

## Beschlussvorlage 2018/0146

Amt / Fachbereich	Datum
Personal	23.05.2018

Beratungsfolge	voraussichtlicher Sitzungstermin	TOP	Status
<b>Verwaltungsausschuss</b>	<b>12.06.2018</b>	<b>19.6</b>	<b>N</b>
<b>Rat der Stadt Melle</b>	<b>13.06.2018</b>	<b>8</b>	<b>Ö</b>

Beteiligung folgender Ämter / Fachbereiche

**Personalangelegenheit: "Einführung einer systematischen Personalentwicklung" -  
Einrichtung einer Stelle**

### Beschlussvorschlag

Im Vorgriff auf einen Nachtragsstellenplan 2018 wird die Verwaltung ermächtigt, für das Projekt „Einführung einer systematischen Personalentwicklung“ eine Stelle mit dem Schwerpunktprofil Personalentwicklung auszuschreiben. Vorbehaltlich einer endgültigen Bewertung wird die Stelle voraussichtlich nach EG10/A11 ausgewiesen.

<b>Strategisches Ziel</b>	Unterstützung Mitarbeiterentwicklung
<b>Handlungsschwerpunkt(e)</b>	8.2 Personalentwicklung fördern
<b>Ergebnisse, Wirkung</b> <i>(Was wollen wir erreichen?)</i>	Fachpersonal halten, neues geeignetes Personal gewinnen
<b>Leistungen, Prozess, angestrebtes Ergebnis</b> <i>(Was müssen wir dafür tun?)</i>	Entwicklung des Personals fördern; Attraktivität als Arbeitgeber steigern
<b>Ressourceneinsatz, einschl. Folgekostenbetrachtung und Personalressourcen</b> <i>(Was müssen wir einsetzen?)</i>	KGSt-Jahrespersonealkosten: A 11 =84.600 € oder EG 10= 71.700 €

## **Stellungnahme zur Sach- und Rechtslage**

Die Stadt Melle mit rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat 2017 erstmals strategische Ziele ausgewiesen, auf deren Basis mittelfristige Schwerpunktsetzungen festgelegt und politisch beschlossen wurden. Ein hoch priorisiertes Ziel für das Jahr 2018 war das Thema Personalentwicklung, hier weit gefasst als Personalmanagement und Personalentwicklung.

Grund für diese Einstufung im vergangenen Jahr war, dass dem Thema Personal in der Stadtverwaltung immer größere strategische Bedeutung zukommt. So werden auch in Melle die Anforderungen immer komplexer und damit nicht nur in fachlicher, sondern auch überfachlicher Hinsicht neue Kompetenzen benötigt - etwa aufgrund der bereits angelaufenen Umstellung auf eine digitale Verwaltung oder produkt- und projektorientierte Steuerung.

Höhere Aufmerksamkeit erhält in diesem Zusammenhang auch die Frage, das vorhandene implizite und explizite Wissen der Mitarbeiter bei Fluktuation oder Veränderungen für die Organisation zu sichern und verfügbar zu halten – umso mehr, als in wenigen Jahren vor allem viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtigen Funktionen altersbedingt ausscheiden werden. So werden bis zum Jahr 2025 planbar auf Grund der Altersgrenze rund 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verwaltung verlassen, dies sind 14 % der gesamten Mitarbeiterschaft. Innerhalb eines Zeithorizonts von 5 Jahren (Ende 2030) erhöht sich diese Zahl auf rd. 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (30%).

Gleichzeitig entwickelt sich Personal immer fühlbarer zu einem strategischen Engpassfaktor. Es lässt sich z.B. über alle vom Hauptamt ausgeschriebenen Stellen in den letzten 12 Monaten beobachten, dass sowohl die Zahl als auch die Qualität der Bewerbungen keine schnelle und keine anforderungsgerechte Nachbesetzung der Stellen mehr ermöglicht. Dies gilt insbesondere für den technischen Bereich. Die Umfeldanalyse zeigt, dass aufgrund dessen nicht nur die Privatwirtschaft, sondern insbesondere auch Organisationen im öffentlichen Sektor die Personalbeschaffung und Personalentwicklung neu ausgerichtet haben bzw. ausrichten, zumal attraktive Rahmenbedingungen und eine positive Unternehmenskultur zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Parallel kommt es auch im laufenden Betrieb durch gesundheitsbedingte Ausfälle und neue Anforderungen sowie Arbeitsverdichtungen zu immer stärkeren Belastungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die – auch in Melle – aktives Gegensteuern in Richtung Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahelegen.

