

Vorlage der Verwaltung	Fachbereich: Zentrale Verwaltungssteuerung	Datum: 08.03.2018	Genehmigungsvermerk Datum: 12.03.2018
Tagesordnungspunkt 1.4	Bezeichnung der Vorlage: Personalentwicklungskonzept		Bürgermeister: Gez. Stock
Vorlage-Nr: VO/0079/18			
Zu beraten im:			
Ö/N	Datum	Gremium	
Ö	22.03.2018	Ausschuss für Personal und Personalentwicklung (2017)	

Sachverhalt:

Der Rat hat in seiner Sitzung am 16.6.2015 ein Leitbild „Wegberg 2025“ beschlossen, welches für die Entwicklung der Stadt drei strategische Ziele festlegt. Danach soll Wegberg die attraktive und generationsgerechte **Wohn- und Lebensstadt** in der Region werden. Durch die Stärkung und den Ausbau des Kurzzeittourismus soll Wegberg zu einer **Tourismusstadt** entwickelt werden. Durch die Sicherung und den Ausbau des Wirtschafts- und Gewerbestandorts soll Wegberg als Gewerbestadt wahrgenommen und Nährboden für digitales Gründertum werden.

Diese künftige strategische Ausrichtung der Stadt beeinflusst nicht nur das Handeln von Politik und Verwaltung mit Außenwirkung, sondern hat auch unmittelbare Auswirkung auf interne Abläufe der Verwaltung und das damit auch auf die Frage der Personalentwicklung.

Der Ausschuss für Personal und Personalentwicklung (PUP) hat sich auf Antrag der Fraktionen von Aktiv für Wegberg (AFW) und Freie Wähler Wegberg (FWW) mit diesem Thema beschäftigt und beschlossen, das bisherige Personalwirtschaftskonzept zu modifizieren und als Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben. Mit Datum vom 16.10.2017 legten die Ratsmitglieder Thomas Nelsbach und Nicole von den Driesch ein aus den Anregungen aller Fraktionen beinhaltendes Papier „Vorschläge zum Personalentwicklungskonzept“ vor. In der Sitzung des PUP am 30.11.2017 teilte die Verwaltung mit, dass sie die weitere Vorgehensweise vorstellen wird; insbesondere soll Einvernehmen über die (strategischen) Ziele hergestellt und der Verwaltung ein „neuer“, konkretisierter Auftrag erteilt werden, in dem die (strategischen) Ziele benannt sind.

Ferner hat der PUP auf Antrag der FWW beschlossen, dass die in ihrem Antrag genannten Kennzahlen im Rahmen der Erarbeitung von Grundkriterien, Zielen, Vorgaben etc. für das PEK genauer betrachtet werden und ggfls. Berücksichtigung finden sollen. Hierzu fügt die Verwaltung Altersstrukturanalysen für die

Gesamtverwaltung, die jeweiligen Dezernate, Führungspositionen und Berufsgruppen/fachliche Dienste bei.

Für ein Gelingen des Erarbeitungs-, Einführungs- und Umsetzungsprozesses ist es aus Sicht der Verwaltung unabdingbar, sich unter Einbeziehung der Führungskräfte und der Mitbestimmungsgremien an den Empfehlungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zu orientieren.

Für ein PEK sollen die strategischen Ziele der Stadt (Wohn-, Tourismus- und Gewerbestadt) den Rahmen setzen. Das PEK selbst muss dann hinreichend geeignet sein, dazu beizutragen diese strategischen Ziele der Stadt zu erfüllen und sich in den eigenen Zielsetzungen daran orientieren. Hierzu wird es notwendig sein, die konkreten Herausforderungen für die Personalentwicklung herauszuarbeiten, um konkrete Bedarfe für die Personalentwicklung zu formulieren.

Die strategischen Ziele der Stadt, insbesondere das erstrangige Ziel der Wohnstadt löst eine Vielzahl an Bedarfen aus, die unmittelbaren Ausfluss auf die zukünftige Personalentwicklung haben. So kann eine attraktive Wohnstadt nur dann von der Verwaltung unterstützt und gefördert werden, wenn sich die Verwaltung als Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger versteht, kompetent und zeitnah Auskunft erteilt und neben der persönlichen Erreichbarkeit auch Menschen einen (digitalen) Kommunikationskanal eröffnet, die tagsüber nicht die Möglichkeit haben, persönlich ins Rathaus zu kommen.

