

**DS-Nr. 16/0060: Vorstellungen, Ideen und Handlungsfelder für ein Personalentwicklungskonzept**

Die Verwaltung wurde mit einem gemeinsamen Antrag der SPD-Fraktion, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP-Fraktion vom 22.02.2016, DS-Nr. 16/0060 beauftragt, ein neues Personalentwicklungskonzept aufzustellen. In Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 25.02.2016 wurde dieser Antrag in den Unterausschuss Haushaltskonsolidierung verwiesen, um dort den Verfahrensweg im Umgang mit dieser Thematik festzulegen. Im Rahmen der Beratungen wurde seitens der Fraktionen die Bereitschaft erklärt, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und Vorschläge einzubringen, wie man sich ein Personalentwicklungskonzept vorstellt, das den Anforderungen an eine moderne und effizient arbeitende Verwaltung gerecht wird. In der 3. Sitzung des Unterausschusses „Haushaltskonsolidierung“ am 19.04.2016 wurde vereinbart, dass alle Fraktionen der Verwaltung **bis Mitte Mai 2016** ihre Vorstellungen, Ideen, Handlungsfelder usw. für ein Personalentwicklungskonzept in Sankt Augustin liefern.

Insgesamt sind zwei Rückläufe aus den Fraktionen erfolgt (CDU-Fraktion und Fraktion Aufbruch). Diese sind als Anlage beigefügt.

Die Ergebnisse sind wie folgt aufbereitet:

- Die Handlungsfelder der Verwaltung (s. hierzu auch die Vorlage der Verwaltung: Sachstandsbericht Personalentwicklungskonzept, Unterausschusses „Haushaltskonsolidierung“ am 19.04.2016), die bereits zur Personalentwicklung umgesetzt werden bzw. sich in konkreter Vorbereitung befinden, sind stichwortartig benannt.
- Die Vorstellungen und Ideen der Fraktionen zu dem jeweiligen Handlungsfeld sind in Form einer Synopse dargestellt.

➤ **Personalbedarfsplanung**

- Die Personalabgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst sind bereits bis zum Jahr 2025 ausgewertet und die entsprechenden Ausbildungsbedarfe sind ermittelt.
- Ab 2016 erfolgt die Ausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst mit zwei Personen über dem rechnerisch ermittelten Bedarf.
- Die Stadt bietet ein breit gefächertes Ausbildungsangebot an.
- Eine Übernahme der Ausbildungskräfte wird nach Möglichkeit angestrebt.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Personalbedarfsplanung“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes mit dem Ziel einer nachhaltigen Personalbesetzungsplanung – insbesondere für Stellen der verschiedenen Führungsebenen sowie einer Personaleinstellungsplanung (Regeneration)
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	<p>*) „Altersstrukturanalysen ... sind wesentliche Grundlage für die personelle Planung.“</p> <p>*) „Enge finanzielle Handlungsspielräume, eine lediglich bedarfsorientierte Ausbildung sowie der demographische Wandel in der Bevölkerung führen zu tendenziell sinkenden Quoten bei der Bewerbung von Auszubildenden und zu einem Mangel an Leistungsträgern und am Ende zu einer Unterversorgung....Daher ist besonderes Augenmerk auf die Einrichtung einer Vielzahl von Ausbildungsstellen...zu legen.“</p> <p>*) „Eine langfristige Bindung von Personal erreicht eine Kommunalverwaltung am ehesten durch eine eigene Ausbildung.“</p>
<b>LINKE</b>	-

➤ **Beurteilungssystem**

- Das System der Regel- und Anlassbeurteilung für Beamte und tariflich Beschäftigte wird derzeit von der Verwaltung in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat erarbeitet, um den Anforderungen der neuesten Rechtsprechung gerecht zu werden.
- Der Beurteilungsbogen sieht vor, dass fachliche und soziale Kompetenzen berücksichtigt werden.

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Beurteilungssystem“:

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Ein differenziertes Beurteilungswesen, das sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen berücksichtigt ist als Maßnahme zur Etablierung einer positiven Führungskultur sinnvoll.“
<b>LINKE</b>	-

### ➤ **Mitarbeitergespräch und Anreizsystem**

Die Dienstvereinbarung zur Einführung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie die Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD sind abgeschlossen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, in der Zeit vom 01.10. des laufenden Jahres bis 30.09. des Folgejahres jedem Beschäftigten ein Mitarbeitergespräch anzubieten. Das Leistungsentgelt wird in Form einer Prämie als jährliche Einmalzahlung gewährt, wenn ein Mitarbeitergespräch zwischen dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Beschäftigten stattgefunden hat.

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mitarbeitergespräch und Anreizsystem“:

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	-
<b>LINKE</b>	-

### ➤ **Fortbildung und Qualifizierung**

- Für Fortbildung inkl. Reisekosten stehen im Jahr 2016 insgesamt 373.120 € und im Jahr 2017 insgesamt 312.700 € zur Verfügung.

