Informationsvorlage

Nr. GR/102/2015

Aktenzeichen	053.01	Datum: 08.06.2015
Federführendes Amt	Hauptamt	
Amtsleiter/in	Marco Fulgner	Tel.: 07261 404-104

Gremium	Behandlung	Datum	Status
Gemeinderat	Entscheidung	30.06.2015	öffentlich

Beratungsgegenstand:

Personalentwicklungskonzept und Auditierung Vereinbarkeit Beruf und Familie

Vorschlag / Ergebnis:

Der Gemeinderat nimmt Kenntnis von dem im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes durchzuführenden Auditierungsprozess zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sachverhalt:

In seiner Sitzung vom 25.11.2014 hat der Gemeinderat beschlossen, die Verwaltung mit der Erarbeitung der Grundlagen eines Personalentwicklungskonzeptes zu beauftragen. Auf Basis dieser Grundlagen soll dann die Entscheidung über die tatsächlichen Themenfelder eines Personalentwicklungskonzeptes getroffen werden.

Ein stimmiges und nachhaltiges Personalentwicklungskonzept muss zum einen die bestehende Situation rund um das Thema Personalstruktur und Personalbedarf, zum anderen aber auch die daraus resultierenden aktuellen und künftigen Herausforderungen im Personalbereich und dem Fachkräfteeinsatz bzw. deren Gewinnung berücksichtigen.

Die Verwaltung befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess.

In den vergangenen Jahren/Jahrzehnten galt es, die Wandlung von einer bis dato typischen Behörde mit einem Über-/Unterordnungsverhältnis von Verwaltung und Bürger, hin zu einer bürger- und serviceorientierten Verwaltung zu vollziehen und den technischen Fortschritt zu meistern.

Außerdem muss sich die Verwaltung den stetigen Veränderungen der Rahmenbedingungen, z.B. der finanziellen Mittel, der Aufgabenwahrnehmung (neue oder veränderte Aufgaben) oder der Personalsituation stellen.

Die Personalsituation ist derzeit von folgenden Tendenzen gekennzeichnet:

- Durch die demografische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird sich die Zusammensetzung der Mitarbeiter innerhalb einer Verwaltung stark verändern.

- Durch die bis vor einigen Jahren gute Finanzausstattung vieler Kommunen sind dem Personal auch überdurchschnittlich viele freiwillige kommunale Aufgaben und Serviceangebote zur Erledigung übertragen worden.

- Die Veränderung beim Technikeinsatz durch eine schnelle Entwicklung bei Hard- und Softwareprodukten erfordert eine stetige Weiterentwicklung des Personals und fordert eine stetige Weiterbildungsbereitschaft; hierzu gehören auch die Veränderungen, welche die verstärkte Internetnutzung ermöglicht.

- Gesellschaftliche Trends und Wertewandel erfordern Anpassungsstrategien und
  -maßnahmen beim „Personalkörper“. Hierzu gehören u.a. die Widerspruchshäufigkeit und Kundenorientiertheit, aber auch neue gesellschaftliche Formen des Zusammenlebens/-arbeitens und die damit verbundenen Betreuungserfordernisse. Beispielhaft seien hier Eltern- und Pflege- bzw. Familienpflegezeit genannt.

- Aufgrund der europäischen Integration ergeben sich Anpassungen bei rechtlichen und organisatorischen Regelungen, u.a. auch mit Auswirkungen auf die Qualifikation der Mitarbeiter.

Die Prognosen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg zeigen, dass die Anzahl der Erwerbspersonen in den nächsten Jahrzehnten kontinuierlich abnimmt. Dies führt zwangsläufig zu einer stärkeren Konkurrenz der Arbeitgeber um die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal. Der u.a. durch die Lebensarbeitszeit immer älter werdende „Personalkörper“ einer Verwaltung erfordert neue Sichtweisen und Handlungsfelder.