Innerhalb der Verwaltung wird die Digitalisierung, insbesondere auch durch die übergeordneten Vorgaben und Ziele aus Bund und Land, einen erhöhten Bedarf für die Personalentwicklung auslösen. So wird zum Beispiel die Entwicklung zur Digitalen Verwaltung Bedarfe im Bereich der Weiterbildung auslösen. Dies geht einher mit dem aktuell bestehenden Haushaltssicherungskonzept und der daraus resultierenden organisatorischen Herausforderung, Prozesse effizienter zu gestalten und das vorhandene Personal bedarfsgerecht einzusetzen.

Hieraus resultieren Herausforderungen für die Stadt Wegberg, auf die ein Personalentwicklungskonzept Antworten finden muss, die zu umsetzbaren Maßnahmen führen. So rücken die Beschäftigtenzufriedenheit, der quantitative und qualitative Fachkräftemangel, der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und Wissenstransfer in den Fokus. Weiterhin werden die Themen wie Personalrekrutierung und -bindung genauso mit Maßnahmen zu hinterlegen sein wie Fragen der Weiterbildung.

Organisatorisch soll hierzu eine Projektgruppe gebildet werden. Dieser gehören die Leitung Zentrale Verwaltungssteuerung, die Interessenvertretungen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) sowie Vertreterinnen und Vertreter der Führungskräfte (Fachbereichsleitungen) an.

In regelmäßigen Abständen erfolgt eine Rückkoppelung und Abstimmung mit der Verwaltungsführung.

Nach einer Bestandsaufnahme inklusive Stärken- und Schwächenanalyse gilt es die weiteren Bedarfe zu ermitteln und hieraus die Ziele (kurz-, mittel-, langfristig) und Zielgruppen zu definieren.

Nach der Formulierung dieser Ziele, soll die Arbeitsgruppe klären, mit welchen Instrumenten welche Ziele erreicht werden können. Schließlich gilt es, in weiteren Schritten konkrete Maßnahmen zu entwickeln, diese zu organisieren und umzusetzen. Hierbei sollen die Vorschläge zum Personalentwicklungskonzept aus der Politik Beachtung finden.

Das so entstandene Personalentwicklungskonzept wird dann im PUP vorgestellt und von diesem zur Kenntnis genommen. Es sollte nach spätestens 5 Jahren, die einzelnen eingesetzten Instrumente in bestimmten Abständen, einer Evaluation unterzogen werden.

Aufgrund des umfangreich und aufwendig geplanten Prozesses nimmt die Verwaltung den Vorschlag aus der Politik auf und schlägt dem Rat vor, folgende Zielvereinbarung zwischen Rat und Verwaltung zu schließen.

Beschlussvorschlag:

- a) Die Verwaltung wird beauftragt, unter Einrichtung einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten, welches insbesondere der Erreichung der strategischen Ziele der Stadt Wegberg (Wohnen, Tourismus und Gewerbe) dient und dabei Personalentwicklungsziele formuliert, die die Herausforderung der Digitalisierung, des Demographischen Wandels sowie der Haushaltssituation berücksichtigt und wirksame Maßnahmen als Instrumente zur Zielerreichung entwickelt.
- b) Das fortgeschriebene Personalentwicklungskonzept wird dem PUP einmal jährlich zur Kenntnis gegeben werden.
- c) Das Personalwirtschaftskonzept vom 06.03.2015 (2. Überarbeitete Fassung) wird ruhend gestellt.