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Fortbildung und Qualifizierung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Will eine Kommune für qualifizierte Arbeitskräfte eine attraktive Arbeitgeberin sein, so kann sie dies weniger wegen der Verdienstmöglichkeiten als vielmehr durch ihre vielfältigen Betätigungsfelder, flexible Arbeitszeitgestaltung und Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sein.“
LINKE	-

### ➤ Mentoren-System

Das Mentoren-System hat sich etabliert und wird vorwiegend von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen.

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mentorensystem“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

### ➤ Training von Schlüsselqualifikationen

- Ein Training von Schlüsselqualifikationen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen fand von Februar 2015 bis April 2016 in sieben zweitägigen Modulen mit folgenden Inhalten statt: Neue Rolle finden, Gespräche führen, sich selbst organisieren, Projektmanagement, Besprechungen leiten, vortragen und präsentieren, Konflikte lösen.
- Es ist beabsichtigt auch zukünftig dieses Fortbildungsangebot den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten.

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Training von Schlüsselqualifikationen“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Im Vordergrund der zielgerichteten Personalentwicklung müssen Maßnahmen zu Schlüsselkompetenzen und Querschnittswissen stehen, wie die Entwicklung der Persönlichkeit, die Förderung sozialer Kompetenz, die Fortbildung von Kommunikations- und Führungsfähigkeiten...“
<b>LINKE</b>	-

➤ **Führungstraining**

- Zur weiteren Optimierung von Führung und Zusammenarbeit war für 2015/2016 mit allen etablierten Führungskräften (Dezernenten, Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Stabstellenleitungen und Einrichtungsleitungen (Ausnahme der Führungskräfte Kindertagesstätten) ein Führungstraining mit folgenden Inhalten geplant: Erfolgreich führen/motivieren und Führungskommunikation/Führungsgespräche.
- Die Maßnahme ist derzeit vor dem Hintergrund des massiven Arbeitsmehraufkommens durch die aktuelle Flüchtlingsproblematik zurückgestellt.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Führungstraining“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren verschoben; die fachliche Kompetenz, rangiert heute mehr denn je hinter sozialer Führungskompetenz.“  *) „Führungskräfte gestalten das Klima, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen von Mitarbeiter/innen.“  *) „Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle und Vorbildfunktion.“
<b>LINKE</b>	-

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

➤ **Aufstieg**

Im Rahmen des Aufstiegs nehmen zur Zeit vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Angestelltenlehrgang II teil. Die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung wurde hausintern ausgeschrieben.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Aufstieg“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	-
<b>LINKE</b>	-

➤ **Frauenförderung**

- Der aktuelle Frauenförderplan gilt bis Ende 2017.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Frauenförderung“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Auch Frauenpläne sind eine wichtige Grundlage für eine zukunftsfähige Personalentwicklung“  *) „In den Verwaltungen sind 58 Prozent der Beschäftigten Frauen, doch selten sind sie in Führungspositionen sowie in herausgehobenen Positionen im gehobenen und höheren Dienst vertreten, obwohl sie sehr gut ausgebildet sind. Dieses Potenzial muss besser genutzt werden, indem Frauen aktiv für Führungspositionen gewonnen werden.“
<b>LINKE</b>	-

➤ **Gesundheitsförderung**

- Die Dienstvereinbarung „Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) wird erfolgreich praktiziert.
- Es werden regelmäßig Gesundheitswochen und Gesundheitstage angeboten.

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Gesundheitsförderung“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements.“  *) Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern, die Gesundheit zu erhalten, Unfälle zu vermeiden sowie das Betriebsklima zu verbessern.“
<b>LINKE</b>	-

➤ **Qualifiziertes Personalauswahlverfahren**

- Die Bewerberauswahl erfolgt sorgfältig, fair, chancengerecht und nach objektiven Kriterien.
- Es werden Potenzial-Assessment-Center (PAC) in Stellenbesetzungsverfahren mit herausgehobener Funktion durchgeführt.
- In den Print-Medien sind die Stellenausschreibungen mit einem QR-Code versehen, der auf die ausführliche Stellenausschreibung im Internet verweist.
- In der Stellenausschreibung im Internet präsentiert sich die Stadt als attraktive Arbeitgeberin.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Qualifiziertes Bewerberauswahlverfahren“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Kommunen müssen um geeignete Bewerber/innen aktiv werben. Diese erfordert ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing, um ein positives Bild als attraktive Arbeitgeberin zu vermitteln und mit den Vorteilen eines Arbeitsplatzes in einer Kommunalverwaltung zu werben.“
<b>LINKE</b>	-

➤ **Mediation**

Bei verfestigten Konflikten und Spannungen zwischen zwei oder mehreren Beteiligten erfolgt grundsätzlich die Mediation durch den Büroleitenden Beamten. Sie wird bei Bedarf auch durch Externe durchgeführt.

