

Kreisstadt Bergheim Der Bürgermeister		Vorlage Nr.: 128/2023 öffentlich			
Dezernat: I FBL: Frau Bergmoser AbtL: Herr Raffel Verfasser/in: Frau Berkholz		Mitzeichnungen			
		G1StB			
Vorgesehene Beratungsfolge					
Gremium					Datum
Haupt-, Personal-, Wirtschaftsförderungs- und Strukturwandelausschuss					02.05.2023

TOP	Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung Bergheim
------------	---

Beschlussvorschlag

Der Haupt-, Personal-, Wirtschaftsförderungs- und Strukturwandelausschuss stimmt der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung Bergheim zu. Der Bürgermeister wird beauftragt, das Konzept fortlaufend fortzuschreiben und dem Ausschuss jährlich einen Bericht zur Umsetzung und Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes vorzulegen.

Erläuterungen:

1. Zielsetzung

Die Personalentwicklung ist ein wesentliches Instrument der strategischen Verwaltungssteuerung. In den Zeiten des demografischen Wandels und dem u.a. daraus resultierenden Fachkräftemangel will die Stadtverwaltung proaktiv im Arbeitsmarkt tätig sein und als moderne und attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden.

Das Personalentwicklungskonzept soll einerseits den Beschäftigten der Kreisstadt Bergheim Orientierung geben und andererseits transparent darstellen, wie sich die Stadtverwaltung im gegenwärtigen Arbeitsmarkt aufstellt, um sich erfolgreich und effizient gegenüber anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern abzugrenzen.

2. Sachverhalt

Es wird auf die Beschlussvorlage Nr. 407/2022 aus November 2022 verwiesen.

Das hierzu als Anlage 2 beigelegte Schreiben der FDP-Fraktion vom 20.03.2023 wird wie folgt erläutert:

Das Personalentwicklungskonzept umfasst alle geplanten Maßnahmen im Personalwesen, die Mitarbeitende akquirieren, qualifizieren, fördern sowie weiterentwickeln. Das Personalentwicklungskonzept unterliegt einem dynamischen Prozess und entwickelt sich unter Berücksichtigung von aktuellen internen und externen Einflüssen fortlaufend weiter.

Aus Sicht der Verwaltung ist ein „Plan B“ –wie im Antrag beschrieben- nicht Bestandteil eines Personalentwicklungskonzeptes, da sich dieses mit dem Personal als Person beschäftigt und nicht mit Aufgaben und Prozesse.

Gleichwohl beschäftigt sich die Verwaltung bereits seit geraumer Zeit mit der Thematik des Fachkräftemangels. Es ist absehbar, dass Stellen nicht mehr in gewohnter Form mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt werden können. Dies liegt nicht nur an der fehlenden Qualifikation der Bewerbenden, sondern vielmehr daran, dass aufgrund des demografischen Wandels keine Menschen in der benötigten Anzahl folgen.

Daher teilt die Verwaltung die Einschätzung des Antragstellenden, dass geeignete Maßnahmen, die zur Verbesserung und Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit der Verwaltung dienen, gefunden und angewendet werden müssen. Hierbei sind auch Themen wie das Wissensmanagement und der Umgang mit Quereinsteigern von großer Bedeutung.

Aktuell beschäftigt sich die Verwaltung z. B. mit der Optimierung von Geschäftsprozessen in allen Fachbereichen. Um eine flächendeckende Organisationsuntersuchung und Aufgabenkritik in der beantragten Form, inkl. Bürgerbeteiligung, durchführen zu können, ist mindestens ein mittlerer 6-stelliger Betrag erforderlich, der haushalterisch nicht zur Verfügung steht. Daher werden seitens der Verwaltung sukzessive einzelne Organisationseinheiten oder Teile dieser näher betrachtet (z. B. aktuell im Jugendbereich).

Zur Vermeidung von Wissensverlusten werden bereits jetzt in bestimmten Bereichen (z. B. Personal und Stadtkasse) ausscheidende Mitarbeitende für einen gewissen Zeitraum auf Minijob-Basis weiter beschäftigt, damit diese ihr Wissen strukturiert und umfassend an die nachfolgende Generation weitergeben können. Die Kreisstadt Bergheim wird bereits jetzt im Bereich des freiwilligen Engagements stark unterstützt (z. B. Flüchtlingshilfe, Grünpaten, BERGHEIMAT). Zur Erledigung von freiwilligen Aufgaben ist dieser Ansatz sicherlich weiter zu verfolgen, während Pflichtaufgaben und Aufgaben der Daseinsvorsorge grds. nicht übertragen werden können.

3. Alternativen/Einsparpotenziale (Prüfung einer kostengünstigeren Aufgabenerledigung einschl. der Möglichkeit der interkommunalen Zusammenarbeit)

-entfällt-

4. Darstellung der Auswirkungen auf den Ergebnisplan, den Finanzplan und die Bilanz (lfd. Haushaltsjahr und Folgejahre, inkl. Folgekosten bei Investitionen)

-entfällt-

5. Darstellung der klimaschutzrelevanten Auswirkungen (ab 1. Quartal 2021)

-entfällt-

6. Bürgerbeteiligung

-entfällt-

7. Überprüfung der Zielerreichung (Messinstrumente und –zeitpunkt)

-entfällt-