

# Personalentwicklungskonzept für die Stadt Kempten (Allgäu)



**Ausschuss für Personal und Verwaltung  
am 25.11.2025**

# Agenda

1. Organisation und Projektziel
2. Instrumente der Personalentwicklung
3. Mitarbeitendenbefragung
4. Herausforderungen und Wirkungsziele
5. Maßnahmen
6. Konzeptaufbau und –kommunikation

# Organisation der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzepts



Projektauftrag  
der  
Verwaltungs-  
führung



Gründung  
Lenkungsgruppe



Gründung  
Projektgruppe

# Projektziel

“Entwicklung eines zukunftsorientierten Personalentwicklungskonzepts für die Stadt Kempten (Allgäu), das den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Verwaltung gerecht wird.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden durch **gezielte Maßnahmen** in ihrer **beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu fördern**, die **Arbeitgeberattraktivität** der Stadt zu **stärken** und gleichzeitig die **Qualität** der **städtischen Dienstleistungen** und die **Kundenorientierung** nachhaltig zu **sichern** und zu **verbessern**.

Das Konzept soll eine klare **Strategie, Instrumente** und **konkrete Umsetzungsmaßnahmen** für **Weiterbildung, Talentmanagement** und **Nachfolgeplanung** bieten und dabei den speziellen **Anforderungen** z.B. Politik der **kommunalen Verwaltung** sowie den **Bedürfnissen** der **Mitarbeitenden** Rechnung tragen.“

# Instrumente der Personalentwicklung



Mitarbeiterndengespräch



Lernmanagementsystem



Coaching



Onboarding



Führungskräfteentwicklung



Entwicklungsgespräch



Weiterqualifizierung



Hospitation



Führungsfeedback



Lebensphasenorientierte  
Arbeitszeitmodelle



Mitarbeitendenbefragung



Supervision



Mentoring



Fortbildung



Nachwuchsführungskräfte-  
entwicklung



Offboarding



Betriebliches Gesundheits-  
management

# Definition der einzelnen Personalentwicklungsinstrumente



# Stärken- und Schwächenanalyse



## Fortbildung

### Stärken:

- Wissensaneignung, -vertiefung und –fortschreibung
- Sicherheit/Zufriedenheit des Mitarbeitenden
- Reporting/Controlling
- zielgerichtet

# Stärken- und Schwächenanalyse



## Fortbildung

### Schwächen:

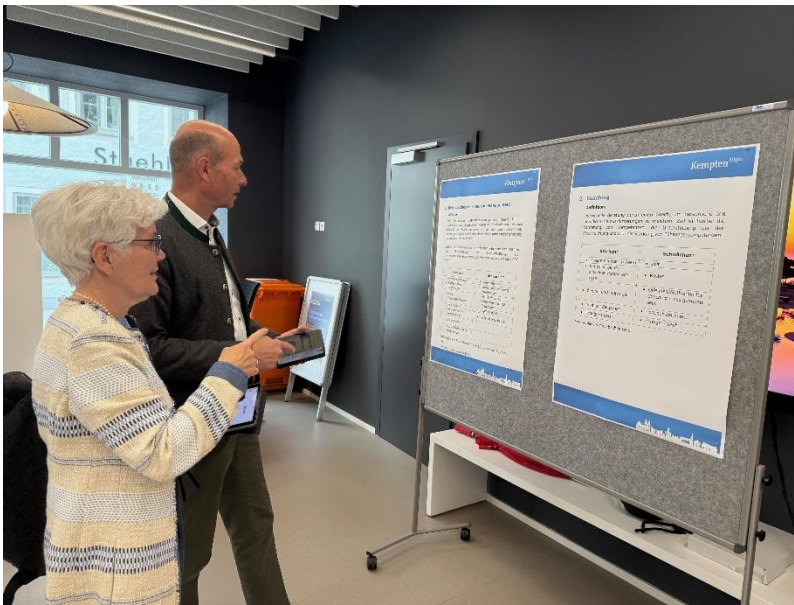
- Kosten
- Notwendigkeit
- Keine Eigenmotivation  
→ Fortbildung nicht möglich
- Qualität der Fortbildung wird nicht abgefragt

### Lösungen

- Kostenersparnis bei Online-Seminaren (keine Reisekosten) – Angebot Lernmanagementsystem
- Zielgerichtete Entscheidung welcher Antrag genehmigt wird, zuerst Führungskraft, dann Personalamt
- Wenn Hürde das private Umfeld ist (z.B. Kinderbetreuung) frühzeitige Planung
- Evaluationsbogen für Fortbildung



# Befragung der Gesamtverwaltung



Vom 28.05.25 bis 05.06.25 haben 214 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen.