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mediation“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

#### ➤ Coaching von Führungskräften

- Bei Bedarf wird Führungskräften ein Einzelcoaching von externer Stelle angeboten. Dieses soll lösungsorientiert zur Optimierung des Führungsverhaltens beitragen.

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Coaching von Führungskräften“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Coaching ist als Maßnahmen zur Etablierung einer positiven Führungskultur sinnvoll.“
LINKE	-

#### ➤ Teamentwicklung

- Bei Bedarf werden Workshops zur Teamentwicklung, zur Verbesserung der Zusammenarbeit und des Kommunikationsklimas von externer Stelle angeboten.

### Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Teamentwicklung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

#### ➤ Supervisionen

- Bei Bedarf werden externe Supervisionen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im sozialen Bereich angeboten.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Supervisionen“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	-
<b>LINKE</b>	-

➤ **Führen in Teilzeit**

- Es sind bereits einzelne Führungskräftestellen in Teilzeit besetzt.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Führen in Teilzeit“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	<p>*) „Auch Führungspositionen können grundsätzlich mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit vergeben werden“</p> <p>*) „Die oft vorherrschende Meinung, dass Führungsaufgaben nur in Vollzeit wahrgenommen werden können ist überholt.“</p> <p>*) „Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit darf nicht als Defizitmodell verstanden werden, sondern als Chance für eine moderne Führungskultur.“</p>
<b>LINKE</b>	-

➤ **Flexibles Arbeitszeitmanagement**

- Dem „Konzept zum flexiblen Arbeitszeitmanagement bei der Stadt Sankt Augustin“ hat der Verwaltungsvorstand grundsätzlich zugestimmt.
- Im nächsten Schritt werden die Eckpunkte gemeinsam mit den Führungskräften in einem Workshop inhaltlich gefüllt.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Flexibles Arbeitszeitmanagement“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	<p>*) „Attraktiv sind Arbeitgeber, wenn es gelingt, die lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten individuell mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen.“</p> <p>*) „Für die junge Generation der Beschäftigten spielen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine wichtige Rolle (Wertewandel). Hier ist ein innovatives, vorausschauendes Personalmanagement gefragt.“</p> <p>*) „Da es in Zukunft immer mehr einen „Bewerbermarkt“ geben wird, d.h. Erwerbstätige sich den für sie passenden Arbeitgeber aussuchen können, kann eine Kommune Leistungsträger/innen nur halten, wenn sie auf die Lebensphasen angepasste Arbeitsbedingungen bietet.“</p>
<b>LINKE</b>	-

➤ **Rotation**

- Die Rotation, als mögliches Instrument der Personalentwicklung wurde in einer Projektgruppe erarbeitet.
- Die Präsentation des Ergebnisses im Verwaltungsvorstand hierzu steht noch aus.

**Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Rotation“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	-
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	-
<b>LINKE</b>	-

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

## Durchführung von Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung

- Die Verwaltung führt in den einzelnen Fachbereichen Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung durch.
  - Der Fachbereich Kinder, Jugend und Schule ist bereits vollständig untersucht und bemessen.
  - Zuletzt wurden die Aufgabenbereiche Stadtkasse und Vermessung untersucht.
  - Für 2016 und 2017 sind Mittel für die Durchführung weiterer Organisationsuntersuchungen in den Haushalt eingestellt.
  - Ziel ist es für die Verwaltung eine Prozessbibliothek aufzubauen.
  - Die Prozessdarstellungen können auch zur eigenverantwortlichen Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen herangezogen werden.
- **Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung“:**

<b>CDU-Fraktion</b>	Einleitung bzw. Fortschreibung einer Organisationsuntersuchung der Verwaltungsstruktur mit dem Ziel eines aufgabengerechten Dienstposten-Umfanges, einer gerechten Aufgabenverteilung und von optimierten Geschäftsprozessen.  Es wird wegen der anstehenden erheblichen Baumaßnahmen angeregt, sehr kurzfristig mit einer vollumfänglichen Organisationsuntersuchung im Fachdienst 4.09.10 „Hochbau und Projektsteuerung“ zu beginnen und diese zeitnah abzuschließen.
<b>SPD-Fraktion</b>	-
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	-
<b>FDP-Fraktion</b>	-
<b>Fraktion Aufbruch</b>	*) „Stelleneinsparungen, Wiederbesetzungssperren und Vakanzen machen es zudem erforderlich, dass Beschäftigte schnell und effizient in die Lage versetzt werden, die Aufgaben auf der entsprechenden Stelle wahrzunehmen. Die Einarbeitung durch die vorherige Stelleninhaber/in ist häufig kaum möglich. Eigenverantwortliche Einarbeitung muss daher vorbereitet und unterstützt werden.“
<b>LINKE</b>	-

Steuerungsdienst

\*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015