

Vorlage der Verwaltung	Fachbereich: Zentrale Verwaltungssteuerung	Datum: 04.06.2018	Genehmigungsvermerk Datum: 04.06.2018 Bürgermeister: Gez. Stock
Tagesordnungspunkt 1.3	Bezeichnung der Vorlage: Personalentwicklungskonzept		
Vorlage-Nr: VO/0079/18-1			
Zu beraten im:			
Ö/N	Datum	Gremium	
Ö	21.06.2018	Ausschuss für Personal und Personalentwicklung (2017)	

Sachverhalt:

Es wird Bezug genommen auf die Vorlage 0079/18, die Niederschrift zum Tagesordnungspunkt 1.4 der Sitzung des PUP vom 22.03.2018 sowie die dazu als Anlagen verschickten Unterlagen (Beiträge CDU und SPD sowie von den Driesch/Nelsbach), die dieser Vorlage erneut beigelegt sind.

Der Erarbeitungs- und Einführungsprozess des PEK der Stadt Wegberg soll sich nach Auffassung der Verwaltungsführung unter Einbindung der Führungskräfte an den Empfehlungen der KGSt orientieren.

Von der KGSt wird empfohlen, zur inhaltlichen Erarbeitung des Konzeptes eine verwaltungsinterne Projektgruppe/Arbeitsgruppe zu bilden. Dieser gehören die Leitung Zentrale Verwaltungssteuerung, die Interessenvertretungen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) sowie Leitungen der Fachbereiche an. In regelmäßigen Abständen erfolgt eine Rückkoppelung / Abstimmung mit der Verwaltungsführung. In den Sitzungen des PUP wird über den Stand des Projektverlaufs berichtet.

Wie in der o.g. Vorlage ausgeführt, soll nunmehr Einvernehmen über die (strategischen) Ziele hergestellt und der Verwaltung ein „neuer“, konkretisierter Auftrag erteilt werden.

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.
- c) Das Personalwirtschaftskonzept vom 06.03.2015 (2. Überarbeitete Fassung) wird ruhend gestellt.

Anlage/n:

Personalentwicklung CDU-Beitrag
Personalentwicklung SPD-Beitrag
Personalentwicklung –Beitrag von den Driesch/Nelsbach

Unterschrift d. federführenden Fachbereichleiters/Dezernenten
Gez. Müller- FBL I.1
Deilmann

Gegenzeichnung d. beteiligten Fachbereichsleiter/Dezernenten

Gedanken der CDU Fraktion zum Personalentwicklungskonzept

Personalentwicklung hat zwei Ebenen, die operative und die strategische.

Die strategische Personalentwicklung beinhaltet planerische Aktivitäten, die darauf zielen, die Mitarbeiter auf die künftigen Anforderungen des Unternehmens, hier der Verwaltung, vorzubereiten. Diese Anforderungen werden abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und der Unternehmensvision, hier dem Leitbild Wegberg 2025. Die strategischen Planungen führen meist zu Organisationsentwicklungen. Die simpelste Form ist die erkennbare Fluktuation aus vergangenheitsbezogenen Kennzahlen und aus planbaren Abgängen durch Erreichen der Altersgrenze. Komplexer ist die Neuausrichtung z. B. Veränderte Formen der Zusammenarbeit(Prozessorientierung), Delegation Budget- und/oder Personalverantwortung auf untere Leitungsebenen oder die Umstellung auf eine papierlose Verwaltung oder E-Gouvernement, etc.

Ziele der Personalentwicklung sind:

- Sicherung des notwendigen Fach- und Führungskräftebestands und Deckung des zusätzlichen Bedarfs
- Entwicklung eigener Rekrutierungsinstrumente und Karriereangebote
- Erkennen und Vorbereiten von Nachwuchsführungskräften und Spezialisten
- Anpassung an technologische und marktrechtliche Erkenntnisse
- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikationen
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Verbesserung der Leistungsmotivation
- Aufdecken von Fehlbesetzungen und Defiziten
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
- Erhöhung der Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren
- Senkung der Fluktuation
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation und Kommunikation

Operativ bedeutet es, aus Kennzahlen Handlungserfordernisse zu erkennen und Wirkungen zu evaluieren (Controlling). Es bietet sich an Kennzahlen nach Angestellten und Beamte und natürlich auch gesamt zu erheben. Entsprechende Controlling-Berichte sollten zu jeder Personalausschusssitzung und als Jahresbericht vorgelegt werden. Die Notwendigkeit eines solchen Berichts ergibt sich schon allein aus der Steuerungsverantwortung des Verwaltungsvorstands. Dies betrifft ebenso das Finanzcontrolling.

