



Castrop-Rauxel
Europastadt im Grünen

Der Bürgermeister

Bereich: Hauptverwaltung
Az: 10
Datum: 03.07.2018

2018/153
öffentlich

Tischvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Rat der Stadt	05.07.2018	

Betreff

Erstellung Personalentwicklungskonzept

Finanzielle Auswirkungen

☒ keine haushaltsmäßige Berührung

☐ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt nimmt den Sachstandsbericht der Verwaltung zur Kenntnis.

K r a v a n j a
Bürgermeister

Sachverhalt

Im Dienstrechtmodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2016 wurde erstmalig eine gesetzliche Verpflichtung eingeführt (§ 42 Abs. 4), für Beamtinnen und Beamte ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und fortzuentwickeln. Der Rat hat nachfolgend die Verwaltung mit Beschluss vom 19. 05. 2016 ebenfalls beauftragt, ein Personalentwicklungskonzept (PEK) zu erstellen.

Personalentwicklung ist ein laufender Prozess in der Verwaltung. Bereits von 2003 bis Ende 2012 hat sich ein Arbeitskreis der Verwaltung mit der Entwicklung und Umsetzung eines PEK beschäftigt. Die Beauftragung zur Erstellung dieses PEK erfolgte in der Sitzung des HFA am 14.03.2002.

Der Verwaltungsvorstand hat im Dezember 2012 mit Beginn der aktuellen Haushaltskonsolidierung beschlossen, den Arbeitskreis aufzulösen. Begründung hierfür war, dass aufgrund des Stärkungspaktes kein Handlungsbedarf mehr für die Arbeitsgruppe vorläge, da die Rahmenbedingungen in finanzieller und rechtlicher Hinsicht festgelegt waren (z. B. einjährige Wiederbesetzungssperre, Einsparung von 150 Stellen im Rahmen von Aufgabenkritik und personeller Fluktuation). Einzelthemen sollten in separaten Arbeitsgruppen weiterentwickelt werden (u. a. Einsatzstärke Feuerwehr, Änderung Dienstvereinbarung Reinigung, Qualitätssicherung Kindergärten, Aufgabenverdichtung Verwaltung).

Eine systematische Altersstruktur- und Fluktuationsanalyse besteht bereits seit Jahrzehnten im Zusammenhang mit der Planung der Ausbildung. Um den qualitativen Personalbedarf festzustellen und den daraus resultierenden Personalentwicklungsbedarf zu ermitteln, werden Personalbedarfsprognosen erstellt. Anhand dieser Prognosen wird der Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarf ermittelt. Unter den Vorgaben des Haushaltssanierungsplanes werden mittelfristige Personalbedarfsprognosen aufgestellt. Nicht vorhersehbare Organisationsveränderungen (z. B. Jobcenter, Flüchtlingshilfe, Asylbewerberbetreuung, Änderung des Unterhaltsvorschussgesetzes) erschweren jedoch aussagekräftige und belastbare Personalbedarfsprognosen.

Durch das PEK ist beabsichtigt, die laufenden Aktivitäten (z. B. Vielfalt, Gleichstellung, Führungskräfteentwicklung, Anreiz- und Beurteilungssysteme, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) in einem strukturierten Prozess zusammen zu fassen. Auch die Gemeindeprüfungsanstalt hat in ihrem Prüfbericht 2016 zum Handlungsfeld „Personalwirtschaft und Demografie“ auf die Notwendigkeit hingewiesen, ein PEK zu erstellen und fortzuschreiben.

Um diese Aufgabe sachgerecht umsetzen zu können, wurde im Bereich Hauptverwaltung durch den Rat im Stellenplan 2018 eine zusätzliche Stelle eingerichtet, die voraussichtlich im Herbst 2018 besetzt wird.

Aktuell hat sich der Verwaltungsvorstand in den Klausurtagungen im Juni 2017 und Juni 2018 mit den Inhalten eines PEK befasst. Die identifizierten Bausteine und Handlungsfelder sind in der unten angefügten Übersicht aufgeführt. Diese wurden mit angestrebten Zielen versehen, auf bereits bestehende Einzelmaßnahmen geprüft und notwendige Maßnahmen festgelegt.

Am 18. Juni 2018 hat der Verwaltungsvorstand drei Handlungsfelder festgelegt, die vorrangig bearbeitet werden sollen:

Priorität 1: **Aufgabenkritik.**

Grundlage für die Erstellung des PEK ist eine solide Aufgabenkritik.

Priorität 2: **Digitalisierung**

Da es sich bei Fragen der Digitalisierung um ein Projekt der Gesamtverwaltung handelt, das – gemäß dem Ergebnis des VK-Seminars – prioritär behandelt werden soll, ist eine Priorisierung auch im PEK geboten.

Priorität 3: **Wissensmanagement**

Im Rahmen des demographischen Wandels und der personellen Restriktionen des Stärkungspaktes ist sicherzustellen, wie vorhandenes Wissen bei personellen Veränderungen in der Verwaltung sichergestellt werden kann.

Im August und September 2018 ist eine Personalbefragung vorgesehen. Die sich daraus resultierenden Ergebnisse und Fragestellungen sollen in die Erstellung und Umsetzung des PEK einfließen.

Bausteine / Handlungsfelder des Personalentwicklungskonzeptes

1. Personalplanung, -gewinnung und -einsatz

- Personalplanung
- Personalauswahlverfahren
- Anforderungsprofile
- Personalgewinnung in Mangelberufen

2. Vielfalt in der Verwaltung

- Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
- Inklusion von Menschen mit Behinderung

3. Gleichstellung

- Frauenförderung
- vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

4. Ausbildung und Praktika

- Ausbildung
- Praktikum

5. Jahresgespräche

- Mitarbeitergespräch
- Qualifizierungsgespräch
- Personalentwicklung-/Fortbildungsgespräch

6. Qualifizierung und Prozessbeteiligung

- Bildungsbedarfsanalyse
- Maßnahmen der Prozessbeteiligung
- Fortbildungscontrolling
- Online-Schulungen

7. Berufliche Weiterbildung

- Verwaltungslehrgänge I + II
- Aufstieg in die Beamtenlaufbahnen
- Modulare Qualifizierung
- Anpassungsqualifizierung, berufliche Neuorientierung
- Masterstudium

8. Wissensmanagement

9. Führungskräfteentwicklung

- Führungsleitbild
- Qualifizierung neuer Führungskräfte sowie besonderer Gruppen in führungs-ähnlichen Positionen
- Qualifizierung erfahrener Führungskräfte
- Qualifizierung von Führungskräftenachwuchs
- Hospitation
- Praxisberatung zur Optimierung des individuellen Führungsverhaltens

10. Eingliederung von Beschäftigten in den Arbeitsprozess

- Einarbeitung nach langfristiger Abwesenheit jeglicher Art
- betriebliches Eingliederungsmanagement
- Fallmanagement für besondere personalwirtschaftliche Fälle

11. Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Gefährdungsbeurteilungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

12. Anreizsysteme

- Leistungsorientierte Bezahlung
- Vorschlagswesen

13. Beurteilungssysteme

- Beamte
- Beschäftigte

14. Führungsfeedback

15. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Telearbeit/Homeoffice
- Betriebs-KiTa
- Dienstvereinbarung Beschäftigungsförderung
- Teilzeitarbeit, auch befristet

16. Moderne Verwaltungsstruktur

- Projekt- und Teamarbeit
- Digitalisierung