Das Regierungsprogramm „vernetzte und transparente Verwaltung“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2010 führt dazu aus, dass „die demografische Entwicklung erfordert, die betriebliche Gesundheitsförderung und die alternsgerechte Gestaltung der Arbeit systematisch auszuweiten und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig ist zu überlegen, wie der öffentliche Dienst attraktiv bleibt. Gemeinwohlorientiertes Arbeiten, Übernahme von Verantwortung, Freiräume im Handeln, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Telearbeit sind Kriterien, die, sofern sie weiter ausgebaut werden, Anreize für eine Bewerbung im öffentlichen Dienst bieten können.“

Es ist auch durch diese Aussagen zu erkennen, dass künftig die Konkurrenz unter den Arbeitgebern zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern im stärker zunehmen und die Art der Personalverwaltung sich stark verändern wird. Besonders in Konkurrenz zu Arbeitgebern in der freien Wirtschaft gilt es, die vorstehend genannten Vorzüge einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu bewerben und weiter auszubauen, zumal diese teilweise bereits jetzt im Vergleich zur freien Wirtschaft keine Alleinstellungsmerkmale des öffentlichen Dienstes sind.

Diesen Veränderungen gerecht zu werden ist Aufgabe der Personalentwicklung.

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) definiert die Personalentwicklung folgendermaßen:

„Personalentwicklung sind systematisch gestaltete Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern“.

Eine zielgerichtete Personalentwicklung setzt aber auch eine genaue Kenntnis des personellen Status Quo voraus. Hierzu ist es notwendig die Strukturen in der Verwaltung zu analysieren und sich vertieft mit ihnen auseinanderzusetzen.

Hier wird es die Aufgabe der Personalverwaltung sein in regelmäßigen Abständen den Ist-Zustand für folgende Bereiche zu erheben:

- Altersstruktur der Beschäftigten
- Geschlechtsstruktur
- Stellenstruktur
- Vollzeit-/Teilzeitquotenstruktur.

Die Analysen sind mindestens einmal jährlich zu erheben.

Diese Analysen lassen potentielle Schwachstellen erkennen und dienen gleichzeitig als Grundlage für die Entscheidung über die notwendigen Handlungsfelder und den dazugehörigen Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes.

Ein Personalentwicklungskonzept lässt sich zusammenfassend als eine „systematische Leitlinie zur gezielten Förderung der Mitarbeiter auf Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ definieren. Es geht insbesondere um eine planvolle und geordnete Absicherung der Personalentwicklung mit dem Zweck die gesetzten Verwaltungsziele zu erreichen.

Die Ziele der Personalentwicklung sollen der Erreichung der „strategischen Unternehmensziele“ dienen. Die Stadtverwaltung Sinsheim orientiert sich dabei an dem Leitsatz:

„Wir sind ein modernes Dienstleistungsunternehmen“.

Ein modernes Dienstleistungsunternehmen verfolgt hier die auch in verschiedenen anderen Personalentwicklungskonzepten erwähnten Hauptziele des Verwaltungs-

handelns. Dies sind Bürgerzufriedenheit, Wirtschaftlichkeit, Mitarbeiterzufriedenheit und Qualität der Leistungserbringung / Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns.

Personalentwicklung kann also nur dann erfolgreich sein, wenn zum einen die Interessen der Mitarbeiter/innen und zum anderen die Ziele der Verwaltung aufeinander abgestimmt werden können.

Mitarbeiter

- Persönliche Qualifikation
- Persönlicher beruflicher Aufstieg
- Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz durch Übernahme anspruchsvoller Aufgaben
- Arbeitszufriedenheit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- (Leistungsgerechte) Bezahlung
- Bestmögliche Fortbildung

Verwaltung

- Ausreichende Zahl von Fach- und Führungskräften
- Qualifizierte Mitarbeiter/innen
- Optimale Stellenbesetzungen
- Motivation der Mitarbeiter/innen
- Chancengleichheit
- Wirtschaftlicher und nachhaltiger Einsatz des Personals
- Berücksichtigung des demografischen Wandels

Die Ziele der Personalentwicklung werden in diesem Konzept als Oberziele festgelegt und werden im laufenden Betrieb durch in Handlungsfeldern konkretisiert, die dann wiederum durch verschiedenste Maßnahmen erreicht werden.

