Kreisstadt Bergheim Der Bürgermeister			Vorlage Nr.: 372/2026 öffentlich		
	Mitzeichnungen				
Dezernat: I FBL: Frau Bergmoser					
AbtL: Herr Bell Verfasser/in: Frau Bergmoser					

Vorgesehene Beratungsfolge	
Gremium	Datum
Rat	13.07.2026

TOP	**Schriftliche Anfragen gem. § 15 Abs. 1 i. V. m. § 26 der Geschäftsordnung des Rates schriftliche Anfrage der Stadträtin Anke Münch vom 29.05.2026 zur Vorlage Nr. 235/2026 "Personalentwicklung bei der Kreisstadt Bergheim"**

Jedes Mitglied ist berechtigt, schriftliche Anfragen, die sich auf Angelegenheiten des Gremiums beziehen, an die/den Vorsitzende(n) zu richten. Anfragen sind mindestens 5 volle Arbeitstage der Verwaltung vor dem Sitzungstag der/dem Vorsitzenden zuzuleiten. Der/die Fragesteller/-in darf jeweils bis zu zwei Zusatzfragen stellen. Eine Aussprache findet nicht statt. Die Beantwortung hat schriftlich zu erfolgen, wenn der/die Fragesteller/-in es verlangt.

Die form- und fristgerechten Anfragen sind der Vorlage beigefügt.

1.1 Welche konkreten organisatorischen, strukturellen oder personellen Problemlagen haben seit 2022 zur Einleitung dieses umfangreichen Führungskräfte- und Organisationsentwicklungsprozesses geführt?
1.2 Welche konkreten Defizite oder Handlungsbedarfe wurden im Bereich des Führungsverhaltens festgestellt?

Mit der Organisationsverfügung zum 01.01.2023 wurden umfassend neue Strukturen geschaffen, die auch mit der Bestellung weiterer Führungskräfte einher ging. Zeitgleich haben uns in diesem Zeitraum mehrere Führungskräfte verlassen, so dass entsprechende Nachbesetzungen erfolgen mussten.

Darüber hinaus haben Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft sowie interne Analysen aus der Mitarbeitendenbefragung 2023 gezeigt, dass Potenziale zur Verbesserung der Zusammenarbeit, der Führungskultur und der internen Kommunikation bestehen. Diese Erkenntnisse haben den Bedarf unterstrichen, systematische Maßnahmen zur Personalentwicklung zu ergreifen.

1.3 Wurden im Rahmen des 360-Grad-Feedbacks oder anderer Maßnahmen auffällige Problembereiche identifiziert? Falls ja, welcher Art waren diese?

Auffällige Problembereiche im ursprünglichen Sinn wurden nicht identifiziert. Es wurde jedoch sichtbar, dass Aspekte der Mitarbeitendenführung, der Orientierung gebenden Steuerung sowie der Wahrnehmung der Führungsrolle Thema sowohl bei den Führungskräften, deren Vorgesetzten und deren Mitarbeitenden sind. Darüber hinaus zeigte sich ein erhöhter Bedarf im Bereich Selbstmanagement und Stressprävention, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Arbeitsverdichtung und steigenden Anforderungen.

2.1 Weshalb konzentrieren sich die dargestellten Maßnahmen nahezu ausschließlich auf Führungskräfte, während Maßnahmen für Mitarbeitende außerhalb der Führungsebene in der Vorlage kaum dargestellt werden?

Hierzu wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1.1 und 1.2 verwiesen.

Parallel zu diesen Maßnahmen für Führungskräfte wird auch die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung mit dem Ziel, die individuellen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu stärken, vorangetrieben.

2.2 Welche konkreten Verbesserungen für die Mitarbeitenden konnten seit Beginn der Maßnahmen festgestellt werden?

Die durchgeführten Maßnahmen zur Führungskräfte- und Personalentwicklung benötigen eine gewisse Zeit, um ihre volle Wirkung zu entfalten. Gleichwohl können bereits erste positive Entwicklungen, wie z. B. eine stärkere Sensibilisierung für die Belange der Mitarbeitenden, festgestellt werden. Durch gezielte Maßnahmen zur Teamentwicklung und klarere Abstimmungsprozesse konnte die Kooperation innerhalb und zwischen Organisationseinheiten verbessert werden.

2.3 In welcher Form werden Mitarbeitende außerhalb der Führungsebene in die dargestellten Organisations- und Entwicklungsprozesse eingebunden?

Ein wesentliches Instrument stellt die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen dar. Diese ermöglichen es, Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Führung systematisch zu erfassen und in die weitere Organisationsentwicklung einfließen zu lassen.

Ergänzend werden auch externe Rückmeldeformate, wie beispielsweise Bewertungen auf einschlägigen Plattformen, berücksichtigt, um ein möglichst umfassendes Bild der Wahrnehmung als Arbeitgeberin zu erhalten.

Darüber hinaus erfolgt eine Einbindung der Mitarbeitenden im Rahmen der gemeinsamen Entwicklung und Weiterentwicklung eines Werteverständnisses für die Stadtverwaltung. Dieser Prozess fördert die Identifikation mit den Zielen und Leitlinien und stärkt zugleich die Beteiligungskultur.

2.4 Welche messbaren Verbesserungen konnten seit Beginn der Maßnahmen insgesamt erreicht werden? Bitte gehen Sie hierbei insbesondere auf die Entwicklung der Mitarbeitendenzufriedenheit, des Krankenstandes, der Fluktuation, interner Konfliktlagen, der Führungsqualität, der Stellenbesetzungen sowie der Arbeitgeberattraktivität ein.

Hierzu wird auf die Ausführungen zur Frage 2.2 verwiesen.

Wie hier bereits ausgeführt, liegen zum jetzigen Zeitpunkt erste qualitative Einschätzungen und punktuelle Rückmeldungen vor, die auf positive Entwicklungen hindeuten. Eine valide, belastbare und differenzierte Bewertung anhand von Kennzahlen setzt jedoch einen längeren Beobachtungszeitraum voraus.

Die Fragen 3.1- 3.3 werden im nicht-öffentlichen Teil über eine separate Vorlage beantwortet.

4.1 Welche konkreten Veränderungen oder Verbesserungen wurden bislang festgestellt?

Es wird auf die Ausführungen zu den Fragen 2.2 und 2.4 verwiesen.

4.2 Welche Zielmarken oder Abschlusskriterien wurden definiert, anhand derer die Verwaltung den Erfolg der Maßnahmen bewertet?

Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung erreichen grundsätzlich keinen abschließenden Zustand. Vielmehr handelt es sich um einen dynamischen und kontinuierlichen Prozess, der fortlaufend an sich verändernde Rahmenbedingungen, Anforderungen und Erkenntnisse angepasst werden muss.

Zu den Zielen zählen insbesondere Verbesserungen in der Mitarbeitendenzufriedenheit, der wahrgenommenen Führungsqualität, der internen Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Fortschritte bei der Stellenbesetzung und der Arbeitgeberattraktivität.