Alle die genannten neuen Ausrichtungen müssen auf neuer Grundlage und systematisch in die Organisation eingeführt werden. Aus diesem Grund kommt einer bewussten Sensibilisierung und Qualifizierung der Zielgruppen als Mittler der Themen in die Belegschaft und einer aktiven und selbstverantwortlichen Mitwirkung der gesamten Mitarbeiterschaft eine zentrale Bedeutung zu.

Angesichts dieser komplexen Herausforderung ist die Stadt Melle gefordert, sich im Wettbewerb um Fach-, Führungskräfte und Spezialisten, aber auch in der Entwicklung der Ressource Personal gezielter aufzustellen. Für die Projektplanung wurde Ende 2017 eine Lenkungsgruppe eingerichtet, die erste Grundlagen für das Projekt erarbeitet hat. Danach soll die Neuaufstellung schnellstmöglich, also noch in 2018, anlaufen und zunächst bis 2020 angelegt werden, um rasch wirksame Ergebnisse und Erfolge zu ermöglichen.

Für die zweite Jahreshälfte 2018 ist eine Workshop-Reihe mit den Mitarbeitern und Führungskräften vorgesehen, um die Betroffenen für die anstehenden Entwicklungen zu sensibilisieren und für eine aktive Beteiligung zu gewinnen. Parallel soll die Feinplanung der Projekte für die Jahre 2019/2020 vorangetrieben werden, damit die erforderlichen Budgets in

der Haushaltsplanung berücksichtigt werden können. Ende 2020 sollen die Mindestanforderungen für die Maßnahmen und Leistungen in den einzelnen Handlungsfeldern definiert sein.

Für die besonders drängenden Themen reicht diese Planung nicht aus. Für sie sollen bereits in 2018 erste Maßnahmen umgesetzt werden:

- für absehbare Stellenneu- und nachbesetzungen Neugestaltung der Ausschreibungen und -Ausschreibungsmedien, Direktansprache potentieller Kandidaten, alternative Wege wie arbeitsplatzbezogene oder -nahe Weiterbildungen
- Wissenssicherung und -übergabe bei anstehenden Abgängen in Pilotämtern
- Entwicklung eines neuen Kompetenzprofils für Führungskräfte als Ausgangspunkt der Führungskräfteentwicklung
- Kompetenzentwicklung für Schlüsselfunktionen (Projektleitungen, Produktverantwortliche, Prozessoptimierer)

Wie bereits anlässlich des Strategieworkshops am 05. Mai 2018 dargestellt, sind für die Umsetzung im Hauptamt bisher keine personellen Ressourcen eingeplant, die einen Auftakt im Sinne der vorbeschriebenen Maßnahmen noch im Jahr 2018 zulassen. Für eine wirkungsvolle und nachhaltige Arbeit ist daher kurzfristig eine zusätzliche unbefristete Stelle erforderlich, deren Aufgabenprofil schwerpunktmäßig das Thema Personalentwicklung/-management abbildet.

Um in diesem Bereich möglichst schnell handlungsfähig zu werden, muss diese Stelle bereits jetzt im Vorgriff auf eine mögliche Nachtragsstellenplanung freigegeben werden. Nur bei einer sofortigen Ausschreibung ist realistischerweise im Herbst/Winter 2018 mit einer Besetzung zu rechnen, sofern das Besetzungsverfahren erfolgreich verläuft und die entsprechende Verfügbarkeit des ausgewählten Personals gewährleistet ist.

## Stellungnahme Amt für Finanzen und Liegenschaften

Budgetauswirkungen für den laufenden Haushalt:

Betroffene (s) Produkt(e): 111-08            Personalmanagement HSP 8.2           Personalentwicklung fördern (Z 8) Z 8                Wir entwickeln die Organisation der Stadtverwaltung weiter und unterstützen die Mitarbeiterentwicklung	
Ordentlicher Ergebnishaushalt:	--
Außerordentlicher Ergebnishaushalt:	--
Finanzhaushalt:	--
Bemerkungen/Auswirkungen Folgejahre:	KGSt-Jahrespersonalkosten:  A 11 =84.600 € oder EG 10= 71.700 €