Möglicher Aufbau des Berichtswesens

- Soll-Arbeitstage der Berichtsperiode
- ./Feiertage
- ./Urlaubstage
- ./Freistellung pers. Ereignisse
- ./Freistellung betr. Ereignisse
- ./Fort- und Weiterbildung
- ./Unfalltage
- ./Krankheit mit Lfz.
- ./Krankheit ohne Lfz.
- = Ist- Arbeitstage
- Personalaufwand
- Personalzusatzaufwand
- Personalaufwand gesamt in % zu einer Bezugsgröße (bereinigte Einnahmen)

- Resturlaubstage
- Personalbestand
- Durchschnittsalter
- Durchschnittsbetriebszugehörigkeit
- Fluktuation

Selbstverständlich muss es zu jeder Stelle eine Stellenbeschreibung und eine Stellenbewertung geben. Dies scheint aktuell nicht der Fall zu sein. Zumindest die Stellenbewertungen sind wohl nicht aktuell. Hier gibt es Handlungsbedarf.

Durch die Personalstelle ist ein Mitarbeiterverzeichnis mit den Parametern lt. Personalien zu führen. Dieses ist mit den Anforderungen der konkreten Stelle abzugleichen und ggf. sind Maßnahmen einzuleiten. Daraus leitet sich dann der zukünftige Personalplan ab.

- 1.) Sämtliche Stellen sind alle 5 Jahre einer Aufgabenkritik dahingehend zu unterziehen, ob das Anforderungsprofil aufgrund von gesetzlichen Änderungen einer Überarbeitung bedarf.
- 2.) Sämtliche Stellen sind auf Basis der Ergebnisse der Aufgabenkritik auch dahingehend zu prüfen, ob neue Stellenzuschnitte erforderlich sind, Stellen in andere Bereiche verschoben werden können oder die Stelle nicht mehr benötigt wird.
- 3.) Sämtliche Stellen sind im Hinblick auf
 - a) die Notwendigkeit der Nachbesetzung zu bewerten
(z. B. sofortige Nachbesetzung, Festlegung von weiteren Fristen zur Nachbesetzung)
 - b) das Qualifizierungspotential für die Nachfolgeplanung einer Analyse zu unterziehen
(Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, notwendige Qualifikationsmaßnahmen (Lehrgänge etc.) benötigte Zeitfenster)

Vorschläge zum Personalentwicklungskonzept

Strategische Ziele definieren – Zielvereinbarungen zwischen Rat und Verwaltung

Personalentwicklungskonzept orientiert sich originär an dem vom Rat der Stadt Wegberg verabschiedeten Leitbild 2025 mit den festgelegten Prioritäten

1. Wohnstadt
 2. Tourismus
 3. Gewerbe
- Prozesse verschlanken
 - Personalkapazitäten freisetzen
 - Intelligentes Personalmanagement (Begleitung der normalen Fluktuation)
 - Verantwortungen eindeutig zuordnen
 - Entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeitssituationen (Digitalisierung)
 - Schaffung einer Ideenschmiede (Extern und Intern)

Operative Ziele definieren:

Aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen inkl. Bewertungen¹ (Besoldungsgruppe und Entgeltgruppe) für alle im Stellenplan enthaltenden Stellen.

Im Rahmen der Stellenplanberatungen werden dem Rat im Einzelfall nur Stellen(-anteile) zur Entscheidung vorgeschlagen, die zuvor einer Aufgabenkritik unterzogen wurden und deren Notwendigkeit zur Aufgabenerfüllung im Vorbericht zum Stellenplan begründet wird. Die rechtliche Erfüllung der Pflichtaufgaben steht hierbei stets im Vordergrund. Innerhalb der Verwaltung erfolgen Aufgabenverschiebungen mit Auswirkungen auf den Stellenwert nur in einem standardisierten² abgestimmten Verfahren.

Regelmäßiges Controlling (quartalsmäßig oder halbjährlich), allerdings mit Ausweisung von Fehlzeiten usw. getrennt nach Dezernaten bzw. direkt dem Bürgermeister unterstellt, unter Wahrung der Anonymisierung.

Benchmarking mit Vergleichskommunen (Fallzahlenanalysen, interkommunale Vergleiche, KGSt-Kennziffern, Vergleichsringe).

Professionales Qualifizierungsmanagement (Fortbildungen und Mentoring)

Einführung eines 360°-Beurteilungssystems

Betriebliches Vorschlagswesen

¹ Bewertungskommission unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretung einrichten

² Standardisiertes Verfahren wird zumindest PuP vorgestellt

