

STADT ERFTSTADT

Der Bürgermeister

Az.: 11 11-41

öffentlich

V 272/2017

Amt: - 10 -

BeschlAusf.: - 102 -

Datum: 22.05.2017

Kämmerer	Dezernat 4	Dezernat 6	BM	
gez. Elsen				
Amtsleiter	RPA			

Beratungsfolge

Termin

Bemerkungen

Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	27.06.2017	zur Kenntnis
--	------------	--------------

Betrifft: **Bericht über Personalentwicklungsmaßnahmen**

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten in €:	Erträge in €:	Kostenträger:	Sachkonto:
Folgekosten in €:	Mittel stehen zur Verfügung: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Jahr der Mittelbereitstellung:	
Nur auszufüllen, wenn Kostenträger Eigenbetrieb (Immobilien, Straßen, Stadtwerke)			
Wird der Kernhaushalt belastet: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Höhe Belastung Kernhaushalt:	Folgekosten Kernhaushalt:	

Unterschrift des Budgetverantwortlichen

Erfstadt, den

Beschlussentwurf:

Die nachstehende Darstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen der Stadt Erfstadt wird zur Kenntnis genommen.

Begründung:

Im Zusammenhang mit den Beratungen zur V 28/2017 im letzten Haupt- Finanz- und Personal-
ausschuss wurde nach dem Stand der Umsetzungen des Personalentwicklungskonzeptes gefragt.

Ich nehme diese Nachfrage gerne zum Anlass hierüber nachfolgend zu berichten.

Die demografische Entwicklung führt bekanntlich zu einer Abnahme der Erwerbsbevölkerung und zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl älterer Beschäftigter. Gleichzeitig treffen die Arbeitgeber auf einen geringeren Angebotsmarkt an Nachwuchskräften. Die Demografieproblematik stellt das Personalmanagement der Verwaltungen und Betriebe vor Ort damit vor erhebliche Herausforderungen.

Diese Entwicklungen betreffen kommunale Verwaltungen und Unternehmen in gleicher Weise wie private Arbeitgeber. Um im Rahmen der Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs im Wettbewerb

um die besten Köpfe bestehen zu können, ist es erforderlich, Strategien für eine demografiefeste Personalpolitik zu erarbeiten und umzusetzen.

Im Hinblick auf diese Problematik hat die Stadt Erftstadt -teilweise schon seit Jahren- wesentliche Elemente der Personalentwicklung, neben den bereits im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vorhandenen Instrumenten, implementiert.

Eines der wichtigsten Elemente der Personalentwicklung ist dabei die ständige Weiterqualifizierung aller Mitarbeiter/innen sowie der Führungskräfte.

Nachfolgend möchte ich Ihnen einen Überblick über wesentliche u.a. durch das Personalamt zentral angebotene Maßnahmen geben:

Im Bereich der Führungskräfteentwicklung haben im Jahre 2015/2016 insgesamt 13 Abteilungsleiter/innen sowie die Leiterin des Bürgerbüros an einem Inhouse-Seminar mit 4 Modulen zu je 2 Tagen teilgenommen.

Die Themenschwerpunkte dieser Führungskräfteentwicklungsmaßnahme lagen in den Bereichen „erfolgreiches Führen, Führen durch Mitarbeitermotivation, Führen von Teams sowie Führung im Alltag leben“.

Zu Ihrer weitergehenden Information habe ich die Seminarinhalte als **Anlage 1** beigefügt.

Dieses Inhouseseminar von Jakobs Neumeier-Consulting wurde so gut von den Teilnehmern angenommen, dass die Feuerwehr zurzeit für ihre Führungskräfte im Schichtdienst -ein auf diesen Bereich abgestimmtes Angebot- ebenfalls mit Jakobs-Neumeier Consulting durchführt.

Aufgrund einer Änderung der Laufbahnverordnung für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener/höherer Dienst) bietet u.a. das Rheinische Studieninstitut in Köln in Kooperation mit der KGST eine „Modulare Qualifikation“ an.

Ziel der Qualifizierung, die von Personalverantwortlichen aus nahezu dreißig Städten, Kreisen, dem Landschaftsverband sowie Vertretern der Studieninstitute erarbeitet wurde ist es, die in der Ausbildung und beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen zu vertiefen und weiterzuentwickeln. So können die Beamtinnen und Beamten den Anforderungen, die an eine Stelle im höheren Dienst gestellt werden, gerecht werden und die Aufgaben einer Führungskraft kompetent und sicher wahrnehmen. Insoweit ist diese Maßnahme ein wichtiger Baustein, die komplexen Herausforderungen, die an eine Führungskraft gestellt werden, zu meistern.

