Schwerpunkten Bewegung, körperliche Fitness, psychische Gesundheit, Entspannung, Stressbewältigung und Ernährung angeboten.

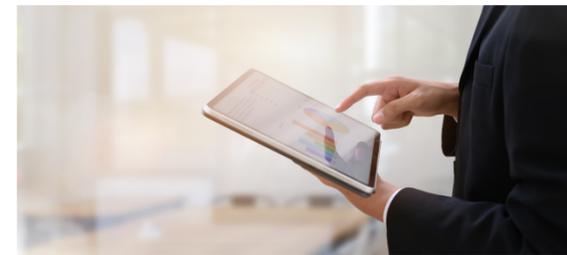


IT-Standard

In Zeiten der Digitalisierung haben wir den modernen IT-Arbeitsplatz der Beschäftigten seit vielen Jahren im Fokus: die Beschäftigten werden mit modernen, mobilen und leistungsstarken Endgeräten ausgestattet und können somit flexibel im Rathaus an fast allen Arbeitsplätzen arbeiten.

Natürlich kann auch aus dem Homeoffice (sofern der Tätigkeitsbereich dies ermöglicht) per gesicherter Verbindung auf alle Systeme zugegriffen werden. Das flexible Nutzen der Arbeitsumgebung ermöglicht jederzeit einen Zugriff auf E-Mails, Drucker und die Benutzerdateien.

MODERN. SICHER. AGIL.



Alle Arbeitsplätze im Rathaus sind mit zwei modernen 27 Zoll Monitoren ausgestattet, die das digitale Arbeiten erleichtern und somit keine Übersicht verloren geht. Moderne und mobile Videokonferenztechniken runden das Paket ab.

Wir haben in den vergangenen Jahren viel Energie und Mittel investiert, um für die Beschäftigten einen modernen IT-Arbeitsplatz vorzuhalten. Dessen Grundlage sind mobiles, vernetztes Arbeiten und effiziente Kommunikationswege.

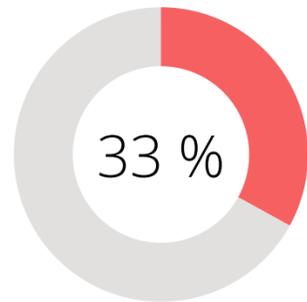
Ein Ticket-System erleichtert die Meldung einer Störung und die schnelle Hilfe seitens der IT. Ein hoher Grad an Digitalisierung ermöglicht modernes, papierarmes Arbeiten und den schnellen Austausch zwischen Kollegen und anderen Behörden.

EIN GUTES ARBEITSUMFELD

Bürraum, freie Arbeitsplatzgestaltung

Wer sich im Büro wohlfühlt, engagiert sich mehr. Dass es einen Zusammenhang zwischen ansprechender Arbeitsumgebung und Produktivität gibt, belegen aktuelle Studien.

Umso wichtiger bei der Arbeitsplatzgestaltung sind sinnvolle Anpassungen sowohl der Arbeitsbedingungen als auch der Arbeitsumgebung und des Arbeitsplatzes. Dabei steht bei uns immer der Mensch im Blickfeld, dessen körperliche und psychische Bedürfnisse stets berücksichtigt werden müssen. Ergonomische Schreibtische sind bei uns bereits Standard.



**MENSCHEN VERBRINGEN IM DURCHSCHNITT
CIRCA EIN DRITTEL DER GESAMTEN
LEBENSZEIT AM ARBEITSPLATZ.**

Für unsere Mitarbeiter*innen bedeutet ein fester Arbeitsplatz Sicherheit und Stabilität. Daher kann der Arbeitsplatz im jeweiligen Rahmen persönlich gestaltet werden. So kann sich eine Steigerung des Wohlbefindens der Beschäftigten einstellen, sie zusammenbringen und dennoch genügend Privatsphäre bieten und gleichzeitig positive Steigerungseffekte der Motivation, Kreativität und Produktivität mit sich bringen. Die Kolleginnen und Kollegen kennen die spezifischen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze sowie Aufgaben am besten und wissen, was sie benötigen, um am Ende produktiv arbeiten zu können.



Impressum

Herausgeber:
Gemeinde Rosendahl
Der Bürgermeister
in Kooperation mit dem Personalrat

Redaktion:
Peter Brüggemann

Fotos:
Gemeinde Rosendahl
istock.com, canva.com

Gestaltung, Produktion
Gemeinde Rosendahl