Kosten und Finanzierung:

keine

Alternativen:

keine

Anlagen:

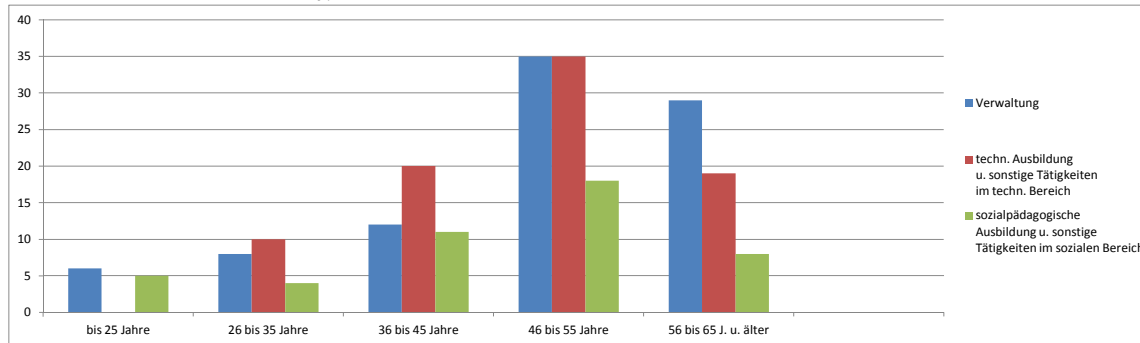
Altersstrukturanalysen

Wie stellt sich die Altersstruktur in den jeweiligen Berufsgruppen und in den jeweiligen fachlichen Diensten dar?

Beschäftigte zum Stand 24.01.2018: 225 Mitarbeiter (inklusive Altersteilzeit)

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	56 bis 65 J. u. älter
Verwaltung	6	8	12	35	29
techn. Ausbildung u. sonstige Tätigkeiten im techn. Bereich	0	10	20	35	19
sozialpädagogische Ausbildung u. sonstige Tätigkeiten im sozialen Bereich	5	4	11	18	8

* Tabelle ohne Mitarbeiter/innen, die sich in Altersteilzeit-Freistellungsphase befinden



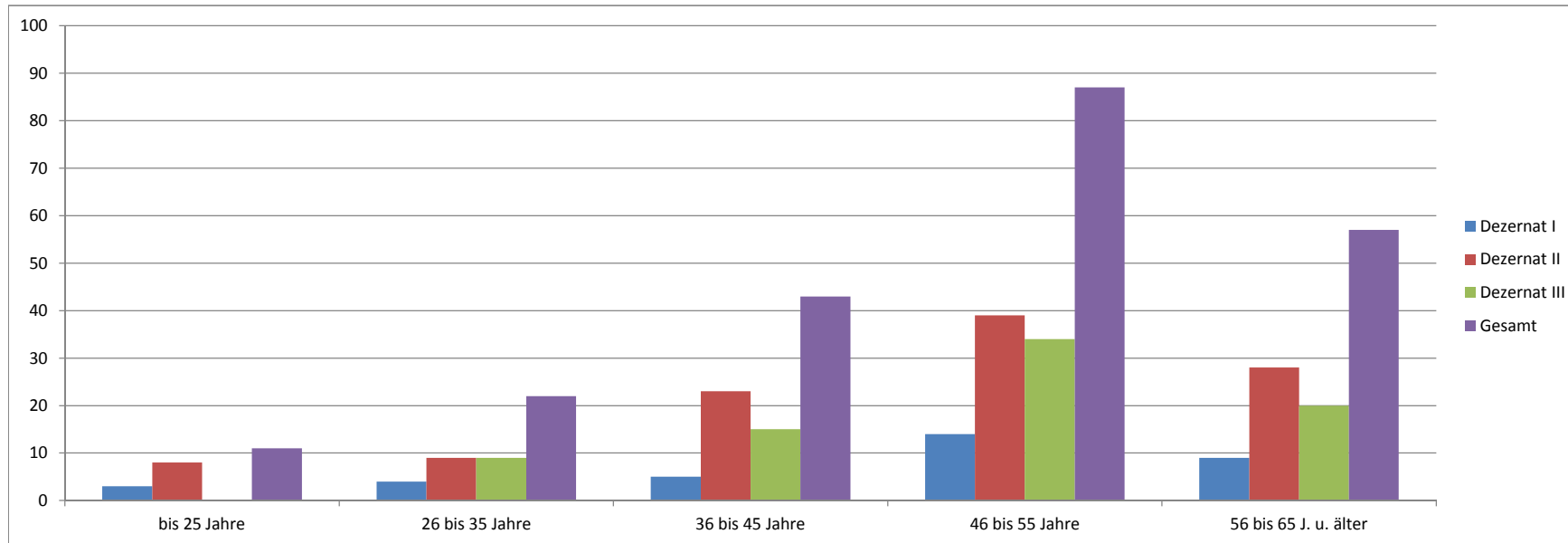
Wie stellt sich die Altersstruktur in den jeweiligen Dezernaten dar?