Nach einer hausinternen Ausschreibung an den in Frage kommenden Personenkreis nehmen an dieser Maßnahme derzeit eine Beamtin und ein Beamter teil. Auch hier habe ich Ihnen zu ihrer Information die Inhalte der Maßnahme als **Anlage 2** beigefügt.

Ein Mitarbeiter hat in Eigeninitiative im nebenberuflichen Studium den Abschluss Master of Public Management abgelegt.

Rund 60 Bedienstete, die im Zusammenhang mit der Gewährung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVÖD jährliche Leistungsbeurteilungen ihrer Mitarbeiter/innen abzugeben haben, wurden von Herrn Prof. Dr. Dulisch (FHS öffentliche Verwaltung NRW und Fachmann u.a. in den Bereichen Personalbeurteilungen und Prämierung von Leistungen) hierzu in eintägigen Seminaren geschult.

Im Bereich des Amtes für Jugend und Familie wurde für sämtliche Leiterinnen und stellvertretenden Leiterin der Kindertagesstätten eine 3 tägige Fortbildung Führungskräfteentwicklung unter dem Thema „Kita-Leitung gestalten“ durchgeführt.

Die Inhalte der Fortbildung können Sie der beigefügten **Anlage 3** entnehmen.

In Kooperation mit der „Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde von der Drogenhilfe Köln ein Tagesseminar für Führungskräfte zum Thema „Suchtprävention als Führungsaufgabe“ angeboten. An dieser Veranstaltung haben 23 Bedienstete teilgenommen.

Bei der Feuerwehr wurde 2 Beamten der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) nach einem hausinternen Auswahlverfahren die Möglichkeit zur Teilnahme am B4 Lehrgang ermöglicht, ein weiterer Feuerwehrbeamter wird ab Sommer diesen Lehrgang ebenfalls besuchen. Die erfolgreiche Teilnahme ermöglicht die Wahrnehmung von Funktionen in der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst).

Diese Personalentwicklungsmaßnahmen wurden strategisch im Hinblick auf die Vakanz durch das Ausscheiden des Leiters -370- sowie der Übernahme der Zuständigkeiten als Brandschutzdienststelle vorgenommen, um entsprechenden Personalbedarf durch eigenes qualifiziertes Personal mit Berufserfahrung und Kenntnis der hiesigen Feuerwehr abzudecken.

Ebenfalls im Feuerwehrbereich wurde 5 Beamten die Teilnahme am B 3 Lehrgang ermöglicht, der u.a. zur Wahrnehmung der Gruppenführerfunktion im Bereich der Feuerwehr berechtigt.

Neben der Fortbildung der Führungskräfte und des Führungskräftenachwuchses werden ständig weitere fachübergreifende Fortbildungsmöglichkeiten angeboten. Dies dient zum einen der Sicherung der Qualitätsstandards in der Sachbearbeitung und zum anderen der Steigerung und dem Erhalt der Mitarbeiterzufriedenheit durch Qualifizierungsmöglichkeiten als Grundlage für berufliche Weiterentwicklung.

Über die Teilnahmebedingungen für diese Fortbildungsmöglichkeiten wurde mit dem Personalrat die „**Dienstvereinbarung zur beruflichen Aufstiegsfortbildung im Verwaltungsbereich**“ abgeschlossen.

Die DV soll für eine gerechte leistungsabhängige und transparente Auswahl sorgen.

Angeboten werden:

Der Qualifizierungslehrgang AL I

Dieser Lehrgang ist eine Einführungsfortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen. Der Abschluss dieses Lehrgangs ist vergleichbar mit dem Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten. (7 Teilnehmer/innen in den letzten Jahren)

Der Qualifizierungslehrgang AL II

Dieser Lehrgang ist eine Vertiefungsfortbildung für Fachkräfte der Verwaltung, die als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet worden sind oder die notwendigen Grundlagenkenntnisse in einem Angestelltenlehrgang I erworben haben. Ziel des Lehrgangs ist, die Teilnehmenden für eine qualifizierte Sachbearbeitung zu befähigen. (3 Teilnehmer/innen in den letzten Jahren)

Qualifizierungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2 (erstes Einstiegsamt) ehem. "prüfungserleichterter Aufstieg"

Dieser Lehrgang ermöglicht den Qualifizierungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2 (ehem. "prüfungserleichterter Aufstieg"). (2 Teilnehmer/innen in den letzten Jahren)

Sonderlehrgang für Mitarbeiter/innen ohne verwaltungsspezifische Vorbildung

Den Teilnehmer/-innen wird Gelegenheit gegeben, sich Verwaltungsgrundkenntnisse mit abschließendem Zertifikat anzueignen. Bei einer Teilnahme „mit großem Erfolg“ ist eine Zulassung zum Ersten Angestelltenkurs am Rheinischen Studieninstitut ohne die Beteiligung am sonst notwendigen Auswahlverfahren möglich. (9 Teilnehmer/innen in den letzten Jahren)

Außerdem nahmen 9 Mitarbeiter/innen zur Sicherstellung der Qualität der Ausbildung im gehobenen Dienst am **Lehrgang für Praxisprüfer im Bachelor-Studiengang** teil.

