



TOP:

Stadt Meckenheim

Der Bürgermeister

Informationsvorlage

10 - Personal

Vorl.Nr.: I/2013/01938

Datum: 02.09.2013

Gremium	Sitzung am		
Hauptausschuss	18.09.2013	öffentlich	-

Tagesordnung

Personalentwicklungskonzept der Stadt Meckenheim - Sachstandsbericht

Begründung

In der Sitzung des Hauptausschusses am 12.06.2013 wurden die Ausführungen der Verwaltung zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes zur Kenntnis genommen.

Die Verwaltung hatte zugesagt bis zur nächsten Sitzung des Hauptausschusses nach der Sommerpause das Konzept weiter zu entwickeln.

Sachstand

In die Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes hat die Verwaltung zwischenzeitlich die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte miteinbezogen. In zwei konstruktiven Sitzungen am 08.07.2013 und 13.08.2013 wurden die Grundzüge des Konzeptes besprochen. Eine weitere Arbeitsgruppensitzung ist für den 09.09.2013 geplant. Dort soll insbesondere die Auffassung der Personalvertretung zu den einzelnen Themenblöcken besprochen werden. Die Verwaltung wird ihren Sachstandsbericht in der Sitzung ggf. mündlich ergänzen.

Die Verwaltung berichtet nachstehend zu einzelnen Handlungsfeldern der Personalentwicklung.

Personalplanung und –Personalgewinnung

Personalauswahlverfahren erfolgen in der Verwaltung in strukturiert vorgegebenen Verfahren, um Bewerber, deren Eignung sich gegenüber den übrigen Aspiranten heraushebt, für die Übernahme einer Aufgabe zu identifizieren.

Die Auswahl von qualifiziertem Personal ist eine Daueraufgabe der Verwaltung und wird durch alle Organisationseinheiten, Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte engagiert betrieben.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Personalauswahl orientiert sich bereits heute daran, dass sie durch Mitarbeiter und Bewerber als „fares und transparentes“ sowie am Gleichstellungsgrundsatz orientiertes leistungsbezogenes Besetzungsverfahren akzeptiert wird. Die Verwaltung steht allen Bewerbergruppen offen gegenüber.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen ist unabhängig von gesetzlichen Verpflichtungen neben der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ein prioritäres Anliegen des Personalmanagements.

Im Hinblick auf die Personalgewinnung von externen Fachkräften wägt die Verwaltung bei der Verfassung der Ausschreibungstexte im Rahmen der Gestaltungsfreiheit der Konditionen der Arbeitsverhältnisse (z.B. in Bezug auf eine befristete bzw. unbefristete Einstellung) ab und reagiert so individuell auf die aktuelle Arbeitsmarktlage und den angesprochenen Bewerberkreis.

Im Wege der Stellenplanberatungen werden die Einrichtung von Stellen und Personalanforderungen durch die Verwaltung frühzeitig analysiert. Die Stellen- und Personalanforderungen der Organisationseinheiten sind anhand eines Formulars dezidiert zu dokumentieren und werden in einem innerhalb der Verwaltung abgestimmten Verfahren zwischen der anfordernden Organisationseinheit, den Fachbereichen Personal und Organisation, Steuerungsunterstützung im Rahmen einer Aufgabenkritik geprüft.

Das Ergebnis der Prüfung wird dokumentiert und dient als Entscheidungsgrundlage für die Stellenplanberatungen. Auf Organisations- und Aufgabenänderungen wird mittels einer Organisationsuntersuchung unterjährig reagiert.

Langfristige Personalplanungen werden anhand von Auswertungen der Bestände mit Austrittsdaten analysiert. Auch hier wird eine Aufgabenkritik durchgeführt, bevor es zu einer Folgebesetzung kommt.

Qualität der Ausbildung

Die qualitätvolle Ausbildung von Nachwuchskräften ist essentieller Bestandteil einer erfolgreichen Personalentwicklung zur dauerhaften Sicherung einer gesunden Personalstruktur einer Verwaltung.

Die Verwaltung hat damit begonnen die Ausbildung weiter zu strukturieren. Hierzu findet ein enger Austausch mit den Auszubildenden in regelmäßigen Gesprächen mit der Ausbildungsleiterin und dem Ersten Beigeordneten als Personaldezernent statt. Den Auszubildenden wird eine Plattform zum gegenseitigen Austausch geboten, um sowohl die praktischen Erkenntnisse in den Ausbildungsabschnitten, als auch die Lerninhalte zu besprechen.

Die Ausbilder in den Fachbereichen sollen im Hinblick auf ihre Aufgabe geschult werden, um sich einerseits sachgerecht um die Ausbildung zu kümmern und andererseits auch in der Lage zu sein, die Leistungen am Ende des Ausbildungsabschnittes zu bewerten.

Ziel der bedarfsgerechten Ausbildung ist es, nach Beendigung der Ausbildung unter Berücksichtigung der schulischen und praktischen Leistungen eine profunde Prognose für eine erfolgreiche Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis abzugeben.

Führungskräfteentwicklung

In Zusammenarbeit mit den Führungskräften wurde ein Leitbild entwickelt, dass in einer Personalversammlung am 06.06.2013 allen Mitarbeitern/-innen vorgestellt wurde. Das Führungsleitbild beinhaltet die wesentlichen Ziele für einen serviceorientierten, transparenten und verbindlichen Arbeitsablauf. Das Leitbild wurde im Intranet veröffentlicht und dient als Maßstab für jegliches Handeln der Mitarbeiter. Durch die Bekanntgabe des Leitbildes werden Ansprüche an die Führungs- und Mitarbeiterenebene erhoben, die im positiven Sinne gegenseitig eingefordert werden können und sollen.

In einem weiteren Schritt hat am 10.07.2013 ein Seminar mit Workshopelementen aller Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene (Verwaltungsvorstand und Fachbereichsleitungen) zu den Themenbereichen „Arbeiten am und mit dem Führungsleitbild“, „Kommunikation“, „Team und Teamentwicklung“ stattgefunden. Diese Art der Fortbildung wird in den kommenden Monaten und Jahren kontinuierlich weitergeführt, da die Verwaltungsleitung insbesondere die permanente Führungskräfteentwicklung als einen notwendigen und andauernden Prozess ansieht. Der Führungsgedanke und die Führungskompetenz der Mitarbeiter/-innen in Führungsfunktion werden hierdurch nachhaltig gestärkt.

Beurteilungssysteme

Mit der Personalvertretung werden neue Standards und Richtlinien für die Beurteilung aller Mitarbeiter/-innen aus unterschiedlichen Gründen (z.B. Regel- oder Anlassbeurteilungen) erarbeitet. Diese Standards sollen sich praxisnah an den Anforderungen der Stadtverwaltung Meckenheim orientieren.

Durch die entsprechende Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Systems soll einerseits die Akzeptanz seitens der Mitarbeiter/-innen erhöht und andererseits die Leistungsorientierung bei Personalentscheidungen gestärkt werden.

Ausblick

In der Sitzung des Hauptausschusses am 20.11.2013 bzw. des Stadtrates am 09.12.2013 soll das zwischen Verwaltungsleitung, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmte Meckenheimer Personalentwicklungskonzept vorgestellt und als Grundlage der zukünftigen Personalpolitik bzw. – bewirtschaftung verabschiedet werden.

Meckenheim, den 02.09.2013

Britta Röhrig

Fachbereichsleiterin

Holger Jung

Erster Beigeordneter