Als die vorläufig wichtigsten Handlungsfelder wurden seitens der Verwaltung die nachstehenden Bereiche definiert. Der Gemeinderat soll hier verschiedene Gewichtungen vornehmen und Prioritäten setzen können.

Personalentwicklung:

- Führung
- Chancengleichheit
- Personalbetreuung und –förderung
- Ausbildung
- Fortbildung
- Leistungsorientierung
- Demografischer Wandel
- Gesundheitsförderung
- Personalgewinnung, -einsatz und –auswahl

Im Zuge der Erarbeitung der Grundlagen eines Personalentwicklungskonzeptes wurde seitens der Personalabteilung das Thema audit – Vereinbarkeit Beruf und Familie näher beleuchtet. Losgelöst von den Schlagworten Vereinbarkeit Beruf und Familie vereint der Auditierungsprozess viele verschiedene Themen- und Handlungsfelder, welche sich in großen Teilen mit den vorläufigen Zielen der Personalentwicklung bei der Stadt Sinsheim überschneiden. Durch die externe Beratung profitiert die Stadt Sinsheim nicht nur von der Verleihung des Qualitätssiegels „audit – beruf**und**familie“, sondern erhält für die Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen und Zielvereinbarungen aus den Handlungsfeldern des audits, und damit der Personalentwicklung,

zusätzlichen Input in Form von Fachwissen aus über 180 weiteren Auditierungsprozessen, welche die Fachberaterin Frau von Kettler bisher durchgeführt und begleitet hat.

Im Zuge dieses Prozesses wurden in einem Strategieworkshop zunächst Prioritäten seitens der Verwaltungsspitze definiert und Schwerpunkte in Sachen Handlungsfelder gesetzt. Dieser Workshop fand am 08.06.15 gemeinsam mit Frau von Kettler und Oberbürgermeister Albrecht, der Dezernatsleitungen Landwehr und Schutz, Hauptamtsleiter Fulgner und Personalabteilungsleiter Kohlenberger statt. Über das Ergebnis berichtet Personalabteilungsleiter Kohlenberger in der Sitzung.
In einem zweiten Auditierungsworkshop, welcher noch vor der Sitzungspause im August terminiert werden soll, werden im Rahmen der definierten Handlungsfelder entsprechende Maßnahmen festgelegt, welche als Zielvereinbarung beschlossen und über einen Zeitraum von zunächst drei Jahren sukzessive umgesetzt werden sollen. Mit Beschluss der Zielvereinbarung erhält die Stadt Sinsheim das Qualitätssiegel „audit – beruf**und**familie“, mit welchem beispielsweise auf Stellenausschreibung aber auch auf der Homepage sowie im Innen- und Außenmarketing (beispielsweise in Form von Flyern) für die Stadtverwaltung als arbeitnehmerfreundlichen attraktiven Arbeitgeber geworben werden kann.

Der Prozess der Auditierung verursacht Kosten in Höhe von 14.880 Euro inkl. MwSt und Projektneben- sowie Reisekosten. Diese Kosten umfassen sämtliche für die Auditierung notwendige Prozesse. Kosten für die Umsetzung von Maßnahmen, welche im Rahmen der Handlungsfelder des Personalentwicklungskonzeptes bzw. der Auditierung entstehen, sind nicht mit inbegriffen.

Personalabteilungsleiter Kohlenberger erläutert in der Sitzung den aktuellen Stand der Grundlagen des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Sinsheim sowie die Prozesse im Rahmen der Auditierung. Anschließend soll im Gremium über die Umsetzung des Konzeptes im Allgemeinen sowie die Priorisierung der jeweiligen Handlungsfelder entschieden werden.

Jörg Albrecht Oberbürgermeister	Ulrich Landwehr Dezernatsleitung	Marco Fulgner Amtsleiter