



Beschlussvorlage

TOP:
Vorlagen-Nummer: **IV/2008/07378**
Datum: 22.07.2008
Bezug-Nummer. **IV/2006/06209**
Kostenstelle/Unterabschnitt:
Verfasser: Amt für Organisation und Personalservice
Plandatum:

Beratungsfolge	Termin	Status
Ausschuss für Finanzen, städtische Beteiligungsverwaltung und Liegenschaften Stadtrat	19.08.2008	öffentlich Vorberatung
	27.08.2008	öffentlich Entscheidung

**Betreff: Personalentwicklungskonzept und Personalbedarfsplanung 2008-2017
(Fortschreibung)**

Beschlussvorschlag:

1. Der Stadtrat beschließt das strategische Personalentwicklungskonzept (Teil I der Vorlage) für die Stadtverwaltung Halle (Saale).
2. Der Stadtrat nimmt die Fortschreibung Personalbedarfsplanung für den Zeitraum 2008 bis 2017 (Teil II der Vorlage) zur Kenntnis.
3. Mit der jährlichen Fortschreibung der Personalbedarfsplanung für den Prognosezeitraum von 10 Jahren ist der Stand der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes vorzulegen.

Egbert Geier
Beigeordneter

Anlagen:
Personalentwicklungskonzept und
Fortschreibung der Personalbedarfsplanung für 2008 - 2017

Ausgangslage

Mit dem Stadtratsbeschluss zur Einführung der Personalbedarfsplanung vom 30.01.2007 (Nr. IV/2006/06209) hat sich die Stadtverwaltung verpflichtet, ein strategisches Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten.

Schon in den vergangenen Jahren hat Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Halle stattgefunden. Es wurden Seminare zur Weiterentwicklung und Stärkung der sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, das Gesundheitsmanagement eingeführt, Führungsinstrumente implementiert und Führungsgrundsätze erarbeitet.

Ausgehend von den vorhandenen Personalentwicklungsinstrumenten und den Erfahrungen anderer Kommunen hat das Amt für Organisation und Personalservice ein strategisches Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung Halle vorgeschlagen, welches die Oberbürgermeisterin bestätigt hat.

Mit der Personalbedarfsplanung 2007 lag erstmalig für den längerfristigen Zeitraum 2006 bis 2015 eine umfassende und systematische **quantitative** Untersuchung zu Fluktuationen und sich daraus ergebenden Personalbedarfen vor. Diese Personalbedarfsplanung wird auf der Grundlage der bestätigten Fachkonzepte jährlich fortgeschrieben.

Diese Fachkonzepte der Ämter und Einrichtungen definieren den erforderlichen Standard zur Aufgabenerfüllung. Im Rahmen der damit verbundenen Aufgabenkritik konnten Aufgaben gebündelt und Geschäftsprozesse optimiert werden. Im Ergebnis wurden Überhänge festgestellt, die grundsätzlich als allgemeine Personalreserve (Transferpersonal) zu betrachten waren.

Um einen erneuten starren, flächendeckenden Tarifvertrag zu vermeiden, flexibel auf die Vermittlung des Transferpersonals auf freie Stellen reagieren zu können und dennoch vorhandene Überhangkapazitäten zu kompensieren, wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung der freiwillige Abschluss von Teilzeitverträgen angeboten. Mit der vollständigen Kompensation der Kapazitäten des Transferpersonals wurde dieser Prozess zu einem gemeinsamen Erfolg aller Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Andererseits bedeutet dies aber auch, dass in der Stadtverwaltung für den Zeitraum 2008 bis 2012 **keine Personalreserve** zur Verfügung steht, über welche nicht planbare zusätzliche Arbeitsanfälle oder auch Ausfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgedeckt werden können.

Neben den ermittelten quantitativen Personalbedarfen war und ist es notwendig, auch die **qualitativen** Anforderungen an die künftigen Mitarbeiter/innen zu ermitteln und festzuschreiben. Die in ersten Schritten ausgewiesenen Qualifikationsstufen orientieren sich derzeit noch überwiegend an der Ausbildung der/des bisherigen Mitarbeiterin/Mitarbeiters.

Mit dem 2006 begonnenen Prozess der flächendeckenden Erarbeitung der Stellenbeschreibungen wurden die Tätigkeiten der Mitarbeiter/innen aktualisiert und zum Teil neu definiert. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegen ca. 80 % der Stellenbeschreibungen in aktualisierter Form vor. Darauf aufbauend sollen die zu erstellenden Anforderungs- und Kompetenzprofile diesen Prozess abrunden.