Beschäftigte zum Stand 24.01.2018:

225 Mitarbeiter (inklusive Altersteilzeit)

Dezernate	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	56 bis 65 J. u. älter
Dezernat I	3	4	5	14	9
Dezernat II	8	9	23	39	28
Dezernat III	0	9	15	34	20
Gesamt	11	22	43	87	57

* Tabelle ohne Mitarbeiter/innen, die sich in Altersteilzeit-Freistellungsphase befinden

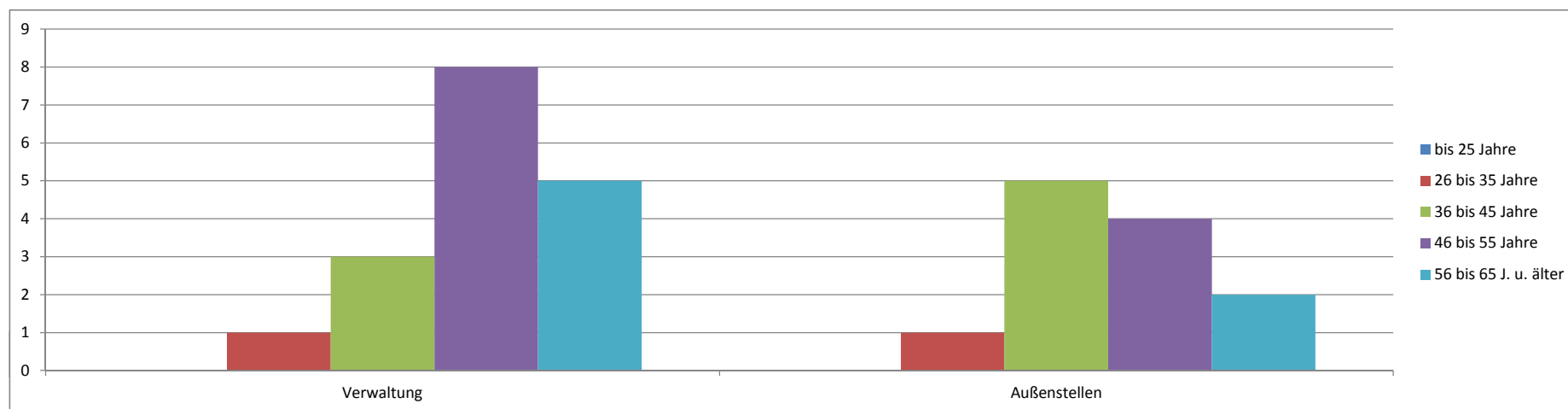


Wie stellt sich die Altersstruktur in den Führungspositionen dar?

Altersstruktur Führungspositionen	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	56 bis 65 J. u. älter
Verwaltung	0	1	3	8	5
Außenstellen	0	1	5	4	2
Gesamt	0	2	8	12	7

Verwaltung: Fachbereichsleiter/innen, stv. Fachbereichsleiter/innen, Kämmerer/Kämmerin

Außenstellen: Leiter/innen Kindergärten, stv. Leiter/innen Kindergärten, Betriebsleiter/in Hallenbad u. Kläranlage, Leiter/in Feuerwache



Wie viele Beschäftigte finden sich in welchen Alterskohorten wieder?

Beschäftigte zum Stand 24.01.2018: 225 Mitarbeiter (inklusive Altersteilzeit)

Alter	Anzahl MA	Anteil %
bis 25 Jahre	11	4,89
26 bis 35 Jahre	22	9,78
36 bis 45 Jahre	43	19,11
46 bis 55 Jahre	87	38,67
56 bis 65 J. u. älter	62	27,56
Gesamt	225	100,00

■ bis 25 Jahre ■ 26 bis 35 Jahre ■ 36 bis 45 Jahre ■ 46 bis 55 Jahre ■ 56 bis 65 J. u. älter

