

Vorlage der Verwaltung	Fachbereich: Zentrale Verwaltungssteuerung	Datum: 10.08.2017	Genehmigungsvermerk Datum: 10.08.2017 Bürgermeister: Gez. Stock
Tagesordnungspunkt 2.3. PUP	Bezeichnung der Vorlage: Antrag der Fraktionen Aktiv für Wegberg und Freie Wähler vom 30.05.2016 in Sachen "Personalentwicklungskonzept"		
Vorlage-Nr: /3637/16-1-1			
Zu beraten im:			
Ö/N	Datum	Gremium	
Ö	12.09.2017	Ausschuss für Personal und Personalentwicklung (2017)	
Ö	17.10.2017	Rat der Stadt Wegberg	

Sachverhalt:

Die Fraktionen Aktiv für Wegberg und Freie Wähler haben am 30.05.2016 den Antrag gestellt, das bisherige Personalentwicklungskonzept zu modifizieren und fortzuschreiben sowie das Personalentwicklungskonzept bzw. die Fortschreibung wenigstens einmal jährlich vor den Haushaltsberatungen im zuständigen Ausschuss vorzustellen, um insbesondere die natürliche Fluktuation sowie deren Auswirkungen für die Fraktionen nachvollziehbar zu machen.

Die Verwaltung hatte mit Vorlage VO/3637/16-1 darauf hingewiesen, dass es für die Stadtverwaltung Wegberg bisher kein Personalentwicklungskonzept (PEK), sondern ein Personalwirtschaftskonzept (PWK) gibt, dessen Fortschreibung zuletzt in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 18.08.2015 zur Kenntnis gegeben wurde.

Auf Empfehlung des Haupt- und Finanzausschusses hat der Rat am 20.12.2016 beschlossen, das bisherige Personalwirtschaftskonzept zu modifizieren und als Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben sowie das Personalentwicklungskonzept bzw. die Fortschreibung wenigstens einmal jährlich vor den Haushaltsberatungen im zuständigen Ausschuss vorzustellen.

In **Personalwirtschaftskonzepten** (PWK) werden in der Regel die Fluktuation (z.B. Ausscheiden aus Altersgründen in den nächsten 10 Jahren) und deren Auswirkungen dargestellt, auch unter Berücksichtigung von möglichen Nachbesetzungen. Auch die Fraktionen Aktiv für Wegberg und Freie Wähler begründeten ihren Antrag damit, die natürliche Fluktuation sowie deren Auswirkungen für die Fraktionen nachvollziehbar zu machen.

Das PWK der Stadt Wegberg informiert überwiegend über die grundsätzlichen Instrumente und Maßnahmen in der Personalwirtschaft. Es beschäftigt sich mit dem demographischen Wandel, greift die wichtigsten Themen in diesem Zusammenhang auf, stellt die bisherige Entwicklung dar und weist die Richtung für die Zukunft.

Die GPA NRW wertete das PWK in ihrem Bericht der überörtlichen Prüfung 2015 positiv: „Allein die Tatsache, dass sich die Stadt Wegberg intensiv mit den Einflussfaktoren und Chancen des demografischen Wandels beschäftigt hat, zeigt auf, dass ein großes Problembewusstsein vorliegt und die Bereitschaft besteht, diese Herausforderung anzunehmen.“ Die GPA NRW bestätigte, dass die Ziele der Stadt Wegberg logisch hergeleitet sind und in die richtige Richtung weisen. Da sie jedoch nicht konkret genug formuliert sind, wurde empfohlen, im Personalwirtschaftskonzept konkret formulierte Ziele festzuschreiben und die Zielerreichung in regelmäßigen Abständen zu überprüfen.

Personalentwicklung (PE) zielt als systematischer Prozess darauf ab, die Kenntnisse und Fähigkeiten sowie das Leistungs- und Lernpotential der Beschäftigten in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Bedarfen der Verwaltung. Sie hat somit die Funktion, die Lücke zwischen Personalbestand und Personalbedarf zu schließen, bestenfalls eine Differenz gar nicht erst entstehen zu lassen. Personalentwicklung umfasst dabei alle Maßnahmen, die der Auswahl, Qualifizierung, Förderung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften dienen.

Bei der Erstellung eines **Personalentwicklungskonzeptes** (PEK) handelt es sich gemäß KGSt um einen Steuerungsprozess, der mit dem Projektauftrag durch die Verwaltungsführung beginnt. „Zum Prozess gehören die Bildung einer Projektgruppe, die inhaltliche Erarbeitung des Konzeptes sowie die finale Abstimmung mit der Verwaltungsführung.“ (siehe KGSt Bericht 3/2015, Ziffer 3.5).

Zur Projektgruppe gehören insbesondere die Leitung Personal und Organisation, die Interessenvertretungen (PR, GB, SB) sowie ausgewählte Leitungen der Fachbereiche. Nach der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von PE, sollte eine Bestandsaufnahme und sodann eine Bedarfsermittlung durchgeführt werden. Nach der Definition von Zielen (kurz-, mittel-, langfristig) und Zielgruppen sind die nächsten Schritte

- Maßnahmen planen
- Maßnahmen verknüpfen
- Organisation / Umsetzung planen
- Ressourcen planen
- Erfolgsmessung planen

Nachdem sodann das PEK erstellt ist, ist dieses der Verwaltungsführung vorzustellen und durch diese zu verabschieden.

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen wird deutlich, dass der Auftrag des Rates, „das bisherige Personalwirtschaftskonzept zu modifizieren und als Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben“, nicht „so einfach“ möglich ist.

Aus Sicht der Verwaltung ist es daher erforderlich, dass der Auftrag der Politik konkretisiert wird.

Möchte der Rat, dass das PWK (2. überarbeitete Fassung, 06.03.2015) in der vorliegenden Form modifiziert und fortgeschrieben wird? Dann wäre genauer zu klären, in welcher Weise und mit welchem Ziel es verändert, abgewandelt, umgestaltet, aktualisiert werden soll.

Soll die Verwaltung beauftragt werden, ein PEK in der oben beschriebenen Art zu erstellen und dem Rat zu präsentieren?

Oder benötigt der Rat einmal jährlich vor den Haushaltsberatungen konkrete Informationen zum Beispiel zu Zahl und Art der Ausbildungsverhältnisse in den letzten 5 (10) Jahren, Personalbestand, Altersstruktur, Überstunden, Personalausgaben im Vergleich zu den Stellen (letzte 10 Jahre)?

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal und Personalentwicklung empfiehlt dem Rat, die Vorlage zur Kenntnis zu nehmen und seinen Auftrag vom 20.12.2016, das bisherige Personalwirtschaftskonzept zu modifizieren und als Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben sowie das Personalentwicklungskonzept bzw. die Fortschreibung wenigstens einmal jährlich vor den Haushaltsberatungen im zuständigen Ausschuss vorzustellen, zu konkretisieren.

Anlage/n:

Antrag der Fraktionen Aktiv für Wegberg und Freie Wähler Wegberg vom 30.05.2016 „Personalentwicklungskonzept“

Unterschrift d. federführenden Fachbereichsleitung
Gez. Müller-Deilmann FBL ZVS

Gegenzeichnung d. beteiligten
Fachbereichsleitungen/Dezernenten