Im Rahmen eines Projektes wurden die Qualifikationen aller Mitarbeiter/innen personengenau mit Hilfe eines Qualifikationskataloges erfasst. Somit liegen bereits erste Aussagen zu deren persönlichen Kompetenzen vor. Da dieser Qualifikationskatalog natürlich auch den Führungskräften in Dateiform zur Verfügung gestellt werden soll, wird gegenwärtig

geprüft, ob für sie auch die technischen Voraussetzungen für den direkten Zugriff auf diesen Katalog geschaffen werden können.

Auf der Grundlage von Stellenausschreibungen wurden bereits punktuell erste Soll-Anforderungsprofile erfasst. Nach Prüfung der technischen Möglichkeiten des SAP-HCM wird durch das Amt für Organisation und Personalservice ein einheitliches Verfahren zur Erstellung der Anforderungsprofile am Beispiel der oberen Führungsebene erarbeitet.

Vorausschauend waren und sind über die Deckung von Einzelbedarfen hinaus Maßnahmen zu entwickeln, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrem Kompetenzprofil einzusetzen bzw. bedarfsgerecht fortzubilden sowie Nachwuchskräfte auszubilden.

Der deutschlandweite Trend des demografischen Wandels, welcher sich u. a. durch eine höhere Lebenserwartung und einen hohen Anteil von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern über 50 Jahre auszeichnet, vollzieht sich auch in der Stadtverwaltung Halle. Die Stadtverwaltung muss sich schnell darauf einstellen, mit einer älter werdenden Belegschaft zu arbeiten und eine gesunde Altersmischstruktur in den einzelnen Bereichen zu sichern.

Dabei wird der Einsatz qualifizierter Nachwuchskräfte zukünftig eine noch bedeutendere Rolle bei Wiederbesetzungsüberlegungen einnehmen. Aus diesem Grund wird die Personalbedarfsplanung für Auszubildende in der nächsten Fortschreibung dieser Vorlage einbezogen.

Mit der vorliegenden stellenkonkreten Personalbedarfsplanung wurde ein Zeitraum von 3 Jahren betrachtet. Damit ist eine konsequente Auszubildendenbedarfsplanung jedoch noch nicht möglich. Diese erfordert einen längeren Vorlauf. In der Fortschreibung der Personalbedarfsplanung im kommenden Jahr wird daher die Erweiterung der Darstellung der Wiederbesetzungsfälle auf einen Zeitraum von 5 Jahren angestrebt.

Es gibt erste altersstrukturelle Überlegungen wurden auf der Grundlage von Ist-Daten. Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rücken auch im Rahmen von Personalbedarfsplanung und Personalentwicklung immer mehr in den Vordergrund.

Der Zwang, verstärkt auf die zukünftige quantitative und qualitative Veränderungen im Personalbestand zu reagieren, trifft auf alle deutschen Kommunen zu. So wurde in den letzten Jahren besonderes Augenmerk auf das Thema Personalentwicklung gelegt. Viele Kommunen haben Daten für Bedarfsprognosen auf der Grundlage der pauschalen Anzahl der Dienstaustritte erhoben.

In der Personalbedarfsplanung der Stadt Halle sind diese Wiederbesetzungsbedarfe bereits für den Zeitraum von 10 Jahren auf der Grundlage der Zielstrukturen der Fachkonzepte erkennbar. Sich ergebende Veränderungen aus der Fortschreibung der Fachkonzepte werden kontinuierlich in die Personalbedarfsplanung übernommen.

Zielstellung

Ziel dieser Vorlage ist es, für eine vorausschauende Personalentwicklung und Personalbedarfsplanung in Abstimmung mit den Führungskräften ein System bereitzustellen, das die sich verändernden Personalbedarfe und erforderlichen –entwicklungsmaßnahmen abbildet und das kontinuierlich fortgeschrieben werden kann.

Mit dem vorliegenden strategischen Personalentwicklungskonzept steht ein weiteres Führungsinstrument zur Verfügung.

Gemeinsam mit den Führungskräften ist es dem Amt für Organisation und Personalservice mit der Fortschreibung der Personalbedarfsplanung gelungen, ein grundlegendes System zu implementieren und in Umsetzung zu bringen, über das eine vorausschauende Personalbeschaffung geplant und gezielte Entwicklungsmaßnahmen und Nachbesetzungen gesichert werden können.

Über die Einbindung und Umsetzung der konzeptionellen Personalentwicklungsmaßnahmen und eine längerfristige bedarfsgerechte Auszubildendenplanung wird dieses System in den Folgejahren weiter qualifiziert.

Ziel des Amtes für Organisation und Personalservice ist auch zukünftig alle Führungskräfte in diesen Prozess zu integrieren, sie für dessen Umsetzung zu begeistern und in der Wahrnehmung ihrer Rolle weiter zu unterstützen.