Der Demografie-Entwicklung wird schon seit einigen Jahren auch mit vermehrter Ausbildung Rechnung getragen.

Seit 2014 haben ihre Ausbildung begonnen:

allgemeinen Verwaltung:	10 Auszubildende, 4 weitere beginnen 2017 ihre Ausbildung
gewerbl. Bereich (Stadtwerke):	5 Auszubildende
Feuerwehr:	7 Anwärter/innen
Kitas:	61 Auszubildende und Praktikant/innen (Jahresverträge)

In allen städtischen Kitas hat die Stadt Erfstadt in den letzten Jahren die Ausbildungskapazitäten erhöht und bietet dort Stellen für Berufspraktikanten/innen und zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA) an, dies dient der perspektivischen Personalgewinnung und -bindung.

In vielen weiteren Fällen ist es gelungen bzw. noch beabsichtigt, Auszubildende bzw. Praktikant/innen nach der Ausbildung durch eine Übernahme weiter an die Stadt Erfstadt zu binden.

Weitere Bausteine der Personalentwicklung, die schon seit Jahren erfolgreich implementiert wurden, sind:

Die Bewertungskommission

Bei der Stadt Erfstadt besteht bereits seit dem Jahre 2000 eine Bewertungskommission, die paritätisch aus 4 Mitgliedern des Arbeitgebers/Dienstherren sowie aus 3 Mitgliedern des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

In 2014 wurde für die Mitglieder der Bewertungskommission aufgrund der teilweise neuen Zusammensetzung des Teams jeweils ein eintägiges Inhouseseminar zum tariflichen Eingruppierungsrecht durch den KAV als auch ein eintägiges Seminar zur Bewertung von Beamtenstellen durch die KGST durchgeführt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die dem Arbeitgeber sowie den Beschäftigten gleichermaßen dazu dient, festzustellen:

- wie Arbeitsunfähigkeit überwunden und damit weitere Fehlzeiten verringert werden können,
- ob Arbeitsunfähigkeit in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Tätigkeit des/der Beschäftigten steht,
- mit welchen Hilfen und Leistungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des/der Beschäftigten weiter genutzt und die Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.
-

Die Betriebliche Gesundheitsförderung

2012 hat sich der Arbeitskreis betriebliche Gesundheitsförderung gebildet, in diesem Arbeitskreis finden sich die Mitarbeiterin die die Funktion der Gesundheitsförderung übernommen hat, die Leiterin der Personalabteilung, der Leiter des Jugendamtes, die Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitglieder des Personalrates zusammen, um gesundheitsrelevante Themen zu besprechen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu planen.

So haben bereits z. B. mehrere Gesundheitstage stattgefunden und es werden verschiedene Gesundheitskurse für die Mitarbeiter/innen angeboten.

Mit Blick auf die Personalentwicklung sind folgende weitere Dienstvereinbarungen abgeschlossen worden:

DV Gleitende Arbeitszeit und die DV Telearbeit (werden zurzeit überarbeitet bzw. entwickelt)

Die Stadt Erfstadt verfolgt im Rahmen ihrer Personalentwicklung das Ziel, der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation zum Vorteil der Verwaltung, der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zum Vorteil der Bürger und Bürgerinnen.

Zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf werden daher die gleitende Arbeitszeit sowie Telearbeitsplätze angeboten.

DV Beurteilungswesen

Mit einem modernen Beurteilungswesen sind folgende Ziele verknüpft:

- die an die Mitarbeiter/innen im Rahmen des Prozesses der Verwaltungsmodernisierung heute und in den kommenden Jahren gestellten Anforderungen in den verschiedenen Anforderungs-/Kompetenzbereichen zu erfassen und transparent zu machen,
- eine transparente und faire Grundlage für Auswahl- und Beförderungsentscheidungen zu bilden,
- die Rolle des Beurteilungswesens für die Personalentwicklung der Mitarbeiter/innen zu stärken,
- die inhaltliche Auseinandersetzung um Anforderungen und Beurteilungsmaßstäbe zu fördern und so die Beurteilungskultur in der Stadtverwaltung zu verbessern.

DV Leistungsorientierte Bezahlung

Ziel der leistungsorientierten/erfolgsorientierten Entgelte ist es, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern, die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse zu steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken.

Ziel ist es, dass die leistungsorientierten Bezüge (LOB) nach einem transparenten, überschaubaren, möglichst einheitlichen System gezahlt werden.

(Erner)