

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 13.07.2017	an den Magistrat ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat I Amt: Zentrale Steuer- ungsunterstützung	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss- fassung Fachausschuss Behandlung in Ja Nein öffentl. Sitzung ☒ ☐	Gesamtpersonalrat Frauenbüro ☐ OBW bei abschl. Be- schlussfassung Magistrat
Verteiler:	Ja Nein Internetfähig ☒ ☐	Vorlage-Nr. 2017/0156 Magistratsbeschluss-Nr.
Produkt-Nr.: 121020 Kostenstelle: 015-004-1000 Kostenträger: 1210-21 Investitionsnummer: Sachkonto: 6179840		

Betreff: Einarbeitungsleitfaden für die Wissenschaftsstadt Darmstadt

Vorlage vom: 12.05.2017

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat beschließt die Einführung des Einarbeitungsleitfadens für die Wissenschaftsstadt Darmstadt.

Anlagen: Leitfaden zur erfolgreichen Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen
Checkliste zur Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Wissen-
schaftsstadt Darmstadt

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Folgekosten: ☐ Ja ☒ Nein

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Magistratsvorlage vom 12.05.2017

Gemäß dem vom Magistrat 2009 beschlossenen gesamstädtischen Personalentwicklungskonzept ist die Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zentrales Handlungsfeld der Personalentwicklung. Entsprechendes gilt für diejenigen Beschäftigten, die auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Wissenschaftsstadt Darmstadt wechseln, diejenigen, die nach einer längeren Beurlaubungsphase ihre Beschäftigung bei der Stadt wieder aufnehmen sowie Nachwuchskräfte nach dem Ende ihrer Ausbildung bzw. Vorbereitungszeit.

Bei der Einarbeitung liegt der Fokus im Wesentlichen auf der sozialen Eingliederung sowie auf der fachlichen Einarbeitung. Dabei kommt den unmittelbaren Vorgesetzten im Rahmen des Einarbeitungsprozesses eine wichtige Schlüsselfunktion zu. Eine systematische Einarbeitung erfordert Zeit und bindet zeitliche Ressourcen der unmittelbaren Vorgesetzten und Einarbeitenden.

Immer wiederkehrende Fragen, z. B. nach der (Teil-)Organisation, konkreten Aufgaben, Arbeitsabläufen, Kompetenzen, Beteiligungen an Entscheidungen, individueller Personalentwicklung, räumlicher Orientierung sollen frühzeitig besprochen werden. Dies wird in der Praxis teilweise sehr unterschiedlich gehandhabt. Aufgrund der Anforderungen des Tagesgeschäftes und der nicht immer ausreichend vorhandenen zeitlichen Ressourcen treten diese Fragenstellungen vielfach zurück und werden oft nur intuitiv oder unvollständig angesprochen.

In der Startphase werden die Beschäftigten mit völlig neuen Gegebenheiten, wie z. B. neue Aufgaben, neue Vorgesetzte, neue Kolleginnen und Kollegen, neue Verhaltensweisen und neue Spielregeln konfrontiert. Gerade in dieser Phase ist Information, Orientierung und Unterstützung für die Beschäftigten und die Effektivität der Aufgabenerfüllung wichtig. Durch eine systematische Einführung und Einarbeitung werden frühzeitige Fluktuation oder gar innere Kündigung vermieden, Fehlzeiten verringert, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erhöht, zum Abbau von Unsicherheiten beigetragen, die Integration in der (Teil-)Organisation gefördert sowie die Arbeitszufriedenheit erhalten bzw. erhöht.

Ziel einer systematischen Einarbeitung ist somit die Entwicklung leistungsfähiger, engagierter, integrierter und sich mit der (Teil-)Organisation identifizierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine bestmögliche Ausgestaltung der Einarbeitungsphase birgt daher nicht nur die Chance, wesentliche Grundsteine für eine langfristige Beschäftigtenbindung zu legen, sondern auch, Prozessabläufe innerhalb der Einarbeitungsphase bei der Wissenschaftsstadt Darmstadt zu optimieren.

Unter der Federführung der Zentralen Steuerungsunterstützung hat eine Projektgruppe den Leitfaden zur erfolgreichen Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Wissenschaftsstadt Darmstadt entwickelt. Die Projektgruppe setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern

- des Amtes für Interne Dienste – Personalabteilung,
- des Amtes für Interne Dienste – Organisationsabteilung,
- der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- des Eigenbetriebes Darmstädter Werkstätten und Wohneinrichtungen,
- des Gesamtpersonalrats,

sowie aus zwei Beschäftigten und einer Führungskraft.

Mit dem Einarbeitungsleitfaden sollen Führungskräfte und Einarbeitende dabei unterstützt werden, die Einarbeitungsphase bestmöglich zu gestalten.

Darmstadt, den 12.05.2017

Dezernat I

Jochen Partsch
Oberbürgermeister