

**Fragen der SPD-Fraktion im Rat der Stadt Jülich zum Haushalt 2017 vom 01.03.2017**

**Frage Nr. 11:**

**Wie ist der Sachstand bezüglich der Aufstellung eines Personalentwicklungskonzeptes?**

Bereits am 12.11.2015 wurde unter der Leitung und in Verantwortung von Personaldezernentin Frau Schippers-Haffner eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung einberufen, um die im Vermerk vom 18.06.2015 vom Fachbereich bereits genannten und umgesetzten Bausteine von Personalentwicklung in ein Konzept aufzunehmen und fortzuschreiben sowie zu ergänzen.

Die Arbeitsgruppe hat bis Mai 2016 viermal getagt. U.a. wurde der Entwurf eines Führungsleitbildes erarbeitet und Handlungsfelder benannt.

Neben Frau Schippers-Haffner, die sich seit dem 21.01.2016 nicht im Dienst befindet, ist auch der seit Jahren in der Hauptsache mit Personalentwicklung betraute und diesbezüglich qualifizierte Mitarbeiter im Haupt- und Personalamt, Fachbereich Personal, seit Mai 2016 dauerhaft nicht im Dienst. Beide werden nicht mehr in den Dienst zurückkehren.

Darüber hinaus waren und sind im Haupt- und Personalamt, Fachbereich Personal, Personalfluktuationen (1 Verrentung, 1 Wechsel zu einer anderen heimatnahen Behörde) und weitere krankheitsbedingte Ausfälle (u.a längerfristige Reha-Maßnahmen) zu kompensieren.

Neben der Übernahme der Aufgaben von Obengenannten im Alltagsgeschäft, stellen/stellten die grundsätzliche Vielzahl der zu initiiierenden Personalmaßnahmen (insbesondere im KiTa-Bereich und auf Dezernatsebene) sowie die Einführung der erst spät zum Umsetzungstermin ausgereiften „Neuen Entgeltordnung“ zum 01.01.2017 extrem hohe Anforderungen an das Haupt- und Personalamt mit den Fachbereichen Personal und Organisation.

Ab dem 01.07.2017 (letzter Ausbildungsabschnitt) ist es voraussichtlich möglich zumindest die Vakanz auf Sachbearbeiterebene durch die Übernahme eines Auszubildenden zum 01.09.2017 sukzessive in Teilen zu kompensieren.

Es war und ist nur unter hohem persönlichem Engagement der verbleibenden Kolleginnen und Kollegen möglich den Dienstbetrieb, mit Auswirkungen auf das gesamte Haus als

Querschnittsamt, zu gewährleisten. Weitere Umstrukturierungen/Aufgabenverlagerungen erfolgen nach Klärung der Dezernatsleitungen.

Die dargestellte Situation hat dazu geführt, dass das Thema Personalentwicklung seit Mai 2016 nur rudimentär bedient werden konnte.

Sobald die sich die personelle Situation im Fachbereich Personal gebessert hat und die Rückstände aufgearbeitet werden konnten, wird man sich wieder intensiver mit der Verschriftung von Maßnahmen in einem Konzept befassen.

Trotz der angespannten Personalsituation war es jedoch möglich, in Teilbereichen die Personalentwicklung, neben den im Vermerk vom 18.06.2015 bereits bestehenden Bausteinen, fortzuführen. Insbesondere im Bereich der Integration und Interkulturellen Kompetenz wurden neue Handlungsfelder definiert. In Zusammenarbeit mit der VHS Jülicher Land wurden Sprachkurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten und durchgeführt, um die sprachliche Kompetenz zu fördern und einen Beitrag zur Integration zu leisten.

Behördendemenschulungen wurden durchgeführt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf diesem Gebiet zu befähigen.

Des Weiteren wird die Interkulturelle Kompetenz als förderliche Voraussetzung bei Stellenausschreibungen berücksichtigt.

Eine Vielzahl von Arbeitsplatzbeschreibungen wurde im Zuge von Organisationsmaßnahmen (z.B. Dezernatsneustrukturierungen) angepasst und mit aktuellen Anforderungsprofilen versehen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zudem die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit unterstützt. Derzeit wird das Modell von zwei Auszubildenden genutzt.

Im Zuge der Inklusion von Menschen mit Behinderung wurde zum 01.08.2016 ein Ausbildungsplatz für eine inklusive Berufsausbildung im Bereich der Verwaltungsfachangestellten eingerichtet und besetzt. Des Weiteren wurde bei den Operativen Diensten befristet eine Botenstelle eingerichtet, um einem schwerbehinderten Mitarbeiter eine Beschäftigungsmöglichkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt zu bieten.

Ergänzend ist noch mitzuteilen, dass aktuell in einer Arbeitsgruppe ein Gleichstellungsplan erstellt wird, der weitere Analysen beinhaltet und Bausteine fortschreibt bzw. neu ergänzt.

Darüber hinaus wurde zwischenzeitlich als weitere Personalentwicklungsmaßnahme die sog. „Modulare Qualifizierung gemäß der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land NRW (LVO) und der Verordnung über den Aufstieg durch Qualifizierung in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (QualiVO hD allg Verw)“ angeboten.