# Befragung der Gesamtverwaltung

Wichtigste Themen als Ergebnis:



**Fortbildung**



**Lebensphasen-  
orientierte  
Arbeitszeit-  
modelle**



**Weiter-  
qualifizierung**

# Herausforderungen für die Stadt Kempten (Allgäu)



Wechselwilligkeit  
von  
Mitarbeitenden



Neue  
Tätigkeits-  
bereiche



Digitalisierung



Geänderte  
Bedürfnisse



Finanzielle  
Rahmen-  
bedingungen



Fachkräfte-  
engpass



VUCA-Welt



Demografischer  
Wandel



Megatrends

# Wirkungsziele für die Personalentwicklung



## Flexibilität

Wir möchten uns als Arbeitgeber so weiterentwickeln, dass wir **flexible** und **individuelle Arbeitszeitmodelle** für unsere Mitarbeitenden bieten können.



## Entwicklung

Unsere Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit haben, ihre **fachlichen** und **persönlichen Kompetenzen** **kontinuierlich weiterzuentwickeln**.

# Wirkungsziele für die Personalentwicklung



Feedback

Unsere Mitarbeitenden können **niederschwellig** und **regelmäßig Feedback** zu ihrer Arbeit und relevanten Themen geben.



Bindung

Durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen soll die **Zufriedenheit** und **Motivation** spürbar **erhöht** werden, um **Fluktuation** zu **reduzieren** und die **Bindung** an die Stadt Kempten (Allgäu) **langfristig** zu **stärken**.

# Wirkungsziele für die Personalentwicklung



Anpassung

Wir wollen für unsere Mitarbeitenden ein **Arbeitsumfeld schaffen**, das sie in die Lage versetzt, sich zeitnah an **neue gesetzliche Vorgaben, technologische Entwicklungen** und **gesellschaftliche Veränderungen anzupassen**.

## Auszug der geplanten Maßnahmen



# Weiterqualifizierungen gezielt fördern



### Ziel / Inhalt

- Ziel: Erweiterung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen sowie Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben
- Ziel: Fachkompetenz stärken und Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen
- Transparente und faire Auswahl der Teilnehmenden in Abstimmung mit Fachämtern



### Ressourcen

- Organisation, Anmeldung und Betreuung durch die Personalentwicklung
- Hoher Zeitaufwand innerhalb der Personalentwicklung
- Kosten individuell je nach Qualifizierung, festes Jahresbudget hier geplant

## Auszug der geplanten Maßnahmen



# Neugestaltung des Onboarding-Prozesses



### Ziel / Inhalt

- Ziel: Umfassende Information, Orientierung und Förderung des Zugehörigkeitsgefühls neuer Mitarbeitenden
- Erstellung von Onboarding-Kurzvideos zur Einführung in Organisation, Aufgaben, Abläufe und Werte der Stadtverwaltung
- Auswertung von Feedback aus einem Onboarding-Fragebogen zur Prozessoptimierung
- Entwicklung eines Patenmodells



### Ressourcen

- Amt 11: Im Rahmen der festen Aufgaben



# Kommunikationskonzept

## Zuvor:

- Informationen an alle Mitarbeitende über das Intranet
- Teilnahmemöglichkeit an der Mitarbeitenden-Befragung
- Besprechung in internen Projektgruppen

## Weitere Schritte:



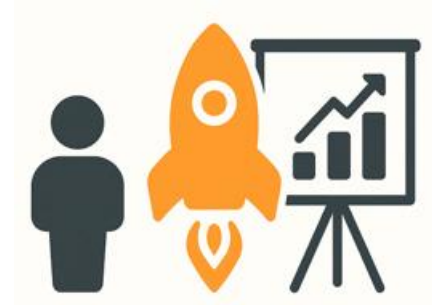
Amtsleitungen und Referenten am 27.10.25 und gemeinsamer Workshop am 18.11.25



**PVA am 25.11.25**



Intranet Publikation und Einladung zur persönlichen Vorstellung



Interne Kick-off Veranstaltung im Januar '26

# Formen des Personalentwicklungskonzepts



Umfangreiches Personalentwicklungskonzept



Kompaktes Personalentwicklungskonzept in PowerPoint



Kompaktes Personalentwicklungskonzept in Videoformat

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!